



วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง

NAKHON LAMPANG BUDDHIST COLLEGE'S JOURNAL

ปีที่ 14 ฉบับที่ 2
(พฤษภาคม - สิงหาคม 2568)



NBJ



ISSN : 2350 - 9953 (PRINT)
ISSN : 2672 - 9830 (ONLINE)

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง
Nakhon Lampang Buddhist College's Journal
ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)
Volume 14 No.2 (May – August 2025)
ISSN 2350-9953 (Print)
E-ISSN 2672-9830 (Online)

หลักการและเหตุผล

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ถือเป็นแหล่งรวบรวมผลงานทางวิชาการ และองค์ความรู้ที่สำคัญเนื่องจากเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ความรู้ทางพระพุทธศาสนา ความคิดที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า ตลอดจนความเคลื่อนไหวในแง่มุมต่าง ๆ ที่เป็นเอกลักษณ์ ของมหาวิทยาลัย

ในการนี้ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไปได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และผลงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ และแขนงวิชาที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ พระพุทธศาสนา รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ การจัดการ สังคมวิทยา เศรษฐศาสตร์ พัฒนาสังคม และการศึกษา ตลอดจนบทวิเคราะห์ที่เสนอทางออกของปัญหาให้แก่สังคม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไปได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และผลงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ และแขนงวิชาที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ พระพุทธศาสนา รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ การจัดการ สังคมวิทยา เศรษฐศาสตร์ พัฒนาสังคม และการศึกษา ตลอดจนบทวิเคราะห์ที่เสนอทางออกของปัญหาให้แก่สังคม
2. เพื่อเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านพระพุทธศาสนาบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่
3. เพื่อเผยแพร่ผลงานวิชาการและผลงานวิจัยด้านพระพุทธศาสนาบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่

หมายเหตุ

1. บทความทุกบทความได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer review) จากภายนอกมหาวิทยาลัย และบทความที่ส่งถึงกองบรรณาธิการ ขอสงวนสิทธิ์จะไม่ส่งคืน

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)

2. บทความ ข้อความภาพประกอบ และตารางใด ๆ ที่ตีพิมพ์ในวารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง เป็นความคิดเห็นส่วนตัวของผู้เขียน กองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป และไม่ใช้ความรับผิดชอบของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนแต่เพียงผู้เดียว

3. บทความจะต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ที่ไหนมาก่อน และไม่อยู่ระหว่างพิจารณาของวารสารฉบับอื่น หากตรวจสอบพบที่มีการตีพิมพ์ซ้ำซ้อน ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนแต่เพียงผู้เดียว

การจัดพิมพ์ ปีละ 3 ครั้ง
ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน)
ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม)
ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม)

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง
Nakhon Lampang Buddhist College's Journal
ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)
Volume 14 No.2 (May – August 2025)
ISSN 2350-9953 (Print)
E-ISSN 2672-9830 (Online)

■ **ที่ปรึกษา**

พระพรหมวัชรธีรจารย์, ศ.ดร.

พระปัญญาวชิรบัณฑิต, รศ.ดร.

พระเทพวัชรสารบัณฑิต, รศ.ดร.

พระธรรมวชิโรดม, รศ.ดร.

พระมหาสุรศักดิ์ ปัจจนตเสโน, ผศ.ดร.

รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม

พระราชเชมมากร, รศ.ดร.

พระอุดมสิทธินายก, รศ.ดร.

พระมหานพดล สุวณฺณเมธี

■ **บรรณาธิการ**

■ **ผู้ช่วยบรรณาธิการ**

■ **กองบรรณาธิการ**

พระมหานพดล สุวณฺณเมธี

พระครูสิริธรรมบัณฑิต, ผศ.ดร.

พระครูศรีปวรบัณฑิต, ผศ.ดร.

พระมหาเกียรติ วรกิตติ, ดร.

อธิการบดี

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา

รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต

รองอธิการบดีฝ่ายกิจการต่างประเทศ

รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป

รองอธิการบดีวิทยาเขตแพร่

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร สายทอง

นางสาวปติตา ศิริโยธา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)

พระครูโสภณวิโรจน์ทิต,ผศ.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง

รองศาสตราจารย์ ดร.วีระ เลิศสมพร

มหาวิทยาลัยพะเยา

รองศาสตราจารย์ ดร.อธิปัตย์ บุญมาก

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

รองศาสตราจารย์ ดร.รวีโรจน์ ศรีคำภา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตแพร่

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิรินทร์นิชา ปัญจจริยะกุล

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ อุปสอด

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนกร สิริสุคันธา

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

รองศาสตราจารย์ ดร.สมจันท์ ศรีปรัชยานนท์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิลาวัฒน์ ชัยวงศ์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง

ออกแบบปก นางสาวปติตา ศิริโยธา

นิติกร อาจารย์พรณรงค์ บวรชัยธรรม

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินบทความประจำปี
ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

พระครูศรีปวรบัณฑิต, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง
พระครูสิริธรรมบัณฑิต, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง
พระมหาภิรติ วรกิตติ, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง
รองศาสตราจารย์ ดร.วรวิทย์ นิเทศศิลป์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ ดร.รวีโรจน์ ศรีคำภา	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชลธิชา จิรภักพงษ์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตจแพร่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร สายทอง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิลาวัฒน์ ชัยวงศ์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สหทัยา วิเศษ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรปรัชญ์ คำพงษ์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน
ว่าที่พันตรี ดร.สุรเดช รอดจินดา	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมคิด นันตะ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

รองศาสตราจารย์ ดร.วินิจ ผาเจริญ	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
รองศาสตราจารย์ ดร.วีระ เลิศสมพร	มหาวิทยาลัยพะเยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนกร สิริสุคันธา	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิรินทร์นิตา ปัญจจริยะกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สืบพงษ์ พงษ์สวัสดิ์	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริขวัญ ปัญญาเรียน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วสันต์ ปวนปิ่นวงศ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เกศรา สว่างวงศ์	อาจารย์พิเศษ มจร.วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตนวัชร เพ็ญรัตน์หิรัญ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อรทัย อินทา	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกศราพรรณ พันธุ์ศรีเกิด	มหาวิทยาลัยพะเยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วชิรา เครือคำอ้าย	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรินทร์ สารทอง	มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตลำปาง
อาจารย์ ดร.กันยารัตน์ รินศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุเทพ คำเมฆ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร	สถาบันเทคโนโลยีภาคตะวันออกแห่งสุวรรณภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
รองศาสตราจารย์ ดร.ยงยุทธ ยะบุญธง	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ดร.ประเสริฐ ตันโนนเชียง	อดีตผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนเทศบาล 5 (บ้านศรีบุญเรือง)

ถ้อยแถลงบรรณาธิการ

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ฉบับนี้ ได้จัดพิมพ์เป็นปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)อย่างต่อเนื่องกัน โดยมีผู้ให้ความสนใจและสอบถามถึงความคืบหน้าของบทความเป็นจำนวนมาก โดยวารสารฉบับนี้ได้รับเกียรติจากคณาจารย์ นักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิจากทั้งภายในและภายนอก นำเสนอบทความมาตีพิมพ์เผยแพร่ ซึ่งทางกองบรรณาธิการวารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ขอขอบพระคุณทั้งผู้ที่สนใจเข้ามาตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานและผู้อ่านที่สนใจวารสารฉบับนี้ มา ณ โอกาสนี้

สำหรับวารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง มีบทความประจำฉบับนี้ นำเสนอทั้งสิ้น 21 บทความ ประกอบด้วย บทความวิจัย (Research Articles) 20 บทความ และ บทความวิชาการ (Academic Article) 1 บทความ

บทความวิจัย (Research Articles) 20 บทความ ได้แก่

1.วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลัวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกวางซี สาธารณรัฐประชาชนจีน โดย Peng Zanhui และคณะ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลัวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกวางซี สาธารณรัฐประชาชนจีน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลัวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกวางซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ประชากร คือ ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลัวโจวแห่งที่ 1 จำนวน 274 คน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือวิจัยคือ แบบสอบถาม โดยใช้สถิติพรรณนาหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติอนุมานวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter

ผลการศึกษาพบว่า ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของด้านแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลัวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกวางซี สาธารณรัฐประชาชนจีน มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ และ 2) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter พบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลัวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกวางซี สาธารณรัฐประชาชนจีน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถทำนายความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลัวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกวางซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ประเทศจีน ได้ร้อยละ 50.8

2.แนวทางการควบคุมภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยกรรณก กรฐิติปัญญา และ

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)

คณะ การศึกษาอิสระฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการควบคุมภายในและประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 (3) ศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และ (4) พัฒนาแนวทางการควบคุมภายในเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 การวิจัยนี้ใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม ระบบสารสนเทศและการสื่อสาร และกิจกรรมการติดตามผล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 132 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) การควบคุมภายใน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมควบคุม ด้านกิจกรรมการติดตามผล และด้านสารสนเทศและการสื่อสารตามลำดับ ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ ด้านการบริหารการเงิน รองลงมา คือ ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ด้านการบริหารบัญชี ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ ด้านการจัดสรรงบประมาณ ด้านการตรวจสอบภายใน ลำดับสุดท้ายคือ ด้านการระดมทรัพยากร 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานงบประมาณที่นำแนวทางการควบคุมภายในมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานงบประมาณที่เน้นความโปร่งใสและความรับผิดชอบ การวางแผนงบประมาณที่ชัดเจน การประเมินความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง การใช้เทคโนโลยีในการติดตามการใช้จ่ายงบประมาณและระบบติดตามผลการใช้จ่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณ และ 4) แนวทางการควบคุมภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลาง พบว่า ควรเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและรับผิดชอบต่อ พร้อมเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชนในการตัดสินใจงบประมาณ ควรมีการวิเคราะห์และติดตามปัจจัยเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีในการควบคุมงบประมาณเพื่อเพิ่มความโปร่งใสและลดข้อผิดพลาด การสื่อสารต้องโปร่งใสและมีช่องทางที่หลากหลายในการเผยแพร่ข้อมูลการใช้จ่าย และ

ควรใช้ตัวชี้วัดที่ชัดเจนในการติดตามเพื่อประเมินผลการดำเนินงานและปรับปรุงการบริหารงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ

3.การจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการปัญหาเสพติด ในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดย จรินทร์ สวนแก้ว และคณะ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการปัญหาเสพติดในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร และ (2) เปรียบเทียบระดับการจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการปัญหาเสพติดในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ ประชาชนในพื้นที่เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำนวน 72,924 คน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 395 คน กำหนดขนาดตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test และ One way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า (1) การจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการปัญหาเสพติดในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร พบว่า การจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการปัญหาเสพติดในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการปัญหาเสพติดอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการประเมิน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.05$) รองลงมา คือ ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 3.04$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติ ($\bar{X} = 2.97$) และ (2) การเปรียบเทียบระดับการจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการปัญหาเสพติดในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการปัญหาเสพติดในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดย ศีตลา กฤติธื้อธิต และคณะ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยครูจำนวน 226 คน ในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาด้วยดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.996 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = 1.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการสร้างองค์กร ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการบริหารความเสี่ยง 2) ผลการศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่า ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงาน ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรม สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ ควรให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยง โดยพัฒนากลยุทธ์การรับมือกับความเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา

5.แนวทางการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนในยุคปัญญาประดิษฐ์ ของโรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า สำนักงานการศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย โดย วรชาติ ภูละคร และคณะ การศึกษาอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชน 3) เพื่อเสนอแนวทางภาพอนาคตที่พึงประสงค์ที่ตอบสนองต่อการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบริหารงานสัมพันธ์ชุมชน 4) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนในยุคปัญญาประดิษฐ์ของโรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า สำนักงานการศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย โดยใช้เครื่องมือที่ศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสภาพการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนพบว่าทั้งปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ตลอดจนการสนับสนุนจากหน่วยงานท้องถิ่นและความพร้อมของชุมชน ล้วนส่งผลกระทบต่อสภาพการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนทั้งสิ้น 3. ภาพอนาคตที่พึงประสงค์ที่ตอบสนองต่อการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนมีตัวชี้วัดที่ตีความความสำเร็จเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการพัฒนาระบบสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และการสร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับการมีส่วนร่วม 4. แนวทางการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนโดย ดำเนินการใน 5 ด้านหลัก ได้แก่ 1) การเสริมสร้างความสัมพันธ์ชุมชน 2) การประชาสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล 3) การให้บริการชุมชนด้วยแพลตฟอร์มออนไลน์ 4) การได้รับความช่วยเหลือจากชุมชนผ่านเครือข่ายดิจิทัล และ 5) การเสริมบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาโดยใช้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์จาก AI

6.ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดย ธนพล เชียงวงศ์ และคณะ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และ 2)

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)

เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 302 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยอ้างอิงจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และเมื่อตรวจพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะดำเนินการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé's method)

ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามช่วงอายุและประสบการณ์การทำงาน โดยรวมมีความแตกต่างกัน และพิจารณารายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. พฤติกรรมและความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มีต่อคุณภาพการให้บริการธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย โดย อาทิตย์ มงคลดี และคณะ การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการของธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการวิจัยคือ นักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติที่เดินทางมาใช้บริการธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้คือ นักท่องเที่ยวที่มีประสบการณ์ในการใช้บริการธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพ ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ นักท่องเที่ยวชาวไทยและนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ กลุ่มละ 200 คน การเลือกตัวอย่างในครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามพฤติกรรมและความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มีต่อคุณภาพการให้บริการธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.57) ปัจจัยที่ได้รับคะแนนสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) บรรยากาศและสุนทรียภาพ 2) สิ่งอำนวยความสะดวก และ 3) ความปลอดภัยและบุคลากร ซึ่งมีระดับความคิดเห็นเท่ากัน ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของพฤติกรรมและความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มีต่อคุณภาพการให้บริการของธุรกิจนวดเพื่อ

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)

สุขภาพในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ซึ่งสามารถนำไปสู่การพัฒนาธุรกิจอย่างเป็นระบบเพื่อความยั่งยืนและเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยประกอบด้วย การกำหนดมาตรฐานการให้บริการที่เป็นเอกภาพทั่วทั้งจังหวัด การตรวจสอบคุณภาพด้านสุขอนามัยอย่างเป็นระบบ และการบูรณาการธุรกิจขนาดเข้ากับแผนพัฒนาการท่องเที่ยวของพื้นที่ นอกจากนี้ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านภาษาและทักษะการให้บริการที่ทันสมัย ตลอดจนการศึกษาต่อเนื่องเกี่ยวกับแนวโน้มของอุตสาหกรรม อีกทั้งควรเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ การสร้างแบรนด์ผ่านกลยุทธ์การตลาดดิจิทัล และการเพิ่มมูลค่าทางธุรกิจผ่านบริการเสริม เพื่อยกระดับความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว อันจะนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการให้บริการของธุรกิจขนาดเพื่อสุขภาพในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

8.การบริหารจัดการการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง โดย ณรงค์กร จงวัชรสถิตย์ และคณะ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ (2) ศึกษาสภาพการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ และ (3) ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง การวิจัยใช้ระเบียบวิธีแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) กลุ่มประชากรประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา หรือครูผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้บริหาร ครูหัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน รวมทั้งสิ้นจำนวน 106 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย (1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (2) แบบสอบถาม (3) ประเด็นสำหรับการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และ (4) แบบสอบถามเพื่อยืนยันความเหมาะสมของแนวทาง การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ (1) การวางแผนการจัดการเรียนรู้ (2) การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ (3) การพัฒนาศักยภาพครู และ (4) การจัดสื่อ นวัตกรรม และแหล่งเรียนรู้

2) สภาพการบริหารจัดการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก

3) แนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน จำนวน 5 แนวทาง ด้านการจัดการองค์การ จำนวน 6 แนวทาง ด้านการนำ จำนวน 5 แนวทาง และ ด้านการควบคุม จำนวน 4 แนวทาง

9.แนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดย ศรัณย์ธร สังข์เมือง และคณะ
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิต
ใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2) ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 รวมทั้งสิ้น 291 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจ
ซีและมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและ
แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ โดยเครื่องมือดังกล่าวผ่านการ
ตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.925 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ
ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาเพื่อสังเคราะห์แนวทางการบริหารจัดการ
เรียนรู้ในบริบทของยุควิถีชีวิตใหม่

ผลการศึกษาพบว่า 1. การบริหารจัดการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (" $\bar{X}$ "
= 4.28, S.D. = 0.77)

2. แนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ประกอบด้วย 4 แนวทาง ได้แก่ 1)
ด้านการพัฒนาครู 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการประเมินผล และ 4) ด้านการบริหารหลักสูตร

10.แนวทางการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา
เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ โดย พงศ์ธร เปงวงศ์
และคณะ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลื่อ
นักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษา
สงเคราะห์ภาคเหนือ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใน
สถานศึกษาเครือข่ายดังกล่าว กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน และครู จำนวน
251 คน รวมทั้งสิ้น 285 คน จากสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษา
สงเคราะห์ภาคเหนือ จำนวน 17 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการ
พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณ
ค่า 5 ระดับ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น รวมถึงการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ

ผลวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ มีลำดับความสำคัญดังนี้ ด้านการส่งต่อนักเรียน มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNImodified = 0.215) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล อยู่ในลำดับที่สอง (PNImodified = 0.207) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา อยู่ในลำดับที่สาม (PNImodified = 0.204) ด้านการคัดกรองนักเรียน อยู่ในลำดับที่สี่ (PNImodified = 0.195) และด้านการส่งเสริมนักเรียน อยู่ในลำดับที่ห้า (PNImodified = 0.178)

2) แนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ประกอบด้วยแนวทางทั้งหมด 26 แนวทาง แบ่งเป็น ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล จำนวน 6 แนวทาง ด้านการคัดกรองนักเรียน จำนวน 5 แนวทาง ด้านการส่งเสริมนักเรียน จำนวน 5 แนวทาง ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา จำนวน 5 แนวทาง และด้านการส่งต่อนักเรียน จำนวน 5 แนวทาง

11.ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน โดย พิมพ์แพรวา ยศอาลัย และคณะ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน กับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ที่มีอิทธิพลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน จำนวน 250 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานแก่องค์กร อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ส่วนปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก โดยด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านความมีอิสระในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กรของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง อยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากร อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กรของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง อยู่ในระดับมาก โดยด้านบทบาทของผู้บริหารที่เป็นผู้นำและเป็นแบบอย่าง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านช่องทางการสื่อสารในองค์กรและด้านระบบและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน จากความสัมพันธ์ของระดับ

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)

ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ทั้ง 3 ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลางในทุกด้าน ข้อเสนอแนะควรจัดทำแผนพัฒนาสายอาชีพที่ชัดเจน และการฝึกอบรมหรือโครงการแลกเปลี่ยนความรู้

12.ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดย รัฐชิตา พรหมมินทร์ และคณะ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 2) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = .878)

2. วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = .827)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

13.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดย วัยพิสิษฐ์ โรจนกิตติกุล และคณะ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่บึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร และ (2) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่เดียวกัน การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 189 คน และผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมการสัมภาษณ์แบบเจาะจงจำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 และ

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)

แบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยจัดลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี, ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล, ด้านวิสัยทัศน์, ด้านความเป็นผู้นำดิจิทัล และด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหาร

2) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยแนวทางที่สำคัญ ดังนี้ (1) ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ส่งเสริมทักษะ และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน (2) ควรพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีให้ทันสมัยและปลอดภัย รวมถึงจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยี ระบบคลาวด์ เสริมสร้างความมั่นคงทางไซเบอร์ และจัดอบรมบุคลากรเพื่อลดความเหลื่อมล้ำด้านเทคโนโลยี (3) ควรส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร และสนับสนุนการใช้ e-Learning และ Blended Learning ในการจัดการเรียนการสอน ควบคู่ไปกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม (4) ควรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ระบบ ERP, MIS, AI, Data Analytics ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการข้อมูล การจัดการเรียนการสอน และการสื่อสาร (5) ควรสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลในองค์กร โดยการจัดหาเทคโนโลยีที่เหมาะสม พัฒนาทักษะของครู ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถบูรณาการเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

14.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตกลุ่มดอยกอมู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดย ศิริวัฒนา ยิ่งทอง และคณะ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตกลุ่มดอยกอมู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสหวิทยาเขตกลุ่มดอยกอมู จำนวนทั้งสิ้น 146 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.98 และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอผลการวิจัยในลักษณะพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดังกล่าว ได้แก่ การสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน การสร้างแรงจูงใจ การยึดมั่นในหลักคุณธรรม การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ การสนับสนุนการ

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)

เรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาศักยภาพรายบุคคลผ่านการอบรมและการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม การเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม รวมถึงการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างยั่งยืนให้สอดคล้องกับบริบทของศตวรรษที่ 21 อย่างมีประสิทธิภาพ

15.การส่งเสริมความเป็นนวัตกรของผู้เรียนในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 โดย สราวุฒิ ด้อยเรืองสุวรรณ และคณะ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการส่งเสริมความเป็นนวัตกรของผู้เรียน และศึกษาแนวทางพัฒนา การส่งเสริมความเป็นนวัตกรของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 148 คน และผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม เลือกแบบเจาะจง จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และแบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมความเป็นนวัตกรของผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ ด้านการสร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมการค้นพบ ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ด้านการส่งเสริมการมุ่งอนาคตของผู้เรียน ตามลำดับ

แนวทางการพัฒนา คือ 1) ควรมีการวิเคราะห์แนวโน้ม และทิศทางของการศึกษาในอนาคต 2) ควรมีการ นำ AI, แพลตฟอร์มออนไลน์ และสื่อดิจิทัล มาใช้ในการเรียนรู้ 3) ควรส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ และใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลเป็นสื่อ 4) ควรกำหนดเกณฑ์และตัวชี้วัดที่ชัดเจนในการกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นนักค้นพบ 5) ควรจัดระบบประเมินสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู สร้างและพัฒนาเครือข่ายการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียน และ 6) ควรวางแผนการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเรียน ไว้ล่วงหน้า

16.การบริหารระบบสารสนเทศยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี โดย ฤกษ์ชนะ ชนประเสริฐ และคณะ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารระบบสารสนเทศยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี และหาแนวทางพัฒนาการบริหารระบบสารสนเทศยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี รูปแบบการวิจัยผสมวิธี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ปีการศึกษา 2567 จำนวน 210 คน และผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เลือกแบบเจาะจง จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่น 0.95 และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการนำข้อมูลไปใช้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด $\bar{x} = 4.48$ รองลงมาคือ ด้านการ

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)

วิเคราะห์ข้อมูล $\bar{x} = 4.45$ ด้านการประมวลผลข้อมูล $\bar{x} = 4.43$ ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล $\bar{x} = 4.42$ ด้านการตรวจสอบข้อมูล $\bar{x} = 4.37$ และด้านการจัดเก็บข้อมูล $\bar{x} = 4.34$ ตามลำดับ

แนวทางพัฒนาพัฒนาการบริหารระบบสารสนเทศยุคดิจิทัล คือ 1) ด้านการนำข้อมูลไปใช้ ควรพัฒนาช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลที่หลากหลาย ใช้เทคนิค Data Visualization และติดตามประเมินผลการนำข้อมูลไปใช้อย่างเป็นระบบ 2) ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ควรสำรวจความต้องการใช้ข้อมูล กำหนดเกณฑ์จัดลำดับความสำคัญของข้อมูล และนำเทคโนโลยี Data Analytics มาใช้ 3) ด้านการประมวลผลข้อมูล ควรพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จัดหลักสูตรอบรมที่ทันสมัย และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก 4) ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล ควรพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและกำหนดมาตรฐานการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ชัดเจน 5) ด้านการตรวจสอบข้อมูล ควรลงทุนในเทคโนโลยีตรวจสอบข้อมูลอัตโนมัติและพัฒนาระบบตรวจสอบแบบ Real-time และ 6) ด้านการจัดเก็บข้อมูล ควรกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน พัฒนาระบบติดตามการปรับปรุงข้อมูล และใช้เทคโนโลยีคลาวด์ในการจัดเก็บข้อมูล

17.ต้นแบบนวัตกรรมระบบการผลิตและเมล็ดพันธุ์ข้าววิถีวัฒนธรรมของชุมชนลุ่มน้ำจาง อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง โดย สหทัยา วิเศษ และคณะ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาพันธุ์ข้าวและวิถีวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องในจังหวัดลำปาง 2) เพื่อพัฒนาระบบการจัดการด้านการผลิตพันธุ์ข้าวของชุมชนในพื้นที่ลุ่มน้ำจาง 3) เพื่อสร้างต้นแบบนวัตกรรมด้านการผลิตและเมล็ดพันธุ์ข้าวที่สอดคล้องกับวิถีวัฒนธรรมของชุมชนในอำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยใช้เครื่องมือวิจัย ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 3 กลุ่ม ได้แก่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั่วไป จำนวน 29 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้านการพัฒนาระบบการผลิตและเมล็ดพันธุ์ข้าว จำนวน 28 คน และ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการสร้างต้นแบบการผลิตข้าวและเมล็ดพันธุ์ข้าวอินทรีย์ จำนวน 24 คน การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการในลักษณะการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และใช้กระบวนการสร้างต้นแบบนวัตกรรมในการผลิตและพัฒนาพันธุ์ข้าวที่สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรมของชุมชน

ผลการวิจัยพบว่า 1) เมล็ดพันธุ์ข้าวที่สะท้อนวิถีวัฒนธรรมในจังหวัดลำปางมีลักษณะดังนี้ 1.1) ข้าวพื้นเมืองและวัฒนธรรมการบริโภคข้าวเป็นสัญลักษณ์ของความอุดมสมบูรณ์ สะท้อนความเชื่อและอัตลักษณ์ของชุมชน 1.2) กระบวนการผลิตข้าวยังคงยึดวิถีดั้งเดิม เช่น การใช้ปุ๋ยหมักจากธรรมชาติและใช้น้ำฝน ซึ่งช่วยในการอนุรักษ์พันธุ์ข้าวพื้นเมืองและส่งเสริมเกษตรยั่งยืน 1.3) ปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตข้าว ได้แก่ ภูมิอากาศ ลักษณะของดิน แหล่งน้ำ การใช้เทคโนโลยี และการสนับสนุนจากภาครัฐ

2. กระบวนการจัดการการผลิตพันธุ์ข้าวในชุมชนมี 5 ขั้นตอน คือ 2.1) กระบวนการสำรวจและเก็บรวบรวมพันธุ์ข้าว เพื่อคัดเลือกพันธุ์ข้าวที่เหมาะสม เป็นพันธุ์ทนทานต่อโรคและแมลง และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการผลิตข้าว 2.2) กระบวนการเลือกพันธุ์และเตรียมเมล็ดพันธุ์ โดยการคัดแยกเมล็ดพันธุ์และทดสอบความงอก 2.3) กระบวนการผลิตเมล็ดพันธุ์ โดยการบริหารจัดการและดูแลเมล็ดพันธุ์ให้มีคุณภาพ

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)

และเก็บเกี่ยวเวลาที่เหมาะสม 2.4) กระบวนการทดสอบคุณภาพเมล็ดพันธุ์ ทดสอบความงอก การทำความสะอาด คัดแยกเมล็ดพันธุ์ บำบัดอัตราการงอกและป้องกันการติดเชื้อ 2.5) กระบวนการบรรจุและเก็บรักษาเมล็ดพันธุ์ เพื่อป้องกันการปนเปื้อน เก็บรักษาในที่มอดุมเหมาะสม

3. การสร้างต้นแบบนวัตกรรมการผลิตและเมล็ดพันธุ์ข้าว คือ 3.1) นวัตกรรมปลูกข้าวอินทรีย์เชิงวัฒนธรรมเน้นอนุรักษ์และฟื้นฟูภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเลือกพันธุ์ข้าวที่เหมาะสม ทำนาแบบยั่งยืน การพัฒนาเครือข่ายและตลาดข้าวอินทรีย์ 3.2) นวัตกรรมปลูกข้าวอินทรีย์เชิงสังคมและวัฒนธรรมผ่านกิจกรรมและการสนับสนุนจากภาครัฐ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และพัฒนาการผลิตข้าวอินทรีย์ในชุมชน 3.3) นวัตกรรมปลูกข้าวอินทรีย์เชิงเศรษฐกิจและสุขภาพ เพื่อผลิตข้าวอินทรีย์ที่มีคุณค่าทางโภชนา สร้างมูลค่าเพิ่ม และตระหนักถึงประโยชน์ของข้าวอินทรีย์ผ่านสื่อท้องถิ่นและแพลตฟอร์มออนไลน์

18.ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดย โสภวดี หนั่นชัย และคณะ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการนิเทศภายใน 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 333 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1. การนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสำรวจ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศภายในสถานศึกษา

2. ประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี และด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผล

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน

19.การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 โดย ก้องเกียรติ วิวัฒน์รัตนกุล การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และ 3)

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)

จัดทำและตรวจสอบข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 193 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านมีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่มีความยืดหยุ่นและปรับตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ ประสบการณ์ปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การจัดทำและตรวจสอบข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามลำดับความจำเป็นที่ต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทั้ง 5 ด้าน รวมจำนวน 25 แนวทาง

20.การบริหารแหล่งเรียนรู้ยุคดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ จังหวัดลำปาง โดย รัชพงษ์ นิช่างทอง และคณะ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ จังหวัดลำปาง 2) ศึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดเดียวกัน 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ จังหวัดลำปาง การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีแบบผสมผสานโดยผสมผสานการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 116 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบง่าย ส่วนในการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 4 คน ซึ่งคัดเลือกโดยวิธีการแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1)การบริหารแหล่งเรียนรู้ยุคดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ จังหวัดลำปาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามียอดอยู่ใน ระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการดำเนินการ และ ด้านการวางแผน ด้านที่อยู่ในระดับมากมี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการประเมินผล ด้านการปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และด้านการนิเทศ กำกับติดตาม ตามลำดับ

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)

2) ปัญหาการบริหารแหล่งเรียนรู้ยุคดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหาร การศึกษาพิเศษ จังหวัด ลำปาง พบว่า 1) ด้านการวางแผนมีข้อจำกัดด้านพื้นที่และทรัพยากร ทำให้ไม่สามารถจัดแหล่งเรียนรู้ให้ หลากหลายและสอดคล้องกับหลักสูตรได้ 2) ด้านการนำไปใช้และการดำเนินการจำนวนครูไม่เพียงพอต่อการ ดูแลนักเรียน ขาดความรู้ในการใช้อุปกรณ์และสื่อ ทำให้ใช้แหล่งเรียนรู้ได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ 3) ด้านการ นิเทศ กำกับ ติดตามไม่มีการบันทึกการใช้งานแหล่งเรียนรู้ ส่งผลให้ไม่สามารถติดตามและประเมินการใช้ได้ อย่างต่อเนื่อง 4) ด้านการประเมินผลขาดการประเมินจากครู นักเรียน ผู้นิเทศ และผู้รับผิดชอบ ส่งผลให้ไม่ ทราบผลการใช้แหล่งเรียนรู้อย่างชัดเจน 5) ด้านการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องขาดการดูแลความ สะอาดและบำรุงรักษาอุปกรณ์ สื่อ และพื้นที่แหล่งเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

3) แนวทางพัฒนาการบริหารแหล่งเรียนรู้ยุคดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ จังหวัดลำปาง พบว่า 1) ดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยมีคณะกรรมการรับผิดชอบ สำรวจพื้นที่ วิเคราะห์ บริบท จัดทำปฏิทินกิจกรรม ประชุมชี้แจง และจัดสรรงบประมาณ 2) ประชุมผู้รับผิดชอบ กำหนดข้อตกลง สร้างความเข้าใจให้ครูและนักเรียนก่อนเปิดภาคเรียน พร้อมจัดทำคู่มือการใช้งาน 3) นิเทศ กำกับ ติดตาม เน้นการสร้าง ความเข้าใจแก่ครูเกี่ยวกับการใช้แหล่งเรียนรู้และตัวชี้วัดอย่างต่อเนื่อง 4) ประเมินผลก่อนและ หลังการใช้งาน พิจารณาอุปสรรค ให้ครูและผู้เรียนมีส่วนร่วม และจัดทำรายงานเสนอผู้บริหาร 5) ประชาสัมพันธ์ภายในและภายนอกโรงเรียน สนับสนุนการใช้แหล่งเรียนรู้ผ่านกิจกรรม มอบรางวัล และใช้สื่อ ออนไลน์เผยแพร่อย่างต่อเนื่อง

บทความวิชาการ (Academic articles) 1 บทความ ได้แก่

21.การบูรณาการระบบประกันคุณภาพภายในกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดย วรณมาศ ต้นสอน บทความวิชาการเรื่อง การบูรณาการระบบประกันคุณภาพภายในกับการจัดการเชิงกล ยุทธ์มหาวิทยาลัยสวนดุสิต มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์ระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต (SDU QA) ซึ่งถูกพัฒนาขึ้นเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทการศึกษา และการประกาศใช้กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 โดยมุ่งเน้นการบูรณาการระบบ ประกันคุณภาพเข้ากับแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย จากการศึกษาพบว่า SDU QA เป็นผลลัพธ์ของการแก้ไข ข้อจำกัดของระบบประกันคุณภาพแบบเดิม โดยมีจุดเปลี่ยนสำคัญคือ การตระหนักถึงความจำเป็นในการ ปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและวิถีใหม่ของสังคม ระบบนี้มีลักษณะเด่นคือ การกำหนดตัวชี้วัดที่ท้าทาย และครอบคลุมกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ส่งผลให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ คือ โมเดล VIT Cs ที่เป็นแนวทางการ ปฏิบัติสู่ความสำเร็จและสร้างคุณค่าที่วัดผลได้ ซึ่งสามารถสรุปองค์ความรู้ ได้ 6 ประเด็น ประกอบด้วย 1) ข้อจำกัด (Pain points) ของการใช้ระบบประกันคุณภาพแบบเดิม 2) จุดเปลี่ยน (Turning points) ที่ทำให้ เกิดระบบ SDU QA 3) ลักษณะระบบและคู่มือประกันคุณภาพ (SDU QA) 4) องค์ความรู้ใหม่ที่เป็นแนว

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)

ทางการปฏิบัติสู่ความสำเร็จ (Performance and success goals) 5) ประโยชน์และคุณค่าที่ได้รับ (Gain points) และ 6) ข้อเสนอแนะเพื่อก้าวต่อไปของระบบประกันคุณภาพ (Next points) การวิเคราะห์นี้ชี้ให้เห็นว่า SDU QA เป็นตัวอย่างของการพัฒนาระบบประกันคุณภาพที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการของสถาบันอุดมศึกษาในยุคปัจจุบัน

ท้ายนี้กองบรรณาธิการ ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้เลือกให้ วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ได้ทำหน้าที่เผยแพร่ผลงานของท่าน และหวังอย่างยิ่งว่าผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านตามเจตนารมณ์ และวัตถุประสงค์ของการจัดทำวารสาร หากผู้อ่านจะมีข้อเสนอแนะประการใดในการปรับปรุงคุณภาพวารสารนี้ให้ดียิ่งขึ้นกองบรรณาธิการขอรับรองด้วยความยินดี

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพร สายทอง)

บรรณาธิการ

สารบัญ (Content)

	หน้า
ถ้อยแถลงบรรณาธิการ	(7)
สารบัญ	(23)
บทความวิจัย: (Research Articles)	
● วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ORGANIZATIONAL CULTURE AND MOTIVATION TO WORK AFFECTING CREATIVITY ON TEACHERS OF LIUZHOU NO.1 VOCATIONAL TECHNICAL SCHOOL, GUANGXI PROVINCE, PEOPLE REPUBLIC OF CHINA Peng Zanhui และ ธนกร สิริสุคันธา Peng Zanhui and Thanakorn Sirisugandha	(1-16)
● แนวทางการควบคุมภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 INTERNAL CONTROL GUIDELINES TO ENHANCE BUDGET MANAGEMENT EFFICIENCY OF MEDIUM-SIZED SCHOOLS UNDER CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2 กรรณก กรฐิติปัญญา, ไพโรภ รัตนขวงค์ และ สุวดี อุปป็นใจ Kornkanok Kornthitipanya, Pairop Rattanachuwong and Suwadee Ouppinjai	(17-37)
● การจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการปัญหาเสพยาเสพติด ในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร COMMUNITY PARTICIPATORY MANAGEMENT IN DRUG PROBLEM MANAGEMENT IN DUSIT DISTRICT, BANGKOK METROPOLITAN จรินทร์ สวนแก้ว, กันธนา สนเจริญ, เมลิสมา มหาพล และ บุตรี จารุจินดา Jarin Suankaew, Kanthana Soncharoen, Melisa Mahaphon and Buttree Jarujinda	(38-50)

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

- **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูใน
สหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
THE INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
ACCORDING TO TEACHERS' PERSPECTIVES IN NONTHABURI
EDUCATIONAL 1 UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE NONTHABURI** (51-65)
ศิตลา กฤติธีอธิส และ โสภา อำนวยรัตน์
Sitala Kritthitheethais and Sopa Umnuayrat
- **แนวทางการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนในยุคปัญญาประดิษฐ์ ของโรงเรียนเทศบาล 5
เด่นห้า สำนักงานการศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย** (66-83)
ADMINISTRATION FOR COMMUNITY RELATIONS MANAGEMENT IN THE ERA
OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE: A CASE STUDY OF MUNICIPAL SCHOOL 5
DEN HA, EDUCATION BUREAU, UNDER CHIANG RAI MUNICIPALITY
วรชาติ ภูลคร,ไพโรภ รัตนชูวงศ์ และ ประเวศ เวชชะ
Worachart Pulacorn, Pairop Rattanachuwong and Prawet Wetcha
- **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็น
ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2** (84-99)
CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE 21st CENTURY
ACCORDING TO THE OPINION OF TEACHER'S UNDER THE CHIANGRAI
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2
ธนพล เชียงวงศ์ และ โสภา อำนวยรัตน์
Tanapol Chiangwong and Sopa Umnuayrat
- **พฤติกรรมและความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มีต่อคุณภาพการให้บริการธุรกิจนวด
เพื่อสุขภาพในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย** (100-113)
THE BEHAVIORS AND OPINIONS OF TOURISTS REGARDING THE QUALITY
OF SERVICE IN THE WELLNESS MASSAGE BUSINESS IN MUEANG DISTRICT,
CHIANG RAI PROVINCE
อาทิตย์ มงคลดี และ ประกอบศิริ ภักดีพินิจ
Artit Mongkoldee and Prakobsiri Pakdeepinit

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

- **การบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้
สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง** (114-129)
A LEARNING MANAGEMENT ADMINISTRATION OF LEARNING LOSS
RECOVERY FOR SMALL-SIZED SCHOOL IN MUANG PAN DISTRICT,
LAMPANG PROVINCE
ณรงค์กร จงวัชรสถิตย์ และ อัมเรศ เนตาสิต
Narongkorn Jongwatcharasatit and Ammareet Netasit
- **แนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3** (130-146)
THE GUIDELINE OF LEARNING MANAGEMENT IN THE NEW NORMAL
OF EXPANSION SCHOOLS UNDER CHIANGRAI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 3
ศรัณย์ธร สังข์เมือง และ วัชรระ จตุพร
Saruntorn Sangmuang and Watchara Jatuporn
- **แนวทางการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
ในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษา
สงเคราะห์ภาคเหนือ** (147-164)
APPROACHES FOR DEVELOPING THE STUDENT CARE AND SUPPORT
SYSTEM USING DIGITAL TECHNOLOGY IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS
UNDER THE NETWORK FOR PROMOTING EDUCATIONAL MANAGEMENT
EFFICIENCY IN NORTHERN SUKSA SONGKHRO SCHOOLS
พงศ์ธร เปงวงศ์ และ อัมเรศ เนตาสิต
Pongtorn Pengwong and Ammareet Netasit
- **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำ
ขนาดกลาง กรมชลประทาน** (165-180)
FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT OF PERSONNEL
IN THE MEDIUM SCALE WATER RESOURCES DEVELOPMENT DIVISION,
ROYAL IRRIGATION DEPARTMENT
พิมพ์แพรวา ยศอาลัย และ อลงกรณ์ คูตระกูล
Pimpraewa Yotarlai and Alongkorn Khutrakun

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

- ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ
วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 (181-195)
THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF
SCHOOL ADMINISTRATORS AND CONSTRUCTIVE CULTURE IN THE
CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3
รัชชิดา พรหมมินทร์ และ วชิระ จตุพร
Runchida Prommin and Watchara Jatuporn
- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตบึงกุ่ม
สังกัดกรุงเทพมหานคร (196-212)
THE TRANSFORMATION LEADERSHIP IN DIGITAL AGE OF SCHOOL
ADMINISTRATORS IN BUENG KUM DISTRICT UNDER THE BANGKOK
METROPOLITAN ADMINISTRATORS
วัยพิสิษฐ์ โรจนกิตติกุล, สิริชัย มูลเขียน, สาโรจน์ แก้วอรุณ และ ธรรมรส โชติบุญขร
Waipisit Rodjanakittikul, Sittichai Mulkhien, Sarod Kaew arun
and Thammaros Chotiguljara
- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต (213-229)
กลุ่มดอยกองมู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน
THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN THE 21ST CENTURY OF SCHOOL
ADMINISTRATORS WITHIN DOI KONG MU SCHOOL CONSORTIUM UNDER
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE MAE HONG SON
ศิริวัฒนา ยิ่งทอง และ เสกชัย ชมภูณูช
Siriwattana Yoongtong and Sekchai Chumpoonuch

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

- **การส่งเสริมความเป็นนวัตกรรมของผู้เรียน ในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (230-242)**
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4
PROMOTING THE INNOVATION OF LEARNERS IN THE INNOVATIVE PILOT
SCHOOLS, UNDER THE CHIANG MAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE 4
สรารุฒิ ดุ้ยเรืองสุวรรณ, สังวาร์ วังแจ่ม, ทศนีย์ บุญมาภิ และ สุรศักดิ์ สุทธสิริ
Sarawut Tuirueangsuwan, Sangwan wangjam, Tasnee Boonmaphi and Surasak Suttasiri
- **การบริหารระบบสารสนเทศยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา (243-256)**
จังหวัดราชบุรี
MANAGEMENT OF INFORMATION TECHNOLOGY SYSTEMS IN THE DIGITAL
AGE OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE OFFICE OF VOCATIONAL
EDUCATIONAL, RATCHABURI PROVINCE
กฤษณะ ชนประเสริฐ, ประกอบ สารวรรณ, ธีระภัทร ประสมสุข และ สุรัตน์ ศรีดาเดช
Kritsana Chonprasert, Prakop Sarawan, Teerapat Prasomsuk and Surat Sridadej
- **ต้นแบบนวัตกรรมระบบการผลิตและเมล็ดพันธุ์ข้าววิถีวัฒนธรรมของชุมชนลุ่มน้ำจาง (257-274)**
อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง
INNOVATIVE MODEL OF RICE PRODUCTION SYSTEM AND CULTURAL
LIFESTYLE OF LOOMNAMCHANG COMMUNITY IN MEA THA DISTRICT,
LAMPANG PROVINCE
สหทัยา วิเศษ, สมจันท์ ศรีปรัชยานนท์, ทิพาภรณ์ เยสุวรรณ์, ปาณิสรา เทพรักษ์, และ ฉัตรชัย อุประเสน
Sahathaya Wises, Somchan Sripraschayanon, Tipaporn Yesuwan, Panisara Theprak
and Chatchai Uprasan
- **ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครูใน (275-288)**
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
THE RELATIONSHIP BETWEEN INTERNAL SUPERVISION AND EFFICIENCY
OF TEACHERS IN SCHOOL UNDER CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 3
โสภาวดี หนันชัย และ ธิดาวลัย อุ่นกอง
Sopawadee Tanunchai and Thidawan Unkong

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

- การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอแม่แตง (289-303)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2
THE DEVELOPMENT CREATIVE LEADERSHIP OF THE SCHOOL PRINCIPALS
IN MAE TANG DISTRICT UNDER CHIANG MAI PRIMARY EDUCATION SERVICE
AREA OFFICE 2
ก้องเกียรติ วิวัฒนรัตนกุล
Kongkiat Wiwatrattanakul
- การบริหารแหล่งเรียนรู้ยุคดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหาร (304-320)
การศึกษาพิเศษ จังหวัดลำปาง
MANAGEMENT OF LEARNING RESOURCES IN DIGITAL AGE OF SCHOOLS
UNDER THE OFFICE OF SPECIAL EDUCATION ADMINISTRATION,
LAMPANG PROVINCE
รักษพงศ์ นิช่างทอง, สังวาร์ วังแจ่ม, สมมาต คำว้างนัง และ มานะ ครูธาโรจน์
Rakpong Nichangtong, Sangwan Wangjam, Sommart Kamwatjanang and Mana Kruttarod

บทความวิชาการ: (Academic Article)

- การบูรณาการระบบประกันคุณภาพภายในกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ (321-337)
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
THE INTEGRATION OF INTERNAL QUALITY ASSURANCE SYSTEM WITH
STRATEGIC MANAGEMENT OF SUAN DUSIT UNIVERSITY
วรรณมาศ ต้นสอน
Wannamas Tonsorn

ภาคผนวก

แบบประเมินบทความตีพิมพ์ลงวารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง
ขั้นตอนการดำเนินงานวารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง
ตัวอย่างรูปแบบการจัดพิมพ์บทความในวารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง
ใบสมัครสมาชิก

**วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครู
โรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกวางซี สาธารณรัฐประชาชนจีน**
ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK MOTIVATION AFFECTING THE CREATIVITY
OF TEACHERS AT LIUZHOU NO.1 VOCATIONAL AND TECHNICAL SCHOOL, GUANGXI
PROVINCE, PEOPLE'S REPUBLIC OF CHINA

¹Peng Zahui และ ²ธนกร สิริสุคันธา

¹Peng Zahui and ²Thanakorn Sirisugandha

¹คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

¹Faculty of Management Science, Lampang Rajabhat University, Thailand

¹Corresponding Author, Email: 386108812@qq.com

Received: 2025-02-25

Revised: 2025-05-28

Accepted: 2025-05-28

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกวางซี สาธารณรัฐประชาชนจีน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกวางซี สาธารณรัฐประชาชนจีนประชากรคือ ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 จำนวน 274 คน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือวิจัยคือ แบบสอบถาม โดยใช้สถิติพรรณนาหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติอนุมานวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของด้านแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกวางซี สาธารณรัฐประชาชนจีน มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ และ 2) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter พบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกวางซี สาธารณรัฐประชาชนจีน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถทำนายความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกวางซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ประเทศจีน ได้ร้อยละ 50.8

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร; แรงจูงใจในการทำงาน; ความคิดสร้างสรรค์; อาชีวศึกษา; ครู

Abstract

This research is intended to; 1) examine the perceptions of organizational culture, work motivation, and creativity among teachers at Liuzhou No.1 Vocational School, Guangxi Province, People's Republic of China, 2) investigate the influence of organizational culture and work motivation on the creativity of teachers at Liuzhou No.1 Vocational School, Guangxi Province, People's Republic of China. The population of this study consists of 274 teachers from Liuzhou No.1 Vocational School. This research employs a survey methodology. The research instrument used is a questionnaire. Descriptive statistics, including percentage, mean, and standard deviation, are utilized to analyze the data. Inferential statistics, specifically multiple regression analysis using the Enter method, are applied to examine the relationships among the variables.

The study found that: 1) The level of motivation in work significantly influences the creativity of teachers at Liuzhou No.1 Vocational School, Guangxi Province, People's Republic of China, with motivation being rated as the most influential factor, followed by organizational culture, which is also rated at the highest level of importance. 2) The results of the multiple regression analysis using the Enter method revealed that organizational culture and work motivation significantly affect the creativity of teachers at Liuzhou No.1 Vocational School, Guangxi Province, People's Republic of China, at the 0.05 level of statistical significance. These factors can predict teacher creativity at Liuzhou No.1 Vocational School by 50.8%.

Keywords: Organizational Culture; Work Motivation; Creativity; Vocational Education; Teachers

บทนำ

การบริหารองค์การในปัจจุบันมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการมีบุคลากรที่มีคุณภาพถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความก้าวหน้าอย่างมั่นคงให้แก่องค์กร ทุกองค์การล้วนคาดหวังถึงการได้รับประสิทธิภาพสูงสุดจากบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายได้อย่างต่อเนื่อง บุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะเป็นกำลังหลักในการผลักดันให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการใช้ทรัพยากรอย่างเต็มศักยภาพ หากองค์กรขาดบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ย่อมเป็นเรื่องท้าทายที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ยังเป็นข้อด้อยขององค์กรที่ไม่สามารถสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพได้ ซึ่งอาจนำไปสู่การลดทอนแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่

ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคลากร ทำให้บุคลากรตระหนักถึงลักษณะและความเหมาะสมขององค์การต่อการทำงานในอนาคต การทำงานภายใต้วัฒนธรรมองค์การจึงมีผลกระทบอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บข้อมูลหรือการวางแผนการจัดการพนักงาน แต่ยังครอบคลุมถึงการสื่อสารระหว่างบุคคล การพัฒนาทักษะและความรู้ของพนักงาน การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เพื่อให้องค์กรมีศักยภาพในการเติบโตและปรับตัวอย่างยั่งยืนในบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (PACRIM, 2023)

แรงจูงใจถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในองค์การ ทั้งวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวกำหนดภาพลักษณ์ขององค์การ บุคคลสามารถรับรู้ลักษณะภายในองค์การผ่านวัฒนธรรมต่าง ๆ ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจว่าจะทำงานต่อไปหรือพิจารณารับบุคลากรใหม่เข้ามาทำงานในองค์การ วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นปัจจัยชี้วัดที่สำคัญในการระบุว่า วัฒนธรรมประเภทใดที่สามารถดึงดูดศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรออกมาได้มากที่สุด โดยมีแรงจูงใจเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนให้เกิดประสิทธิภาพ เนื่องจากแรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในการปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ (Lamsan, 2022)

นโยบายการศึกษาระดับอาชีวศึกษาของประเทศจีนมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต โดยรัฐบาลจีนให้การสนับสนุนการศึกษาอาชีวศึกษา (Vocational Education and Training - VET) โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาทักษะและความรู้ของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนในการปรับตัวเข้าสู่ตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การศึกษาอาชีวศึกษาในจีนมีความสำคัญต่ออุตสาหกรรมที่กำลังเติบโต เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ การผลิต และธุรกิจบริการ โดยรัฐบาลลงทุนในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย เช่น อุปกรณ์เทคโนโลยีและแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมในระดับอาชีวศึกษา ผ่านการสนับสนุนศูนย์การศึกษาและโครงการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาหลัวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน มีบทบาทสำคัญในการแนะแนวและเสริมสร้างทักษะวิชาชีพให้กับนักเรียน รวมถึงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ครูบางท่านประสบปัญหาขาดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากการขาดการสนับสนุนและการยอมรับจากผู้บริหาร ส่งผลให้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการเรียนการสอนไม่มีการพัฒนา นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการปฏิบัติตามระเบียบทำให้ครูไม่กล้าที่จะทดลองหรือเสนอแนวคิดใหม่ การเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานทำให้ครูจำเป็นต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบ

หลักสูตรและวิธีการสอนที่ตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป (Chinese vocational education, 2021)

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน และความคิดสร้างสรรค์ของครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และส่งเสริมความพร้อมของนักเรียนในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว วัฒนธรรมองค์การส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของโรงเรียนอาชีวศึกษา รวมถึงมีบทบาทสำคัญต่อความสัมพันธ์และการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร ผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษาวรรณกรรมองค์การสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและปรับปรุงการบริหารจัดการด้านการศึกษาทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ อีกทั้งยังส่งเสริมแรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาในการดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษา หัวใจแห่งที่ 1 โดยจะมุ่งเน้นศึกษาถึงความร่วมมือ การส่งเสริมการพัฒนาส่วนบุคคลและอาชีพของครู โอกาสในการเรียนรู้ร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครูผ่านการสร้างพื้นที่ และโอกาสในการทดลองวิธีการสอน การเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การใช้เทคโนโลยีในกระบวนการสอนและการจัดทำโครงการการเรียนรู้ที่น่าสนใจ ซึ่งทั้งหมดนี้มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูงในโรงเรียน ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นการศึกษาวรรณกรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา หัวใจแห่งที่ 1 เพื่อเสนอแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการด้านการศึกษาในระดับชาติให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในอนาคต และเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษาและระบบการศึกษาทั้งหมด ดังนั้น การศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการศึกษาในโรงเรียนอาชีวศึกษา หัวใจแห่งที่ 1 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมุ่งหวังที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาและเตรียมความพร้อมให้นักเรียนสามารถปรับตัวเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยเล็งเห็นความสำคัญในการที่จะศึกษาวรรณกรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา หัวใจแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน จะมุ่งศึกษาแนวทางวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการทำงานและความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา หัวใจแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา หัวใจแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา หัวใจแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นเชิงปริมาณที่มุ่งศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลัวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งวิธีการดำเนินงานศึกษาประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ประชากรได้แก่ ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาในเมืองหลัวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 274 คน (จำนวนครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลัวโจวแห่งที่ 1, ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2567)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอนได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสิทธิภาพที่จ้าง ประสบการณ์ทำงาน (ระยะเวลาทำงาน) ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลัวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน เพื่อวัดระดับความคิดเห็นลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ประยุกต์ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert, 1970)

3. การรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจาก ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาในเมืองหลัวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามผ่านทางอินเทอร์เน็ต โดยผ่านทาง We Chat, โดยใช้การสร้างแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทางเว็บไซต์ <https://www.wenjuan.com/ycwxudVchtG7zf> จากนั้นก็ทำการเชื่อมโยงข้อมูลของแบบสอบถามออนไลน์ลงไปยังเว็บไซต์ที่มีกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ใช้งานอยู่ คือ We Chat การเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยด้วยแบบสอบถามจะดำเนินการในช่วงระหว่างเดือนมีนาคม ถึง เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2567

4. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลัวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งผู้ศึกษาใช้สถิติอนุมาน (inferential statistic) เพื่อทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยเทคนิค Enter Selection เพื่อนำเสนอข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 274 คน พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลัวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.55 มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.86 มีสถานภาพสมรส คิดเป็น

ร้อยละ 78.10 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.22 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 3,000 – 5,000 หยวน คิดเป็นร้อยละ 27.74 มีประเภทการว่าจ้างเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 48.18 มีประสบการณ์ทำงาน (ระยะเวลาทำงาน) 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.81 และสอนสาขาวิชาแอปพลิเคชันคอมพิวเตอร์ คิดเป็นร้อยละ 18.98 และจากการศึกษาระดับความคิดเห็นวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และความคิดสร้างสรรค์ ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ผลการวิจัยวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ 0.347 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่ 0.059 และค่า t เท่ากับ 5.858 ซึ่งสนับสนุนสมมุติฐานที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

รายการข้อมูลพื้นฐาน	ร้อยละ (%)
เพศชาย	52.55
อายุระหว่าง 30-39 ปี	36.86
มีสถานภาพสมรส	78.10
ระดับการศึกษาปริญญาตรี	60.22
รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 3,000-5,000 หยวน	27.74
ประเภทการว่าจ้างเป็นข้าราชการ	48.18
ประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี	47.81
สอนในสาขาแอปพลิเคชันคอมพิวเตอร์	18.98

เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านมีการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี $\mu = 4.28$, $\sigma = 0.735$ รองลงมาคือ ท่านมีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่าง $\mu = 4.27$, $\sigma = 0.774$ ท่านมีโอกาที่จะก้าวหน้าตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ตามลำดับ การเลื่อนขั้นของตำแหน่ง $\mu = 4.27$, $\sigma = 0.812$ องค์กรมีการจัดโครงสร้างตามหน้าที่ตามตำแหน่งงานที่เหมาะสมและชัดเจน $\mu = 4.24$, $\sigma = 0.751$ ท่านสามารถปรับเปลี่ยนแผนการทำงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ $\mu = 4.24$, $\sigma = 0.765$ ท่านทำงานให้กับองค์กรด้วยความรู้สึกผูกพัน $\mu = 4.23$, $\sigma = 0.767$ และองค์กรมีการดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นอย่างดี $\mu = 4.19$, $\sigma = 0.763$ ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ 0.427 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่ 0.059 ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน 0.426 และค่า t เท่ากับ 7.191 ซึ่งสนับสนุนสมมุติฐานที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ .01 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ $\mu = 4.33$, $\sigma = 0.718$ รองลงมาคือ ท่านได้รับการมอบหมายงานที่ตรงตามหน้าที่และตำแหน่งงาน $\mu = 4.26$, $\sigma = 0.743$ ท่านได้รับการสนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม $\mu = 4.26$, $\sigma = 0.786$ เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน สามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ $\mu = 4.25$, $\sigma = 0.735$ บุคลากรในองค์กรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน $\mu = 4.23$, $\sigma = 0.747$ ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และระยะเวลาที่กำหนด $\mu = 4.22$, $\sigma = 0.791$ และองค์กรมีการช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตของท่าน $\mu = 4.19$, $\sigma = 0.780$ ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านวัฒนธรรมองค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลัวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน

(N=274)

ด้านวัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
1. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนแผนการทำงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ	4.24	0.765	มากที่สุด
2. ท่านมีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่าง	4.27	0.774	มากที่สุด
3. ท่านมีการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.28	0.735	มากที่สุด
4. ท่านทำงานให้กับองค์กรด้วยความรู้สึกผูกพัน	4.23	0.767	มากที่สุด
5. องค์กรมีการจัดโครงสร้างตามหน้าที่ตามตำแหน่งงานที่เหมาะสมและชัดเจน	4.24	0.751	มากที่สุด
6. ท่านมีโอกาที่จะก้าวหน้าตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ตามลำดับการเลื่อนขั้นของตำแหน่ง	4.27	0.812	มากที่สุด
7. องค์กรมีการดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นอย่างดี	4.19	0.763	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.25	0.446	มากที่สุด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลัวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลัวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด $\mu = 4.25$, $\sigma = 0.446$ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านมีการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี $\mu = 4.28$, $\sigma = 0.735$ รองลงมาคือ ท่านมีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่าง $\mu = 4.27$,

$\sigma = 0.774$ ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ตามลำดับ การเลื่อนขั้นของตำแหน่ง $\mu = 4.27$, $\sigma = 0.812$ องค์การมีการจัดโครงสร้างตามหน้าที่ตามตำแหน่งงานที่เหมาะสมและชัดเจน $\mu = 4.24$, $\sigma = 0.751$ ท่านสามารถปรับเปลี่ยนแผนการทำงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ $\mu = 4.24$, $\sigma = 0.765$ ท่านทำงานให้กับองค์กรด้วยความรู้สึกผูกพัน $\mu = 4.23$, $\sigma = 0.767$ และองค์การมีการดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นอย่างดี $\mu = 4.19$, $\sigma = 0.763$ ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน

(N=274)

ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
1. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และระยะเวลาที่กำหนด	4.22	0.791	มากที่สุด
2. อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ	4.33	0.718	มากที่สุด
3. ท่านได้รับการสนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	4.26	0.786	มากที่สุด
4. องค์การมีการช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตของท่าน	4.19	0.780	มาก
5. บุคลากรในองค์การมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.23	0.747	มากที่สุด
6. เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน สามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้	4.25	0.735	มากที่สุด
7. ท่านได้รับการมอบหมายงานที่ตรงตามหน้าที่และตำแหน่งงาน	4.26	0.743	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.25	0.443	มากที่สุด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด $\mu = 4.25$, $\sigma = 0.443$ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ $\mu = 4.33$, $\sigma = 0.718$ รองลงมาคือ ท่านได้รับการมอบหมายงานที่ตรงตามหน้าที่และตำแหน่งงาน $\mu = 4.26$, $\sigma = 0.743$ ท่านได้รับการสนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม $\mu = 4.26$, $\sigma = 0.786$ เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน สามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ $\mu = 4.25$, $\sigma = 0.735$ บุคลากรในองค์การมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน $\mu = 4.23$, $\sigma = 0.747$ ท่านสามารถทำงานที่

ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และระยะเวลาที่กำหนด $\mu = 4.22$, $\sigma = 0.791$ และ องค์การมีการช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตของท่าน $\mu = 4.19$, $\sigma = 0.780$ ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาห้วยโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน

(N=274)

ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
1. ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน	4.27	0.751	มากที่สุด
2. องค์การมีการสนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	4.23	0.782	มากที่สุด
3. ท่านได้รับโอกาสให้พัฒนาตนเองและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ	4.27	0.721	มากที่สุด
4. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถและน่าสนใจ	4.22	0.747	มากที่สุด
5. ท่านได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาในความสำเร็จของงานที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์	4.22	0.785	มากที่สุด
6. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในที่ทำงานและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.23	0.754	มากที่สุด
7. ท่านนำความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนอยู่เสมอ	4.31	0.777	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.25	0.444	มากที่สุด

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา ห้วยโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาห้วยโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน อยู่ในระดับมากที่สุด $\mu = 4.25$, $\sigma = 0.444$ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านนำความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนอยู่เสมอ $\mu = 4.31$, $\sigma = 0.777$ รองลงมาคือ ท่านได้รับโอกาสให้พัฒนาตนเองและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ $\mu = 4.27$, $\sigma = 0.721$ ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน $\mu = 4.27$, $\sigma = 0.751$ ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในที่ทำงานและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน $\mu = 4.23$, $\sigma = 0.754$ องค์การมีการสนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน $\mu = 4.23$, $\sigma = 0.782$ ท่านได้รับ

มอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถและน่าสนใจ $\mu = 4.22$, $\sigma = 0.747$ และท่านได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาในความสำเร็จของงานที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ $\mu = 4.22$, $\sigma = 0.785$ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหล้าโจวแห่งที่ 1 มณฑลกวางซี สาธารณรัฐประชาชนจีน

ตัวแปรอิสระ	การตัดสินใจ					Multicollinearity Statistics VIF
	B	SE	Beta	t	P-value	
ค่าคงที่ (a)	0.968	0.197		4.906	0.000**	
วัฒนธรรมองค์การ	0.346	0.059	0.347	5.858	0.000**	1.934
แรงจูงใจในการทำงาน	0.427	0.059	0.426	7.191	0.000**	1.934
F = 139.821 p-value = 0.000 ^b AdjustR ² = 0.504 R ² = 0.508						

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4 ค่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหล้าโจวแห่งที่ 1 มณฑลกวางซี สาธารณรัฐประชาชนจีน

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหล้าโจวแห่งที่ 1 มณฑลกวางซี สาธารณรัฐประชาชนจีน เป็นตัวแปรตามและมีการทดสอบโดยใช้ค่า VIF ปรากฏว่า ค่า VIF ของตัวแปร มีค่าเท่ากับ 1.934 และ 1.934 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน (Miles and Shevlin, 2001)

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวแปร คือ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหล้าโจวแห่งที่ 1 มณฑลกวางซี สาธารณรัฐประชาชนจีน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบการถดถอยพหุคูณโดยวิธี Enter พบว่า ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหล้าโจวแห่งที่ 1 มณฑลกวางซี สาธารณรัฐประชาชนจีน มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย 0.427 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน 0.059 ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน 0.426 โดยครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหล้าโจวแห่งที่ 1 มณฑลกวางซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ให้ความสำคัญในประเด็นอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ท่านได้รับการมอบหมายงานที่

ตรงตามหน้าที่และตำแหน่งงาน ตามลำดับ รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลัวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย 0.346 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน 0.059 ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน 0.347 โดยครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลัวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ให้ความสำคัญในประเด็น ท่านมีการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี รองลงมาคือ ท่านมีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่าง ตามลำดับ

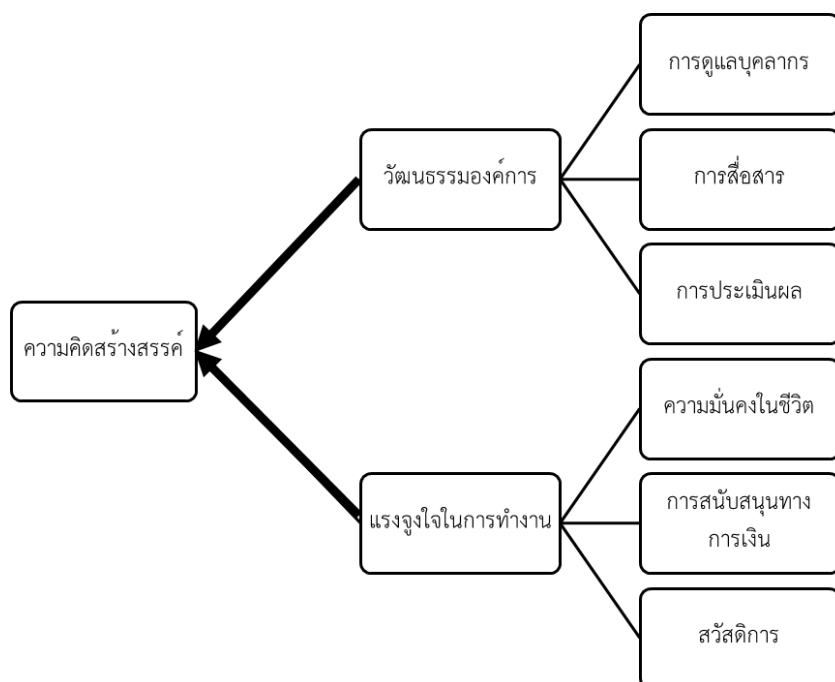
องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้จากผู้วิจัย คือ วัฒนธรรมองค์การที่ดี แรงจูงใจในการทำงาน และความสัมพันธ์ในทีม เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การที่เอื้ออำนวยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การโดยมุ่งเน้นการดูแลบุคลากร เช่น การประเมินผลการทำงาน การสื่อสารที่โปร่งใส และการสร้างกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ สามารถเพิ่มสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของครูได้อย่างชัดเจน

2. แรงจูงใจในการทำงานที่พัฒนาความมั่นคงส่งผลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ การสร้างระบบสนับสนุนความมั่นคงในชีวิต เช่น การสนับสนุนด้านการเงินและสวัสดิการ มีบทบาทสำคัญต่อการกระตุ้นแรงจูงใจและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียน

3. การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ส่งผลให้เกิดการพัฒนาเชิงระบบในการทำงานร่วมกัน นำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ และการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนได้ดีขึ้น



แผนภาพที่ 1 รูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาอาชีวศึกษาหลัวโจว
วแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน

จากแผนภาพที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาอาชีวศึกษาหลัวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการสร้างสรรค์ในครู โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การดูแลบุคลากร ซึ่งสะท้อนถึงการสร้างความสัมพันธ์อันดีและการเอาใจใส่ในความต้องการของบุคลากร การสื่อสารที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ ช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ดีในองค์กร และการประเมินผลที่เป็นระบบ ช่วยให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของงานที่ตนทำและมีโอกาสพัฒนาตนเอง และแรงจูงใจในการทำงานเป็นอีกปัจจัยที่มีความสำคัญ โดยมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง เช่น ความมั่นคงในชีวิตซึ่งช่วยลดความกังวลด้านการงานและชีวิตส่วนตัว การสนับสนุนทางการเงินที่ช่วยสร้างความอุ่นใจด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการที่มอบสิทธิประโยชน์และการสนับสนุนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี เมื่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานทำงานร่วมกัน จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของครู ส่งผลต่อคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนอาชีวศึกษาอาชีวศึกษาหลัวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลัวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ 0.347 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาพบว่าประเด็นที่ระดับความสำคัญมากที่สุด คือ ท่านมีการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ SCHEIN (2004) ที่นำเสนอว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นรูปแบบของข้อกำหนดที่ใช้ร่วมกัน ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเมื่อบุคคลในองค์กรเห็นพ้องว่าข้อกำหนดเหล่านั้นสามารถให้การยอมรับได้ ข้อกำหนดเหล่านั้นจึงถูกถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่เพื่อเป็นมาตรฐานของการคิด การรับรู้ และการเข้าถึงวิธีการแก้ไขปัญหา ซึ่งเป็นแนวคิดที่สามารถนำมาใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี เนื่องจากการทำงานร่วมกันในองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร วัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งและมีข้อกำหนดที่ชัดเจนสามารถช่วยให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ลดความขัดแย้ง และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแก้ไขปัญหาและการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน เป็นเพราะการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ในหมู่ครู โดยการทำงานร่วมกันสามารถส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลาย นำไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ในการสอน เช่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสนับสนุนทางอารมณ์ การทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thapradit (2022) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การด้านบัญชีและสภาพแวดล้อมภายใน

องค์กรที่มีผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีโดยรวม และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชี ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย ส่วนองค์ประกอบด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการมอบอำนาจ ด้านการตัดสินใจและด้านความเอื้ออาทรไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และพบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง มีผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Humberto Iván Morales Huamán (2023) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและการทำงานเป็นทีม : มุมมองการวิเคราะห์ความคิดเกี่ยวกับองค์กรภาครัฐและเอกชน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรและการทำงานเป็นทีมมีแนวโน้มการขยายตัวและได้รับความสนใจในการศึกษาอย่างต่อเนื่องในองค์กรหลากหลายประเภท เช่น การจัดการความรู้ วัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย การแลกเปลี่ยนความรู้ การทำงานร่วมกันระหว่างวิชาชีพ และนวัตกรรม

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหัวใจแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ 0.426 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาพบว่าประเด็นที่ระดับความสำคัญมากที่สุดคือ อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ สอดคล้องกับแนวคิดของ Wongsarasi (2009) ที่นำเสนอว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นหรือสิ่งเร้าต่าง ๆ จากสิ่งแวดล้อมภายนอกหรือรอบตัวบุคคล ทำให้แสดงพฤติกรรมตามมา แรงจูงใจประเภทนี้มักเกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือนโยบายของหน่วยงาน สรุปได้ว่าความเหมาะสมของอัตราเงินเดือนที่ครูได้รับมีผลกระทบเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการแรงจูงใจในด้านการเงิน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในกระบวนการเรียนการสอน การมีเงินเดือนที่เหมาะสมไม่เพียงแต่ทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่า แต่ยังช่วยสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการศึกษาอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Srihera (2020) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร ในส่วนงานสินเชื่อ SME ธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือด้านลักษณะงานและด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ และยังสอดคล้องกับงานวิจัย Onputtha (2019) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท กุลธรเคอร์บี้ จำกัด (มหาชน) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ กล่าวคือ ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านเงินเดือน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สรุป

จากการศึกษาความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลัวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน พบว่า ครูมีความสามารถในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งการทำงานร่วมกันในองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและมีข้อกำหนดที่ชัดเจนสามารถช่วยให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ลดความขัดแย้ง และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแก้ไขปัญหาและการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ในหมู่ครู โดยการทำงานร่วมกันสามารถส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลาย นำไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ในการสอน เช่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสนับสนุนทางอารมณ์ และการทำงานเป็นทีม จากการศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลัวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านอัตราเงินเดือนที่ครูได้รับว่ามีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบนั้น ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของครู ซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการแรงจูงใจในด้านการเงินเพื่อส่งเสริมการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในกระบวนการเรียนการสอน การมีเงินเดือนที่เหมาะสมไม่เพียงแต่ทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่า แต่ยังช่วยสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ ในการศึกษาอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลัวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นอันดับน้อยสุด คือ องค์กรมีการดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นอย่างดี ดังนั้น ควรมีการปรับปรุงระบบการดูแลบุคลากรให้ดีขึ้นจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เช่น การจัดให้มีการตรวจสอบและประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพิ่มช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างระหว่างผู้บริหารและครู จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีการจัดการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง และมีการให้รางวัล การยอมรับในความสำเร็จของบุคลากร จะช่วยกระตุ้นให้ครูรู้สึกมีค่าและมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลประโยชน์ในระยะยาวต่อการศึกษานักเรียนในโรงเรียนอาชีวศึกษาหลัวโจวแห่งที่ 1

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลัวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นอันดับน้อยสุด คือ องค์กรมีการช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตของท่าน แสดงให้เห็นว่าครูอาจรู้สึกไม่มั่นคงในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการเงิน การทำงาน หรือการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งอาจส่งผลต่อ

แรงจูงใจในการทำงานและความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้น องค์การควรพิจารณาในการพัฒนาระบบที่ช่วยสนับสนุนความมั่นคงทางการเงินและสวัสดิการ รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาความสามารถของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาหลัวโจวแห่งที่ 1 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลัวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากโรงเรียนอาชีวศึกษาหลัวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน เท่านั้น ควรทำการศึกษาค้นคว้าจากโรงเรียนอาชีวศึกษาในพื้นที่มณฑลอื่น ๆ เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกัน

2.2 การศึกษาครั้งต่อไป ผู้ที่สนใจจะทำการศึกษาในครั้งต่อไป ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์การในด้านต่าง ๆ เช่น ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมของครู เพื่อทำความเข้าใจว่าปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์อย่างไร

2.3 จากการศึกษาพบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลัวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน อันดับแรก คือ ท่านนำความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนอยู่เสมอ ดังนั้น การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับการใช้ความรู้ในการสอน เทคนิคการใช้เทคโนโลยี ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ของครู

References

- Chinese vocational education. (2021). *vocational education*, from https://baike.baidu.com/item/A1?fromModule=lemma_search-box
- Humberto Iván Morales Huamán. (2023). *Organizational Culture and Teamwork: A Bibliometric Perspective on Public and Private Organizations*. Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.
- Lamsan, S. (2022). *Organizational culture affecting the effectiveness of school management under the Secondary Education Service Area Office of Nakhon Phanom*. Graduate School. Sakon Nakhon Rajabhat University.
- Likert. (1970). *New Partterns of Management*. New York : McGraw-Hill.
- Miles, J., & Shevlin, M. (2001). *Applying Regression and Correlation: A Guide for Students and Researchers*. London: Sage.
- Onputtha, S. (2019). *Leadership and work motivation affecting employee creativity: A case study of Kulthorn Kirby Public Company Limited*. Department of Management Science. Sukhothai Thammathirat Open University.
- PACRIM. (2023). *Managing people in modern organizations: Enhancing team motivation*, from <https://www.pacrimgroup.com/th>

- Schein, Edgar H. (2004). *Organization Culture and Leadership* (3rd ed). San Francisco: Jossey - Bass.
- Srihera, C. (2020). *Work motivation affecting the creativity of personnel in the SME credit division of Thai Credit Retail Bank Public Company Limited*. Department of Management, Faculty of Business Administration. Ramkhamhaeng University.
- Thapradit, T. (2022). *The influence of organizational culture in accounting and internal organizational environment on the work performance quality of accounting personnel in the Bangkok area*. Faculty of Business Administration. Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- Wongsarasi, P. (2009). *Human resource management*. Suan Dusit Rajabhat University.

แนวทางการควบคุมภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน งบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

INTERNAL CONTROL GUIDELINES TO ENHANCE BUDGET MANAGEMENT EFFICIENCY OF MEDIUM-SIZED SCHOOLS UNDER CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

¹กรนก กรฐิติปัญญา, ²ไพโรภ รัตนชูวงศ์ และ ³สุวดี อุปปินใจ

¹Kornkanok Kornthitipanya, ²Pairop Rattanachuwong and ³Suwadee Ouppinjai

¹หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

¹Master of Education Program in Educational Administration, Chiang Rai Rajabhat University

¹Corresponding Author's Email: 668914020@crru.ac.th

Received: 2025-02-25

Revised: 2025-03-14

Accepted: 2025-03-14

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการควบคุมภายในและประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 (3) ศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และ (4) พัฒนาแนวทางการควบคุมภายในเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 การวิจัยนี้ใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม ระบบสารสนเทศและการสื่อสาร และกิจกรรมการติดตามผล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 132 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) การควบคุมภายใน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมควบคุม ด้านกิจกรรมการติดตามผล และด้านสารสนเทศและการสื่อสารตามลำดับ ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ ด้านการบริหารการเงิน ร่องลงมา คือ ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ด้านการบริหารบัญชี ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ ด้านการจัดสรรงบประมาณ ด้านการตรวจสอบภายใน ลำดับสุดท้ายคือ ด้านการระดมทรัพยากร 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานงบประมาณที่นำแนวทางการควบคุมภายในมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานงบประมาณที่เน้นความโปร่งใสและความรับผิดชอบ การวางแผนงบประมาณที่ชัดเจน การประเมินความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง การใช้เทคโนโลยีในการติดตามการใช้จ่ายงบประมาณและระบบติดตามผล การใช้จ่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณ และ 4) แนวทางการควบคุมภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลาง พบว่า ควรเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและรับผิดชอบ พร้อมเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชนในการตัดสินใจงบประมาณ ควรมีการวิเคราะห์และติดตามปัจจัยเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีในการควบคุมงบประมาณเพื่อเพิ่มความโปร่งใสและลดข้อผิดพลาด การสื่อสารต้องโปร่งใสและมีช่องทางที่หลากหลายในการเผยแพร่ข้อมูลการใช้จ่าย และควรใช้ตัวชี้วัดที่ชัดเจนในการติดตามเพื่อประเมินผลการดำเนินงานและปรับปรุงการบริหารงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ

คำสำคัญ: การควบคุมภายใน; ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณ; โรงเรียนขนาดกลาง

Abstract

This independent study aims to: 1) examine internal control and the efficiency of budget administration in medium-sized schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2; 2) investigate the relationship between internal control and the efficiency of budget administration in these medium-sized schools; 3) explore best practices in budget administration among schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2; and 4) develop internal control guidelines to enhance the efficiency of budget administration in medium-sized schools within this jurisdiction. This study is based on the conceptual framework of internal control, which comprises five components: control environment, risk assessment, control activities, information and communication systems, and monitoring activities. The sample consisted of 132 school administrators and teachers from medium-sized schools, selected through purposive sampling. Data collection instruments included a 5-point

Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.99, and semi-structured interviews. Data were analyzed using descriptive statistics, including mean and standard deviation, as well as inferential statistics such as Pearson's correlation coefficient and content analysis.

The research findings revealed that:

1) The study found that the overall level of internal control implementation was high. The aspects of internal control were ranked from highest to lowest average score as follows: control environment, risk assessment, control activities, monitoring activities, and information and communication, respectively. Similarly, the overall efficiency of budget administration in medium-sized schools was also found to be high. The components were ranked from highest to lowest average score as follows: financial management, asset and inventory management, accounting management, budget preparation and proposal, budget allocation, internal audit, and lastly, resource mobilization.

2) There was a statistically significant and strong positive correlation between internal control and the efficiency of budget administration, with significance at the .01 level.

3) Best practices in budget administration that integrate internal control mechanisms to enhance efficiency were identified. These practices emphasize transparency and accountability, clear budget planning, continuous risk assessment, the use of technology to monitor budget expenditures, and outcome tracking systems to enhance budgetary efficiency.

4) The recommended internal control guidelines to enhance the efficiency of budget administration in medium-sized schools include: promoting a culture of transparency and accountability; encouraging participation from personnel and the community in budgetary decision-making; conducting continuous risk analysis and monitoring; utilizing technology to improve transparency and reduce errors; ensuring open and diversified communication channels for disseminating expenditure information; and employing clear performance indicators for regular evaluation and improvement of budget management.

Keywords: Internal Control; Budget Management Efficiency; Medium-Sized Schools

บทนำ

การบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนเป็นหนึ่งในส่วนสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากงบประมาณที่มีอยู่ต้องถูกจัดสรรให้เหมาะสมกับความต้องการและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้ ผู้บริหาร

จะต้องรับผิดชอบต่องานงบประมาณของสถานศึกษาด้วยความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ การบริหารงานงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน การบริหารงบประมาณอย่างเหมาะสมช่วยให้โรงเรียนสามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนและครูได้ดีขึ้น เพิ่มความโปร่งใสและความรับผิดชอบในการใช้จ่ายงบประมาณ ช่วยสร้างความไว้วางใจให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้โรงเรียนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความต้องการทางการศึกษาได้อย่างดีที่สุด

การบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร จากการรายงานผลการปฏิบัติงานด้านงบประมาณในสถานศึกษา พบว่า หนึ่งในปัญหาหลักคือการบริหารจัดการที่ขาดประสิทธิภาพ การใช้งบประมาณในกิจกรรมที่ไม่จำเป็นหรือไม่สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษา ส่งผลกระทบต่อการวางแผนในระยะยาว การขาดข้อมูลที่เพียงพอและการวิเคราะห์ผลการใช้งบประมาณอย่างละเอียดอาจทำให้โรงเรียนขนาดกลางไม่สามารถปรับปรุงการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพได้ การแก้ไขปัญหาเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียน บุคลากรครู และชุมชนท้องถิ่น รวมถึงการสนับสนุนจากภาครัฐในการจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นธรรมและเพียงพอ การบริหารจัดการงบประมาณที่ดีจะช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างเต็มที่ (Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2, 2022) โรงเรียนขนาดกลางมีขนาดของงบประมาณและโครงสร้างการบริหารงานที่อยู่ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ทำให้ต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการดำเนินงานและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบและควบคุมค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามแผนงบประมาณ การลดความเสี่ยงจากการใช้จ่ายงบประมาณผิดประเภทหรือทุจริตทางการเงิน การสร้างความโปร่งใสในการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามกฎระเบียบ การนำหลักการควบคุมภายในมาใช้ในการบริหารงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลาง จะช่วยให้การจัดการงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษา และสร้างความมั่นใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การควบคุมภายใน (Internal Control) เป็นกระบวนการที่องค์กรนำมาใช้เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง และลดความเสี่ยงจากการทุจริตหรือข้อผิดพลาดในการดำเนินงาน โดยระบบควบคุมภายในช่วยให้การใช้ทรัพยากรขององค์กรเป็นไปอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด สำหรับโรงเรียนขนาดกลาง ซึ่งต้องบริหารจัดการงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากหน่วยงานภาครัฐให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การมีระบบควบคุมภายในที่ดีจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้สามารถจัดสรรงบประมาณได้อย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และลดความเสี่ยงจากการใช้จ่ายงบประมาณที่ไม่เป็นไปตามแผน หรือนำไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ (COSO, 2013) และกระทรวงการคลังได้กำหนดหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับ หน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 ให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการตรวจสอบภายใน การควบคุม ภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด เพื่อให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการควบคุมภายในเป็นไป

ตาม บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 (Ministry of Finance, 2018) การควบคุมภายในจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนขนาดกลางสามารถบริหารงานงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยการกำหนดแนวทางและมาตรการควบคุมภายในที่ดี จะช่วยลดความเสี่ยงจากการทุจริตและเพิ่มความมั่นใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งนี้ โรงเรียนควรมีการพัฒนาและปรับปรุงระบบควบคุมภายในอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในการบริหารงบประมาณในอนาคต

จากสภาพปัญหาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 เพื่อให้โรงเรียนขนาดกลางสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนักเรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ทำให้ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญที่จะพัฒนาแนวทางการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 และในงานวิจัยนี้มีกระบวนการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายในเป็นตัวขับเคลื่อน โดยยึดเอามาตรฐานสากลของ The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO 2013) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทาง ในการกำหนด ประเมินและปรับปรุงระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานของรัฐ อันจะทำให้ การดำเนินงาน และการบริหารงานของหน่วยงานของรัฐบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และมีการกำกับดูแลที่ดีที่กำหนดเป็นแนวทางการบริหารดำเนินงานให้เป็นไปตามการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการแนวทางการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการควบคุมภายในและประสิทธิภาพบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2
3. เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา
4. เพื่อพัฒนาแนวทางการควบคุมภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 เพื่อศึกษาการควบคุมภายในและประสิทธิภาพบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อหาเอกสารแนวคิดทฤษฎี

ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมภายใน และแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพบริหารงานงบประมาณ มาตรฐานการจัดการทางการเงินทั้ง 7 ด้าน "7 Hurdles"

ขั้นตอนที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรคือผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน จำนวน 132 คน ครูผู้รับผิดชอบงานการเงินและพัสดุ จำนวน 66 คน รวมทั้งสิ้น 198 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 88 คน ครูผู้รับผิดชอบงานการเงินและพัสดุ จำนวน 44 คน รวมทั้งสิ้น 132 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้ตารางของเครชีและมอร์แกน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ตารางที่ 1 ตารางประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ผู้ให้ข้อมูล	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ผู้บริหารสถานศึกษา	132	88
ครูผู้รับผิดชอบงานการเงินและพัสดุ	66	44
รวม	198	132

ขั้นตอนที่ 3 เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบสอบถามที่จำแนกออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งหน้าที่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามควบคุมภายในของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาหลักการจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำข้อมูลไปสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด และให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงข้อคำถามให้ถูกต้องและเหมาะสม
4. คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (Purposive Selection) เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม จำนวน 3 ท่าน
5. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิง เนื้อหา พิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Item Objective Congruence: IOC)

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้าย นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.993

7. นำเครื่องมือที่แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 การรวบรวมข้อมูล

1. ผู้ศึกษาขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เพื่อส่งจดหมายอย่างเป็นทางการในการขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

2. ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน โดยจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบของ Google Form

3. สรุปผลการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการควบคุมภายในและประสิทธิภาพบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

4. นำผลสรุปการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลทั้งหมดมารวมกัน จัดหมวดหมู่ บันทึกไว้ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ในการศึกษาการควบคุมภายในและประสิทธิภาพบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ใช้การวิเคราะห์ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ขั้นตอนที่ 6 สรุปผลการศึกษาวิจัย และ การนำเสนอผลการศึกษาวิจัย (Presentation of the Research Results)

ผลการวิจัยได้นำเสนอในรูปแบบของตารางและอธิบายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อหาเอกสารแนวคิดทฤษฎี

ศึกษาหลักการ แนวคิด และจุดมุ่งหมายการปฏิบัติที่เป็นเลิศ และประเด็นสำคัญของโรงเรียนต้นแบบการจัดแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน มีผลงานเป็นที่ปรากฏ คือ มีผลการประเมินการปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชี ของสถานศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อยู่ในระดับ ดีมาก เป็นโรงเรียนที่มีผลการรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report : SAR) อยู่ในระดับ ยอดเยี่ยม และเป็นโรงเรียนที่มีการดำเนินการตามการควบคุมภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ซึ่งเป็นโรงเรียนต้นแบบจำนวน 2 โรงเรียน และครูผู้รับผิดชอบงานการเงินและพัสดุ โรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ซึ่งเป็นโรงเรียนต้นแบบ จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 4 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ขั้นตอนที่ 3 เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อสอบถามแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. ศึกษาแนวทางการสร้างแบบบันทึกการสัมภาษณ์
2. จัดทำร่างหัวข้อประเด็นการสัมภาษณ์ และแบบบันทึกการสัมภาษณ์ จากเกณฑ์ในการพิจารณาเลือกสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ
3. นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความเหมาะสมและความสอดคล้องกับระหว่างประเด็นการสัมภาษณ์กับวัตถุประสงค์การวิจัย ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามที่อาจารย์เสนอแนะ และให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง
5. จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 การรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบงานการเงินและพัสดุ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล
2. นำแบบสัมภาษณ์ ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
3. นำผลการสัมภาษณ์ เพื่อไปวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามประเด็นที่ตอบ นำเสนอในรูปแบบความเรียง

ขั้นตอนที่ 6 สรุปผลการศึกษาวิจัย และ การนำเสนอผลการศึกษาวิจัย (Presentation of the Research Results)

ผลการวิจัยได้นำเสนอในรูปแบบความเรียงอธิบายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ตอนที่ 3 พัฒนาแนวทางการควบคุมภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อหาเอกสารแนวคิดทฤษฎี

ศึกษาขอบเขตเนื้อหาจากผลศึกษาการควบคุมภายในและประสิทธิภาพบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ผลความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ

ขั้นตอนที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 8 คน ที่ผู้วิจัยกำหนด ซึ่งได้จากวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ จำนวน 1 คน
2. ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน 1 คน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน
4. ครูผู้รับผิดชอบงานการเงินและพัสดุ จำนวน 3 คน

ขั้นตอนที่ 3 เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือในการวิจัยคือ การสนทนาเพื่อการศึกษาหาแนวทางการควบคุมภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษารูปแบบการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)
2. ร่างแนวทางการควบคุมภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จากผลศึกษาการควบคุมภายในและประสิทธิภาพบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ผลความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ

3. นำร่างแนวทางการควบคุมภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของภาษาและความสอดคล้องของประเด็นการสนทนากลุ่ม

4. นำร่างแนวทางการควบคุมภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 มาจัดทำร่างการสนทนากลุ่มกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ขั้นตอนที่ 4 การรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่มจากผู้เชี่ยวชาญที่ผู้วิจัยกำหนดโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ใช้ วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และใช้เครื่องมือเป็นร่างการสนทนากลุ่มกับจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 คน มีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้ศึกษาขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เพื่อส่งจดหมายอย่างเป็นทางการในการขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. การสนทนากลุ่มร่วมกัน
3. สรุปผลการสนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูล
4. นำผลสรุปการสนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลทั้งหมดมารวมกัน จัดหมวดหมู่ บันทึกไว้ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย
5. ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มมาสรุปผลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปผลข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามประเด็นที่ตอบ นำเสนอในรูปแบบความเรียง

ขั้นตอนที่ 6 สรุปผลการศึกษาวิจัย และ การนำเสนอผลการศึกษาวิจัย (Presentation of the Research Results)

ผลการวิจัยได้นำเสนอในรูปแบบความเรียงอธิบายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาการควบคุมภายในและประสิทธิภาพบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1.1 ผลการศึกษาควบคุมภายใน การวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์การควบคุมภายใน

การควบคุมภายใน	$\bar{X}$	(S.D.)	แปลผล	อันดับ
1. ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม	3.85	0.29	มาก	1
2. ด้านการประเมินความเสี่ยง	3.83	0.32	มาก	2
3. ด้านกิจกรรมการควบคุม	3.80	0.32	มาก	3
4. ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร	3.78	0.35	มาก	4
5. ด้านกิจกรรมการติดตามผล	3.80	0.32	มาก	3
รวม	3.81	0.29	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการศึกษาการควบคุมภายใน โดยวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาการควบคุมภายในโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุมอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการประเมินความเสี่ยงอยู่ในระดับมาก ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสารสนเทศและการสื่อสารอยู่ในระดับมาก

1.2 ผลการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 การวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

สภาพการบริหารงานงบประมาณ	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการจัดทำและเสนอของงบประมาณ	3.83	0.26	มาก	4
2. ด้านการจัดสรรงบประมาณ	3.83	0.28	มาก	5
3. ด้านการระดมทรัพยากร	3.68	0.34	มาก	7
4. ด้านการบริหารการเงิน	3.88	0.19	มาก	1
5. ด้านการบริหารบัญชี	3.85	0.27	มาก	3
6. ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์	3.85	0.27	มาก	2
7. ด้านการตรวจสอบภายใน	3.83	0.34	มาก	6
รวม	3.82	0.24	มาก	

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 พบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารการเงินอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์อยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารบัญชีอยู่ในระดับมาก ด้านการจัดทำและเสนอของงบประมาณอยู่ในระดับมาก ด้านการจัดสรรงบประมาณอยู่ในระดับมาก ด้านการตรวจสอบภายในอยู่ในระดับมาก ลำดับสุดท้ายคือ ด้านการระดมทรัพยากรอยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) นำเสนอตามตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

ความสัมพันธ์	r	p - value
ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัด	.896**	.000

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2		

****มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01**

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา ผลการศึกษาสามารถสรุปความเห็น ดังนี้

สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยสภาพแวดล้อมการควบคุมที่โปร่งใส สถานศึกษามีนโยบายที่มุ่งเน้นความคุ้มค่าและความรับผิดชอบ โดยมีการวางแผนงบประมาณอย่างเป็นระบบ และดำเนินการกำกับดูแลผ่านคณะกรรมการบริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แผนปฏิบัติการประจำปีถูกจัดทำขึ้นเพื่อกำหนดแนวทางการใช้จ่ายอย่างชัดเจน อีกทั้งยังเปิดเผยข้อมูลงบประมาณให้แก่สาธารณะผ่านหลายช่องทาง เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถตรวจสอบและแสดงความคิดเห็นได้

นอกจากการควบคุมภายในแล้ว สถานศึกษายังให้ความสำคัญกับการประเมินความเสี่ยง โดยมีการวิเคราะห์ปัจจัยที่อาจกระทบต่อการใช้จ่ายงบประมาณอย่างต่อเนื่อง ผ่านการตรวจสอบเอกสารก่อนเบิกจ่าย การตรวจสอบภายใน และการประเมินความเสี่ยงเป็นรายไตรมาส การประชุมคณะกรรมการบริหารถูกจัดขึ้นเพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น นอกจากนี้สถานศึกษายังใช้ระบบ "3 ตรวจสอบ" ซึ่งประกอบด้วย เจ้าหน้าที่การเงิน คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้บริหาร รวมถึงการวางแผนสำรองทางการเงินเพื่อรองรับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด

การควบคุมงบประมาณดำเนินการอย่างเข้มงวดโดยมีการกำหนดแนวทางให้เป็นไปตามแผนงานและโครงการที่ได้รับการอนุมัติ ระบบบัญชีแยกประเภทถูกนำมาใช้เพื่อให้การบันทึกบัญชีมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ง่าย สถานศึกษายังมีมาตรการป้องกันการทุจริตและการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก

เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการบริหารงบประมาณให้มีความแม่นยำและสะดวกต่อการตรวจสอบ สถานศึกษาใช้ระบบ E-budgeting และโปรแกรมบัญชีออนไลน์เพื่อติดตามการใช้จ่ายแบบเรียลไทม์ ข้อมูลงบประมาณถูกจัดเก็บในระบบคลังข้อมูลออนไลน์ที่สามารถเข้าถึงได้โดยคณะกรรมการบริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ สถานศึกษายังเผยแพร่ข้อมูลงบประมาณผ่านเว็บไซต์ รวมถึงการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสารและรายงานผล

สุดท้าย สถานศึกษามีระบบติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ มีการตรวจสอบรายไตรมาส และจัดทำรายงานเสนอคณะกรรมการบริหาร ข้อมูลจากการประเมินถูกนำมาใช้ในการปรับปรุงแผนงบประมาณเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ สถานศึกษายังใช้ดัชนีชี้วัดผลการดำเนินงานทางการเงิน เปรียบเทียบผลการใช้จ่ายจริงกับแผนงบประมาณที่วางไว้เป็นรายเดือน และเตรียมแผนสำรองสำหรับกรณีฉุกเฉิน เพื่อให้สามารถปรับตัวตามสถานการณ์และบริหารงบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อพัฒนาแนวทางการควบคุมภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 พบว่าการควบคุมภายในเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ได้ โดยการดำเนินการบริหารงานงบประมาณตามแนวทางการควบคุมภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนประกอบด้วย 5 หลักการ ดังนี้ 1. สภาพแวดล้อมการควบคุม 2. การประเมินความเสี่ยง 3. กิจกรรมควบคุม 4. สารสนเทศและการสื่อสาร 5. การติดตามและประเมินผล ซึ่งสามารถสรุปความเห็นในแต่ละด้าน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมการควบคุม

สถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและรับผิดชอบในทุกกระบวนการของการบริหารงานงบประมาณ กระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการควบคุมภายใน สถานศึกษาควรกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ โดยจัดอบรมด้านการควบคุมภายในและการบริหารงบประมาณ สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างโรงเรียนที่มีแนวทางบริหารงบประมาณที่ดี เพื่อนำแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) มาปรับใช้ สถานศึกษาควรสร้างระบบแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนด สร้างระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับหลักควบคุมภายใน กำหนดมาตรการทางวินัยสำหรับผู้ละเมิดกฎเกณฑ์ สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับงบประมาณของโรงเรียนและเผยแพร่ข้อมูลงบประมาณอย่างเปิดเผย

2. การประเมินความเสี่ยง

สถานศึกษาต้องระบุงบปัจจัยเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อกระบวนการบริหารงบประมาณ ไม่ว่าจะเป็นความเสี่ยงด้านนโยบายและกฎหมาย ความเสี่ยงด้านการจัดสรรและการบริหารงบประมาณ ความเสี่ยงด้านความโปร่งใสและการทุจริต ความเสี่ยงจากปัจจัยภายนอก สถานศึกษาต้องวิเคราะห์ผลกระทบและโอกาสเกิดของแต่ละความเสี่ยง สถานศึกษาต้องกำหนดมาตรการเพื่อควบคุมและลดความเสี่ยง สถานศึกษาควรมีระบบติดตามความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและปรับปรุงมาตรการให้เหมาะสม โดยมีแนวทางการตรวจสอบความเสี่ยงเป็นระยะ มีการประชุมเพื่อติดตามสถานะของความเสี่ยงที่ถูกระบุไว้ ปรับปรุงแนวทางการบริหารงบประมาณให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน จัดทำรายงานความเสี่ยงเพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริหารงบประมาณพิจารณาใช้ข้อมูลจากการติดตามเพื่อพัฒนากลยุทธ์ลดความเสี่ยงในอนาคต

3. กิจกรรมควบคุม

สถานศึกษาต้องกำหนดนโยบายและกระบวนการควบคุมงบประมาณที่ชัดเจนเหมาะสม กำหนดเกณฑ์การพิจารณาการใช้งบประมาณที่ชัดเจน สถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงบประมาณ โดยใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (MIS - Management Information System) ใช้ซอฟต์แวร์บริหารงบประมาณ (Budget Management System) ใช้ระบบบัญชีออนไลน์ ที่สามารถตรวจสอบและติดตามรายรับ-รายจ่ายได้ทุกช่วงเวลา นำ AI หรือ Machine Learning มาช่วยวิเคราะห์แนวโน้มการใช้จ่ายและตรวจจับข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น สถานศึกษาควรมีการตรวจสอบภายในและการกำกับดูแลการใช้จ่าย กำหนดรอบการตรวจสอบงบประมาณเป็นระยะ สถานศึกษาควรออกแบบกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างให้มีความ

โปรงใส สถานศึกษาควรควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณ โดยใช้ ระบบการเบิกจ่ายแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Payment) จัดทำบัญชีแยกประเภท (Ledger Account) และกำหนดให้การเบิกจ่ายต้องมีเอกสารหลักฐานครบถ้วน

4. สารสนเทศและการสื่อสาร

สถานศึกษาควรจัดทำระบบฐานข้อมูลทางการเงิน โดยใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บและบริหารข้อมูลงบประมาณ โดยพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (Management Information System: MIS) ใช้ซอฟต์แวร์บัญชีหรือระบบบริหารงบประมาณ (Budget Management System) ใช้ฐานข้อมูลออนไลน์ เชื่อมโยงข้อมูลงบประมาณของโรงเรียนกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สร้างระบบ e-Budgeting ลดกระบวนการใช้เอกสารที่ล่าช้า สถานศึกษาควรเผยแพร่ข้อมูลทางการเงินอย่างโปร่งใส ใช้ช่องทางสื่อสารที่หลากหลาย ใช้แพลตฟอร์มที่เข้าถึงง่ายเพื่อแจ้งข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ เปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาร่วมรับฟังและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ สถานศึกษาควรพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กรโดยใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการสื่อสารในโรงเรียนเกี่ยวกับงบประมาณได้แบบเรียลไทม์ สถานศึกษาควรติดตามและปรับปรุงระบบสารสนเทศและการสื่อสารประเมิณผล การใช้งานของระบบ รักษาความปลอดภัยของข้อมูลทางการเงิน ใช้มาตรการ Data Encryption เพื่อป้องกันการเข้าถึงข้อมูลที่ไม่เหมาะสม

5. การติดตามและประเมินผล

สถานศึกษาควรกำหนดตัวชี้วัด (KPIs) สำหรับการติดตามงบประมาณที่ชัดเจนเพื่อตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน สถานศึกษาควรมีคณะกรรมการตรวจสอบภายในที่ทำหน้าที่ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ และตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารทางการเงิน โดยการตรวจสอบภายในควรดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ ควรมีการจัดทำรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ เป็นระยะ ควรมีการประชุมสรุปผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ โดยเปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถเสนอแนะและปรับปรุงแนวทางการบริหารงบประมาณได้ ใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยติดตามผล ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการงบประมาณ (MIS) และ Dashboard แสดงข้อมูลสรุปสถานะงบประมาณแบบเรียลไทม์ สถานศึกษาควรนำผลการติดตามไปปรับปรุงแนวทางการบริหารงบประมาณ โดยหลังจากมีการติดตามผลและรายงานผลแล้ว ควรนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาระบบบริหารงบประมาณให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และนำผลการติดตามไปใช้วางแผนงบประมาณในปีถัดไปให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

แนวทางการควบคุมภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณ การควบคุมภายในสามารถส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณได้ และร่วมกับแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานงบประมาณภายในสถานศึกษาที่มีการดำเนินการตามองค์ประกอบหลักของการควบคุมภายใน ได้แก่ 1. สภาพแวดล้อมการควบคุม โดยสร้างวัฒนธรรมองค์กร กำหนดบทบาทหน้าที่ พัฒนาทักษะบุคลากร 2.การ

ประเมินความเสี่ยง โดยวิเคราะห์ความเสี่ยง พิจารณาปัจจัยภายในและภายนอก 3. กิจกรรมควบคุม โดยทำตามระเบียบปฏิบัติทางการเงิน ติดตามและตรวจสอบ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ 4. สารสนเทศและการสื่อสาร โดยสร้างระบบสื่อสารข้อมูล เปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็น รายงานการใช้จ่าย 5. การติดตามและประเมินผล โดยมีการตรวจสอบภายในปรับปรุงระบบ และรายงานผล นำไปสู่แนวทางการควบคุมภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลาง ตามรูปภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางการควบคุมภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณ

อภิปรายผลการวิจัย

1. การควบคุมภายในและประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

จากการศึกษาการควบคุมภายในและประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 พบว่า การศึกษาการควบคุมภายในโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุมอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการประเมินความเสี่ยงอยู่ในระดับมาก ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสารสนเทศและการสื่อสารอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่าด้านสภาพแวดล้อมการควบคุมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากสภาพแวดล้อมการควบคุมที่ดีช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความโปร่งใส ซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นรากฐานของระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับแนวคิดของ COSO (2013) ที่ระบุว่าสภาพแวดล้อมการควบคุมเป็นรากฐานขององค์ประกอบการควบคุมภายในทั้งหมด หากผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำและส่งเสริมการทำงานที่โปร่งใส จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการ

บริหารงานงบประมาณ นอกจากนี้การระบุและประเมินความเสี่ยงในกระบวนการจัดทำและจัดการงบประมาณช่วยลดโอกาสการเกิดข้อผิดพลาดหรือการทุจริต ทำให้การบริหารงานงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ Phumworanan (2020) ชี้ให้เห็นว่าการประเมินความเสี่ยงช่วยให้โรงเรียนสามารถรับมือกับปัจจัยที่เปลี่ยนแปลงและจัดการทรัพยากรได้เหมาะสม ซึ่งมีความสำคัญต่อความโปร่งใสและความเชื่อมั่นจากชุมชน และด้านสารสนเทศและการสื่อสารที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แม้ผลการศึกษาจะระบุว่าด้านนี้ยังอยู่ในระดับมาก แต่ปัญหาที่พบคือ การสื่อสารที่ไม่ชัดเจนและขาดการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม ส่งผลให้ข้อมูลการบริหารงานงบประมาณไม่ได้รับการสื่อสารอย่างครบถ้วนถึงผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งนี้ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการวางแผนโครงสร้างและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความโปร่งใสและรับผิดชอบ การจัดการที่ชัดเจนช่วยสร้างความมั่นใจในระบบการควบคุมภายใน ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณ

ผลการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 พบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากความชัดเจนในกระบวนการจัดทำและจัดสรรงบประมาณ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนขนาดกลางในเขตนี้มีการปฏิบัติตามกระบวนการจัดทำและจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นระบบ เช่นเดียวกับ Uppinjai (2022) ที่กล่าวถึงการจัดทำงบประมาณที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพและความโปร่งใส โดยมีการกำหนดเป้าหมายชัดเจนและสามารถติดตามผลได้ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนมีความมั่นใจต่อระบบการบริหารงานงบประมาณ ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานการเงินในโรงเรียนมีความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นต่อการจัดการงบประมาณ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง การควบคุมภายในช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยมีความสัมพันธ์กันในหลายมิติ ซึ่งอภิปรายผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมการควบคุม

สภาพแวดล้อมการควบคุมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานตามระเบียบและแนวทางที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารที่ต้องกำหนดโครงสร้างองค์กรและส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่โปร่งใส การมีมาตรการในการกำกับดูแลช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ส่งผลให้การบริหารงบประมาณมีความถูกต้องแม่นยำมากขึ้น แนวคิดนี้สอดคล้องกับหลักการของ COSO (2013) ซึ่งเน้นว่าสภาพแวดล้อมการควบคุมที่เข้มแข็งเป็นรากฐานสำคัญของระบบการควบคุมภายใน และงานวิจัยของ Wattana & Mattima (2024) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมการควบคุมที่เข้มแข็งเป็นปัจจัยสำคัญ

ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบที่ชัดเจนของผู้บริหาร การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความโปร่งใสและจริยธรรม และการมีมาตรการติดตามผลที่ชัดเจน สิ่งเหล่านี้ช่วยให้การจัดการงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยงจากการทุจริต และเพิ่มความแม่นยำในการบริหารจัดการทางการเงิน แสดงให้เห็นว่า การสร้างสภาพแวดล้อมการควบคุมที่ดีในสถานศึกษาจะช่วยให้การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารภาครัฐที่มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและโปร่งใส

2. การประเมินความเสี่ยง

สถานศึกษามีการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการบริหารงบประมาณ เช่น ความผิดพลาดในการจัดทำแผนงบประมาณ การเบิกจ่ายไม่เป็นไปตามระเบียบ หรือการขาดแคลนทรัพยากร การประเมินความเสี่ยงช่วยให้สถานศึกษาสามารถวางแผนรับมือกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Phumworanan (2020) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการประเมินความเสี่ยงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับปรุงกระบวนการบริหารงบประมาณและป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้ เพราะโรงเรียนต้องเผชิญกับความเสี่ยงในการบริหารงบประมาณ การควบคุมภายในจะช่วยลดความเสี่ยงเหล่านี้และทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น

3. กิจกรรมการควบคุม

สถานศึกษามีมาตรการควบคุมที่ชัดเจนในการบริหารงบประมาณ เช่น การกำหนดขั้นตอนการอนุมัติ และการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณอย่างละเอียด นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยี เช่น ซอฟต์แวร์บัญชี และระบบติดตามผลแบบเรียลไทม์ ช่วยลดความคลาดเคลื่อนและเพิ่มความแม่นยำของข้อมูลทางการเงิน แนวปฏิบัตินี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jansamut (2021) ที่ศึกษาการประยุกต์ใช้การควบคุมภายในในโรงเรียนขนาดกลาง โดยพบว่าโรงเรียนมีระบบควบคุมภายในที่เข้มแข็ง สามารถช่วยลดความผิดพลาดทางการเงินและเพิ่มความโปร่งใสในการบริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ยังเน้นว่าการใช้เทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถบริหารงบประมาณได้อย่างแม่นยำ ลดภาระงานด้านเอกสาร และเพิ่มความรวดเร็วในการตัดสินใจด้านการเงิน ถือเป็นแนวทางที่ช่วยให้การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพราะกิจกรรมการควบคุมที่มีมาตรฐานและมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการบริหารงบประมาณ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถบริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และลดความเสี่ยงจากการทุจริตหรือข้อผิดพลาดทางการเงิน

4. สารสนเทศและการสื่อสาร

สถานศึกษามีการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อเผยแพร่ข้อมูลด้านงบประมาณแก่ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชน การสื่อสารข้อมูลที่ชัดเจนและโปร่งใสช่วยให้ทุกฝ่ายสามารถติดตามและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดนี้เชื่อมโยงกับหลักการของ COSO (2013) ที่ระบุว่าสารสนเทศและการสื่อสารที่มีคุณภาพช่วยสนับสนุนการควบคุมภายใน และเพิ่มความไว้วางใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการบริหารงบประมาณ นอกจากนี้งานวิจัยของ Srisawang & Ussahawanitchakit (2021) ที่

กล่าวถึงการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศในสถานศึกษาเป็นเครื่องมือที่สนับสนุนการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพและสามารถช่วยให้ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายตรวจสอบข้อมูลได้ง่ายและสะดวกยิ่งขึ้น การใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศในสถานศึกษาจึงเป็นแนวปฏิบัติที่เสริมสร้างประสิทธิภาพของการควบคุมงบประมาณ ซึ่งระบบสารสนเทศและการสื่อสารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความโปร่งใสในการบริหารงบประมาณสถานศึกษา การเปิดเผยข้อมูลอย่างชัดเจนผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลช่วยเพิ่มความไว้วางใจและลดข้อขัดแย้ง ทำให้ทุกฝ่ายสามารถตรวจสอบและมีส่วนร่วมในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลดีต่อคุณภาพการบริหารงานโดยรวมของสถานศึกษา

5. การติดตามและประเมินผล

สถานศึกษามีการติดตามผลการบริหารงบประมาณอย่างต่อเนื่อง เช่น การตรวจสอบรายงานการใช้จ่ายเป็นระยะ และการใช้ตัวชี้วัด (KPIs) เพื่อประเมินประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างงบประมาณที่วางแผนไว้กับการใช้งานจริงช่วยให้สามารถปรับปรุงการจัดการงบประมาณได้ดีขึ้น แนวปฏิบัตินี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thammavong & Phongpanich (2022) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของการควบคุมภายในในการส่งเสริมวินัยงบประมาณในหน่วยงานรัฐบาลของประเทศลาว งานวิจัยนี้ได้แสดงให้เห็นว่าการติดตามและการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพโดยใช้ตัวชี้วัดต่าง ๆ ช่วยเสริมสร้างการควบคุมภายในที่ดี ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานทางการเงินที่โปร่งใสและมีความรับผิดชอบ โดยเฉพาะการเปรียบเทียบระหว่างงบประมาณที่วางแผนไว้กับการใช้งานจริงนั้นมีความสำคัญในการทำให้การบริหารงบประมาณมีความแม่นยำและสามารถปรับปรุงการใช้งบประมาณให้เหมาะสมกับความต้องการได้

3. แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา

ผลการศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา พบว่าการจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยแนวทางที่สอดคล้องกับหลักการควบคุมภายใน COSO (2013) ในการกำหนดสภาพแวดล้อมการควบคุมที่เข้มแข็ง การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น การดำเนินกิจกรรมควบคุมที่เป็นระบบ การใช้สารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศมีการบริหารงานงบประมาณที่มีประสิทธิภาพภายใต้หลักการควบคุมภายในที่เข้มแข็ง สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของ COSO (2013) (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) ซึ่งเป็นกรอบการควบคุมภายในที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล หลักการของ COSO (2013) ช่วยให้สถานศึกษาสามารถกำกับดูแลงบประมาณอย่างเป็นระบบ ลดความเสี่ยงทางการเงิน และเพิ่มความโปร่งใสในการบริหารจัดการ แนวทางนี้สอดคล้องกับหลักการ Good Governance ที่เน้นความโปร่งใส ความคุ้มค่า และความรับผิดชอบต่อกระบวนการบริหารงบประมาณ ซึ่งการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการกำกับดูแลที่เป็นระบบและสอดคล้องกับแนวทางการบริหารความเสี่ยง การมีโครงสร้างการควบคุมที่ดีช่วยให้สถานศึกษาสามารถจัดสรรงบประมาณได้อย่างโปร่งใส ลดความผิดพลาดในการใช้จ่าย และป้องกันการทุจริต ส่งผลให้โรงเรียนสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

4. พัฒนาแนวทางการควบคุมภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

จากการศึกษาเพื่อพัฒนาแนวทางการควบคุมภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 พบว่าแนวทางการควบคุมภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 สอดคล้องกับ COSO (2013) โดยเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่โปร่งใส การประเมินความเสี่ยงอย่างรอบคอบ การกำหนดกิจกรรมควบคุมที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาระบบสารสนเทศที่เข้าถึงง่าย และการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง แนวทางเหล่านี้ไม่เพียงช่วยเพิ่มความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือ แต่ยังเสริมสร้างความมั่นคงและความยั่งยืนในกระบวนการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป

จากผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่าการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยระบบควบคุมภายในที่เข้มแข็งและดำเนินการตามหลักการของ COSO (2013) โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ การประเมินและจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ การดำเนินกิจกรรมควบคุมที่ชัดเจนและโปร่งใส การใช้สารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง แนวทางเหล่านี้จะช่วยให้โรงเรียนสามารถใช้งบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ตามหลักเกณฑ์ในการบริหารจัดการทางการเงินในสถานศึกษา ด้านการระดมทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาของตนเอง ด้านการระดมทรัพยากรอย่างเร่งด่วน โดยเน้นการสื่อสารเป้าหมายและการประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชน เปิดโอกาสให้ชุมชนและองค์กรท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการงบประมาณ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรกำหนดแผนงานที่ชัดเจนในการ

ปรับปรุงระบบควบคุมภายใน โดยอ้างอิงองค์ประกอบ 5 ด้านของ COSO (2013) โดยเน้นการพัฒนาระบบควบคุมภายใน การประเมินความเสี่ยง การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชน เพื่อยกระดับการบริหารจัดการงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางอย่างยั่งยืน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า มีการบริหารงานงบประมาณตามแนวทางที่สอดคล้องกับหลักการควบคุมภายใน ในการกำหนดสภาพแวดล้อมการควบคุมที่เข้มแข็ง การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น การดำเนินกิจกรรมควบคุมที่เป็นระบบ การใช้สารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและรับผิดชอบในทุกกระบวนการของการบริหารงบประมาณ โดยสร้างค่านิยมด้านคุณธรรมและจริยธรรม พร้อมปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ผ่านการประชุม อบรม และกิจกรรมเสริมสร้างความเข้าใจด้านงบประมาณ และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม รวมถึงสร้างระบบแรงจูงใจและมาตรการทางวินัยเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนด

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า การควบคุมภายในเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ได้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำแนวทางการควบคุมภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยกำหนดเป็นแนวทางในการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาและยกระดับการบริหารงานงบประมาณสำหรับโรงเรียนโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ให้มีคุณภาพที่สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการงบประมาณและการระดมทรัพยากรที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ เพื่อผลการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาที่สูงขึ้น
2. ควรศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน โดยใช้หลักการแนวคิดทฤษฎีอื่นมาปรับประยุกต์ เพื่อจะได้ซึ่งข้อมูลที่หลากหลายเพื่อพัฒนาแนวบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป
3. ควรศึกษาการควบคุมภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณในโรงเรียนทุกขนาด ทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพ

References

Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2. (2022). *Annual performance report for the fiscal year 2023*. Chiang Rai: Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2.

- COSO. (2013). *Internal control – Integrated framework*. Retrieved from https://www.coso.org/_files/ugd/3059fc_1df7d5dd38074006bce8fdf621a942cf.pdf
- Jansamut, S. (2021). *The application of internal control in medium-sized schools: Approaches and impacts*. *Journal of Education and Development*, 18(2), 45-63.
- Ministry of Finance. (2018). *Criteria of the Ministry of Finance on internal control of government agencies B.E. 2561*. Bangkok: Ministry of Finance.
- Phumworanan, K. (2020). Principles of budget management in government organizations. *Journal of Management Administration*, 10(2), 123-140.
- Srisawang, P., & Ussahawanitchakit, P. (2021). Internal control quality, budgetary control effectiveness, and organizational performance: Evidence from Thai public sector organizations. *Journal of Accounting and Finance*, 21(3), 45-59.
- Thammavong, S., & Phongpanich, V. (2022). The role of internal control in enhancing budgetary discipline: A case study of Lao governmental agencies. *Journal of Public Administration and Governance*, 12(1), 101-115.
- Uppinjai, S. (2022). *Budget management, finance, and general administration*. Chiang Rai: Pi & Nong Printing.
- Wattana, A., & Mattima, K. (2024). Internal control and internal audit affecting the efficiency of education institution budget management under the jurisdiction of the educational service area office, Ministry of Education. *Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University*, 4(3), 803-818.

การจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการปัญหาเสพยาเสพติด ในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

COMMUNITY PARTICIPATORY MANAGEMENT IN DRUG PROBLEM MANAGEMENT IN DUSIT DISTRICT, BANGKOK METROPOLITAN

¹จรินทร์ สวนแก้ว, ²กัญธนา สนเจริญ, ³เมลิสา มหาพล และ

⁴บุตรี จารุจินดา

¹Jarin Suankaew, ²Kanthana Soncharoen, ³Melisa Mahaphon and

⁴Buttree Jarujinda

¹คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

¹Faculty of Political Science, Bangkokthonburi University, Thailand

¹Corresponding Author's Email: kungvp4@gmail.com

Received: 2025-02-25

Revised: 2025-03-26

Accepted: 2025-03-27

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการปัญหาเสพยาเสพติดในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร และ (2) เปรียบเทียบระดับการจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการปัญหาเสพยาเสพติดในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ ประชาชนในพื้นที่เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำนวน 72,924 คน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 395 คน กำหนดขนาดตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test และ One way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า (1) การจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการปัญหาเสพยาเสพติดในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร พบว่า การจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการปัญหาเสพยาเสพติดในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการปัญหาเสพยาเสพติดอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการประเมิน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.05$) รองลงมา คือ ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 3.04$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติ ($\bar{X} = 2.97$) และ (2) การเปรียบเทียบระดับการจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการปัญหาเสพยาเสพติดในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการปัญหาเสพยาเสพติดในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การจัดการ; การมีส่วนร่วม; ปัญหายาเสพติด; เขตดุสิต

Abstract

This research aimed; 1) to study the community participatory management in drug problem management in Dusit District, Bangkok, and 2) to compare the level of community participatory management in drug problem management in Dusit District, Bangkok, classified by personal factors. This research was a quantitative. The population was people in Dusit District, Bangkok, 72,924 people. The sample was 395 people. The sample was determined using Taro Yamane's table. The instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test and One way ANOVA.

The research results found that; 1) the community participatory management in drug problem management in Dusit District, Bangkok was at a moderate level, overall ($\bar{X} = 3.02$). When considering each aspect, it was found that the community had a moderate level of participation in drug problem management, with the assessment aspect having the highest mean value ($\bar{X} = 3.05$), followed by the planning aspect ($\bar{X} = 3.04$), and the aspect with the lowest mean value was the implementation aspect ($\bar{X} = 2.97$), and 2) the level of community participatory management in drug problem management in Dusit District, Bangkok Metropolitan, classified by personal factors, found that gender, age, status, education level, occupation and income were different there were significantly different levels of community participation in drug problem management in Dusit District, Bangkok at a statistical level of 0.05.

Keywords: Community; Participatory Management; Drug Problem; Dusit District

บทนำ

ปัญหายาเสพติด นับว่าเป็นหนึ่งในปัญหาสังคมที่รุนแรงที่สุดในแต่ละประเทศทั่วโลก ถึงแม้ว่าจะมีมาตรการ รวมถึงนโยบายต่าง ๆ เพื่อป้องกันและแก้ไขมาอย่างต่อเนื่อง โดยจากข้อมูลรายงาน World Drug Report 2022 ของสำนักงานว่าด้วยยาเสพติดและอาชญากรรมแห่งสหประชาชาติ (UNODC: United Nations Office on Drugs and Crime) พบว่าในปี 2563 มีจำนวนประชากรกว่า 284 ล้านคนจากทั่วโลก ในช่วงอายุ 15-64 ปี ที่ติดยาเสพติด ซึ่งคิดเป็น 26% เพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับสิบปีที่ผ่านมา นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ติดยาเสพติดมีแนวโน้มที่จะมีอายุน้อยลงเรื่อย ๆ เด็กและเยาวชนมีการใช้ยาเสพติดมากกว่าผู้ใหญ่รวมถึงใช้ในปริมาณที่มากกว่าเช่นเดียวกัน Phufa Rest Home (2023) ‘สังคมปลอดยาเสพติด’ จึงกลายเป็นภาพฝัน

ของชุมชนมากมาย แต่แม้เราจะมองตนเองห่างจากยาเสพติดขนาดไหน ก็ยังสามารถปฏิเสธได้ว่า ปัญหายาเสพติดไม่อาจหมดไปในเวลาอันใกล้ ยังมีชุมชนอีกมากมายที่ผู้คนอยู่ร่วมกับยาเสพติดเป็นเวลานาน Sukkamnerd and Phutham (2024) สืบเนื่องจากปัญหายาเสพติดเป็นปัญหาที่พี่น้องประชาชนมีความกังวลและได้ร้องเรียนเข้ามาเพื่อให้หน่วยงานทุกภาคส่วนช่วยกันกำกับดูแลในเชิงรุก ซึ่งเป็นปัญหาต่อเนื่องยาวนานของสังคมไทย และแพร่กระจายไปทั่วทุกพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร นับเป็นวาระแห่งชาติต้องร่วมมือกันแก้ปัญหา Thanikan (2019) ปัญหายาเสพติดเป็นปัญหาที่มีความซับซ้อนเชื่อมโยงกับปัญหาทางสังคมอื่น ชุมชนในกรุงเทพมหานคร ถือได้ว่าเป็นพื้นที่เสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของยาเสพติด เหตุเพราะมีผู้คนที่หลากหลายรวมถึงเป็นพื้นที่เศรษฐกิจ การค้า ที่มีสถานประกอบการหลายรูปแบบ อีกทั้งมีชุมชนที่หลากหลายบริบททั้งชุมชนแออัด ชุมชนอาคารสูง ชุมชนหมู่บ้านจัดสรร เคหะชุมชน ชุมชนชานเมือง พี่น้องประชาชนก็ต่างมีวิถีชีวิตที่แตกต่างกัน และอาจมีหลายชีวิตที่หลงทางหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติดด้วยเหตุผลความจำเป็นที่ยากจะเข้าใจ Hfocus News Agency Deep Dive into the Health System (2024) ปัจจุบันพบว่าผู้ติดยาเสพติดมีแนวโน้มที่จะมีอายุน้อยลงเรื่อย ๆ เด็กและเยาวชนมีการใช้ยาเสพติดมากกว่าผู้ใหญ่รวมถึงใช้ในปริมาณที่มากกว่าเช่นเดียวกัน สารเสพติดแต่ละชนิดส่งผลต่อระบบประสาทของผู้เสพต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นการกดประสาท หลอนประสาท หรือกระตุ้นประสาท ทำให้อวัยวะและการทำงานของระบบต่าง ๆ ภายในร่างกายเกิดความผิดปกติสุขภาพเสื่อมโทรมลง ร่างกายซูบผอม หัวใจเต้นผิดปกติ ฯลฯ บางรายอาจมีอาการคุ้มคลั่งอันเป็นเหตุที่ก่อให้เกิดอันตรายถึงชีวิต มีผลเสียต่อสังคมอาจนำไปสู่การมั่วสุมเพื่อทำสิ่งผิดกฎหมายอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นการลักขโมย การใช้ความรุนแรง รวมถึงปัญหาอาชญากรรมที่จะก่อให้เกิดอันตรายต่อบุคคลและทรัพย์สินในชุมชนได้ ทำให้คนในชุมชนรู้สึกหวาดระแวงและไม่ปลอดภัย และส่งผลเสียต่อเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศ ในขณะเดียวกันสถานที่บำบัดผู้ติดยาเสพติดของกรุงเทพมหานครมีเฉพาะบ้านพิชิตใจแห่งเดียว ซึ่งไม่สามารถรองรับผู้ติดยาเสพติดที่เพิ่มขึ้นได้อย่างเพียงพอ Office of the Secretary of the Bangkok Metropolitan Council (2024) สำหรับนโยบายของกรุงเทพมหานคร คือ คนกรุงเทพฯ ร่วมใจ ปลอดภัยจากปัญหายาเสพติด ซึ่งประกอบด้วยเป้าหมายหลักให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อนจากปัญหายาเสพติดน้อยลง รวมทั้งผู้เสพยาเสพติดเข้าถึงบริการและการดูแลช่วยเหลือจากหน่วยบริการทุกภาคส่วนได้ครบทุกมิติอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานของหลักสิทธิมนุษยชน (Office of the Permanent Secretary of Bangkok, 2024)

ทั้งนี้พื้นที่บางซื่อ-ดุสิต มีประชากรทั้งสิ้นประมาณ 250,000 คน มีชุมชนทั้งสิ้นเกือบ 100 ชุมชนได้รับการร้องเรียนถึงปัญหายาเสพติดเข้ามาเป็นอันดับต้น ๆ โดยสถิติข้อมูลจากระบบสารสนเทศสถานีดำรวจสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่าปัญหาอาชญากรรมที่มีความผิดอาญา ในพื้นที่เขตบางซื่อ-ดุสิต อันดับ 1 คือ ยาเสพติด คิดเป็น 62% จากคดีอาญาทั้งหมด และสถิติการจับกุมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สน.ในพื้นที่เขตบางซื่อ-ดุสิต ทั้ง 5 สน. คดียาเสพติดมีจำนวนผู้ต้องหาเยอะที่สุดถึง 2,641 คน ข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2561 – ปัจจุบัน Matichon Online (2019) เขตดุสิต ถือเป็นหนึ่งในพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร ที่ประสบปัญหาเรื่องยาเสพติดในชุมชน ดังเช่น ชุมชนวัดสวัสดี เป็นพื้นที่สีแดง มีทั้งผู้ค้า ผู้เสพ และผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ จนคนในชุมชนต้องลุกขึ้นมาต่อสู้ มีหน่วยงานภาครัฐ มูลนิธิหญิงชายก้าวไกล มูลนิธิเด็กเยาวชนและครอบครัว

และได้รับกองทุนแม่ของแผ่นดิน คอยเป็นแรงหนุนเสริมและสนับสนุนแรก ๆ ใช้กระบวนการปราบปรามจับผู้ค้าและผู้เสพ แต่คนในชุมชนต้องอยู่อย่างหวาดระแวงเพราะมักจะมีเหตุอาชญากรรมเพิ่มขึ้นอีก ต่อมาจึงวางมาตรการโดยเก็บข้อมูลคัดกรอง ‘เปลี่ยนผู้เสพเป็นมิตร’ โดยเพื่อนช่วยเพื่อน ทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน มีสหวิชาชีพ นักสังคมสงเคราะห์และสำนักงานเขต ร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูลและหาอาชีพให้กับผู้ที่เข้ารับการบำบัด การได้รับการสนับสนุนให้มีอาชีพ มีรายได้ คนในสังคมให้โอกาสพวกเขา คือ จุดสำคัญของการเปลี่ยนพื้นที่สีแดงเป็นพื้นที่สีขาวในชุมชน Yonjohor (2024) การแก้ไขปัญหายาเสพติดให้มีประสิทธิภาพจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการแก้ไขปัญหายาเสพติด Mootima and Boonyari (2019) การสนับสนุนให้ชุมชนมีบทบาทสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่ของตนเอง ถือเป็นแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและความเข้มแข็งในการแก้ไขปัญหายาอย่างยั่งยืน โดยชุมชนสามารถมีส่วนร่วมได้ในหลายด้าน เช่น การสอดส่องดูแลพื้นที่ การป้องกัน การให้ความช่วยเหลือด้านบำบัดรักษา และการติดตามดูแลผู้ที่ผ่านกระบวนการบำบัด เพื่อช่วยให้สามารถกลับคืนสู่สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากปัญหาและความสำคัญข้างต้น การมีส่วนร่วมของชุมชนถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถช่วยลดปัญหายาเสพติดได้อย่างเป็นระบบและยั่งยืน เพราะชุมชนเป็นหน่วยพื้นฐานของสังคมที่มีความใกล้ชิดกับปัญหามากที่สุด และสามารถเข้าถึงกลุ่มเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา การจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการปัญหายาเสพติดในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยคาดหวังว่า ผลการศึกษานี้จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโมเดลการแก้ไขปัญหายาเสพติดที่สามารถนำไปปรับใช้ได้ในพื้นที่อื่น ๆ ของกรุงเทพมหานครและในระดับประเทศ อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างเป็นระบบและเกิดผลสัมฤทธิ์ในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการปัญหายาเสพติดในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการปัญหายาเสพติดในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

ศึกษาการจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการปัญหายาเสพติดในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อหาเอกสารแนวคิดทฤษฎี (Documentary Study)

เป็นการศึกษาการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ทั้งที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับการจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการปัญหาเสพติด เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการศึกษา สร้างกรอบแนวคิด และเครื่องมือวิจัยที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำนวน 72,924 คน (Department of Provincial Administration, 2025)

กลุ่มตัวอย่าง คือประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane (Yamane, 1967) ได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง 397 คน แต่เนื่องจากผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามที่สมบูรณ์ได้มากถึง 395 ฉบับ จึงวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 395 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

ขั้นตอนที่ 3 เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) ลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Close-ended Questions) ขึ้นมาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำการศึกษาจากข้อมูลพื้นฐานของชุมชน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการปัญหาเสพติด เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานและลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับการจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการปัญหาเสพติดในเขตดุสิต กรุงเทพมหานครมี 5 ระดับ โดยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนไว้ ดังนี้

มากที่สุด	=	5 คะแนน
มาก	=	4 คะแนน
ปานกลาง	=	3 คะแนน
น้อย	=	2 คะแนน
น้อยที่สุด	=	1 คะแนน

ขั้นตอนที่ 4 การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ในช่วงเดือนกรกฎาคม - ตุลาคม 2568 รวมระยะเวลาในการเก็บข้อมูลประมาณ 4 เดือน ดังนี้

1) เตรียมแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

2) ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่เป้าหมาย โดยอธิบายวัตถุประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างชัดเจน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วน

3) หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน จากนั้นคัดเลือกแบบสอบถามที่ได้มาตรฐานและสมบูรณ์ จำนวน 395 ชุด เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลต่อไป

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง (Editing) ของแบบสอบถามที่ได้รับ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลมีความสมบูรณ์และถูกต้อง หลังจากนั้น ทำการลงรหัส (Coding) ข้อมูลตามคู่มือลงรหัสที่กำหนดไว้ เพื่อจัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ จากนั้นจึงป้อนข้อมูล (Data Entry) ลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test และ One-way ANOVA เพื่อช่วยอธิบายลักษณะของข้อมูลและทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาการจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการปัญหาเสพติดในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร พบว่า การจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการปัญหาเสพติดในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ทั้ง 3 ด้าน ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการปัญหาเสพติดอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการประเมินมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.05$) รองลงมา คือ ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 3.04$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติ ($\bar{X} = 2.97$) ดังตารางที่ 1

การจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชน ในการจัดการปัญหาเสพติด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม
1. ด้านการวางแผน	3.04	0.71	ปานกลาง
2. ด้านการปฏิบัติ	2.97	0.12	ปานกลาง
3. ด้านการประเมิน	3.05	0.35	ปานกลาง
รวม	3.02	0.04	ปานกลาง

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับการจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการปัญหาเสพติดในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีดังนี้

ด้านการวางแผน การจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการปัญหาเสพติดในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ($\bar{X} = 3.04$) ซึ่งจัดระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า มีส่วนร่วมในการระบุปัญหาเสพติดที่เกิดขึ้นในพื้นที่ร่วมวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา เพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน มีระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.10 ($\bar{X} = 4.10$) และเข้าร่วมประชุมเพื่อออก

กฎ ระเบียบ หรือร่วมประชุมเพื่อให้ความเห็นชอบกฎ ระเบียบของชุมชน เพื่อให้ประชาชนในชุมชนถือปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2.58 ($\bar{X} = 2.58$) มีระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในระดับน้อย

ด้านการปฏิบัติ การจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการปัญหายาเสพติดในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ($\bar{X} = 2.97$) ซึ่งจัดระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า การปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สมาชิกในครอบครัวในการไม่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.26 ($\bar{X} = 4.26$) มีระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในระดับมากที่สุด ส่วนมีส่วนร่วมในการควบคุมสถานบริการและแหล่งมั่วสุมยาเสพติด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2.35 ($\bar{X} = 2.35$) มีระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในระดับน้อย

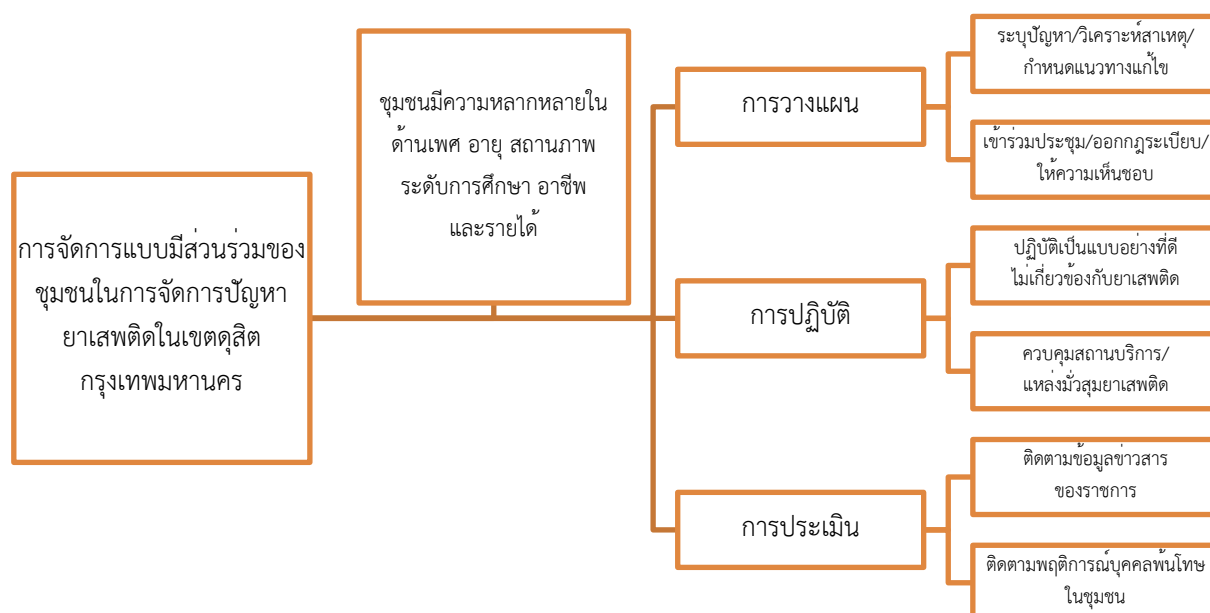
ด้านการประเมิน การจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการปัญหายาเสพติดในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ($\bar{X} = 3.05$) ซึ่งจัดระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า การได้ติดตามข้อมูลข่าวสาร การรณรงค์ป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติดของราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.55 ($\bar{X} = 3.55$) มีระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในระดับมาก ส่วนมีส่วนร่วมในการติดตามพฤติกรรมบุคคลพันโทศศิตยาเสพติดที่เข้ามาพักอาศัยในชุมชน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2.78 ($\bar{X} = 2.78$) มีระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในระดับปานกลาง

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบระดับการจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการปัญหา ยาเสพติดในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ว่า ประชาชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการปัญหายาเสพติดในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาการจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการปัญหายาเสพติดในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร สะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างการมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการจัดการแต่ละ ด้าน ดังนี้ ในด้านการวางแผน ชุมชนมีบทบาทสำคัญในการระบุปัญหา ยาเสพติดที่เกิดขึ้นในพื้นที่ ร่วมวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา เพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน และเข้าร่วมประชุม เพื่อออกกฎ ระเบียบ หรือร่วมประชุมเพื่อให้ความเห็นชอบกฎ ระเบียบของชุมชน เพื่อให้ประชาชนในชุมชน ถือปฏิบัติ ในกระบวนการปฏิบัติ ซึ่งเป็นส่วนที่ต้องลงมือทำจริง การมีส่วนร่วมของชุมชนคือการปฏิบัติเป็น แบบอย่างที่ดีแก่สมาชิกในครอบครัวในการไม่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด และมีส่วนร่วมในการควบคุมสถานบริการ และแหล่งมั่วสุมยาเสพติด แต่ว่าการมีส่วนร่วมยังอยู่ในระดับที่ค่อนข้างต่ำ ส่งผลให้การควบคุมสถานบริการ และแหล่งมั่วสุมยังไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ในทางกลับกัน ด้านการประเมินมีระดับการมีส่วนร่วมสูง โดย ชุมชนมีการได้ติดตามข้อมูลข่าวสาร การรณรงค์ป้องกันและแก้ไข ปัญหา ยาเสพติดของราชการ และมีส่วนร่วม ในการติดตามพฤติกรรมบุคคลพันโทศศิตยาเสพติดที่เข้ามาพักอาศัยในชุมชน นอกจากนี้ การศึกษายัง

ชี้ให้เห็นว่าการส่งเสริมและยกระดับการมีส่วนร่วมในระดับชุมชนนั้นควรคำนึงถึงความหลากหลายของประชาชนแต่ละกลุ่มอย่างละเอียดรอบคอบ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ เพราะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและการเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน โดยเฉพาะในพื้นที่เขตอุตสาหกรรมซึ่งมีประชากรหลากหลายกลุ่มไม่ว่าจะเป็นผู้อยู่อาศัยเดิม ผู้ย้ายถิ่นฐาน หรือกลุ่มแรงงาน การมีภูมิหลังทางสังคมและวิถีชีวิตที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การสร้างความร่วมมือและความเป็นเอกภาพในชุมชนยากขึ้น ความหลากหลายเหล่านี้ไม่เพียงแต่เป็นอุปสรรค แต่ยังเป็นโอกาสให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการจัดการปัญหาอาชญากรรมให้มีความหลากหลายมากขึ้น หากมีการสร้างกลไกที่สามารถรวบรวมความคิดเห็นและประสบการณ์จากทุกกลุ่มในชุมชน การเข้าใจในความแตกต่างเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับชุมชนได้มากยิ่งขึ้น ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า การจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการปัญหาอาชญากรรมในเขตอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการปัญหาอาชญากรรม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการปัญหาอาชญากรรมในด้านการประเมิน ด้านการวางแผน และด้านการปฏิบัติ ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะกระบวนการประเมินปัญหาอาชญากรรมยังคงอาศัยข้อมูลจากหน่วยงานภาครัฐเป็นหลัก ขณะที่การมีส่วนร่วมของชุมชนส่วนใหญ่จำกัดอยู่ที่การให้ข้อมูลพื้นฐานหรือการรายงานเหตุผ่านช่องทางที่มีอยู่ เช่น การแจ้งเบาะแส ซึ่งขาดการวิเคราะห์เชิงลึกหรือการระดมความคิดเห็นจากมุมมองของชุมชนอย่างแท้จริง ในขณะที่

กระบวนการวางแผนยังถูกกำหนดโดยหน่วยงานรัฐหรือองค์กรภายนอกเป็นหลัก แม้ชุมชนจะได้รับเชิญให้แสดงความคิดเห็นในบางกิจกรรม เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ แต่การนำข้อเสนอของชุมชนไปปฏิบัติจริงยังมีข้อจำกัด ทั้งจากนโยบายที่ขาดความยืดหยุ่นและทรัพยากรที่ไม่เพียงพอ ส่วนด้านการปฏิบัติ ชุมชนมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง เนื่องจากกิจกรรมส่วนใหญ่ยังเน้นการดำเนินงานโดยหน่วยงานรัฐ เช่น การจัดกิจกรรมรณรงค์หรือการเฝ้าระวังพื้นที่เสี่ยง ขณะที่บทบาทของชุมชนมักถูกจำกัดให้เป็นผู้สนับสนุนหรือผู้รับบริการมากกว่าผู้ขับเคลื่อนหลัก นอกจากนี้ เขตอุตสาหกรรมเป็นพื้นที่เขตเมืองที่มีความหนาแน่นของประชากรสูงและหลากหลาย ทั้งกลุ่มผู้อาศัยเดิม ผู้ย้ายถิ่นฐาน และกลุ่มแรงงาน ซึ่งส่งผลให้การรวมตัวหรือสร้างความร่วมมือในชุมชนเป็นไปได้ยาก ประชาชนส่วนใหญ่มีวิถีชีวิตที่เร่งรีบและให้ความสำคัญกับปัญหาส่วนตัวมากกว่าปัญหาชุมชน แม้ชุมชนจะรับรู้ถึงปัญหาอาชญากรรม แต่บางส่วนยังขาดความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับผลกระทบและแนวทางแก้ไขที่ยั่งยืน ทำให้การมีส่วนร่วมจำกัดอยู่เฉพาะกิจกรรมพื้นฐาน เช่น การรายงานเหตุหรือการเข้าร่วมประชุมครั้งคราว ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จำกัดศักยภาพการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Jitharn, Thanusin, Prodprakhon and Aiangprakhon (2024) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการจัดการปัญหาอาชญากรรมของชุมชนตำบลหนองบอน อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการปัญหาอาชญากรรมของผู้นำชุมชนและประชาชนในพื้นที่อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Koklang, Pharcharuen and Chatmontree (2021) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กรณีศึกษาเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่าระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Duangchanthip (2023) ได้ศึกษาบทบาทของผู้นำชุมชนและการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลตามมาตรการการป้องกันปัญหายาเสพติดในพื้นที่ อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) ซึ่งความสอดคล้องของผลการศึกษาสอดคล้องถึงความจำเป็นในการปรับปรุงกระบวนการมีส่วนร่วมให้ชุมชนมีบทบาทมากขึ้นทั้งในเชิงนโยบายและการปฏิบัติ เพื่อให้การแก้ปัญหายาเสพติดเกิดประสิทธิภาพและยั่งยืน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบระดับการจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการปัญหาอาชญากรรมในเขตอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ พบว่า ประชาชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการปัญหาอาชญากรรมในเขตอุตสาหกรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีส่วนร่วมมากกว่าเพศหญิง ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีส่วนร่วมมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ ผู้ที่มีสถานภาพสมรส มีส่วนร่วมมากกว่าสถานภาพอื่น ๆ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีส่วนร่วมมากกว่าระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า ผู้ที่ประกอบอาชีพอาชีพรับราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีส่วนร่วมมากกว่าอาชีพอื่น ๆ และผู้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาทขึ้นไป มีส่วนร่วม

มากกว่ากลุ่มผู้มีรายได้ต่ำ จึงบ่งชี้ให้เห็นภาพว่า เพศชายที่มีรายได้สูงและมีการศึกษาที่ดี จะแสดงระดับความรับผิดชอบต่อสังคมที่สูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ ในการมีส่วนร่วมจัดการปัญหาเสพติดในชุมชนของเขตอุตสาหกรรมคล่องกับผลการวิจัยของ Koklang, Pharcharuen and Chatmontree (2021) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กรณีศึกษาเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดพบว่า ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Namfang, Tawtong, Seeda and Prunggead (2024) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่บ้านทะเลอก หมู่ที่ 6 ตำบลสวาย อำเภอมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ผลการศึกษวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกัน อาชีพต่างกันมีส่วนร่วมในการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดโดยภาพรวมแตกต่างกัน ความสอดคล้องของผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีบทบาทสำคัญในการกำหนดระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการปัญหายาเสพติด โดยเฉพาะกลุ่มที่มีรายได้สูงและมีการศึกษาก็มีส่วนร่วมมากกว่า ซึ่งอาจเป็นเพราะกลุ่มเหล่านี้มีทรัพยากรและความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับปัญหามากกว่า ดังนั้น การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนควรคำนึงถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สรุป

การจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการแก้ไขปัญหายาเสพติดในเขตอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ชุมชนมีการมีส่วนร่วมในด้านการประเมินมากที่สุด รองลงมาคือด้านการวางแผน และด้านการปฏิบัติมีระดับการมีส่วนร่วมน้อยที่สุด ในด้านการวางแผนพบว่าชุมชนมีบทบาทสำคัญในการระบุปัญหาเสพติดที่เกิดขึ้นในพื้นที่ และร่วมกันวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชน อย่างไรก็ตาม การเข้าร่วมประชุมเพื่อออกกฎระเบียบหรือให้ความเห็นชอบต่อกฎระเบียบของชุมชนมีระดับการมีส่วนร่วมน้อยที่สุด ในด้านการปฏิบัติพบว่าชุมชนให้ความสำคัญกับการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สมาชิกในครอบครัวในการไม่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด อย่างไรก็ตาม การมีส่วนร่วมในการควบคุมสถานบริการและแหล่งมั่วสุมยาเสพติดยังอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดบางประการของชุมชนในการป้องกันและปราบปรามปัญหายาเสพติด ในด้านการประเมินพบว่าชุมชนให้ความสนใจในการติดตามข้อมูลข่าวสารและการณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของภาครัฐ อย่างไรก็ตาม การมีส่วนร่วมในการติดตามพฤติกรรมของบุคคลพันโทคดียาเสพติดที่เข้ามาพักอาศัยในชุมชนยังอยู่ในระดับที่ไม่สูงมากนัก นอกจากนี้ เมื่อนำปัจจัยส่วนบุคคลมาใช้ในการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วม พบว่าปัจจัยต่าง ๆ เช่น อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการปัญหายาเสพติด โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์มีอิทธิพลต่อบทบาทและระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการปัญหา ยาเสพติดในเขตดงสุต กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ควรส่งเสริมให้ชุมชนมีบทบาทในการดำเนินมาตรการเชิงรุกมากขึ้น เช่น การสร้างเครือข่ายอาสาสมัคร ป้องกันยาเสพติดภายในชุมชน และการจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติที่ช่วยลดปัจจัยเสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของ ยาเสพติด

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ควรมุ่งเน้นการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่เหมาะสมกับกลุ่มประชากรแต่ละประเภท เช่น การจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการที่ตรงกับความต้องการของแต่ละกลุ่ม เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ควรศึกษาปัจจัยเชิงลึกที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในแต่ละด้าน โดยเฉพาะปัจจัย ทางสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจที่อาจมีผลต่อระดับการมีส่วนร่วม

2.2 ควรเพิ่มการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนความคิดเห็นและประสบการณ์ของประชาชนในชุมชนได้ อย่างครอบคลุม

2.3 ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และ องค์กรภาคประชาสังคม เพื่อให้เห็นภาพรวมของการจัดการปัญหายาเสพติดอย่างเป็นระบบและสามารถ นำไปพัฒนานโยบายหรือมาตรการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

References

- Department of Provincial Administration. (2025). *Population Statistics*. Bangkok: Department of Provincial Administration.
- Duangchanthip, W. (2023). *Roles of Community Leaders and Public Participation Affecting the Achievement of Drug Problem Prevention Measures in Ban Muang District Sakon Nakhon Province*. (Master's Thesis). Sakon Nakhon Rajabhat University. Sakon Nakhon.

- Hfocus News Agency, Deep Dive into the Health System. (2024). *Bangkok Promotes "Community Surrounding Protection" To Solve Drug Problems In 4 Dimensions, Attracting Communities to Give Drug Users Opportunities to Return to Society*. Retrieved January 18, 2025, from <https://www.hfocus.org/content/2024/06/30890>
- Jitharn, T., Thanusin, N., Prodprakhon, W., & Aiangprakhon, K. (2024). Participation of Community Leaders in Managing Drug Problems of The Nong Bon Subdistrict Community Prakhon Chai District Buriram Province. *Journal of Governance and Social Innovation*, 1(02), 71–85.
- Koklang, K., Pharcharuen, W., & Chatmontree, W. (2021). Public Participation in Drug Prevention and Solution Case Study of Sanam Chai Subdistrict Administrative Organization, Satuek District, Buriram Province. *Journal of Peace Periscope*, 2 (1), 1–11.
- Matichon Online. (2019). *'Thanikan' Pushes for the 'White Society, Bang Sue-Dusit' Project as A Pilot Project to Solve the Drug Problem*. Retrieved January 18, 2025, from https://www.matichon.co.th/politics/news_1648157
- Mootima, S., & Boonyari, B. (2019). Community-Based Participatory Management of Drug Abuse Prevention in Bangkok: Case Study in Suanluang District. *Dhonburi Rajabhat University Journal*. 13(2), 11–25.
- Namfang, T., Tawtong, S., Seeda, P., & Prunggead, Y. (2024). There is Public Participation in Preventing and Solving Drug Problems in the Ban Talok area, Village No. 6, Sawai Subdistrict, Mueang Surin District. Surin Province. *Administrative Journal for Local Development*, 3(1), 21–32.
- Office of the Permanent Secretary of Bangkok. (2024). *Proceed With Prevention and Resolution of Drug Problems in The Bangkok Area in An Intensive Manner*. Bangkok: Office of the Permanent Secretary of Bangkok.
- Office of the Secretary of the Bangkok Metropolitan Council. (2024). *Request For BMA To Increase the Capacity to Rehabilitate Drug Addicts, Preparing Them to Return to Society*. Bangkok: Office of the Secretary of the Bangkok Metropolitan Council.
- Office of the Permanent Secretary of Bangkok. (2024). *Proceed With Prevention and Resolution of Drug Problems in The Bangkok Area in An Intensive Manner*. Bangkok: Office of the Permanent Secretary of Bangkok.

- Phufa Rest Home. (2023). *Drug problems in Thailand and solutions in 2023 – Phufa Rest Home*. Retrieved January 18, 2025, from <https://www.phufaresthome.com/blog/drugs-problem-in-thailand-2023/>
- Sukkamnerd, W., & Phutham, N. (2024). *“If People in The Community Trust Us, They Will Dare to Say That They Use Drugs”: 4 Stories from A Safe Community, Even If They Are Not Free from Drugs*. Retrieved January 18, 2025, from <https://think.moveforwardparty.org/article/urban-development/4349/>
- Thanikan, O. (2019). *Launch Of The “White Society” Project in Bang Sue-Dusit Area as A Pilot Project to Solve Drug Problems After Finding That the Number 1 Complaints from The Public*. Retrieved January 18, 2025, from <https://oumthanikan.com/PathumProject-in-Society-/>
- UNODC World Drug Report. (2022). *Highlights Trends on Cannabis Post-Legalization, Environmental Impacts of Illicit Drugs, And Drug Use Among Women and Youth*. Retrieved December 28, 2022, from <https://www.unodc.org/unodc/frontpage/2022/June/unodc-world-drug-report-2022highlights-trends-oncannabis-post-legalization--environmental-impacts-of-illicit-drugs--and-drug-use-among-women-and-youth.html>
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis*. (2nd ed.). New York: Harper and Row.
- Yonjohor, N. (2024). *Bangkok Promotes “Community Surrounding Protection” To Solve Drug Problems In 4 Dimensions, Attracting Communities to Give Drug Users Opportunities to Return to Society*. Retrieved 18 September 2024, from <https://nukelonghospital.moph.go.th/index.php?name=news&file=readnews&id=3360>

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขต
นนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

THE INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO
TEACHERS' PERSPECTIVES IN NONGTHABURI EDUCATIONAL 1 UNDER THE
SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE NONGTHABURI

¹ศิตลา กฤติธีอธิส และ ²โสภา อำนวยรัตน์

¹Sitala Krittithetheeathis and ²Sopa Umnuayrat

¹วิทยาลัยการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา

¹School of Education, University of Phayao, Thailand

¹Corresponding Author's Email: sitala.krtt@gmail.com

Received: 2025-02-25

Revised: 2025-03-31

Accepted: 2025-03-31

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยครูจำนวน 226 คน ในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาด้วยดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.996 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 1.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการสร้างองค์กร ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง 2) ผลการศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี พบว่า ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้

การบริหารงาน ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรม สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ ควรให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยง โดยพัฒนากลยุทธ์การรับมือกับความเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objective of this study was to examine the level of innovative leadership among school administrators and to gather recommendations for its development, based on the perspectives of teachers in the Nonthaburi 1 Educational Network under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi. The sample group consisted of 226 teachers from the Nonthaburi 1 Educational Network. The research instrument used was a five-point Likert scale questionnaire, which was validated for content validity with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) of 1.00 and demonstrated a reliability coefficient of 0.996. The statistical methods employed for data analysis included mean, percentage, and standard deviation.

Research findings revealed that:

1) The overall level of innovative leadership among school administrators, as perceived by teachers in the Nonthaburi 1 Education Network under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi, was rated at a high level ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 1.05). When considering individual dimensions, all were also rated at a high level. Ranked by mean scores from highest to lowest, the dimension with the highest mean was creating a learning-conducive atmosphere and culture, followed by creative thinking and organizational development, respectively. The dimension with the lowest mean was risk management.

2) Regarding recommendations for the development of innovative leadership among school administrators, based on teachers' perspectives in the Nonthaburi 1 Education Network, it was found that administrators should articulate a clear vision for integrating technology and innovation into school management. They should promote staff participation in innovation development, support knowledge sharing, and foster an environment that encourages creativity. Additionally, attention should be given to risk management by

developing strategic responses to change in order to enhance the effectiveness of school administration.

Keywords: Innovative Leadership; School Administrators

บทนำ

ปัจจุบันเทคโนโลยีและนวัตกรรมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การศึกษามีบทบาทสำคัญในการเตรียมบุคคลให้พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ ในสังคม ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) ได้กำหนดกรอบการพัฒนาประเทศในระยะยาวเพื่อให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม การศึกษาเป็นหนึ่งในภาคส่วนสำคัญที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนา ซึ่งรวมถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การลดความเหลื่อมล้ำ และการเตรียมความพร้อมของนักเรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยยุทธศาสตร์ดังกล่าวประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง, การสร้างความสามารถในการแข่งขัน, การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์, การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม, การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม, และการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ Office of the National Economic and Social Development Council (2018) ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้กำหนดกรอบทิศทางการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 - 2570 โดยมุ่งเน้นมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษา การลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และการเตรียมความพร้อมของนักเรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สามารถแข่งขันในเวทีโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองความเปลี่ยนแปลงโดยมีเป้าหมายในปี พ.ศ. 2570 การพัฒนาการเรียนรู้และศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย โดยเน้นการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 เป็นสังคมแห่งดิจิทัลและนวัตกรรม นโยบายดังกล่าวมุ่งเน้นการสร้างบุคคลให้มีทักษะการดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการสร้างหรือผลิตนวัตกรรม การพัฒนาในด้านนี้ ถือเป็นความท้าทายสำคัญของระบบการศึกษา (Office of the Basic Education Commission, 2023)

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพ มีความใฝ่รู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่นซึ่งมีความแตกต่างหลากหลายได้ มีความรู้เท่าทันโลก และมีทักษะในการประกอบอาชีพตามความถนัดของผู้เรียนแต่ละคน และให้รัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ร่วมกันพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีความเท่าเทียมกันอย่างแท้จริง ควรกำหนดให้มีพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ซึ่งเป็นพื้นที่สำหรับการปฏิรูปการบริหารและการจัดการการศึกษา เพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการศึกษา

เป็นแบบอย่างในการกระจายอำนาจและมอบอิสระให้กับหน่วยงานการศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งหวังให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพ พร้อมทั้งลดความเหลื่อมล้ำ รวมถึงการขยายผลนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนและการนำวิธีปฏิบัติที่ดีไปใช้ในวงกว้าง อีกทั้งนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา ได้กำหนดมาตรการและแนวทางการดำเนินการการพัฒนาวัตกรรมการ เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เป็นมาตรการในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การนำเทคโนโลยีการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Technology) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่าง ๆ ตั้งแต่การรวบรวมข้อมูลผู้เรียน ข้อมูลครู ข้อมูลสถานศึกษา ข้อมูลงบประมาณ และข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็น มาทำการวิเคราะห์เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามสมรรถนะและความถนัด นอกจากนี้ยังมีการจัดการระบบบริหารงานสำนักงาน เช่น ระบบแผนงานและงบประมาณ ระบบบัญชี ระบบพัสดุ และระบบสารบรรณ เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเชื่อมโยงกันทั่วทั้งองค์กร Ministry of Education (2019) นอกจากนี้ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการพัฒนาผู้นำ คือ พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และการมีส่วนร่วมของชุมชน ทั้งนี้ได้มีการกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะและสมรรถนะในการเป็นผู้นำในการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนควรมี เพื่อสร้างความตระหนักรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติ รวมถึงความสามารถในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารควรมีความสามารถในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และกรอบการทำงานที่จะช่วยให้สามารถนำความคิดสร้างสรรค์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทัศนคติและเรียนรู้เพื่อเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยให้ความสำคัญกับสองประเด็นหลัก คือ การนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม พร้อมทั้งนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาใช้ในการแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรไปสู่แนวทางที่เน้นนวัตกรรมมากยิ่งขึ้น Ministry of Education (2016) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จึงจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในด้านการบริหารสถานศึกษาเกิดการสร้าง พัฒนา และเป็นแรงผลักดัน เพื่อให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของไทยในปัจจุบัน ภายใต้สังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและการแข่งขันที่สูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความสามารถในการนำเสนอและประยุกต์ใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนและการบริหารจัดการสถานศึกษา การศึกษาในยุคดิจิทัลจึงไม่เพียงแต่การถ่ายทอดความรู้ แต่ยังเป็นการสร้างทักษะและความสามารถที่จำเป็นในการดำรงชีวิต

ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาบุคคลที่มีคุณภาพจึงเป็นกุญแจสำคัญที่สามารถนำพาประเทศไปสู่อนาคตที่มั่นคงและยั่งยืนได้อย่างแท้จริง

จากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เป้าประสงค์ ที่ 3 ครูมีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความรู้ทางวิชาการและมีทักษะการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active Learning) จัดการเรียนรู้ตามแนวทางพหุปัญญา เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และมีทักษะการใช้เทคโนโลยี และ กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา เป้าประสงค์ที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นมืออาชีพ คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ และการบริหารแบบ ร่วมมือ Nonthaburi Secondary Educational Service Area Office (2024) แสดงว่าสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัศึกษานนทบุรี ต้องการยกระดับคุณภาพการศึกษา มุ่งเน้นการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการ สู่ระบบดิจิทัลและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active Learning) โดยใช้นวัตกรรมและ เทคโนโลยี เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้บริหารเป็นบทบาทสำคัญในการบริหาร จัดการ การทำงานแบบมีส่วนร่วมที่เอื้อต่อการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม นำไปสู่การ ปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ จากรายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี ปีงบประมาณ 2566 Nonthaburi Secondary Educational Service Area Office (2024) ระบุว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน ด้านการใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีในการจัดการเรียน การสอน และด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ด้วยประเด็นปัญหาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าควรต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้มากขึ้น ทำให้ผู้วิจัย มีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง และพัฒนา สถานศึกษาเพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับสถานศึกษา โดยได้องค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และ 6) ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม

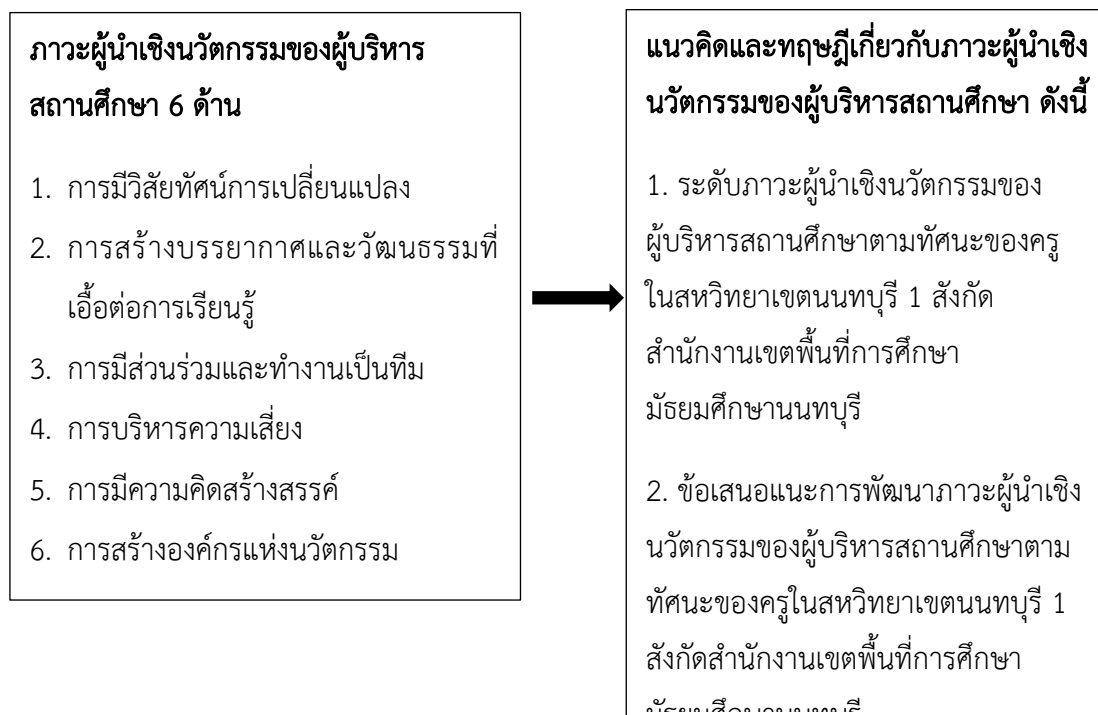
ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี เพื่อจะได้ทราบผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ทัศนะของครูและนำผลของข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะ ของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรีไปใช้ประโยชน์ในการ พัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยมีกรอบแนวคิดทฤษฎีในการวิจัย ดังแสดงในภาพ



รูปภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น เพื่อให้เกิดการดำเนินการศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ปีการศึกษา 2567 จำนวน 6 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 508 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 226 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie & Morgan, 1970 as cited in Silpcharu (2014) เทียบขนาดของประชากรที่จำนวน 550 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 226 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่รวมถึงได้ศึกษาข้อคำถามจากรายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง นำมาสรุปเป็นแบบสอบถาม โดยให้ข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์ จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และ 6) ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีคิดของ ลิเคิร์ต

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ลักษณะของแบบสอบถามเป็นปลายเปิด

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พบว่า ข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ซึ่งถือว่า เป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ ความตรงเชิงเนื้อหา

2) ผู้วิจัยดำเนินการยื่นขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์

3) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.996

4) ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 226 ฉบับ

5) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยกระทำโดย 2 วิธี ดังนี้ 1) แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง 2) แจกแบบสอบถามทางช่องเมลล์ของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้ธุรการโรงเรียนกระจายข่าว ในการตอบแบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google Form โดยกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ระยะเวลา 20-30 วัน

6) ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 226 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 226 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติตามขั้นตอนดังนี้

1) ผลของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศและประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และวิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2) ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) ผลการศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสร้างข้อสรุป

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี เสนอผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ในภาพรวม

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับ		การแปลผล	ลำดับ
		n = 226			
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	3.70	1.08	มาก	4
2	ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่ เอื้อต่อการเรียนรู้	3.85	1.02	มาก	1
3	ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	3.65	1.10	มาก	5
4	ด้านการบริหารความเสี่ยง	3.60	1.18	มาก	6
5	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	3.79	0.96	มาก	2
6	ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม	3.71	1.19	มาก	3
รวม		3.72	1.05	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = 1.05) เมื่อพิจารณาเป็นราย

ด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 1.02) รองลงมาคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.96) และด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 1.19) ตามลำดับ ส่วนด้านการบริหารความเสี่ยง ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 1.18) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นนนทบุรี พบว่า ผลการศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นนนทบุรี มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการพัฒนาโรงเรียนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี มีความถี่มากที่สุด รองลงมาคือการเปิดรับความคิดเห็นจากทุกฝ่าย และผู้บริหารควรพัฒนาบุคลากรให้มีแนวคิดและวิสัยทัศน์ใหม่ไปพร้อมกัน มีความถี่น้อยที่สุด

ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ร่วมกัน มีความถี่มากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารควรจัดการประชุมและผู้นำกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรม และผู้บริหารต้องปรับปรุงบรรยากาศห้องเรียนเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ มีความถี่น้อยที่สุด

ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนานวัตกรรม มีความถี่มากที่สุด รองลงมาคือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตนเองกับบุคลากร และผู้บริหารควรเข้ามามีส่วนร่วมและให้กำลังใจในการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน มีความถี่น้อยที่สุด

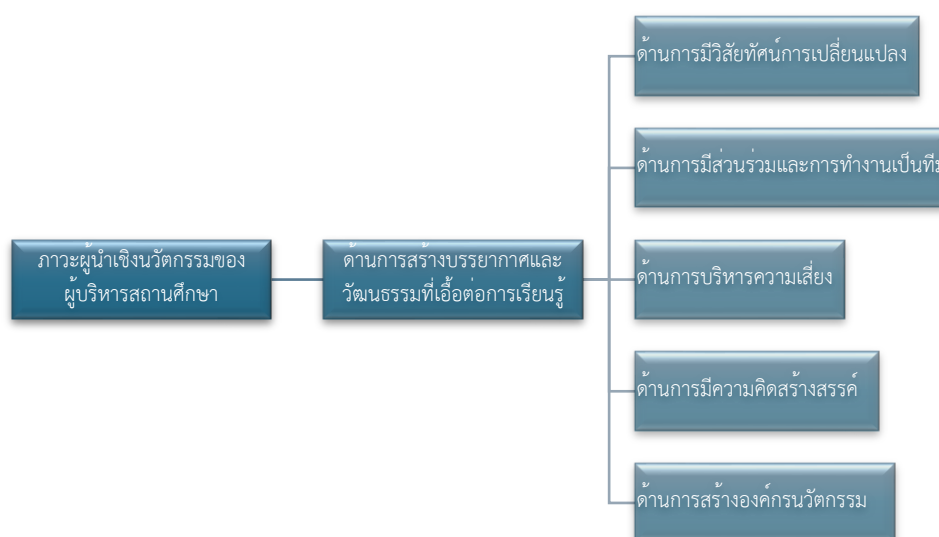
ด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่า ผู้บริหารต้องบริหารจัดการความเสี่ยงในทุกด้าน เช่น การเงิน บุคลากร และการเรียนการสอน รองลงมาคือ ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และผู้บริหารต้องเสริมมาตรการป้องกันความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยของนักเรียนและบุคลากร มีความถี่น้อยที่สุด

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ โดยอิสระ มีความถี่มากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารต้องกระตุ้นให้บุคลากรคิดริเริ่มและแสดงความคิดเชิงนวัตกรรมใหม่ ๆ และผู้บริหารควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีความถี่น้อยที่สุด

ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารต้องพัฒนาทักษะผู้นำด้านนวัตกรรมและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีความถี่มากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการเรียนการสอน และผู้บริหารควรนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อลดภาระงานของครู มีความถี่น้อยที่สุด

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 6 องค์ประกอบสำคัญที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน โดยมีการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุด ซึ่งผู้บริหารต้องส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม ตามด้วยการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ที่เน้นการส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิดและแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ องค์ประกอบด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรมมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะผู้นำและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ การพัฒนาวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงต้องมีความชัดเจนในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ขณะที่การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเน้นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนการบริหารความเสี่ยงต้องครอบคลุมทั้งด้านการเงิน บุคลากร และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน โดยมีการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นเป้าหมายสูงสุด ซึ่งต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์ประกอบอื่น ๆ อย่างเป็นระบบ การพัฒนาตามแผนภาพจะช่วยยกระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น อยู่ในระดับมากในทุกด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการวิเคราะห์ทิศทางและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้อย่างชัดเจน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงการพัฒนาที่ยั่งยืนและการสร้างนวัตกรรมเป็นสำคัญ ความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายไปยังครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความเข้าใจและการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม โดยจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระทางความคิด สามารถนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ได้อย่างเต็มที่ มีการสร้างความไว้วางใจระหว่างบุคลากร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ผู้บริหารแสดงความสามารถในการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ มีการวิเคราะห์และควบคุมการดำเนินงานเพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น มีกระบวนการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลว เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง การบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพนี้ช่วยสร้างความมั่นใจในการทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร โดยส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร และการสร้างนวัตกรรม มีการสร้างแรงจูงใจผ่านการให้รางวัลและการยกย่องชมเชยบุคลากรที่สร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยกระตุ้นให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของ Saraphon (2022) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของ Nuanthong (2022) เรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของ Kareerat and Paopan (2024) เรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของ

Wongsin, Unruean and Pangthai (2024) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการพัฒนาโรงเรียนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี มีความถี่มากที่สุด ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ร่วมกัน มีความถี่มากที่สุด ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนานวัตกรรม มีความถี่มากที่สุด ด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่า ผู้บริหารต้องบริหารจัดการความเสี่ยงในทุกด้าน เช่น การเงิน บุคลากร และการเรียนการสอน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ โดยอิสระ มีความถี่มากที่สุด ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารต้องพัฒนาทักษะผู้นำด้านนวัตกรรมและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีความถี่มากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงาน ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรม สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ ควรให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยง โดยพัฒนากลยุทธ์การรับมือกับความเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา

สรุป

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี พบว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากในทุกด้าน สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการวิเคราะห์ทิศทางและแนวโน้มทางการศึกษาได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ยั่งยืนและการสร้างนวัตกรรม การสื่อสารวิสัยทัศน์ไปยังครูและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพทำให้เกิดความเข้าใจและการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

ดังนั้นผู้บริหารยังมีความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม โดยส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร รวมถึงการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ ซึ่งช่วยให้สามารถทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ได้อย่างมั่นใจ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรม และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ควรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน โดยความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม โดยส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร รวมถึงการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ซึ่งจะช่วยสร้างความมั่นใจในการทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร โดยการสนับสนุนการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสร้างนวัตกรรมก็เป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้ การสร้างแรงจูงใจผ่านการให้รางวัลและการยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานสร้างสรรค์จะช่วยกระตุ้นให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ควรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกด้าน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรม สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ และการให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยง โดยพัฒนากลยุทธ์การรับมือกับความเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

- 2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
- 2.2 ควรศึกษาการพัฒนาระบบการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา
- 2.3 ควรศึกษาแนวทางการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

References

- Kareerat, S., & Paopan, C. (2024). Innovative leadership of school administrators affecting to teaching efficiency of teachers under Khonkaen Primary Education Service Area Office 3. *Journal of Education*, 11(1), 163-177.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Ministry of Education. (2019) *Educational Innovation Zone Act*. Ministry of Education. Retrieved April 30, 2023, from <https://www.moe.go.th/พระราชบัญญัติพื้นที่>
- Nonthaburi Secondary Educational Service Area Office. (2024). *Retrieved Annual Performance Report According to the Action Plan for Fiscal Year 2023*, Retrieved July 31, 2024, from <https://main.spmnonthaburi.go.th/annualreport>

- Nuanthong, P. (2022). *Innovative leadership of school administrators under Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2*. The 13th Hatyai National and International Conference (pp. 1434-1449). Songkhla: Hatyai University.
- Office of the Basic Education Commission. (2023). *Basic Education Development Plan (2023-2027)*. Retrieved April 10, 2023, from <https://www.obec.go.th/archives/813787>
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2018). *National Strategy 2018-2037*. Retrieved October 13, 2023, from https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_PlanOct2018.pdf
- Saraphon, B. (2022). *Innovative leadership of administrators affecting the effectiveness of personnel management of educational institutions under Udon Thani Secondary Educational Service Area Office*. Sakon Nakhon Rajabhat University.
- Silpcharu, T. (2014). *Research and statistical analysis with SPSS*. V Inter Print.
- Wongsin, L., Unruean, P., & Pangthai, S. (2024). Innovative leadership of school administrators enhanced the effectiveness for schools under the office of Udon Thani primary educational service area 3. *Journal of Political Science Strategies*, 4(1), 282-294.

แนวทางการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนในยุคปัญญาประดิษฐ์ของโรงเรียนเทศบาล 5

เด่นห้า สำนักงานการศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย

ADMINISTRATION FOR COMMUNITY RELATIONS MANAGEMENT IN THE ERA OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE: A CASE STUDY OF MUNICIPAL SCHOOL 5 DEN HA, EDUCATION BUREAU, UNDER CHIANG RAI MUNICIPALITY

¹วรชาติ ภูลคร,²ไพโรภ รัตนชูวงศ์ และ ³ประเวศ เวชชะ

¹Worachart Pulacorn, ²Pairop Rattanachuwong and ³ Prawet Wetcha

¹หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

¹Master of Education Program in Educational Administration,

Chiang Rai Rajabhat University, Thailand

Received: 2025-02-27

¹Corresponding Author's Email: 668914019@crju.ac.th

Revised: 2025-03-14

Accepted: 2025-03-17

บทคัดย่อ

การศึกษาอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชน 3) เพื่อเสนอแนวทางภาพอนาคตที่พึงประสงค์ที่ตอบสนองต่อการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบริหารงานสัมพันธ์ชุมชน 4) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนในยุคปัญญาประดิษฐ์ของโรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า สำนักงานการศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย โดยใช้เครื่องมือที่ศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีผลการศึกษา โดยสรุปดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนพบว่าทั้งปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ตลอดจนการสนับสนุนจากหน่วยงานท้องถิ่นและความพร้อมของชุมชน ล้วนส่งผลต่อสภาพการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนทั้งสิ้น 3. ภาพอนาคตที่พึงประสงค์ที่ตอบสนองต่อการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนมีตัวชี้วัดที่สำคัญความสำเร็จเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการพัฒนาระบบสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และการสร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับการมีส่วนร่วม 4. แนวทางการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนโดย ดำเนินการใน 5 ด้าน

หลัก ได้แก่ 1) การเสริมสร้างความสัมพันธ์ชุมชน 2) การประชาสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล 3) การให้บริการชุมชนด้วยแพลตฟอร์มออนไลน์ 4) การได้รับความช่วยเหลือจากชุมชนผ่านเครือข่ายดิจิทัล และ 5) การเสริมบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาโดยใช้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์จาก AI

คำสำคัญ : การบริหารความสัมพันธ์ ; ความสัมพันธ์ชุมชน ; โรงเรียนกับชุมชน ; ปัญญาประดิษฐ์

Abstract

This independent study aims to: examine the current state of community relations management; investigate the factors influencing community relations management; propose a desirable future scenario that aligns with effective management and development of community relations; and present strategic guidelines for managing community relations in the era of artificial intelligence at Tessaban 5 Den Ha School under the Office of Education, Chiang Rai Municipality. The research tools employed in the study included questionnaires and interviews. The key findings of the study are summarized as follows:

1) The overall findings indicate that the community relations management is at a high level. 2) The factors influencing the state of community relations management include both internal and external factors, as well as support from local agencies and the community's readiness— all of which significantly impact the effectiveness of community relations management. 3) The desirable future vision for community relations management includes clear success indicators, with an emphasis on integrating artificial intelligence (AI) technology to enhance communication systems between schools and communities, and to establish digital platforms for participatory engagement. 4) The strategic guidelines for community relations management comprise five key areas: (1) Strengthening community relationships, (2) Public relations through digital technology, (3) Providing community services via online platforms, (4) Receiving support from the community through digital networks, and (5) Enhancing the role of the school board using AI-based data analytics.

Keywords: Guidelines; Relationship Management; Community Relations; School and Community

บทนำ

ยุคปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence Era) เป็นยุคที่เทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทต่อชีวิตประจำวันของมนุษย์อย่างยิ่ง ในอนาคต AI จะถือเป็นกุญแจสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ และเป็นเครื่องมือสำหรับการแข่งขันกันระหว่างประเทศในโลกยุคใหม่ โดยเครื่องมือที่ใช้ AI ด้วย เมื่อหันกลับมามองประเทศไทย การที่ประเทศไทยจะก้าวไปสู่จุดที่มีศักยภาพในการแข่งขันด้าน AI เท้าเทียมกับต่างประเทศนั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือกันจากทุกภาคส่วนในการเตรียมความพร้อมตั้งแต่วันนี้ โดยเริ่มสร้างความตระหนักรู้ด้าน AI และจริยธรรม ให้กับสังคมไทย เพื่อให้คนไทยรู้เท่าทัน AI และได้รับประโยชน์จากความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และการเปลี่ยนผ่านสู่ยุค AI (Thiramongkhon , 2022)

โรงเรียนเป็นศูนย์กลางสำคัญในการพัฒนาสังคม โดยมีบทบาทในการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง Epstein (2018) ในบริบทของประเทศไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 29 ได้กำหนดให้สถานศึกษาต้องมีการส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชน และสร้างความร่วมมือกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชน การนำ AI และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร การบริหารข้อมูล และการสร้างความร่วมมือที่ครอบคลุมมากขึ้น ตัวอย่างเช่น แพลตฟอร์ม AI สามารถช่วยให้โรงเรียนสามารถวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของชุมชน และจัดทำแนวทางที่ตอบสนองความต้องการเหล่านั้นได้ดียิ่งขึ้น Selwyn (2019) นอกจากนี้ AI ยังสามารถใช้ใน แชทบอท (Chatbot) สำหรับตอบคำถามของผู้ปกครองและชุมชนเกี่ยวกับกิจกรรมของโรงเรียน ระบบแจ้งเตือนอัตโนมัติ สำหรับกิจกรรมที่สำคัญ และ แพลตฟอร์มประชุมออนไลน์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้โรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า มีแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนในการร่วมมือพัฒนาการจัดการศึกษาทั้งปัจจุบัน และอนาคตพร้อมปัจจัยสนับสนุนการบริหารการศึกษา จึงเล็งเห็นถึงความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนในยุคปัญญาประดิษฐ์ ของโรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า สังกัดเทศบาลนครเชียงรายโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมที่มีความเหมาะสมกับบริบทของการบริหาร ซึ่งผู้วิจัยเล็งเห็นว่าผลการศึกษาค้นคว้านี้จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในการเป็นแนวทางการบริหาร ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนในยุคไทยประดิษฐ์ของโรงเรียน ในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในยุคปัญญาประดิษฐ์ของโรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า สังกัดเทศบาลนครเชียงราย

2. เพื่อศึกษาเหตุปัจจัยสำคัญอะไรบ้างที่มีผลต่อการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า สังกัดเทศบาลนครเชียงราย

3. เพื่อเสนอแนวทางภาพอนาคตที่พึงประสงค์ที่ตอบสนองต่อการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า สังกัดเทศบาลนครเชียงราย

4. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนในยุคปัญญาประดิษฐ์ของโรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า สังกัดเทศบาลนครเชียงราย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า สังกัดเทศบาลนครเชียงราย

1. ประชากร

ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า สังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำนวน 3 คน ครูผู้สอนโรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า สังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำนวน 61 คน ชุมชน จำนวน 721 คน ผู้ปกครองนักเรียนจำนวน 721 คน คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 15 คน รวมทั้งสิ้น 1,521 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า สังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำนวน 1 คน ครูผู้สอนโรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า สังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำนวน 13 คน ชุมชน จำนวน 150 คน ผู้ปกครองนักเรียนจำนวน 150 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 317 คนโดยใช้สูตร Taro Yamane (1970) โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster sampling) โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วนตามบทบาท

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนในยุคปัญญาประดิษฐ์ของโรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า สำนักงานการศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย มี 5 ระดับ คือ ดีเยี่ยม ดีมาก ดี พอใช้ ควรปรับปรุง ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert Scale 5 ระดับผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (Sungthong, 2023)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์โดยการแยกข้อมูลตามเพศ อายุ ตำแหน่ง โดยวิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยวิธีการบรรยายประกอบตาราง

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันของการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนในยุคปัญญาประดิษฐ์ของโรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า สำนักงานการศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายชื่อและโดยภาพรวมทั้ง 4 ขั้นตอน เมื่อหาค่าได้แล้วสรุปเป็นตาราง

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนในยุคปัญญาประดิษฐ์ของโรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า สำนักงานการศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นนี้ มีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน 5 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครู จำนวน 1 คน คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 1 คน ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 1 คน ผู้นำชุมชน จำนวน 1 คน ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับเหตุปัจจัยในการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนในยุคปัญญาประดิษฐ์ของโรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า สำนักงานการศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับเหตุปัจจัยในการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนในยุคปัญญาประดิษฐ์ของโรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า สำนักงานการศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหา (Content Analysis) ตามประเด็นที่ตอบนำเสนอในรูปแบบความเรียงและนำเสนอแผนภูมิก้างปลา (Fishbone Diagram)

ขั้นตอนที่ 3 ภาพอนาคตที่พึงประสงค์ของการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า สำนักงานการศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นนี้ มีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ประเด็นข้อคำถามการสนทนากลุ่ม มีลักษณะเป็นการสนทนาตามกรอบวัตถุประสงค์ ข้อที่ 3 และ ข้อที่ 4 คือ การหาภาพอนาคตที่พึงประสงค์ของการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนและการหาแนวทางการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า สำนักงานการศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย

2. ร่างแนวทางการทางการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนโดยใช้เหตุปัจจัยภายในและเหตุปัจจัยภายนอก

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลและเนื้อหา (Content Analysis) ตามประเด็นที่ตอบ นำเสนอในรูปแบบความเรียง

ขั้นตอนที่ 4 แนวทางการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนในยุคปัญญาประดิษฐ์ของโรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า สำนักงานการศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นนี้ มีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารการศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มการศึกษา ศึกษาพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน มีความยินดี เต็มใจให้ข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชน ของโรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า สำนักงานการศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ประเด็นข้อคำถามการสัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นการสนทนาตามกรอบวัตถุประสงค์ ข้อที่ 3 และ ข้อที่ 4 คือ การหาภาพอนาคตที่พึงประสงค์ของการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนและการหาแนวทางการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า สำนักงานการศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย

2. ร่างแนวทางการทางการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชน

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูล วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอในรูปแบบความเรียงเกี่ยวกับภาพอนาคตการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชน

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สภาพการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนในยุคปัญญาประดิษฐ์ของโรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า สำนักงานการศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย

ผลการวิเคราะห์สภาพของการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนในยุคปัญญาประดิษฐ์ของโรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า สำนักงานการศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการศึกษา ผู้นำชุมชนและพระสงฆ์ ของโรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า สำนักงานการศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการศึกษาดังนี้ สภาพการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนในยุคปัญญาประดิษฐ์ของโรงเรียนเทศบาล 5 เด่น ห้า สำนักการศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า สำนักการศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน ผู้นำชุมชน โดยการสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งล้วนส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนครอบคลุมเนื้อหา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ชุมชน ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการให้บริการชุมชน ด้านการได้รับความช่วยเหลือจากชุมชนและด้านบทบาทร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

2.1 ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ชุมชน **ปัจจัยภายใน** ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการกำหนดทิศทางและนโยบายการสร้างร่วมมือกับชุมชน นอกจากนี้ โรงเรียนจำเป็นต้องมีความพร้อมทั้งด้านบุคลากรและทรัพยากรต่างๆ เพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนการสนับสนุนด้านงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ชุมชนอย่างต่อเนื่อง **ปัจจัยภายนอก** ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนที่เข้ามามีบทบาทในการสนับสนุนการจัดการศึกษา ทั้งในด้านการให้ข้อเสนอแนะการร่วมกิจกรรม และการสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ประกอบกับนโยบายการศึกษาของเทศบาลนครเชียงรายที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมสภาพเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนโดยรอบก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อโอกาสและข้อจำกัดในการจัดการศึกษา รวมถึงการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกและองค์กรท้องถิ่นที่เข้ามาช่วยเหลือในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณ บุคลากร หรือวัสดุอุปกรณ์ นอกจากนี้ วัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนยังมีอิทธิพลต่อรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยสถานศึกษาต้องคำนึงถึงการผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิถีชีวิตของชุมชนเข้ากับการจัดการศึกษาอย่างกลมกลืน

2.2 ด้านการประชาสัมพันธ์ **ปัจจัยภายใน** โรงเรียนจำเป็นต้องมีระบบการบริหารจัดการการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ทั้งนี้ โรงเรียนต้องมีความพร้อมด้านบุคลากรที่มีความสามารถในการประสานงานกับชุมชน เข้าใจบริบทและความต้องการของชุมชนเป็นอย่างดี โรงเรียนควรจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ชุมชน เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน พร้อมทั้งจัดเตรียมช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย เพื่อให้การติดต่อสื่อสารระหว่างโรงเรียนและชุมชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนที่มุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน **ปัจจัยภายนอก** การพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลนครเชียงรายมีปัจจัยสำคัญหลายประการที่ส่งผลต่อความสำเร็จ โดยเริ่มจากความสนใจและความพร้อมของชุมชนในการมีส่วนร่วม ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน

ทิศทางที่ดีขึ้น สภาพเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของประชาชน ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาในด้านต่างๆ เทคโนโลยีการสื่อสารที่เข้าถึงได้ในชุมชนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงผู้คนเข้าด้วยกัน อีกทั้งยังช่วยในการติดต่อสื่อสาร การเรียนรู้ และการพัฒนาในด้านต่างๆ และเชื่อมโยงกัน ส่งผลให้การพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลนครเชียงรายมีความก้าวหน้า

2.3 ด้านการให้บริการชุมชน **ปัจจัยภายใน** บุคลากรของโรงเรียนที่มีความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมท้องถิ่นเป็นอย่างดี ทางโรงเรียนได้จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน นอกจากนี้ยังมีการวางนโยบายและแผนงานด้านสัมพันธ์ชุมชนที่ชัดเจนทั้งจากทางโรงเรียนและเทศบาล ในส่วนของสถานที่และอุปกรณ์สำหรับจัดกิจกรรมระหว่างโรงเรียน วัด และชุมชนก็มีความพร้อมที่จะใช้งาน อีกทั้งทางเทศบาลยังได้จัดทำแผนงานเพื่อส่งเสริมความร่วมมือในการสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพร้อมของทุกภาคส่วนในการร่วมมือกันอนุรักษ์และสืบทอดวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป **ปัจจัยภายนอก** การพัฒนาชุมชนและการอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่นในเขตเทศบาลนครเชียงรายได้รับความร่วมมือจากหลายภาคส่วน โดยมีการส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ อย่างแข็งขัน ซึ่งได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากเทศบาลนครเชียงรายอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังมีนโยบายส่งเสริมวัฒนธรรมของท้องถิ่นที่ชัดเจน ทำให้เกิดการอนุรักษ์และสืบสานประเพณีอันดีงาม ความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องยังช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมในชุมชนที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นความท้าทายสำคัญที่ทุกฝ่ายต้องร่วมมือกันหาแนวทางในการรักษาสมดุลระหว่างการพัฒนาและการอนุรักษ์วัฒนธรรมดั้งเดิมของท้องถิ่น

2.4 ด้านการได้รับความช่วยเหลือจากชุมชน **ปัจจัยภายใน** โรงเรียนมีความพร้อมในการจัดแสดงผลงานนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีจุดเด่นคือบุคลากรครูที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดนิทรรศการ พร้อมทั้งมีผลงานนักเรียนที่มีคุณภาพสูงพร้อมสำหรับการนำเสนอ นอกจากนี้ยังได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดแสดงผลงานอย่างเพียงพอ และมีการบริหารจัดการที่ดีด้วยระบบการจัดเก็บและรวบรวมผลงานที่เป็นระเบียบ ทำให้สามารถนำผลงานมาจัดแสดงได้ **ปัจจัยภายนอก** การมีส่วนร่วมจากคนในชุมชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดนิทรรศการอย่างคึกคัก และชุมชนยังมีความพร้อมด้านสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับการจัดแสดงผลงาน อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกในการช่วยประชาสัมพันธ์กิจกรรมให้เป็นที่รู้จักในวงกว้าง ประกอบกับสภาพแวดล้อมและบริบทของชุมชนที่เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมในลักษณะนี้ ทำให้การจัดนิทรรศการดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์

2.5 ด้านบทบาทร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา **ปัจจัยภายใน** โรงเรียนมีการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นระบบ ระบบการทำงานมีการกำหนดขั้นตอนและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน โรงเรียนมีการจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานในแต่ละตำแหน่ง มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรมและสัมมนา บุคลากรมีความพร้อมในการประสานงานกับคณะกรรมการชุดต่างๆ ของโรงเรียน

คณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา มีการประสานงานระหว่างฝ่ายต่างๆ อย่างเป็นระบบผ่านการประชุมและการสื่อสารภายในองค์กร **ปัจจัยภายนอก** คณะกรรมการสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของคณะกรรมการ ช่วยสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษาและความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชนกับโรงเรียนยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยคณะกรรมการสถานศึกษาจะทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาการศึกษาและยกระดับคุณภาพชีวิตของนักเรียนและคนในชุมชน

ตอนที่ 3 ภาพอนาคตที่ส่งผลต่อการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนในยุคปัญญาประดิษฐ์ของโรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า สำนักการศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย

3.1 การเสริมสร้างความสัมพันธ์ชุมชน

การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า ในอนาคตจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจที่มีแนวโน้มผันผวนมากขึ้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาจากผู้ปกครองและชุมชน โรงเรียนจำเป็นต้องวางแผนการระดมทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน รวมถึงการแสวงหาความร่วมมือจากภาคเอกชนและองค์กรต่างๆ ในพื้นที่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนและการสื่อสารกับชุมชน โรงเรียนจะต้องพัฒนาช่องทางการสื่อสารดิจิทัลที่หลากหลายเพื่อรักษาความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงการรักษาความสมดุลระหว่างการใช้เทคโนโลยีกับการรักษาความสัมพันธ์แบบดั้งเดิมที่มีความเป็นกันเอง วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นยังคงเป็นรากฐานสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

3.2 การประชาสัมพันธ์

ในอนาคต การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนด้านการประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า จะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองเชียงรายการพัฒนาด้านเศรษฐกิจดิจิทัลจะส่งผลให้โรงเรียนต้องปรับรูปแบบการประชาสัมพันธ์ให้ทันสมัย โดยการนำเทคโนโลยีการสื่อสารมาใช้เป็นช่องทางหลักในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมของโรงเรียน

3.3 การให้บริการชุมชน

การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในอนาคตจะต้องมุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งและยั่งยืน โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า ซึ่งตั้งอยู่ในเขตเมืองเชียงราย มีความได้เปรียบในด้านทำเลที่ตั้งที่ใกล้ชิดกับชุมชน ทำให้สามารถพัฒนาการให้บริการชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านเศรษฐกิจ การเติบโตของเมืองเชียงรายจะส่งผลให้เกิดความหลากหลายทางอาชีพและรายได้ในชุมชน ซึ่งโรงเรียนควรพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในท้องถิ่น รวมถึงการส่งเสริมทักษะอาชีพที่จำเป็นสำหรับนักเรียนและชุมชน ด้าน

เทคโนโลยี การเข้าถึงอินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์ดิจิทัลที่มากขึ้นจะเปิดโอกาสให้โรงเรียนสามารถพัฒนาระบบการสื่อสารและการให้บริการชุมชนผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 การได้รับความช่วยเหลือจากชุมชน

ภาพอนาคตของการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า ในด้านการได้รับความช่วยเหลือจากชุมชน มีแนวโน้มที่จะพัฒนาไปในทิศทางที่เข้มแข็งและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น เนื่องจากที่ตั้งของโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่ชุมชนเมืองเชียงราย ทำให้มีโอกาสในการสร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ได้อย่างหลากหลายในอนาคต คาดว่าจะเกิดการพัฒนาคือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในรูปแบบของ "ประชารัฐ" ที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชน โดยมีเทศบาลนครเชียงรายเป็นตัวกลางในการประสานความร่วมมือ ซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนได้รับการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาที่หลากหลายมากขึ้นด้านการระดมทุนและทรัพยากร จะมีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการ

3.5 บทบาทร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา

ภาพอนาคตที่ส่งผลต่อการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า สำนักการศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย มีแนวโน้มที่จะพัฒนาไปในทิศทางที่มีความเข้มแข็งและยั่งยืนมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านบทบาทร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา เนื่องจากปัจจัยสนับสนุนหลายประการ คือ ที่ตั้งของโรงเรียนที่อยู่ใจกลางชุมชนเมืองเชียงราย เอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอย่างใกล้ชิด ทำให้คณะกรรมการสถานศึกษาสามารถเข้าถึงและรับรู้สภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนได้อย่างแท้จริง ในอนาคต บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาจะมีความสำคัญมากขึ้นในฐานะตัวกลางเชื่อมประสานระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยจะมีการพัฒนาระบบการสื่อสารและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผ่านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเชิงนโยบายของคณะกรรมการสถานศึกษาจะมีความเข้มแข็งขึ้น โดยจะมีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนมากขึ้น และมีการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ

ตอนที่ 4 แนวทางการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนในยุคปัญญาประดิษฐ์ของโรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า **สำนักการศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย**

4.1 ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ชุมชน

ควรพัฒนาต่อยอดจากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันที่พบว่า ด้านการให้ชุมชนมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นการเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด การที่โรงเรียนมีจุดแข็งในการเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานั้น ควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น โดยอาจพิจารณาจัดตั้งคณะทำงานร่วมระหว่างโรงเรียนและชุมชน เพื่อศึกษาความต้องการและบริบทของชุมชนอย่างเป็นระบบ และนำมาใช้ในการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม

การเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างแท้จริงในส่วนของการทำงานกับชุมชนเพื่อจัดโครงการช่วยเหลือผู้เรียนที่มีปัญหาด้านการศึกษา ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน ควรมีการพัฒนากระบวนการคัดกรองและช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยอาจจัดทำฐานข้อมูลนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือ และประสานความร่วมมือกับหน่วยงานและองค์กรในชุมชนที่มีศักยภาพในการสนับสนุน

4.2 ด้านการประชาสัมพันธ์

การดำเนินงานด้านการประชาสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนและชุมชนจุดแข็งที่สำคัญของการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน คือ การจัดทำข่าวสารเกี่ยวกับการเรียนการสอนเพื่อให้ชุมชนรับทราบ ซึ่งได้รับการประเมินว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนให้ความสำคัญกับการสื่อสารด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนรู้ไปสู่ชุมชน ทำให้ผู้ปกครองและชุมชนสามารถติดตามพัฒนาการทางการศึกษาของนักเรียนได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ โรงเรียนยังมีการจัดระบบการประชาสัมพันธ์ข่าวสารแก่ชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งได้รับการประเมินในระดับมากเช่นกัน สะท้อนให้เห็นถึงความต่อเนื่องและความเป็นระบบในการสื่อสารกับชุมชน การดำเนินงานในลักษณะนี้ช่วยสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

4.3 ด้านการให้บริการชุมชน

การบริการชุมชนมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของโรงเรียนในการเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาชุมชนโรงเรียนได้แสดงบทบาทสำคัญในการเป็นศูนย์กลางของชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการเปิดโอกาสให้ชุมชนได้ใช้ทรัพยากรของโรงเรียนในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งถือเป็นจุดแข็งที่สำคัญที่สุดของโรงเรียน การดำเนินการในลักษณะนี้แสดงให้เห็นถึงแนวคิดที่ว่าโรงเรียนไม่ได้เป็นเพียงสถานที่จัดการเรียนการสอนเท่านั้น แต่ยังเป็นทรัพยากรร่วมของชุมชนที่สามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้ นอกจากนี้ โรงเรียนยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพของคนในชุมชน โดยมีการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่ไม่ได้จำกัดบทบาทอยู่เพียงด้านการศึกษา แต่ยังครอบคลุมไปถึงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนด้วย

4.4 ด้านการได้รับความช่วยเหลือจากชุมชน

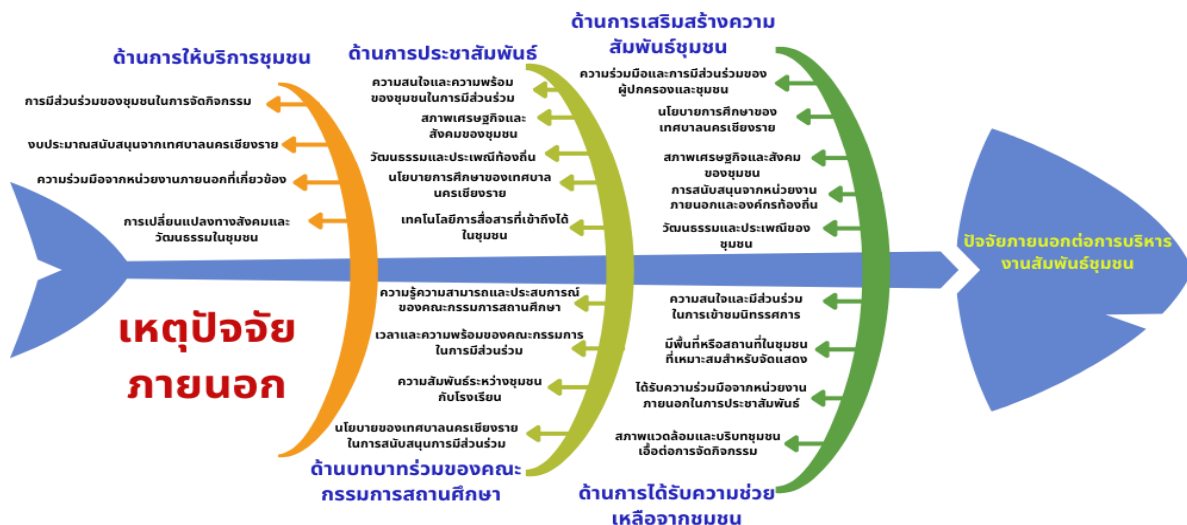
การได้รับความช่วยเหลือจากชุมชน ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานในยุคปัจจุบันโรงเรียนได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากชุมชนในหลากหลายรูปแบบ ทั้งด้านทรัพยากรบุคคล วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณ ผู้นำชุมชน ปราชญ์ชาวบ้าน และผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน การถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น และการพัฒนาทักษะชีวิตให้แก่แก่นักเรียนนอกจากนี้ ชุมชนยังให้การสนับสนุนด้านสถานที่สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้นอกห้องเรียน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการศึกษาดูงาน ซึ่งช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ตรงและการเรียนรู้จากสภาพจริงให้แก่ผู้เรียน ทำให้การจัดการศึกษามีความหลากหลายและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง การมีส่วนร่วมของชุมชนยัง

แสดงออกผ่านการให้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การร่วมวางแผน และกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียน

4.5 ด้านบทบาทร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา

จุดเด่นที่สำคัญของการดำเนินงานคือ การเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสรรหาตัวแทนเพื่อเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเป็นประชาธิปไตยและความโปร่งใสในกระบวนการคัดเลือกผู้แทนของชุมชน การดำเนินการในลักษณะนี้ช่วยให้ได้บุคคลที่เป็นที่ยอมรับและได้รับความไว้วางใจจากชุมชนอย่างแท้จริง นอกจากนี้ โรงเรียนยังได้รับความร่วมมือจากชุมชนเป็นอย่างดีในการจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และความตระหนักของชุมชนในความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การได้รับความร่วมมือเช่นนี้เป็นพื้นฐานสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

องค์ความรู้ใหม่





อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chaophoppha (2017) การศึกษาการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนตามการรับรู้ของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนพานทองสาขานุบาลณ์ จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับมากในทุกด้านที่พิจารณา

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนพบว่าทั้งปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก การสนับสนุนจากหน่วยงานท้องถิ่นและความพร้อมของชุมชน ล้วนส่งผลต่อสภาพการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนทั้งสิ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pateekhum and Meuanjam (2024) ศึกษาแนวทางการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนบ้านหนองสูง อำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูน โดยเน้นกระบวนการบริหารจัดการแบบ PDCA (Plan-Do-Check-Act) ซึ่งเป็นแนวทางที่ได้รับการยอมรับว่าเหมาะสมสำหรับการบริหารโรงเรียนและสร้างความร่วมมือกับชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน ได้แก่ ด้านทรัพยากร การมีส่วนร่วมของชุมชน ความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน และการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ

3. ภาพอนาคตที่พึงประสงค์ที่ตอบสนองต่อการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนมีตัวชี้วัดที่ดีสู่ความสำเร็จเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการพัฒนาระบบสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และการสร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Malang (2018)

การศึกษาสมรรถนะด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชนตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสภาของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน ของผู้อำนวยการโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความสามารถในการสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยมีเป้าหมายในการช่วยเหลือชุมชนและเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วม

4. แนวทางการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนโดย ดำเนินการใน 5 ด้านหลัก ได้แก่ 1) การเสริมสร้างความสัมพันธ์ชุมชน 2) การประชาสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล 3) การให้บริการชุมชนด้วยแพลตฟอร์มออนไลน์ 4) การได้รับความช่วยเหลือจากชุมชนผ่านเครือข่ายดิจิทัล และ 5) การเสริมบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาโดยใช้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์จาก AI สอดคล้องกับงานวิจัยของ Naitib (2021) การบริหารจัดการงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนบ้านปางขอน ตำบลห้วยชมภู อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารจัดการงานสัมพันธ์ชุมชน ของโรงเรียนบ้านปางขอนอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน ได้แก่ งานให้บริการแก่ชุมชน งานรับบริการจากชุมชน งานเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ งานจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคม กองทุน และมูลนิธิในสถานศึกษา งานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และงานประชาสัมพันธ์โรงเรียน ปัจจัยภายในและภายนอก ปัจจัยภายใน

สรุป

การบริหารงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า สำนักการศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก โรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า ได้จัดให้มีการพัฒนา บุคลากรทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในเรื่องการฝึกอบรม ประชุมและสัมมนาอยู่ตลอดเวลา ทำให้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ อีกทั้ง ผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบัน ได้รับการพัฒนาในด้าน ความรู้ ทักษะ และเจตคติในการบริหารการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในแต่ละโรงเรียน โดยประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน จึงทำให้เกิดความใกล้ชิดกันมากขึ้น ระหว่างโรงเรียน กับชุมชน ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ การบริหารงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความเชื่อมโยงและความเข้าใจอันดีระหว่างสองฝ่าย แนวทางที่เสนอในหัวข้อต่าง ๆ เช่น การออกแบบเว็บไซต์ที่ใช้งานง่ายและรองรับการแสดงผลบนมือถือ การใช้แพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย การติดตั้งบอร์ดประชาสัมพันธ์ และการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม ล้วนมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมการสื่อสารและการมีส่วนร่วมของชุมชน การออกแบบเว็บไซต์ที่รองรับการแสดงผลบนมือถือ (Responsive Design) ช่วยให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้าถึงข้อมูลได้สะดวกยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในยุคที่การใช้สมาร์ทโฟนเป็นเรื่องปกติ การมีโครงสร้างที่ชัดเจนและเมนูที่ง่ายต่อการเข้าถึง เช่น ข้อมูลโรงเรียน กิจกรรม และช่องทางติดต่อ จะช่วยให้ผู้ใช้งานไม่สับสนและสามารถค้นหาข้อมูลได้รวดเร็ว นอกจากนี้ การเพิ่มช่องทางสำหรับส่งคำถาม

หรือข้อเสนอแนะยังช่วยให้ชุมชนรู้สึกมีส่วนร่วมและสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ การใช้แพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียที่ชุมชนนิยม เช่น Facebook, Line, หรือ Instagram เป็นอีกแนวทางที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากแพลตฟอร์มเหล่านี้เป็นช่องทางหลักที่คนในชุมชนใช้สื่อสารในชีวิตประจำวัน การเผยแพร่ข่าวสาร ภาพกิจกรรม และวิดีโอผ่านช่องทางเหล่านี้จะช่วยให้ข้อมูลเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ การใช้ฟีเจอร์ต่าง ๆ เช่น Facebook Live สำหรับการถ่ายทอดสดกิจกรรม หรือ Line Group สำหรับแจ้งเตือนข่าวสารเร่งด่วน จะช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมและสร้างความใกล้ชิดระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. โรงเรียนควรนำผลการศึกษามาพัฒนาแนวทางการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมและการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น การจัดทำระบบฐานข้อมูลชุมชนแบบดิจิทัล การพัฒนาช่องทางการสื่อสารที่เข้าถึงได้ง่าย และการใช้ AI ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นจากชุมชนเพื่อวางแผนงาน จัดอบรมและพัฒนาทักษะบุคลากรควรจัดการอบรมครูและบุคลากรเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีและการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชน เพื่อเพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการ

2. โรงเรียนควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนโรงเรียนร่วมกับต้นสังกัด เทศบาลนครเชียงรายที่สร้างกลไกและเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน เช่น การประชุมปรึกษาหารือ การเปิดพื้นที่ให้ชุมชนเสนอความคิดเห็น และการทำงานร่วมกับผู้นำชุมชนในโครงการต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือ

3. โรงเรียนควรสร้างระบบติดตามผลและประเมินผลการบริหารงานโรงเรียนควรนำผลการวิจัยไปพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชน และมีการวางแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวซึ่งโรงเรียนสามารถใช้ผลการศึกษานี้เป็นฐานในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว เพื่อเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในทุกมิติ

4. โรงเรียนควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือผลการศึกษานำไปใช้สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน รวมถึงหน่วยงานต่าง ๆ และการขยายผลสู่สถานศึกษาอื่นผลการศึกษานี้ควรถูกนำไปเผยแพร่และเป็นต้นแบบสำหรับโรงเรียนอื่นในพื้นที่ เพื่อสร้างแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนในยุคดิจิทัล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเพื่อศึกษาความต้องการระหว่างโรงเรียนกับชุมชนโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ตรงกับมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาในยุคปัญญาประดิษฐ์

2. ควรทำการวิจัยต่อยอดศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยการนำ AI (Artificial Intelligence) มาใช้ในการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชน เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาต่อไป

3. ควรศึกษาปัจจัยภายใน และภายนอก ที่ส่งผลต่อการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของกลุ่มโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย

References

- Chanchalo, S. (2021). Community Relations Management in the Digital Age. *Modern Management Academic Journal*, 19(2), 45-58.
- Chaophoppha, N. (2017). *Community Relations Management According to the Perception of Parents of Students at Phanthong Saphachanupatham School, Chonburi Province*. (Master of Education Thesis). Burapha University. Chonburi.
- Epstein, J. L. (2018). *School, family, and community partnerships: Preparing educators and improving schools*. Routledge.
- Hallinger, P., & Hammad, W. (2019). *Knowledge production on educational leadership and management in Arab societies: A systematic review of research*. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(5), 785-808.
- Klai Nongsruang, S. (2015). *Participatory Management Affecting the Effectiveness of Educational Institutions Under the Office of the Primary Educational Area Roi Et Area 3*. (Master of Education Thesis). Burapha University. Chonburi.
- Kuptanont, W. (2021). Innovation in educational administration in the digital age. *Naresuan University Journal of Education*, 23(3), 112-125.
- Malang, D. (2018). A study of public relations and community relations management competencies according to the Teacher's Council of Thailand professional standards of school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5. *Sikkha Journal of Education*, 3(1), 7-18.
- Naitib, T. (2021). Community relations management of Ban Pang Khon School, Huai Chomphu Subdistrict, Mueang District, Chiang Rai Province, under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1. *Journal of Education Academic Chiang Rai Rajabhat University*, 3(3).

- Pateekhum, K. , & Meuanjam, S. (2 0 2 4). Participatory approach to community relations management of Ban Nong Soon School, Ban Hong District, Lamphun Province. *Journal of Lampang Buddhist College*, 13(1), 163-180.
- Patterson, D. A. , & Kearney, M. W. (2018) . *Strategic management and organizational dynamics: The challenge of complexity* (8th ed.). Pearson Education Limited.
- Petchkham, S. (2022). Factors affecting participatory management of educational institutions under the Office of the Area Nakhon Si Thammarat Primary Educational Area 2. *Journal of Educational Review*, 9(2), 214-225.
- Plodkhong, W. (2017). *School-Community Relations Management of Schools in Tha Yang District, under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Phetchaburi*. (Master of Education Thesis). Burapha University. Chonburi.
- Rattanachuwong, P. (2019) . Guidelines for good governance management of the Office of the Primary Education Area, Chiang Mai, Area 3. *Journal of Academic Studies, Chiang Rai Rajabhat University*, 4(2), 1-10.
- Russell, S., & Norvig, P. (2022). *Artificial Intelligence: A Modern Approach* (4th ed.).Pearson.
- Saeng- in, P. (2023) . Community Relations Management Strategies of Basic Education Institutions. *Journal of Academic and Social Science Research*, 18(1), 45-60.
- Selwyn, N. (2019). *Should robots replace teachers? AI and the future of education*. Polity Press.
- Srikompa, W. (2022) . Development of the School Administration Model to Become a Community Learning Center. *Journal of Educational Administration, Khon Kaen University*, 18(1), 89-102.
- Srimongkhon, K. (2022). *Building School-Community Relations Affecting the Administration of Educational Institutions under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Rayong*. (Master of Education Thesis).Ramkhamhaeng University. Chanthaburi.
- Sungthong, T. (2024). A study of organizational commitment among educational personnel in the digital era: A case study of higher education institutions in the central region. *Journal of Humanities and Social Sciences*,18 (1), 112-127.
- Thiramongkhon, T. (2022). Artificial intelligence and the changes in Thai society. *Journal of Information Technology*, 8(2), 1-15.

- Wetcha, P. (2021) . Development of an educational institution management model towards excellence in secondary schools under the Office of the Basic Education Commission. *Journal of Education, Naresuan University*, 23(2), 112-126.
- Yaemnun, S. (2021). Concepts and Theories of Community Development in the Current Era. *Journal of Community Development and Quality of Life*, 9(2), 45-58.
- Yamane, T. (1970). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Harper & Row.

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE 21st CENTURY
ACCORDING TO THE OPINION OF TEACHER'S UNDER THE CHIANGRAI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

¹ธนพล เชียงวงศ์ และ ²โสภา อำนวยรัตน์

¹Tanapol Chiangwong and ²Sopa Umnuayrat

¹วิทยาลัยการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา

¹School of Education, University of Phayao, Thailand

Received: 2025-02-28

¹Corresponding Author's Email: bossza00142@gmail.com

Revised: 2025-03-12

Accepted: 2025-03-14

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 302 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยอ้างอิงจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และเมื่อตรวจพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะดำเนินการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé's method)

ผลวิจัยพบว่า

1) ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามช่วงอายุและประสบการณ์การทำงาน โดยรวมมีความแตกต่างกัน และพิจารณารายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์; ผู้บริหารสถานศึกษา; ศตวรรษที่ 21

Abstract

The objectives of this research were to: 1) examine the creative leadership of school administrators in the 21st century, and 2) compare the creative leadership of school administrators in the 21st century as perceived by teachers under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2, categorized by gender, age, and work experience. The sample consisted of 302 teachers under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2. The sample size was determined based on the Krejcie and Morgan table and selected using stratified random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire, which was validated for content validity by experts. The Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranged from 0.67 to 1.00, and the reliability coefficient of the questionnaire was 0.97. The statistical methods used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and one-way analysis of variance (One-Way ANOVA). When statistically significant differences were found, pairwise comparisons were conducted using Scheffé's method.

The research findings revealed that:

1) The study of creative leadership among school administrators in the 21st century, based on the perceptions of teachers under the jurisdiction of the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2, indicated that the overall level of creative leadership was high.

2) A comparative analysis of creative leadership among school administrators in the 21st century, categorized by gender, revealed no significant differences overall or in any specific aspect. However, when categorized by age and work experience, significant differences were found overall, and a detailed analysis showed statistically significant differences at the .05 level.

Keywords: Creative Leadership; School Administrators; The 21st Century

บทนำ

การศึกษาถือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และขับเคลื่อนสังคม โดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 ที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีคุณลักษณะโดดเด่นเหมาะสม มีความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะบทบาทหน้าที่ คุณธรรม และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถสนองตอบต่อการแข่งขัน และทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก และการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวข้ามสาระวิชาไปสู่การเรียนรู้ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (21 Century Skills) Panich (2012) การศึกษาไม่เพียงแต่ช่วยพัฒนาคุณภาพของประชากรให้สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งของประเทศ ในการแข่งขันบนเวทีโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมอยู่ตลอดเวลา จึงให้การเรียนรู้และการเติบโตมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับทุกคน เนื่องจากโลกเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ในประเทศไทย ผู้คนให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการศึกษาช่วยให้ผู้คนได้รับทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการทำงานที่ดีและทำให้ประเทศของผู้คนดีขึ้น นอกจากนี้ ผู้คนยังต้องการจดจำถึงเอกลักษณ์ของคนในประเทศ แม้ว่าผู้คนจะเผชิญกับความท้าทายจากประเทศอื่นและมีปัญหาของผู้คนกันเอง การเรียนรู้เป็นวิธีที่ดีที่สุดในการรับมือกับความท้าทายเหล่านั้น เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และช่วยให้ประเทศไทยเติบโตเป็นประเทศที่ก้าวหน้ายิ่งขึ้น เพื่อที่จะทำสิ่งนี้ ผู้คนจำเป็นต้องทำการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในสถานศึกษา วิธีการทำงาน และวิธีที่ผู้คนช่วยเหลือกันในฐานะ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะช่วยให้ประเทศไทยก้าวทันโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต (Office of the Education Council, 2017)

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีคุณลักษณะสำคัญหลายประการ ประกอบด้วยเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในทฤษฎีการบริหารจัดการเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายนั้น เช่น ทฤษฎี POCCC ของ Henri Fayol, cited in Meechat (2007) ซึ่งมีองค์ประกอบด้วยกัน 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์การ (Organizing) 3) การบังคับบัญชาหรือการสั่งการ (Commanding) 4) การประสานงาน (Coordinating) 5) การควบคุม (Controlling) และมีความเข้าใจในหลักการแนวคิด และทฤษฎีทางด้านการประเมินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อที่จะสามารถประเมินผลการดำเนินงาน และการจัดโครงการต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม มีความเที่ยงตรง มีความโปร่งใส ความเป็นธรรมและตรวจสอบได้ อย่างลึกซึ้งในประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ต้องมีไหวพริบและเชาว์ปัญญาที่จะช่วยให้สามารถคิดสร้างสรรค์และกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังต้องมีความคล่องแคล่วในการจัดการกับสถานการณ์เฉพาะหน้า และที่สำคัญคือต้องสามารถบริหารจัดการความขัดแย้ง และรับมือกับความวุ่นวายที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องยึดถือความถูกต้อง มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรคและเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา มีการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อความสำเร็จทางวิชาการสำหรับนักเรียน โดยนำวิสัยทัศน์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติจริง เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของ

บุคลากรในการมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ยังสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ พร้อมทั้งจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทั้งผู้เรียนและบุคคลภายนอก เนื่องจากโรงเรียนเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้และกิจกรรมต่าง ๆ บรรยากาศมีความสำคัญที่เอื้อต่อการเรียนการสอน และการเรียนรู้ของผู้เรียนการปลูกฝังภาวะผู้นำให้กับบุคคลอื่น ทั้งครูในโรงเรียนถือว่าทรัพยากรสำคัญในการบริหารการสร้างให้ครูเป็นผู้นำทางวิชาการจะส่งผลให้โรงเรียนมีการพัฒนาไปสู่คุณภาพและมีมาตรฐานทางการศึกษาการปรับปรุงการเรียนการสอน เพราะผู้บริหารที่มีประสิทธิผลจะมีลักษณะสำคัญหลายประการ คือ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพการสอนและการตอบสนองความคาดหวังของผู้เรียนและผู้ปกครองในด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารต้องสามารถบูรณาการการทำงานทั้งด้านบุคลากร ข้อมูล และกระบวนการเข้าด้วยกัน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูบุคลากร และผู้เรียน รวมถึงการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการ นอกจากนี้ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลจะมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่โดดเด่น ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เปิดรับประสบการณ์ใหม่ ความเป็นอิสระในการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ กล้าเผชิญความเสี่ยง และมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีความสามารถในการใช้จินตนาการวาดภาพช่วยให้การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์เกิดได้ง่ายขึ้น และต้องมีความยืดหยุ่นปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ไม่ยึดติดกับกรอบความคิดหรือกฎเกณฑ์เดิม ๆ ด้วยวิธีการหรือแนวคิดใหม่ๆ (Khuamramphung, 2021)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือความสามารถในการชักนำและประสานงานผู้อื่นด้วยวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น โดยใช้แนวทางใหม่ๆ ที่ท้าทายและสร้างสรรค์ การพัฒนาภาวะผู้นำลักษณะนี้ต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างให้อิสระทางความคิด 2) มีแรงจูงใจภายในโดยมีความมุ่งมั่น ความมุ่งมั่นปรารถนา 3) ความรู้ในเชิงลึกโดยมีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์อันจะส่งผลให้เกิดการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ Thamkitchawat (2019) สอดคล้องกับแนวคิดของ Stoll and Temperley (2009) ที่มองว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ท้าทายด้วยจินตนาการ ผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างรอบด้าน เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ กล่าวโดยสรุป คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นรูปแบบการนำที่ใช้แนวคิดและวิธีการใหม่ๆ ที่มีความท้าทายและยืดหยุ่นในการนำทีม โดยผู้นำจะสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดริเริ่มและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ผ่านการใช้จินตนาการในการบริหารจัดการ (Pakika, 2017)

การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้ใช้นวัตกรรมการบริหารจัดการ CR2Q-Ed Model และ CR2ACTS Model เป็นหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบาย และจุดเน้น ที่ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สามารถให้ความสำคัญในการบริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน การทำงานแบบมีส่วนร่วมที่เอื้อต่อการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดย เชื่อมโยงความสำเร็จของการปฏิบัติงานกับการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน และบริหารจัดการโดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม และยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็น

คุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาเชิงพื้นที่ สถานศึกษาในสังกัด มีบริบทที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นขนาดของสถานศึกษา สภาพพื้นที่ของแต่ละอำเภอที่แตกต่างกัน มีผลการศึกษาที่หลากหลาย ตามแต่ละสภาพของสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีความหลากหลาย โดยเฉพาะภาวะของผู้นำที่มีความแตกต่างกัน ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อให้ทราบข้อมูลการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 Chiangrai Primary Education Service Area Office 2 (2023) เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่จะช่วยผลักดันสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งยังเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้พิจารณาปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้แข็งแกร่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อให้การดำเนินการศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 141 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,341 คน Information Group Office of Educational Policy and Planning The Office of Chiangrai Primary Education Service Area 2 Information on May 28 (2024) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 302 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan, 1970 Reference in Thanin Silpcharu (2014) เทียบขนาด

ของประชากรที่จำนวน 1,400 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 302 คน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และเทียบสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1993)

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 302 คน

2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยกระทำโดย 2 วิธี ดังนี้ 1) แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง 2) แจกแบบสอบถามทางช่องเมล์ของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้ธุรการได้นำเสนอผู้บริหารมอบหมายให้ครูในโรงเรียนดำเนินการประเมินแบบสอบถาม โดยกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ระยะเวลา 3 สัปดาห์

3) ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามจากที่ได้แจกแบบสอบถามทั้ง 2 รูปแบบแล้ว ได้รับกลับคืนมา 302 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100

4) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากการเก็บข้อมูล มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ตามขั้นตอนดังนี้

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้ (Silpcharu, 2007)

3) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตาม เพศ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้

การทดสอบค่าที (T-test) จำแนกตามอายุ และประสบการณ์การทำงาน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.18) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.24) และด้านการมีจินตนาการ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.41) รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.30) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.26) เสนอผลดังตารางที่ 1

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ n = 302		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.49	0.24	มาก
2. ด้านการมีจินตนาการ	4.49	0.41	มาก
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.48	0.30	มาก
4. ด้านแรงจูงใจ	4.47	0.26	มาก
5. ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา	4.41	0.26	มาก
รวม	4.47	0.18	มาก

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวม

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชาย มีความคิดเห็นในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.15) โดยพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมีจินตนาการ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.26) รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.22) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.15) เพศหญิง มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.24) โดยพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.26) รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.32), ด้านแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.28) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.40) ดังนี้ เสนอผลดังตารางที่ 2

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู	เพศ			
	ชาย n=77		หญิง n=225	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.41	0.15	4.51	0.26
ด้านการมีจินตนาการ	4.59	0.26	4.45	0.44
ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.47	0.22	4.48	0.32
ด้านแรงจูงใจ	4.44	0.22	4.48	0.28
ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา	4.44	0.19	4.40	0.28
รวม	4.41	0.15	4.51	0.24

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ ภาพรวมและรายด้าน

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตาม อายุ โดยรวมและรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามช่วงอายุ ได้แก่ ช่วงอายุ น้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.18) โดยพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมีจินตนาการ ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.22) ระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.20) ระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.21) ระดับมาก, ช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.22) โดย

พิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.25) ระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.25) ระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการมีจินตนาการ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.39) ระดับมาก ช่วงอายุ 41 – 50 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.12) โดยพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.20) ระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการมีจินตนาการ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.14) ระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.21) ระดับมาก ช่วงอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.12) โดยพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมีจินตนาการ ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.34) ระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.35) ระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.32) ระดับมาก เสนอผลดังตารางที่ 3

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21		ช่วงอายุ							
		น้อยกว่า 30 ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		51 – 60 ปี	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ด้านการมีความยืดหยุ่น และปรับตัว	4.41	0.21	4.41	0.27	4.57	0.20	4.57	0.21
2	ด้านการมีจินตนาการ	4.70	0.22	4.19	0.39	4.56	0.27	4.75	0.34
3	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.51	0.20	4.41	0.29	4.36	0.21	4.69	0.35
4	ด้านแรงจูงใจ	4.44	0.22	4.56	0.25	4.52	0.14	4.28	0.32
5	ด้านการมี ความสามารถในการ แก้ปัญหา	4.43	0.21	4.46	0.25	4.46	0.16	4.25	0.32
รวม		4.50	0.18	4.41	0.22	4.49	0.12	4.51	0.12

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุภาพรวมและรายด้าน

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตาม โดยรวม

และรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของประสบการณ์การทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตาม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 5 ปี มีความเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.17) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีจินตนาการ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.29) ระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.19) ระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.21) ระดับมาก ประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.20) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.23) ระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการมีความสามารถในการ แก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.23) ระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีจินตนาการ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.42) ระดับมาก และประสบการณ์ทำงาน 10 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.14) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีจินตนาการ ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.33) ระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.21) ระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.29) ระดับมาก เสนอผลดังตารางที่ 4

ความเห็นของครูต่อภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21		ประสบการณ์ทำงาน					
		น้อยกว่า		5 – 10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
		5 ปี				ขึ้นไป	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.49	0.23	4.36	0.23	4.57	0.21
2	ด้านการมีจินตนาการ	4.60	0.29	4.19	0.42	4.64	0.33
3	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.53	0.19	4.36	0.27	4.54	0.34
4	ด้านการมีแรงจูงใจ	4.47	0.21	4.56	0.23	4.41	0.29
5	ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา	4.48	0.20	4.43	0.23	4.36	0.29
รวม		4.51	0.17	4.38	0.20	4.50	0.14

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ภาพรวมและรายด้าน

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบสำคัญที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน โดยมี 1) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นของใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมวิชาชีพ และข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น 2) ด้านการมีจินตนาการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำเสนอคิดและแสดงออกผ่านพฤติกรรมที่สามารถสร้างความศรัทธา ความเชื่อแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน กล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษามุ่งสู่ความสำเร็จในอนาคต ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้นวัตกรรมและใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ขับเคลื่อนสถานศึกษาในการจัดการศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่สู่ความเป็นเลิศ 4) ด้านแรงจูงใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความทุ่มเท ทางด้านกำลังใจกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และ 5) ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการแก้ไขปัญหาโดยการนำผลประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดเพื่อหาทางออกที่สร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหาร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างดีและมีความเป็นระบบ แก้ปัญหาโดยรู้จักการประนีประนอมกับทุกฝ่ายอย่างเหมาะสม นำเอานวัตกรรมใหม่ ๆ มาช่วยในการวิเคราะห์การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ และผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการแก้ปัญหาและหาทางออกมากกว่าหนึ่งทางที่สามารถนำทุกฝ่ายไปสู่จุดที่พอใจและได้รับผลประโยชน์สูงสุดร่วมกัน ซึ่งความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ในแต่ละด้านนั้นผู้วิจัยพบว่า 1) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้บริหารที่มีความสามารถในการปรับตัวและรับฟัง



ความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมวิชาชีพ เป็นหัวใจสำคัญ 2) ด้านการมีจินตนาการ ผู้บริหารที่สามารถสร้างศรัทธา ความเชื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชา กล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งใหม่ๆ เป็นหัวใจสำคัญ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาที่วิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษามุ่งสู่ความสำเร็จในอนาคต ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้นวัตกรรมและใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารการทำงานอย่างสร้างสรรค์เป็นหัวใจสำคัญ 4) ด้านการมีแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความทุ่มเท ทั้งกำลังกาย กำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่ เป็นหัวใจสำคัญ และ 5) ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาที่เห็นความสำคัญของการแก้ไขปัญหา โดยการนำผลประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดเพื่อหาทางออกที่สร้างสรรค์นั้น เป็นหัวใจสำคัญ และจะช่วยยกระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ



แผนภาพ 1 องค์ความรู้ใหม่ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมวิชาชีพ และข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น และผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถคิดนอกกรอบและสามารถแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ได้อย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับคล่องกับ Kathinthe (2019) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ Amranan (2016) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่เงก

พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว อยู่ในระดับมาก ด้านการมีจินตนาการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษานำเสนอคิดและแสดงออกผ่านพฤติกรรมที่สามารถสร้างความศรัทธา ความเชื่อแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและสอดคล้องกับ Nunpiwong (2020) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีจินตนาการ อยู่ในระดับมาก ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษามุ่งสู่ความสำเร็จในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับ Pakkaratho (2017) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ด้านการมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความทุ่มเท ทางด้านกำลังใจกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและยังโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์และ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chuayngan (2022) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ะยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหาร สถานศึกษาเห็นความสำคัญของการแก้ไขปัญหาโดยการนำผลประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นตัวกระตุ้นให้เกิด การคิดเพื่อหาทางออกที่สร้างสรรค์ และผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการแก้ปัญหาและหาทางออกมากกว่าหนึ่ง ทางที่สามารถนำทุกฝ่ายไปสู่จุดที่พอใจและได้รับผลประโยชน์สูงสุดร่วมกันสอดคล้องกับ Somboonsirorat (2019) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความสามารถ ในการแก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ให้ความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาผ่านพฤติกรรมการบริหาร งานในสถานศึกษา ได้กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์ การบริหารสถานศึกษาที่ชัดเจน ไม่สอดคล้องกับ Poonperm (2017) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ผลการ เปรียบเทียบจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามช่วงอายุ

โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้และเห็นภาพพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันตามวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์ของการบริหารสถานศึกษา อาจจะไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ให้ความสำคัญต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงภาพของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผ่าน พฤติกรรมการบริหารงานในสถานศึกษา ที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์ การบริหารสถานศึกษาที่ชัดเจน สอดคล้องกับ Pakkaratho (2017) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุป

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากในทุกด้าน สะท้อนให้เห็นถึงผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีคุณลักษณะสำคัญในการคิดสร้างสรรค์ เปิดรับแนวคิดใหม่ๆ และสามารถพัฒนาและกระตุ้นครูให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พฤติกรรมของผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ การมอบอำนาจให้ครูในการตัดสินใจ และการส่งเสริมความร่วมมือในทีม ครุมองว่าผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีม รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดี ทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการปรับตัวต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นของใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมวิชาชีพ และข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นได้

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษามุ่งสู่ความสำเร็จ และผู้บริหารสถานศึกษาขับเคลื่อนสถานศึกษาในการจัดการศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่สู่ความเป็นเลิศ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเล็งเห็นความสำคัญของการแก้ไขปัญหาโดยการนำผลประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดเพื่อหาทางออกที่สร้างสรรค์ มีวิธีการแก้ปัญหาและหาทางออกมากกว่าหนึ่งทางที่สามารถนำทุกฝ่ายไปสู่จุดที่พอใจและได้รับผลประโยชน์สูงสุดร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

References

- Amranan, K. (2016). *Study on the Creative Leadership of School Administrators in Mae Wong District under the Office of the NakhonSawan Primary Educational Service Area 2*. Independent Study for the Master's Degree in Education Administration, Faculty of Education, Nakhon Sawan RajabhatUniversity.
- Chiangrai Primary Education Service Area Office 2. (2023). *Annual Action Plan 2024*. Retrieved on April 21, 2024. from https://www.cri2.go.th/wp-content/uploads/2024/03/แผนปฏิบัติการ-เชียงราย_2567-N_compressed-1.pdf
- Chiangrai Primary Education Service Area Office 2. (2024). *Annual Operation Plan for the Fiscal Year 2024*. Retrieved May 28, 2024, from <https://shorturl.asia/a8mWb>
- Chuayngan, N. (2022). *Creative Leadership Affecting the Effectiveness of School Administrations under Rayong Primary Educational Service Area Office 2*. Thesis. M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University, from <https://www.cri2.go.th/information/3403/>
- Kathinthe, K. (2019). *Creative Leadership of School Administrators under the Surin Primary Educational Service Area Office 2*. Master's Thesis in Education (M.Ed.).
- Khuanramphung, M. (2021). Creative Leadership of Administrators in Schools Expanding Educational Opportunities under the Krabi Primary Educational Service Area Office. *Journal of Buddhist Sociology Review*, 6(3), 17-32.

- Krejcie and Morgan, 1970 Reference in Thanin Silpcharu, 2014. *Research and statistical analysis with SPSS and Amos* (15th ed.): S. R. Printing Mass Products.
- Likert, R. (1993). *A Technique for the Measurement of Attitude*. Chicago: Read Mc Nally.
- Nunpiwong, P. (2020). *Study on the Creative Leadership of School Administrators under the Nan Primary Educational Service Area Office 1*. Independent Study, M.Ed., Phayao University, Phayao.
- Office of the Secretariat of the Education Council. (2017). *The National Education Plan 2017 – 2036*. Bangkok: Office of the Secretariat of the Education Council.
- Pakika, W. 2017. *Developing Creative Leadership Program for School Administrators*. Ed.D, Educational Administration and Development Mahasarakham University.
- Pakkaratho, S. (2017). *The Study Role Creative Leadership The Administrators under the Secondary Educational Service Area Office Area 17*. Thesis. M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University.
- Poonperm, P. (2017). *Teachers' opinions on the creative leadership of school administrators in Bang Bon District, Bangkok*. In Master's Degree Thesis, Bangkok: Ramkhamhaeng University.
- Silpcharu, T. (2007). *Research and Statistical Data Analysis via SPSS and AMOS*. Nonthaburi, Thailand: Business R & D, 2017.
- Somboonsirorat, S. (2019) .*Study on the Creative Leadership of School Administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2*. Master of Education Thesis in Educational Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- Stoll, L. & Temperley, J. (2009). *Creative leadership: A challenge of our times*. School Leadership and Management, 29(1), 63-76.
- Thamkitchawat, K. (2019). *Development of a Program to Enhance Creative Leadership in Private School Administrators under the Buriram Provincial Education Office*. (Master's Thesis in Education (M.Ed.)), Mahasarakham University, Mahasarakham.

**พฤติกรรมและความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มีต่อคุณภาพการให้บริการ
ธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย**

**THE BEHAVIORS AND OPINIONS OF TOURISTS REGARDING THE QUALITY
OF SERVICE IN THE WELLNESS MASSAGE BUSINESS IN MUEANG DISTRICT,
CHIANG RAI PROVINCE**

¹อาทิตย์ มงคลดี และ ²ประกอบศิริ ภักดีพินิจ

¹Artit Mongkoldee and ²Prakobsiri Pakdeepinit

¹คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

¹School of Business and Communication Arts, University of Phayao, Thailand

¹Corresponding Author's Email: aratismong@cvc.ac.th

Received: 2025-02-28

Revised: 2025-03-08

Accepted: 2025-03-08

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการของธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการวิจัยคือ นักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติที่เดินทางมาใช้บริการธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้คือ นักท่องเที่ยวที่มีประสบการณ์ในการใช้บริการธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพ ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ นักท่องเที่ยวชาวไทยและนักท่องเที่ยวต่างชาติ กลุ่มละ 200 คน การเลือกตัวอย่างในครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามพฤติกรรมและความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มีต่อคุณภาพการให้บริการธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.36, S.D. = 0.57$) ปัจจัยที่ได้รับคะแนนสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) บรรยากาศและสุนทรียภาพ 2) สิ่งอำนวยความสะดวก และ 3) ความปลอดภัยและบุคลากร ซึ่งมีระดับความคิดเห็นเท่ากัน ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของพฤติกรรมและความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มีต่อคุณภาพการให้บริการของธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ซึ่งสามารถนำไปสู่การพัฒนาธุรกิจอย่างเป็นระบบเพื่อความยั่งยืนและเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยประกอบด้วย การกำหนดมาตรฐานการให้บริการที่เป็นเอกภาพทั่วทั้งจังหวัด การตรวจสอบคุณภาพด้านสุขอนามัยอย่างเป็นระบบ และการบูรณาการธุรกิจนวดเข้ากับแผนพัฒนาการท่องเที่ยวของพื้นที่ นอกจากนี้ ควรให้ความสำคัญ

กับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านภาษาและทักษะการให้บริการที่ทันสมัย ตลอดจนการศึกษาต่อเนื่องเกี่ยวกับแนวโน้มของอุตสาหกรรม อีกทั้งควรเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ การสร้างแบรนด์ผ่านกลยุทธ์การตลาดดิจิทัล และการเพิ่มมูลค่าทางธุรกิจผ่านบริการเสริม เพื่อยกระดับความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว อันจะนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการให้บริการของธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: พฤติกรรมนักท่องเที่ยว; ความคิดเห็นนักท่องเที่ยว; คุณภาพการบริการ; ธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพ

Abstract

This research aims to examine the opinions of the sample group regarding the factors affecting the service quality of health massage businesses in Mueang District, Chiang Rai Province. A quantitative research method was employed. The research population consisted of Thai and foreign tourists who used health massage services in Mueang District, Chiang Rai Province. The sample group included tourists with prior experience using health massage services in the area, divided into two groups: 200 Thai tourists and 200 foreign tourists. Purposive sampling was applied for the selection of participants. The research instrument was a questionnaire focusing on the behaviors and opinions of tourists concerning the service quality of health massage businesses in Mueang District, Chiang Rai Province. Data were analyzed using basic statistical methods, including frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The research findings revealed that the overall opinions of the respondents were at the highest level ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.57). The top three factors receiving the highest scores were: (1) atmosphere and aesthetics, (2) facilities, and (3) safety and personnel, all of which were rated at the same level. These results highlight the importance of tourists' behaviors and perceptions regarding the quality of services offered by health massage businesses in Mueang District, Chiang Rai Province. Such insights can contribute to the systematic development of the industry toward sustainability and enhanced competitiveness in the health tourism market. Recommendations derived from the study include the establishment of standardized service protocols across the province, systematic hygiene quality inspections, and the integration of massage businesses into the local tourism development plans. Furthermore, attention should be given to the development of training curricula focusing on language skills and modern service techniques, as well as the provision of continuous education on industry trends. Emphasis should also be placed on improving

service efficiency, brand building through digital marketing strategies, and adding business value through supplementary services. These efforts aim to enhance tourist satisfaction, ultimately leading to the development and improvement of service quality in the health massage sector in Mueang District, Chiang Rai Province, enabling it to effectively meet the needs of its clientele.

Keywords: Tourist behavior; Tourist opinion; Service quality; Wellness massage businesses

บทนำ

การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Wellness Tourism) เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่ได้รับความนิยมและเติบโตอย่างรวดเร็วในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา โดยเฉพาะหลังจากการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ที่ทำให้ผู้คนหันมาสนใจการดูแลสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจมากขึ้น Global Wellness Institute (2018) โดยอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพมีมูลค่าตลาดสูงถึง 639,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ และคาดว่าจะเติบโตต่อเนื่องในอนาคต การเติบโตนี้ไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะในระดับโลก แต่ยังมีพัฒนาที่สำคัญในหลายประเทศ รวมถึงประเทศไทย ซึ่งมีศักยภาพในการกลายเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Wellness & Medical Hub) ของโลก เนื่องจากมีทรัพยากรธรรมชาติและภูมิปัญญาทางการแพทย์ที่เป็นเอกลักษณ์ เช่น การนวดแผนไทยและการใช้สมุนไพรไทย (Ministry of Tourism and Sports, 2019)

ประเทศไทยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพผ่านยุทธศาสตร์ชาติ 10 ปี (พ.ศ. 2561-2580) โดยการใช้จุดแข็งในด้านการแพทย์แผนไทยและบริการสุขภาพที่มีคุณภาพในราคาที่เหมาะสม ซึ่งภาครัฐได้สนับสนุนการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการด้านสุขภาพ รวมทั้งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่ทันสมัยเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ Tourism Authority of Thailand (2020) การเติบโตของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในประเทศไทยได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในภาคธุรกิจสปาและนวดเพื่อสุขภาพที่มีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ผู้ประกอบการในธุรกิจนี้จำนวนมากเป็นคนไทยที่เปิดธุรกิจในเมืองใหญ่หรือแหล่งท่องเที่ยว โดยธุรกิจสปาหรือนวดเพื่อสุขภาพกลายเป็นบริการเสริมที่ผู้ประกอบการหลายรายหันมาเพิ่มรายได้ให้กับกิจการของ แต่ธุรกิจดังกล่าวยังคงเผชิญกับความท้าทายหลายด้าน อาทิผู้ประกอบการบางรายมีการให้บริการในลักษณะแอบแฝงการค้าบริการทางเพศในกิจการของตนเอง ปัญหาสำคัญเกี่ยวกับภาพลักษณ์ในทางลบของการให้บริการนวดแผนไทย รวมถึงมีข้อจำกัดเรื่องการขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพ มักเกิดปัญหาการแย่งชิงตัวบุคลากรที่มีความสามารถและความรู้ในการนวดระหว่างผู้ประกอบการในประเทศด้วยกันเอง ส่งผลให้ผู้ประกอบการที่เปิดธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพจึงยังไม่สามารถสร้างรายได้ให้มากกว่าที่ควรจะเป็นหรือต้องปิดตัวเองไปหลายราย (Department of Business Development, 2009)

อุตสาหกรรมสปาและนวดเพื่อสุขภาพในประเทศไทยกำลังเติบโตอย่างรวดเร็ว โดยมีสถานประกอบการกระจายอยู่ทั่วประเทศและได้รับความนิยมจากทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ เนื่องจากสามารถ

ส่งเสริมสุขภาพ บรรเทาความเครียด และฟื้นฟูร่างกายผ่านกระบวนการบำบัดแบบธรรมชาติ เช่น การนวดแผนไทย การทำสมาธิ โยคะ และการอบสมุนไพร ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักของการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ในบริบทของจังหวัดเชียงราย พื้นที่แห่งนี้มีศักยภาพสูงในการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Chiang Rai Wellness City) ด้วยทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์และวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิถีสุขภาพ อีกทั้งแผนพัฒนาจังหวัดเชียงราย 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการท่องเที่ยวสร้างสรรค์ และยกระดับมาตรฐานบริการสุขภาพให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล Ministry of Tourism and Sports (2019) จากปัจจัยดังกล่าว ธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย จึงมีบทบาทสำคัญในการรองรับการเติบโตของตลาดท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนที่ช่วยผลักดันจังหวัดเชียงรายให้ก้าวสู่การเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของประเทศ (Utchaya and Yolthasart, 2022)

การศึกษานี้จะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย โดยวิเคราะห์ความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มีต่อคุณภาพการให้บริการด้านนวดเพื่อสุขภาพในเชิงกายภาพ สิ่งแวดล้อม และการบริการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถปรับปรุงบริการให้มีคุณภาพสูงและสามารถตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาในครั้งนี้มีความสำคัญในการให้ข้อมูลพื้นฐานแก่ผู้ประกอบการเพื่อยกระดับมาตรฐานการให้บริการ และสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในพื้นที่จังหวัดเชียงรายให้เติบโตอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาพฤติกรรมและความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มีต่อคุณภาพการให้บริการธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาศึกษาพฤติกรรมและความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มีต่อคุณภาพการให้บริการของธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษานี้คือนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติที่ใช้บริการนวดเพื่อสุขภาพในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย เนื่องจากไม่สามารถระบุจำนวนประชากรที่แน่ชัดได้ (Non-Probability Sampling) จึงใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการใช้บริการธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยนักท่องเที่ยวจำนวน 400 คน แบ่งเป็นนักท่องเที่ยวชาวไทย 200 คน และชาวต่างชาติ 200 คน ขนาดตัวอย่างถูกคำนวณโดยใช้สูตรของ Cochran (1953) ซึ่งได้จำนวน 384 คน อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เหมาะสมกับการวิเคราะห์ข้อมูล จึงกำหนดขนาดตัวอย่างรวมเป็น 400 คน

ขั้นตอนที่ 2 เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมและความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวต่อคุณภาพการให้บริการธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย โดยจัดทำใน 3 ภาษา ได้แก่ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาจีน

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อสรุปแนวโน้มความคิดเห็นและพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวในการใช้บริการธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพ

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ดังนี้

1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามที่ได้รับซึ่งได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ผลการตรวจสอบพบว่า แบบสอบถามมีค่า IOC เฉลี่ยเท่ากับ 1.0 โดยข้อคำถามแต่ละข้อมีค่า IOC อยู่ในช่วงระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 ซึ่งมีความเที่ยงตรงเชื่อถือได้

1.2 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติที่ใช้บริการธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

1.3 ผู้วิจัยดำเนินการยื่นขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

1.4 ผู้วิจัยดำเนินการทำหนังสือถึงเทศบาลนครเชียงราย ในการขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง

1.5 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเองโดยการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติที่ใช้บริการธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพของอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย จำนวน 400 คน จนครบถ้วนตามที่กำหนด

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร บทความวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อใช้กำหนดแนวทางการวิจัย อีกทั้งเป็นประโยชน์ต่อการทำความเข้าใจและสามารถนำไปสู่แนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ดังนี้ ความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อสรุปผลข้อมูลในแต่ละด้าน ได้แก่ ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ข้อมูลพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวและข้อมูลความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวเกี่ยวกับการให้บริการนวดเพื่อสุขภาพ

ผลการวิจัย

จากการศึกษาพฤติกรรมและความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มีต่อคุณภาพการให้บริการของธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย มีผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านประชากรศาสตร์ จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.20 มีช่วงอายุระหว่าง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.80 มีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.50 และมีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.30 สถานภาพส่วนใหญ่เป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 63.50 ประกอบอาชีพหลักคือพนักงานบริษัทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 39.80 สำหรับคนไทยมีภูมิลำเนาส่วนใหญ่เป็นคนจากภาคเหนือ คิดเป็นร้อยละ 39.80 ส่วนกลุ่มชาวต่างชาติ พบว่าภูมิลำเนาหลักมาจากทวีปเอเชีย คิดเป็นร้อยละ 30.50 และยุโรป คิดเป็นร้อยละ 9.50 ตามลำดับ

2. ด้านพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวที่เดินทางมาใช้บริการธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่า นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่เดินทางพร้อมกลุ่มเพื่อนหรือเดินทางคนเดียว คิดเป็นร้อยละ 30.00 และรับข้อมูลจากเพื่อนหรือคนรู้จักเป็นหลัก คิดเป็นร้อยละ 32.30 โดยเลือกใช้บริการนวดในร้านทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 41.80 และนิยมใช้บริการนวดแผนไทย/ราชสำนัก คิดเป็นร้อยละ 50.50 มีวัตถุประสงค์เพื่อผ่อนคลายอาการเหนื่อยล้าจากการทำงานหรือการท่องเที่ยว คิดเป็นร้อยละ 70.00 นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่ตัดสินใจเลือกใช้บริการนวดด้วยตนเอง คิดเป็นร้อยละ 59.50 และเข้ารับบริการนวดคนเดียว คิดเป็นร้อยละ 39.00 โดยนิยมรับบริการช่วงเย็น เวลา 12.01-20.00 น. คิดเป็นร้อยละ 36.50 ระยะเวลาที่นิยมใช้บริการคือ 1 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 41.80 และใช้บริการเดือนละ 1-2 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 42.80 ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยอยู่ที่ 100-500 บาท คิดเป็นร้อยละ 65.50 นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะกลับมาใช้บริการอีกครั้ง คิดเป็นร้อยละ 76.80 และแนะนำให้ผู้อื่นใช้บริการ คิดเป็นร้อยละ 81.50 ดังตารางที่ 1

รายการ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
เดินทางพร้อมกลุ่มเพื่อนหรือเดินทางคนเดียว	120	30.00
รับข้อมูลจากเพื่อนหรือคนรู้จักเป็น	129	32.30
ใช้บริการนวดในร้านทั่วไป	167	41.80
เลือกใช้บริการนวดแผนไทย/นวดราชสำนัก	202	50.50
วัตถุประสงค์เพื่อผ่อนคลายอาการเหนื่อยล้าจากการทำงาน/ท่องเที่ยว	280	70.00

รายการ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
ตัดสินใจเลือกรับบริการนวดเพื่อสุขภาพด้วยตนเอง	238	59.50
เข้ารับบริการนวดเพื่อสุขภาพด้วยตนเอง	156	39.00
นิยมรับบริการนวดเพื่อสุขภาพในช่วงเวลาเย็น (16.01-20.00 น.)	146	36.50
นิยมรับบริการนวดเพื่อสุขภาพเป็นเวลา 1 ชั่วโมง	167	41.80
นิยมใช้บริการนวดเพื่อสุขภาพเดือนละ 1-2 ครั้ง	171	42.80
มีการใช้จ่ายอยู่ในช่วง 100–500 บาท	262	65.50
มีความตั้งใจที่จะกลับมาใช้บริการอีกครั้ง	307	76.80
มีความตั้งใจจะแนะนำบอกต่อให้ใช้บริการ	326	81.50

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าเฉลี่ยพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวที่มีต่อคุณภาพการให้บริการธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

3. ด้านความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มีต่อคุณภาพการให้บริการของธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.57) โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านบรรยากาศและด้านสุนทรีภาพได้รับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.51) รองลงมาได้แก่ด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อม ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.55) ด้านความปลอดภัยและด้านบุคลากรได้รับความคิดเห็นเท่ากันในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.57) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกได้รับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.60) และด้านกระบวนการบริการได้รับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

รายการ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
ด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อม	4.38	0.55	มากที่สุด
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	4.33	0.60	มากที่สุด
ด้านบรรยากาศและสุนทรีภาพ	4.49	0.51	มากที่สุด
ด้านกระบวนการบริการ	4.25	0.54	มากที่สุด
ด้านบุคลากร	4.35	0.57	มากที่สุด
ด้านความปลอดภัย	4.35	0.62	มากที่สุด
รวม	4.36	0.57	มากที่สุด

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มีต่อคุณภาพการให้บริการธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

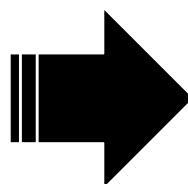
องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยพบว่า พฤติกรรมของนักท่องเที่ยวมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพ โดยพฤติกรรมในการเลือกใช้บริการของนักท่องเที่ยวสอดคล้องกับการตัดสินใจท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวได้รับผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น กลุ่มผู้ใช้บริการ, ช่วงเวลาที่ใช้ในการรับบริการ, แหล่งข้อมูลที่ได้รับ, ค่าใช้จ่าย, สถานที่, ความถี่ในการใช้บริการ, ประเภทของบริการ, ความตั้งใจกลับมาใช้บริการ, วัตถุประสงค์ในการใช้บริการ และอิทธิพลจากบุคคลอื่น ซึ่งข้อมูลเหล่านี้สามารถนำมาใช้ในการปรับกลยุทธ์ทางธุรกิจ เช่น การเลือกช่วงเวลาการให้บริการที่เหมาะสม, การเลือกสถานที่ที่เหมาะสมกับธุรกิจ, การกำหนดอัตราค่าบริการให้ตรงกับความต้องการของลูกค้า รวมถึงการออกแบบการบริการและการเลือกสื่อประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับพฤติกรรมของลูกค้าเป้าหมาย

นอกจากนี้ การวิจัยพบว่าความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่ให้ความสำคัญกับหลายปัจจัยในการบริการนวดเพื่อสุขภาพ เช่น ด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อม, สิ่งอำนวยความสะดวก, ด้านบรรยากาศและสุนทรียภาพ, ด้านกระบวนการให้บริการ, ด้านบุคลากร และด้านความปลอดภัย ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการให้บริการในหลายๆ ด้าน โดยเฉพาะการยกระดับมาตรฐานของสถานที่, การสร้างบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมการผ่อนคลาย, และการพัฒนาทักษะของพนักงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานอุตสาหกรรม การพัฒนาในด้านเหล่านี้จะช่วยยกระดับประสบการณ์ของนักท่องเที่ยวและเพิ่มความพึงพอใจในการใช้บริการ โดยสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพให้สามารถตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวได้ดียิ่งขึ้น และสร้างความเชื่อมั่นในบริการอย่างต่อเนื่อง โดยแสดงรายละเอียดในภาพที่ 1

พฤติกรรมของนักท่องเที่ยวที่มีต่อคุณภาพการให้บริการ ธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

- กลุ่มผู้ใช้บริการ
- แหล่งข้อมูลที่ได้รับบริการ
- สถานที่รับบริการ
- ประเภทของการรับบริการ
- วัตถุประสงค์ของรับบริการ
- ผู้มีอิทธิพลในการตัดสินใจรับบริการ
- ค่าใช้จ่ายในการรับบริการ
- ความถี่ในการรับบริการ
- ความตั้งใจที่จะกลับมาใช้บริการ
- ความตั้งใจในการแนะนำการบริการ



ความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มีต่อ คุณภาพการให้บริการของ ธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

1. ด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อม
2. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก
3. ด้านบรรยากาศและสุนทรียภาพ
4. ด้านกระบวนการการบริการ
5. ด้านบุคลากร

รูปภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัย พบว่า ด้านพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวที่มีต่อคุณภาพการให้บริการธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่านักท่องเที่ยวนิยมเดินทางพร้อมกลุ่มเพื่อนหรือคนเดียว โดยรับข้อมูลจากเพื่อนหรือคนรู้จัก และเลือกใช้บริการนวดในร้านทั่วไป โดยเฉพาะนวดแผนไทย/ราชสำนัก เพื่อผ่อนคลายความเหนื่อยล้า มักตัดสินใจเลือกใช้บริการด้วยตนเองในช่วงเย็น นิยมใช้บริการ 1 ชั่วโมง เดือนละ 1-2 ครั้ง ด้วยค่าใช้จ่ายเฉลี่ย 100-500 บาท นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะกลับมาใช้บริการและแนะนำผู้อื่น ซึ่งสะท้อนถึงความพึงพอใจสูงในบริการดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัย Jaikaew and Phichayakul (2024) ซึ่งศึกษาพฤติกรรมการใช้บริการสปาของนักท่องเที่ยวชาวไทยในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าส่วนใหญ่เลือกนวดแผนไทยเพื่อลดอาการปวดเมื่อย โดยมีเหตุผลในการใช้บริการจากความคุ้นเคยกับร้านประจำตัดสินใจใช้บริการเอง ความถี่อยู่ที่ 1-6 ครั้งต่อปี นิยมใช้บริการในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ ระหว่าง 12.01-16.00 น. ใช้บริการครั้งละ 1-2 ชั่วโมง ค่าใช้จ่ายเฉลี่ย 1,001-2,000 บาท โดยช่องทางรับข่าวสารหลักคือออนไลน์

ด้านความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มีต่อคุณภาพการให้บริการธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพของอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย สามารถแยกเป็น 6 ประเด็น ดังนี้

1. ด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อม พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยนักท่องเที่ยวให้ความคิดเห็นสูงสุดกับอาคารที่มีความมั่นคง แข็งแรง และปลอดภัย พร้อมทั้งป้ายสถานประกอบการที่สวยงามและข้อความหลายภาษา รวมถึงการจัดสัดส่วนพื้นที่บริการได้เหมาะสม รองลงมาคือความสะดวกในการเดินทางหรือการตั้งอยู่ในทำเลที่เข้าถึงง่าย ขณะที่ความคิดเห็นต่ำสุดเกี่ยวข้องกับทางเดินและทางลาดสำหรับรถเข็นที่ยังมีข้อจำกัดบางประการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Charoonsit (2020) ได้ทำการศึกษาเรื่องความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่มีต่อชุมชนตลาดน้อย กรุงเทพมหานคร ในมิติด้านสิ่งแวดล้อม พบว่านักท่องเที่ยวให้ความสำคัญกับความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม รวมถึงการปรับปรุงเส้นทางเดินให้สะดวกและปลอดภัย

2. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่ได้รับความความคิดเห็นสูงสุดคือการมีห้องน้ำสะอาด แยกชาย หญิง และพนักงานอย่างชัดเจน รองลงมาคือความสะดวกของห้องน้ำที่มีสบู่ล้างมือ ผ้าเช็ดมือ และถูกสุขลักษณะ ส่วนด้านที่ได้รับความความคิดเห็นต่ำสุดคือการบริการขนม หรือเครื่องดื่มสมุนไพรเพื่อสุขภาพ พร้อมคำแนะนำเกี่ยวกับคุณสมบัติประโยชน์ และบริการ Free Wi-Fi ซึ่งยังมีข้อปรับปรุงเพิ่มเติมในด้านนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Klunpakdee (2017) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านมาตรฐานของสถานประกอบการกิจการสปาเพื่อสุขภาพระดับสากลที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ พบว่าปัจจัยด้านมาตรฐานของสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพระดับสากล เช่น ความสะอาดและสิ่งอำนวยความสะดวก มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ

3. ด้านบรรยากาศและสุนทรียภาพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่ได้รับความความคิดเห็นสูงสุดคือการใช้กลิ่นหอม (อโรมา) ที่ช่วยให้รู้สึกผ่อนคลาย รองลงมาคือความสะดวกสบายของภายในอาคารที่มีระบบระบายอากาศและอุณหภูมิที่เหมาะสม รวมถึงการใช้เสียงดนตรีที่เหมาะสมและช่วยสร้างบรรยากาศ

ผ่อนคลาย ส่วนด้านที่ได้รับความคิดเห็นต่ำสุดคือการจัดแสงสว่างที่เหมาะสมและเพียงพอในจุดที่ให้บริการ ซึ่งยังมีโอกาสในการพัฒนาเพื่อเพิ่มความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวในด้านนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Janchai (2020) ได้ทำการศึกษาเรื่องความเชื่อมั่นของนักท่องเที่ยวต่อคุณภาพธุรกิจบริการเชิงสุขภาพ ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมที่รับรู้ได้ด้วยประสาทสัมผัส เช่น การเลือกสถานที่ตั้งที่เหมาะสม การตกแต่งที่มีรูปแบบชัดเจน และการจัดพื้นที่บริการอย่างสะอาดและเป็นระเบียบ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ นอกจากนี้ การมีอุปกรณ์และผลิตภัณฑ์ที่เหมาะสม กลิ่นที่ช่วยให้ผ่อนคลาย แสงไฟและความสว่างที่เหมาะสม ดนตรีไพเราะ ช่วยสร้างความประทับใจและความมั่นใจให้แก่ลูกค้าในธุรกิจบริการเชิงสุขภาพ

4. ด้านกระบวนการบริการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านการตอบสนองความต้องการของลูกค้าด้วยความเต็มใจและการจัดลำดับการให้บริการที่ดี อย่างไรก็ตาม ด้านที่ได้รับความคิดเห็นต่ำสุดคือความรวดเร็วในการให้บริการ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแม้ว่าธุรกิจจะมีความใส่ใจในการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า แต่ยังมีโอกาสในการปรับปรุงการบริการให้รวดเร็วและทันต่อความต้องการได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Promhitathorn (2017) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการสปาเพื่อสุขภาพประเภท Day Spa ของผู้ใช้บริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยพบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการบริการและการแต่งกายของพนักงานมีผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการ เช่น การให้บริการที่มีความปลอดภัย การให้บริการตามเวลาที่กำหนดเสมอ การแต่งกายของพนักงานที่รัดกุมและสุภาพเรียบร้อย และมาตรฐานการบริการที่ชัดเจน เช่น ลำดับขั้นตอนการนวดเหมือนกันทุกครั้ง และการแจ้งราคาก่อนใช้บริการ ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยสร้างความประทับใจและความเชื่อมั่นให้กับผู้ใช้บริการ ทั้งนี้การให้บริการที่มีความปลอดภัยและชัดเจนจะช่วยลดความหวาดระแวงจากการพบเห็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในบางร้าน และเพิ่มความมั่นใจให้กับผู้ใช้บริการในการกลับมาใช้บริการซ้ำในอนาคต

5. ด้านบุคลากร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยบุคลากรมีคุณภาพสูงสุดในด้านความรู้ความสามารถ และความเป็นมืออาชีพ โดยพนักงานทุกคนมีใบอนุญาตและมีความสามารถในการให้บริการอย่างดีเยี่ยม อีกทั้งการแต่งกายของพนักงานยังสะท้อนถึงอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ความเป็นล้านนาไทยที่เหมาะสมกับงาน อย่างไรก็ตาม ด้านที่ต้องการการพัฒนาคือความสามารถในการสื่อสารกับลูกค้าผ่านหลายภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษและภาษาจีน ซึ่งยังมีข้อจำกัดบางประการในการสื่อสารกับลูกค้าต่างชาติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sriunlee and Yeesunted (2019) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้บริการสปาในโรงแรม คอลัมแบงค็อกกรุงเทพมหานคร พบว่า ลูกค้าให้ความสำคัญต่อด้านบุคลากร ประกอบด้วย พนักงานมีใบอนุญาตกระทรวงสาธารณสุข พนักงานมีมนุษย์สัมพันธ์ ยิ้มแย้มแจ่มใส พนักงานให้บริการนวดมีความรู้ความเชี่ยวชาญ พนักงานมีความซื่อสัตย์สามารถให้ความไว้วางใจได้ และพนักงานให้คำแนะนำบริการอย่างละเอียด ตามลำดับ

6. ด้านความปลอดภัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีระบบแจ้งเหตุกรณีฉุกเฉินที่ช่วยให้สามารถขอความช่วยเหลือจากภายนอกได้ทันเวลา ซึ่งได้รับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือความสะอาดและความปลอดภัยของผิวพื้นและทางเดินภายในอาคารที่ไม่ลื่น อย่างไรก็ตาม ด้านที่มีความคิดเห็นต่ำสุดคือการมีข้อกำหนดสำหรับผู้รับบริการเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาต่อวัฒนธรรมและประเพณี ซึ่งยังสามารถพัฒนาได้เพิ่มเติม

เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจของลูกค้าให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wongsuna (2024) ได้ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการพัฒนามาตรฐานสถานประกอบการเพื่อสุขภาพนวดและสปา จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าปัญหาหลักในด้านสถานที่ ความปลอดภัยและการให้บริการ ซึ่งส่งผลให้สถานประกอบการบางแห่งไม่ได้มาตรฐานและเกิดความไม่ปลอดภัย โดยมีการเสนอแนะเพื่อพัฒนาสถานประกอบการเพื่อสุขภาพที่เป็นมาตรฐานประกอบด้วย 5 แนวทางหลัก ได้แก่ 1) การพัฒนาสถานที่ ความปลอดภัยและการให้บริการที่มีมาตรฐานเดียวกัน 2) การส่งเสริมศักยภาพผู้ประกอบการ เช่น การจัดทำโครงการ 1 อำเภอ 1 สถานประกอบการต้นแบบ 3) การสนับสนุนให้ผู้ประกอบการดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 4) การพัฒนาศักยภาพและการอบรมให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการและผู้ปฏิบัติงาน 5) การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแนวทางเหล่านี้สามารถนำไปปรับใช้เพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยและความพึงพอใจของลูกค้าในธุรกิจสปาเพื่อสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป

ความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรยากาศและสุนทรียภาพ ได้รับคะแนนสูงสุด ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการผ่อนคลาย รองลงมาคือ ด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อมที่มีการจัดการพื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างมีคุณภาพ ด้านความปลอดภัยและบุคลากร ได้รับคะแนนเท่ากัน แสดงถึงมาตรฐานด้านสุขอนามัยและการให้บริการของพนักงานที่เป็นที่ยอมรับของนักท่องเที่ยว สำหรับ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ได้รับความคิดเห็นในระดับมากที่สุดเช่นกัน สะท้อนถึงความพร้อมของอุปกรณ์และบริการเสริมที่ช่วยเพิ่มประสบการณ์ในการใช้บริการ และสุดท้าย ด้านกระบวนการให้บริการ ได้รับคะแนนสูง ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความเป็นระบบและประสิทธิภาพของการให้บริการโดยรวม ผลการวิจัยนี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของบรรยากาศและคุณภาพการบริการในธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพ ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์แสดงให้เห็นว่า การศึกษาพฤติกรรมและความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวต่อคุณภาพการให้บริการธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงรายสามารถนำไปสู่การพัฒนาอย่างเป็นระบบในธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพในพื้นที่ ซึ่งจะส่งผลให้ธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพเติบโตได้อย่างยั่งยืน และสามารถแข่งขันในตลาดการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาสามารถเกิดขึ้นในหลายด้าน ดังนี้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย หน่วยงานภาครัฐ อาทิ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย เทศบาลนครเชียงราย องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย เป็นต้น ควรกำหนดมาตรการและแนวทางปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพทั่วจังหวัด รวมถึงส่งเสริมการตรวจสอบคุณภาพด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรบูรณาการธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพเข้ากับแผนพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของจังหวัด โดยจัดทำแผนส่งเสริมที่สอดคล้องกับแนวทางของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย และสนับสนุนงบประมาณหรือโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการให้เหมาะสมกับการท่องเที่ยว

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ สถาบันการศึกษาและหน่วยงานด้านพัฒนาทักษะแรงงาน อาทิ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 หรือ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 20 เชียงราย เป็นต้น ควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมพนักงานธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพในด้านทักษะภาษาอังกฤษและภาษาจีน รวมถึงพัฒนาหลักสูตรที่ครอบคลุมการให้บริการที่ทันสมัยและเทคนิคการสร้างประทับใจให้กับลูกค้า เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจและเพิ่มศักยภาพในการให้บริการแก่นักท่องเที่ยวต่างชาติ นอกจากนี้ นักวิจัยและนักวิชาการควรศึกษาต่อเนื่องเกี่ยวกับแนวโน้มของการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพและพฤติกรรมของนักท่องเที่ยว เพื่อพัฒนาแนวทางในการยกระดับธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพให้มีมาตรฐานสูงขึ้น

1.3 ข้อเสนอแนะเชิงพาณิชย์ ผู้ประกอบการธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ควรพัฒนารูปแบบการให้บริการให้มีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อลดระยะเวลารอคอยของลูกค้าและเพิ่มความพึงพอใจ นอกจากนี้ ควรร่วมมือกันสร้างแบรนด์ธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพของเชียงรายให้เป็นที่รู้จักในระดับประเทศและนานาชาติ ผ่านการประชาสัมพันธ์ การใช้กลยุทธ์การตลาดดิจิทัล และการสร้างแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อสนับสนุนการรีวิวและการให้คะแนนธุรกิจ เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือและดึงดูดลูกค้าใหม่ รวมทั้งเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการเสริม เช่น ขนม เครื่องดื่มสมุนไพร Wi-Fi และคำแนะนำเกี่ยวกับประโยชน์ของการนวด เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับธุรกิจ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักท่องเที่ยว ที่ส่งผลต่อการเลือกใช้บริการนวดเพื่อสุขภาพ เช่น การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการให้บริการ เพื่อเพิ่มความเข้าใจในพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวและส่งเสริมการพัฒนาธุรกิจในอนาคต

2.2 ศึกษาการพัฒนาทักษะการสื่อสารและ Service Mind ของพนักงานนวดเพื่อให้สามารถใช้ภาษาที่สุภาพและชัดเจน รวมถึงการใช้ภาษาที่เป็นมิตร เช่น การยิ้มและท่าทางที่อบอุ่นในการต้อนรับ เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีและความไว้วางใจ โดยพนักงานควรมีจิตบริการที่ใส่ใจลูกค้า เพื่อสร้างความประทับใจและความรักดี

References

- Charoonsit, M. (2022). *The opinions of Thai tourists regarding the community surrounding the Talat Noi community in Bangkok in terms of environmental aspects*. (Master's thesis). Dhurakij Pundit University, Faculty of Tourism and Hospitality. Bangkok.
- Chiang Rai Provincial Integrated Administration Committee. (2022). *Chiang Rai provincial development plan (2023–2027)*. Chiang Rai Provincial Office.
- Cochran, W. G. (1953). *Sampling techniques* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Department of Business Development. (2009). *The expansion of spa and health massage businesses in Thailand*. Bangkok: Department of Business Development.
- Department of Business Development.(2018).*Guide to developing health massage businesses to meet quality management standards*. Bangkok: Department of Business Development.
- Department of Thai Traditional and Alternative Medicine.(2021). *Evaluation criteria for wellness centers: Health massage category*. Bangkok: Department of Thai Traditional and Alternative Medicine.
- Global Wellness Institute. (2018). *Global wellness economy monitor*. Global Wellness Institute.
- Jaikaew, P., & Phichayakul, P. (2024). Behavior of Thai tourists towards using spa services in Chiang Mai Province. *Chiang Mai University Journal of Business Administration*, 10(3), 74–81.
- Janchaai, N. (2020). *Tourists' Confidence towards Healthcare Service Quality*. (Master's thesis). Suranaree University of Technology, Department of Management Technology, School of Social Technology.
- Jitthangwatthana, B. (2005). *Tourism industry* (1st ed.). Bangkok: Press and Design.
- Klanphakdee, P. (2017). *Standard Factors of Thai Spa Quality Award Influencing Satisfaction on Using Service towards Foreign Tourists*. (Master's thesis). Dhurakij Pundit University, Faculty of Tourism and Hospitality. Bangkok.
- Leelawattanapan, N. (2016). *Wellness tourism*. *Tourism Economic Report*, 3(1), January–March. Retrieved February 20, 2019, from http://www.mots.go.th/ewt_dl_link.php?nid=7622
- Likert, R. (1932). *A technique for the measurement of attitudes*. *Archives of Psychology*, 22(140), 1-55.
- Ministry of Tourism and Sports. (2019). *Thailand's tourism strategic plan (2019–2022)*. Bangkok: Office of the Permanent Secretary, Ministry of Tourism and Sports.

- Phromhitathorn, S. (2018). *Factors affecting customer satisfaction with day spas in the Bangkok metropolitan area*. (Independent study, Master of Business Administration, Faculty of Commerce and Accountancy, Thammasat University).
- Sriunlee, U., & Yisuntes, W. (2018). Marketing mix factors affecting the use of spa services in the Bangkok Column Hotel, Bangkok. *Santapol College Academic Journal*, 5(2), 33-48.
- Thai Industrial Standards Institute. (2018). *Manual of industrial standards for massage and spa services*. Bangkok: Thai Industrial Standards Institute.
- Tirakanan, S. (2014). *Educational research: Approaches and methods* (p.148). Bangkok: Office of the Basic Education Commission.
- Tourism Authority of Thailand. (2020). *Promotion of health tourism in Thailand*. Bangkok: Tourism Authority of Thailand Office.
- Udsaya, N., & Yonthasart, S. (2022). A study on The Potential Study of Lanna Spa Services in Thai Sapaya Style to Promote Healthy Tourism in Chiang Rai Province. *Academic and Research Journal, Northeastern University*, 12(3), 227-240.
- Wongsoona, Y. (2024). Effectiveness of Developing Standards for Health Establishment Massage and Spa in Khon Kaen province. *Journal of Health Innovation and Development Research*, 5(3), 83-97.

การบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง

A LEARNING MANAGEMENT ADMINISTRATION OF LEARNING LOSS RECOVERY FOR SMALL-SIZED SCHOOL IN MUANG PAN DISTRICT, LAMPANG PROVINCE

¹ณรงค์กร จงวัชรสถิตย์ และ ²อัมเรศ เนตาสิต

¹Narongkorn Jongwatcharasatit and ²Ammaret Netasit

¹หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

¹Master of Educational Program in Educational Administration, Lampang Rajabhat University, Thailand

Received: 2025-03-08

¹Corresponding Author's Email: narongkorn.jo@ku.th

Revised: 2025-03-14

Accepted: 2025-03-14

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ (2) ศึกษาสภาพการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ และ (3) ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง การวิจัยใช้ระเบียบวิธีแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) กลุ่มประชากรประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา หรือครูผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้บริหาร ครูหัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน รวมทั้งสิ้นจำนวน 106 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย (1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (2) แบบสอบถาม (3) ประเด็นสำหรับการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และ (4) แบบสอบถามเพื่อยืนยันความเหมาะสมของแนวทาง การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) องค์ประกอบของการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ (1) การวางแผนการจัดการเรียนรู้ (2) การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ (3) การพัฒนาศักยภาพครู และ (4) การจัดสื่อ นวัตกรรม และแหล่งเรียนรู้
- 2) สภาพการบริหารจัดการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก
- 3) แนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้าน

การวางแผน จำนวน 5 แนวทาง ด้านการจัดการองค์การ จำนวน 6 แนวทาง ด้านการนำ จำนวน 5 แนวทาง และ ด้านการควบคุม จำนวน 4 แนวทาง

คำสำคัญ: การบริหารการจัดการเรียนรู้; ภาวะถดถอยทางการเรียนรู้; โรงเรียนขนาดเล็ก

Abstract

This research aimed to: (1) study the components of learning management to address the problem of learning loss; (2) examine the current conditions of learning management to address learning loss; and (3) explore guidelines for learning management to solve the issue of learning loss in small-sized schools in Mueang Pan District, Lampang Province. This study employed a mixed methods research approach. The target population consisted of school administrators or acting administrators, academic affairs heads, and classroom teachers—a total of 106 individuals—selected through purposive sampling. The research instruments included: (1) semi-structured interviews, (2) questionnaires, (3) focus group discussion topics, and (4) a questionnaire for validating the appropriateness of the proposed guidelines. Quantitative data were analyzed using basic statistics such as frequency, percentage, mean, and standard deviation, while qualitative data were analyzed through content analysis.

The findings were as follows:

- 1) The components of learning management to address learning loss in small-sized schools in Mueang Pan District, Lampang Province consisted of four key aspects: (1) learning management planning, (2) learning activity enhancement, (3) teacher capacity development, and (4) provision of instructional media, innovations, and learning resources.
- 2) The overall condition of learning management was found to be at a high level.
- 3) The proposed guidelines for learning management to solve the Aforementioned problems were categorized into four areas: planning (5 guidelines), organizing (6 guidelines), leading (5 guidelines), and controlling (4 guidelines).

Keywords: learning management administration; learning loss; small-sized school

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 54 บัญญัติว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพ Tienkhaw (2017) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มีอุดมการณ์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา คือให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ

และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 Office of the Education Council (2010) รูปแบบการจัดการศึกษาจึงอยู่ในรูปแบบของการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพราะเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ครูจึงต้องมีทักษะในการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพบริบทของสังคมในปัจจุบันโดยการสนับสนุนให้พัฒนาทักษะความสามารถในการจัดการเรียนรู้จากผู้บริหาร

จากการศึกษาผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 พบว่าโรงเรียนในสังกัดยังคงขาดแคลนผู้บริหารสถานศึกษา และครูส่งผลกระทบต่อผลการประเมินการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564 มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 42.04 ส่วนผลการประเมิน O-NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2565 ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 39.53 เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่ปีการศึกษา 2564 กับปีการศึกษา 2565 พบว่า ผลการ O-NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2565 ต่ำกว่าปีการศึกษา 2564 ร้อยละ 2.5 (Lampang Primary Educational Service Office Area 3, 2022)

สิ่งที่จะสามารถช่วยบรรเทาและแก้ไขปัญหาลักษณะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้เรียนนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องดำเนินการกิจกรรมงานบริหารงานวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจัดการเรียนรู้ถือเป็นหัวใจสำคัญของงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุน รวมถึงอำนวยความสะดวกให้ครูได้จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูวางแผน จัดกระบวนการเรียนการสอน และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและสอดคล้องเหมาะสมกับผู้เรียน การส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อ และใช้สื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ เพื่อขจัดปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้เรียนให้หมดไป (Kantaping, 2019)

จากปัญหาข้างต้นชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาลักษณะถดถอยทางการเรียนรู้ จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจจะศึกษาการบริหารการจัดการเรียนรู้ เพื่อแก้ไขปัญหาลักษณะถดถอยทางการเรียนรู้ เพื่อให้โรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ได้ทราบถึงองค์ประกอบ สภาพการบริหาร และแนวทางในการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาลักษณะถดถอยทางการเรียนรู้ นำข้อมูลที่ได้ไปปรับใช้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาลักษณะถดถอยทางการเรียนรู้
2. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาลักษณะถดถอยทางการเรียนรู้
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาลักษณะถดถอยทางการเรียนรู้

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาลักษณะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง

การศึกษาคณะประกอบการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การศึกษาคณะประกอบการบริหารการจัดการเรียนรู้ โดยการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1 แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ ตารางการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ องค์ประกอบการบริหารการจัดการเรียนรู้

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา และสร้างข้อสรุปลงในตารางการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 2 การศึกษาคณะประกอบการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง ที่มีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษาในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ/หรือ การบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ไม่น้อยกว่า 5 ปี และ/หรือมีผลงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการจัดการเรียนรู้ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) เกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยดำเนินการ ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางในการทำหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอเข้าสัมภาษณ์
- 2) ผู้วิจัยประสานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์
- 3) ผู้วิจัยเข้าสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อศึกษาคณะประกอบการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปเป็นประเด็นนำไปเป็นองค์ประกอบการบริหารจัดการการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาสภาพการบริหารจัดการการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง

การศึกษาสภาพการบริหารจัดการการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง ดำเนินการดังนี้

2.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หรือครูผู้รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน ครูหัวหน้างานบริหารวิชาการ จำนวน 20 คน และครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการสอนของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง จำนวน 66 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 106 คนซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 สภาพการบริหารจัดการการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปานจังหวัดลำปาง จำนวน 30 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยได้รับการตรวจสอบและหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบและหาคุณภาพของแบบสอบถาม (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวนทั้งสิ้น 5 คน โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น 30 ข้อ พบว่าข้อคำถามที่ใช้ได้ในภาพรวม เท่ากับ 0.94 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอน จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97

- 2) ผู้วิจัยดำเนินการยื่นขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
- 3) ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง
- 4) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามจำนวน 106 ฉบับ พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ให้แก่โรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง ซึ่งเป็นกลุ่มประชากร และได้รับแบบสอบถามคืนกลับมา จำนวน 106 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2.4 การทดสอบหาค่าคุณภาพเครื่องมือ

หลังจากที่ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนกลับมา เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
- 2) ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)
- 3) ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปางทำการวิเคราะห์เนื้อหาและสร้างข้อสรุป

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง

ในขั้นตอนดังกล่าวนี้เป็นการตรวจสอบเพื่อยืนยันความเหมาะสมของแนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง แบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 การยกร่างแนวทางการบริหารจัดการการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง

ส่วนที่ 2 การตรวจสอบเพื่อยืนยันความเหมาะสมของแนวทางการบริหารจัดการการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง โดยการนำร่างแนวทางให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ตรวจสอบโดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) แล้วปรับปรุงแนวทางตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษานี้มีจำนวน 7 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) แยกตามบทบาทหน้าที่ โดยคัดเลือกจากผู้ที่มีคุณสมบัติ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาประเภทผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาประเภทครู จำนวน 2 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ประเด็นสนทนากลุ่ม

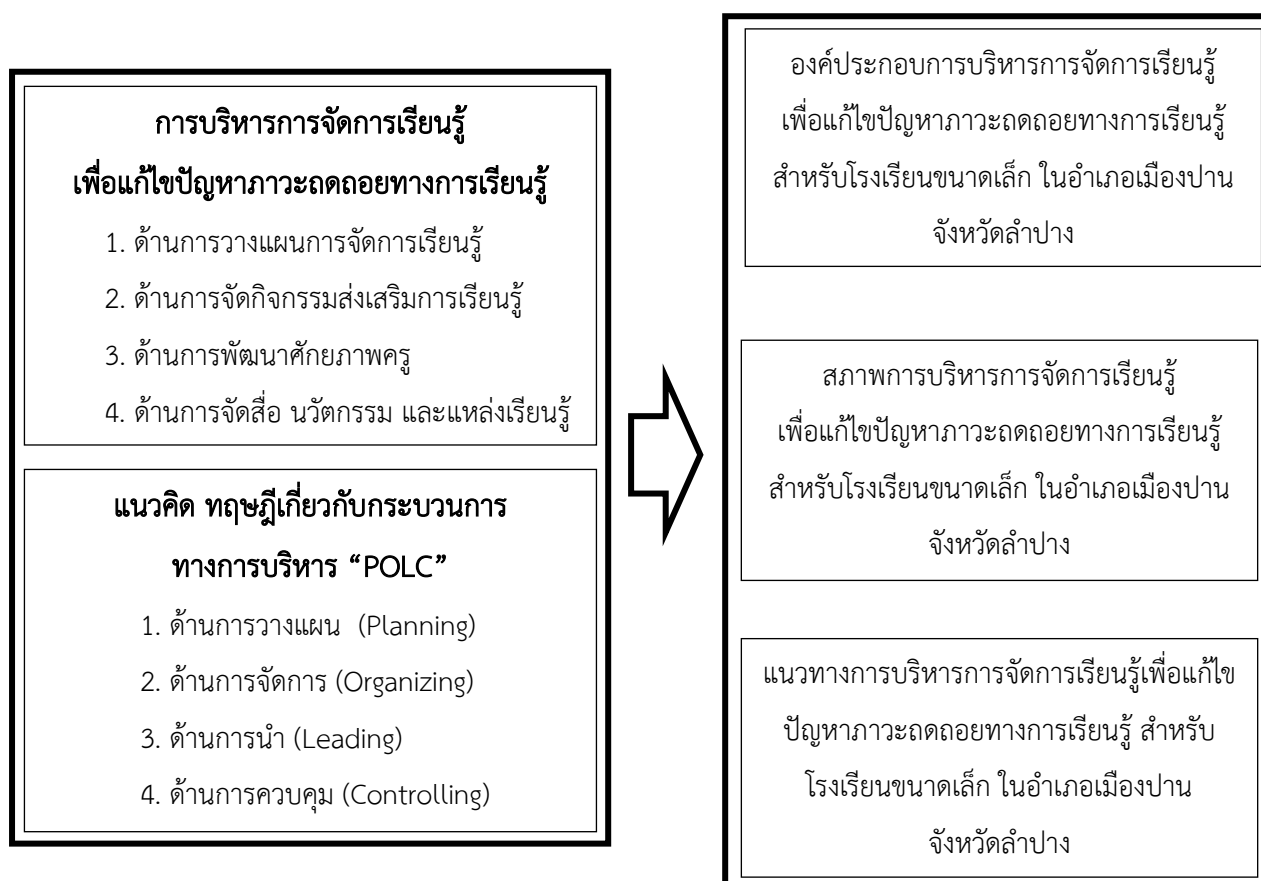
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดสนทนากลุ่มเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ตรวจสอบความเหมาะสมของร่างแนวทางฯ ที่ผู้วิจัยยกร่างขึ้น

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลในการจัดสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา นำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณาฉันทามติและปรับปรุงแก้ไขเพื่อนำมาจัดทำเป็นแนวทางการบริหารจัดการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารจัดการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง

ผลการศึกษาองค์ประกอบการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย การที่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางที่เป็นระบบ และมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน การเลือกใช้กลยุทธ์การสอนที่เหมาะสม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย การประเมินผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์อย่างเต็มศักยภาพ

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประกอบด้วย การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ออกแบบและจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุน และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ไม่ว่าจะเป็นการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะ หรือการจัดกิจกรรมที่เน้นการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการพัฒนาศักยภาพครู ประกอบด้วย การที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการเพื่อเสริมสร้างและยกระดับความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และประสบการณ์ของครูในการออกแบบ วางแผน และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหลักสูตร เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนและชุมชน รวมถึงการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานการศึกษา สมรรถนะสำคัญ และการศึกษาในโลกอนาคต

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการจัดสื่อ นวัตกรรม และแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย ความสามารถของผู้บริหารในการจัดหา คัดเลือก และใช้สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษาที่ทันสมัยเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ครูและนักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น ห้องสมุด ศูนย์วิทยบริการ ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ รวมถึงแหล่งเรียนรู้ในชุมชน และธรรมชาติรอบ ๆ สถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง อันจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างเต็มที่

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง

ผลการศึกษาสภาพการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง ในภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม ($\mu = 4.02$ และ $\sigma = 0.81$)

สภาพการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะ ถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอ เมืองปาน จังหวัดลำปาง				
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. การวางแผน (Planning)	4.00	0.81	มาก	3
2. การจัดองค์การ (Organizing)	4.03	0.82	มาก	2
3. การนำองค์การ (Leading)	4.07	0.81	มาก	1
4. การควบคุม (Controlling)	3.99	0.81	มาก	4
ภาพรวม	4.02	0.81	มาก	

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง ในภาพรวม

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง

ผลการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง ประกอบด้วย 20 แนวทาง ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการวางแผน 5 แนวทาง ได้แก่

1) ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อทำความเข้าใจขอบข่ายงาน ความรับผิดชอบ และแนวปฏิบัติของแต่ละฝ่ายในการแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ 2) ผู้บริหารสถานศึกษารับข้อมูลจากครูเพื่อกำหนดแนวทางการวัดประเมินผลการเรียนรู้ในด้านการแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูดำเนินการวิเคราะห์ปัญหา และผู้เรียนรายบุคคล โดยคำนึงถึงภาวะถดถอยทางการเรียนรู้เป็นหลัก 4) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางในการจัดการเรียนรู้ของครู โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน 5) ผู้บริหารวางแผนการแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้โดยการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน

ด้านที่ 2 ด้านการจัดการองค์การ 6 แนวทาง ได้แก่

1) ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการการแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยมีครูหัวหน้างานวิชาการ ครูประจำชั้น ตัวแทนนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่ายต่าง ๆ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ระหว่างการดำเนินการแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนครูในด้านการอบรม พัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนรู้ของ

ครูเพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้เรียน 6) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนครูจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้

ด้านที่ 3 ด้านการนำองค์การ 5 แนวทาง ได้แก่

1) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอนของครู และการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในการแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบและปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียนให้มีความสะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้

ด้านที่ 4 ด้านการควบคุม 4 แนวทาง ได้แก่

1) ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูดำเนินการประเมินความพร้อมของผู้เรียน ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้สื่อ และแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทภายใต้การเปลี่ยนแปลงในการแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูในการแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้แบบกัลยาณมิตร

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง ในขั้นตอนดังกล่าวนี้เป็นการตรวจสอบเพื่อยืนยันความเหมาะสมของแนวทางการบริหารจัดการการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การยกร่างแนวทางการบริหารจัดการการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1) นำผลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ซึ่งเป็นผลมาจากการศึกษาสภาพการบริหารจัดการการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง มายกร่างแนวทางการบริหารจัดการการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง

2) นำร่างแนวทางการบริหารจัดการการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง เสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความเหมาะสมของแนวทางและการใช้ภาษา

3) นำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเป็นร่างแนวทางการบริหารจัดการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง

ส่วนที่ 2 การตรวจสอบเพื่อยืนยันความเหมาะสมของแนวทางการบริหารจัดการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง เป็นการนำร่างแนวทางการบริหารจัดการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ตรวจสอบโดยใช้แบบบันทึกการสนทนากลุ่มเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) แล้วปรับร่างแนวทางการบริหารจัดการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จึงได้แนวทางการบริหารจัดการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง ทั้งหมด 20 แนวทาง แบ่งออกเป็น ด้านการวางแผน 5 แนวทาง ด้านการจัดองค์การ 6 แนวทาง ด้านการนำองค์การ 5 แนวทาง และด้านการควบคุม 4 แนวทาง ดังแผนภูมิวงกลมต่อไปนี้

แนวทางการบริหารจัดการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหภาวะถดถอยทางการเรียนรู้
สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง

■ ด้านการวางแผน ■ ด้านการจัดองค์การ
■ ด้านการนำองค์การ ■ ด้านการควบคุม



แผนภูมิที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า องค์ประกอบการบริหารจัดการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง มีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ สามารถอธิบายแต่ละด้านได้ดังนี้

1) การวางแผนการจัดการเรียนรู้ คือการที่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Yamekason (2021) ได้นิยามความหมายของการวางแผนการ

จัดการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ ส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์ กระตุ้นความสนใจในการเรียนให้เหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน

2) การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ คือการที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ โดยตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ Suebpanya (2021) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การบริหารการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 และได้กล่าวถึงการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นกระบวนการออกแบบ จัดทำ และดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของผู้บริหาร

3) การพัฒนาศักยภาพครู การที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และประสบการณ์ของครูในการออกแบบ วางแผน และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับ Sukhonthorn (2022) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 และได้กล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพครูเป็นการที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาทักษะทั้งในด้านเทคนิคการสอนและการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา

4) การจัดสื่อ นวัตกรรม และแหล่งเรียนรู้ คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดหา คัดเลือก และบูรณาการสื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษาที่ทันสมัยให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ Wiwasukhu (2022) ดำเนินการวิจัยเรื่อง รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนจอมพระประชาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ได้กล่าวถึง การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ เป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการจัดเตรียม ปรับปรุง พัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้

ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 สภาพการบริหารจัดการการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง มีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการนำองค์การ มีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และพัฒนานตนเองของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Khanthiwong (2017) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารจัดการการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ครูวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า สภาพการบริหารงานการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครูวิชาการ โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก รองลงมาคือ ด้านการจัดองค์การ มีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการบริหารจัดการภายในโรงเรียนให้สามารถรองรับและแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Suebpanya (2021) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารการ

จัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งมีครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนที่น้อย ส่งผลให้การวางแผนการบริหารจัดการภายในโรงเรียนจะมีความคล่องตัวมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Sukhonthorn (2022) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการควบคุมมีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กเล็งเห็นถึงการแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา จึงมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และ ประเมินผล ซึ่งเน้นการให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thubin (2015) เรื่องการใช้วงจรเดมมิงในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 พบว่า การศึกษาวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้วงจรเดมมิงในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีระดับการปฏิบัติในระดับมาก

ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า แนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง ทั้งหมด 20 แนวทาง ประกอบด้วย ด้านการวางแผน 5 แนวทาง ด้านการจัดองค์การ 6 แนวทาง ด้านการนำองค์การ 5 แนวทาง และด้านการควบคุม 4 แนวทาง สามารถอธิบายแต่ละด้านได้ดังนี้

1) ด้านการวางแผน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารจัดการการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การวางแผนและการดำเนินงานที่มีคุณภาพ รวมถึงการประเมินผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การจัดการเรียนรู้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้และส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังที่ Kenaphum (2017) ได้กล่าวว่า การวางแผนเป็นกระบวนการเกี่ยวกับการคิดและการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานโดยการเลือกใช้ปัจจัยต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานในอนาคตเป็นไปอย่างเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพสูงสุด ส่วนกระบวนการวางแผนที่สำคัญ

2) ด้านการจัดการองค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางวิชาการในด้านการแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kultangwatthana (2020) กล่าวถึงการจัดการองค์การของผู้บริหาร ผู้บริหารจะต้องมีความตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนวิธีการคิดหรือกระบวนการ ทำงานในปัจจุบันการทำงานแบบเชิงรุก มุ่งสร้างศักยภาพด้านนวัตกรรม รวมทั้งแสวงหาและจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม

3) ด้านการนำองค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไม่เพียงแต่ในด้านการบริหารจัดการเชิงวิชาการ รวมไปถึงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ ดังที่ Suksamran (2022) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กล่าวว่า

ผู้บริหารสถานศึกษาทุกขนาดโรงเรียนได้รับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา

4) ด้านการควบคุม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ดังที่ Photisarn (2020) กล่าวว่า ผู้บริหารดำเนินการกำกับติดตามความก้าวหน้าของงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย อาทิ การนิเทศ การสังเกต และการรับฟังปัญหา ทั้งนี้ มีการติดตามและให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างทัน่วงที่ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยใช้แพลตฟอร์มสื่อสารออนไลน์

สรุป

องค์ประกอบการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง มีทั้งหมด 4 องค์ประกอบ สภาพการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง มีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการนำองค์การรองลงมาคือ ด้านการจัดองค์การ ด้านการวางแผน และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการควบคุม และแนวทางการบริหารจัดการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง ทั้งหมด 20 แนวทาง ประกอบด้วย ด้านการวางแผน 5 แนวทาง ด้านการจัดองค์การ 6 แนวทาง ด้านการนำองค์การ 5 แนวทาง และด้านการควบคุม 4 แนวทาง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า องค์ประกอบการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง มีทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ดังนั้นโรงเรียนขนาดเล็กควรนำผลการศึกษาคำแนะนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า สภาพการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง มีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการนำองค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รองลงมาคือ ด้านการจัดองค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาควรชี้แจงแนวทางการดำเนินการให้เป็นระบบเพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านการวางแผน ผู้บริหารสถานศึกษาควรแต่งตั้งและประชุมคณะกรรมการอย่างสม่ำเสมอ และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการควบคุม ผู้บริหารควรนิเทศ กำกับ ติดตามผลการดำเนินการแก้ไขภาวะถดถอย

ทางการเรียนรู้ ดังนั้นโรงเรียนขนาดเล็กควรนำผลการศึกษาศาภาพการบริหารไปใช้วางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า แนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง ทั้งหมด 20 แนวทาง ประกอบด้วย ด้านการวางแผน 5 แนวทาง ด้านการจัดองค์การ 6 แนวทาง ด้านการนำองค์การ 5 แนวทาง และด้านการควบคุม 4 แนวทาง ดังนั้น ควรนำแนวทางทางการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ไปปรับประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาให้มีความยืดหยุ่น และเหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1. ควรศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้

References

- Kantaping, S. (2019). Guideline for the Administration Learning Management Banmaekonnai School Chiangdao District Chiangmai Province. *Journal of Graduate Research*, 10(2), 153–174.
- Kanthiwong, T. (2017) A study of the learning management of school administrators according to the opinions of academic teachers in schools under the Office of the Primary Educational Service Area, Phra Nakhon Si Ayutthaya Area 2. *Rajabhat Krungkao Research Journal, Humanities and Social Sciences*, 5(1), 63-70.
- Kenaphum, S. (2017). Public Policy Evaluation: Principles, Models, and Methods. *Prae-wa Kalasin Journal of Kalasin University*, 11(1), 33-48.
- Kultangwatthana, P. (2020). Organizational Management Affecting Public Entrepreneurship of Provincial Administrative Organizations in the Upper Northeastern Region 2 Group. *Journal of Industrial Business Administration*. 2(2), 25-27.
- Lampang Primary Educational Service Office Area 3. (2022). *2022 Annual Operational Plan*. Lampang: Lampang Primary Educational Service Office Area 3.
- Office of the Education Council. (2010). *National Education Act B.E. 2542 And Amendments (Third National Education Act B.E. 2553 (2010)*. Bangkok: VTC Communication Limited Partnership.

Photisarn (2020) The Administration of Vocational College Toward the Excellence: A Grounded Theory. *Rajabhat Maha Sarakham University Journal*. 14(1), 132-133.

Suebpanya, T. (2021) *Learning Management in Schools under Lampang Primary Education Service Area Office 2*. (Master's Thesis). Lampang Rajabhat University. Lampang.

Sukhontorn, B. (2022). *The Roles of School Administrators in Promoting Online Teaching and Learning Management At School Under The Bangkok Secondary Education Service Area Office 2*. (Master's Thesis). Krirk University. Bangkok.

Suksamran, K. (2022). *The Instructional Leadership of School Administrators Under District Group Pluak Daeng The Office of Rayong Primary Educational Service Area Office 1*. (Master's Independent Study). Krirk University. Bangkok.

Thubin, T. (2015). Using the Deming Cycle (PDCA) in Academic Administration of Secondary Schools under the Secondary Educational Service Area Office 42. *Research Community and Social Development Journal*, 9(2), 68–78.

Tienkhaw, S. (2017). *The new constitution and the country's education*. Retrieved October 28, 2024, from https://www.matichon.co.th/columnists/news_546319>

Wiwasukhu, S. (2022). The Professional Learning Community Model for Active Learning Development of Chompmphraprachasan School, The Secondary Educational Service Area Office 33. *Journal of Buddhist Anthropology*, 7(2), 36–54.

Yamekason, A. (2021) *Learning Management to Enhance Students' Life Skill in Educational Institutions, Offices Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2*. (Master's Thesis). Dhurakij Pundit University. Bangkok.

แนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

THE GUIDELINE OF LEARNING MANAGEMENT IN THE NEW NORMAL OF EXPANSION SCHOOLS UNDER CHIANGRAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

¹ศรัณย์ธร สังข์เมือง และ ²วัชร จตุพร

¹Saruntorn Sangmuang and ²Watchara Jatuporn

¹หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

¹Master of Education, Educational Administration, Thailand

¹Corresponding Author's Email: saruntorn.sm@gmail.com

Received: 2025-03-08

Revised: 2025-03-15

Accepted: 2025-03-17

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 2) ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 รวมทั้งสิ้น 291 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ โดยเครื่องมือดังกล่าวผ่านการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.925 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาเพื่อสังเคราะห์แนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้ในบริบทของยุคฐานวิถีชีวิตใหม่

ผลการศึกษาพบว่า

1. การบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = 0.77)

2. แนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ประกอบด้วย 4 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาครู 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการประเมินผล และ 4) ด้านการบริหารหลักสูตร

คำสำคัญ: แนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้; ยุคฐานวิถีชีวิตใหม่; โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

Abstract

This self-directed study aims to: 1) examine the level of learning management administration in the context of the New Normal lifestyle era within the Opportunity Expansion Schools under the jurisdiction of the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3; and 2) investigate the approaches to learning management administration in the New Normal lifestyle era within the Opportunity Expansion Schools under the jurisdiction of the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3. The study sample consisted of 291 participants, including school administrators and teachers from Opportunity Expansion Schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3. The sample size was determined based on the Krejcie and Morgan table, and a multi-stage sampling technique was employed. The research instruments included questionnaires and interview protocols regarding approaches to learning management administration in the New Normal lifestyle era. These instruments were validated for content validity with an Item-Objective Congruence (IOC) index ranging from 0.67 to 1.00, and the questionnaire demonstrated a reliability coefficient of 0.925. Data analysis was conducted using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, alongside qualitative content analysis to synthesize approaches to learning management administration within the context of the New Normal lifestyle era.

The findings revealed that:

1) The management of learning in the new normal era at Opportunity Expansion Schools under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 was found to be at a high level overall ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = 0.77).

2) The approaches to learning management in the new normal era at Opportunity Expansion Schools under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 consist of four main strategies: 1) Teacher development, 2) Teaching and learning management, 3) Evaluation, and 4) Curriculum administration.

Keywords: The Guidelines of Learning Management; New Normal; Expansion Schools

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประชากรและประเทศ โดยเน้นการสร้างโอกาสทางการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต การศึกษาที่มีคุณภาพช่วยพัฒนาความสามารถของประชากรให้สามารถดำรงชีวิตและพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การศึกษาต้องสอดคล้องกับบริบทของสังคมและช่วยให้ประชาชนรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ทำให้ต้องมีมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม ส่งผลให้โรงเรียนต้องปิดและเปลี่ยนไปใช้การเรียนการสอนที่บ้าน รวมถึงการปรับเปลี่ยนปฏิทินการศึกษาเพื่อรองรับสถานการณ์ดังกล่าว (Ministry of Education, 2020)

การบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเผชิญปัญหาใน 4 ด้านหลัก ได้แก่ 1) ด้านการบริหารหลักสูตร 2) ด้านการพัฒนาครู 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน 4) ด้านการประเมินผล ซึ่งมาจากสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยของนักการศึกษาและนักวิชาการต่าง ๆ ประกอบด้วย Duangchurn (2020), Suebsaen (2023), Ketsri (2023), Wetsaksit (2023), Seekarean (2023) และ Mathuros (2021) ทั้ง 4 ด้านนี้มีความสำคัญในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในยุคปัจจุบัน

การรายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2566 พบว่าคะแนนเฉลี่ยการประเมินด้านคุณภาพการศึกษา ทั้งการอ่าน (RT) คุณภาพผู้เรียน (NT) และผลสอบ O-NET ของนักเรียนทุกระดับชั้นต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศทุกด้านและทุกวิชา Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 (2023) มีการรายงานปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่หลัง COVID-19 พบว่า สถานศึกษาหลายแห่งมีปัญหการเข้าถึงอินเทอร์เน็ต ครูขาดการปฏิบัติอย่างจริงจังแม้มีความรู้ ความเข้าใจ จึงส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบท และผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่คุณภาพและความสำเร็จของผู้เรียนตามแนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่

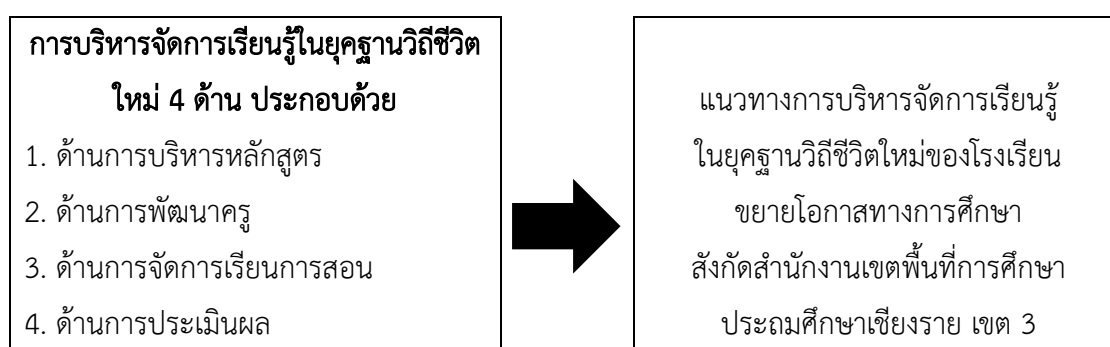
จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สามารถนำผลการศึกษาไปกำหนดนโยบายการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนในสังกัดให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้ศึกษามุ่งศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำนวน 1,106 คน จากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 51 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำนวน 291 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970) และทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ดังนี้

1) การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอเป็นชั้นภูมิ แบ่งบุคลากรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ทั้งนี้ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลให้ครอบคลุมทั้ง 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงแสน อำเภอแม่ฟ้าหลวง และอำเภอดอยหลวง มีโรงเรียนทั้งหมด จำนวน 51 โรงเรียน

2) การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นภูมิในการแบ่ง ซึ่งผู้วิจัยสุ่มจำนวนโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ของจำนวนโรงเรียนในแต่ละขนาดซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 28 โรงเรียน และทำการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อเลือกโรงเรียน

3) ทำการสุ่มตัวอย่างบุคลากรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในแต่ละขนาดของโรงเรียนตามสัดส่วน (Proportional) โดยการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ ให้ได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน และครูผู้สอน จำนวน 263 คน รวมทั้งสิ้น 291 คน

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แบ่งเป็น 2 ตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ สถานภาพและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แบบสอบถามจำแนกเป็น 4 ด้าน เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ Likert (1967) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1) บันทึกขอหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

2) นำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษาเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและเก็บข้อมูลจากครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยส่งแบบขออนุญาตผ่านช่องทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (G-mail) ของโรงเรียนพร้อมแนบแบบสอบถามงานวิจัยเป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) และรับข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) จำนวน 291 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 291 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3) ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้รับจากแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการคำนวณหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เป็นรายชื่อ

2) วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์การประเมิน ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลผลการวิเคราะห์ 5 ระดับ Srisaard (2010) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง การบริหารจัดการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง การบริหารจัดการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับ มาก

2.51-3.50 หมายถึง การบริหารจัดการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง การบริหารจัดการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับ น้อย

1.00-1.50 หมายถึง การบริหารจัดการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

1.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลเพื่อศึกษาแนวทางในการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย

เขต 3 ทั้ง 5 อำเภอ อำเภอละ 1 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จาก ผู้ที่มีประสบการณ์การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างน้อย 5 ปีขึ้นไป รวมทั้งสิ้น 5 คน

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบริหารหลักสูตร 2) ด้านการพัฒนาครู 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน และ 4) ด้านการประเมินผล ซึ่งใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้แบบสัมภาษณ์มีโครงสร้างลักษณะใช้คำถามเหมือนกันทุกคน เป็นการสัมภาษณ์แบบปลายเปิด ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีความยืดหยุ่นและเปิดกว้าง

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) บันทึกขอหนังสือขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

2) นำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษามาเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยส่งแบบขออนุญาตผ่านช่องทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (G-mail) ของโรงเรียนและนัดหมายวันและเวลาในการสัมภาษณ์ออนไลน์จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3) ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา โดยนำวิธีการดำเนินการต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มาพิจารณาฉันทามติ และปรับปรุงแก้ไข เพื่อนำมาจัดทำเป็นแนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ข้อ	การบริหารจัดการเรียนรู้ ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่	(n = 291)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		

1	ด้านการบริหารหลักสูตร	4.23	0.80	มาก	4
2	ด้านการพัฒนาครู	4.34	0.80	มาก	1
3	ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.32	0.72	มาก	2
4	ด้านการประเมินผล	4.24	0.75	มาก	3
รวม		4.28	0.77	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาครู ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.80) และด้านการประเมินผล ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.75) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารหลักสูตร ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.72)

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย 4 แนวทาง ดังนี้

1) การบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการพัฒนาครู ประกอบด้วยวิธีดำเนินการ 7 วิธี ได้แก่ (1) พัฒนาความรู้ความเข้าใจให้ครูเกี่ยวกับเทคนิควิธีการในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนและชักชวนให้เด็กได้เรียนรู้ โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการสอนที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ครูควรสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่น่าสนใจใช้การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน (2) ครูมีการพัฒนาความรู้ของตนเองให้ทันสมัยกับปัจจุบัน พัฒนาทักษะใหม่และเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาครูอย่างยั่งยืน โดยการพัฒนาครูให้มีทักษะด้านดิจิทัลสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอนได้ (3) การพัฒนาครูมีส่วนสำคัญในการพัฒนาและปรับตัวไปกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในอนาคต โดยพัฒนาสมรรถนะหลักสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 พัฒนาทักษะดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีการสอนที่ทันสมัยเพื่อตอบโจทย์ปัญหาของผู้เรียนในบริบทจริง ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และลงมือปฏิบัติจริง (4) สนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีการพัฒนาตนเอง โดยการจัดอบรม ส่งเสริม และพัฒนาทักษะให้ครูมีทักษะที่จำเป็นในการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย เป็นครูมืออาชีพยุคดิจิทัล เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลโดยส่งเสริมให้ครูพัฒนาสื่อการสอนดิจิทัลต่าง ๆ (5) ปรับกระบวนการทัศน์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครู โดยส่งเสริมให้ครูออกแบบการเรียนรู้แบบ Active Learning บูรณาการทักษะชีวิตและทักษะอาชีพเชื่อมโยงกับบริบทท้องถิ่น ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือช่วยเสริมการสอนให้ผู้เรียนมีบทบาทในการค้นคว้าทดลอง และอภิปรายมากขึ้น (6) ครู PLC อย่างต่อเนื่องและนำผลไปปรับวิธีการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

โดยให้มีการสะท้อนผลการนำแนวทางจาก PLC ไปใช้ในห้องเรียนจริง (7) ปรับรูปแบบดั้งเดิมจากครูที่เป็นผู้สอนไปเป็นครูผู้สนับสนุนการเรียนรู้ โดยครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning ผ่านการใช้เทคโนโลยีให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น อภิปราย และลงมือปฏิบัติจริงเชื่อมโยงกับทักษะชีวิตและอาชีพ ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าคิด กล้าแสดงออก และสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์

2) การบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วยวิธีดำเนินการ 6 วิธี ได้แก่ (1) ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคิด วิเคราะห์ และเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง โดยจัดการเรียนการสอนโดยให้นักเรียนฝึกแก้ปัญหาในสถานการณ์จำลอง กระตุ้นให้ผู้เรียนคิดเป็นระบบโดยใช้คำถามปลายเปิด ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และใช้เทคโนโลยีช่วยส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน (2) ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการจัดการเรียนการสอน โดยจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning โดยคำนึงถึงบริบทของผู้เรียนแต่ละคน ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงและเปิดโอกาสให้เด็กได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง (3) การจัดการเรียนการสอนต้องสอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนสามารถเลือกเนื้อหา กิจกรรม หรือวิธีการเรียนที่เหมาะสมกับตนเอง เช่น วิชาทักษะอาชีพ โดยครูออกแบบหลักสูตรที่ยืดหยุ่นและจัดการเรียนการสอนที่ตอบโจทย์ผู้เรียน (4) ปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยจัดการเรียนรู้แบบยืดหยุ่นและปรับตามบริบทของผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริง สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ และสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา (5) มีความหลากหลายของรูปแบบการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับบริบทของสถานศึกษา โดยปรับการจัดการเรียนการสอนให้เชื่อมโยงกับวิถีชีวิตของนักเรียน ออกแบบการจัดการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับอาชีพ ให้ผู้เรียนมีทางเลือกในการเรียนรู้ตามความสนใจ มีความยืดหยุ่นตามบริบทของโรงเรียน เช่น การเรียนผ่านโครงงาน การฝึกงานในชุมชน (6) มีการส่งเสริม สนับสนุน แนะนำ และช่วยเหลือครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนที่วางไว้ โดยการจัดอบรมพัฒนาครูในด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้สื่อดิจิทัลและแพลตฟอร์มออนไลน์ ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ตามความสามารถของผู้เรียน

3) การบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการประเมินผล ประกอบด้วยวิธีดำเนินการ 5 วิธี ได้แก่ (1) มุ่งเน้นการนำผลที่ได้จากการประเมินไปสู่การต่อยอดความรู้ของผู้เรียน โดยเปลี่ยนจากการประเมินเพื่อวัดผลเป็นการประเมินเพื่อพัฒนา โดยใช้ข้อมูลจากการประเมินเพื่อวางแผนเรียนรู้ที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล ผ่านการปรับหลักสูตรและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ตรงกับศักยภาพและความสนใจของผู้เรียน (2) ประเมินจากร่องรอยหลักฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนในช่องทางที่หลากหลายตามสภาพจริง โดยประเมินผู้เรียนจากการปฏิบัติงานจริง เช่น การทดลอง การนำเสนอ การทำโครงงาน หรือการแก้ปัญหาในสถานการณ์จริง (3) การประเมินถูกเปลี่ยนจากการประเมินผลการเรียนไปสู่การประเมินผลเพื่อการเรียนรู้ โดยปรับรูปแบบการประเมินผลโดยประเมินความสามารถของนักเรียนผ่านสถานการณ์จริง เช่น ให้ผู้เรียนสะสมผลงาน สร้างผลงานที่เป็นรูปธรรม หรือให้ผู้เรียนสะสมผลงานดิจิทัลผ่าน Padlet เพื่อสะท้อนพัฒนาการของตนเอง (4) ให้น้ำหนักกับการเรียนรู้ที่เกิดจากความเข้าใจและเชื่อมโยงกับความสนใจของผู้เรียนเป็นรายบุคคลมากกว่าการเรียนรู้ตามมาตรฐาน โดยเน้นการพัฒนาทักษะที่ใช้งานได้จริง

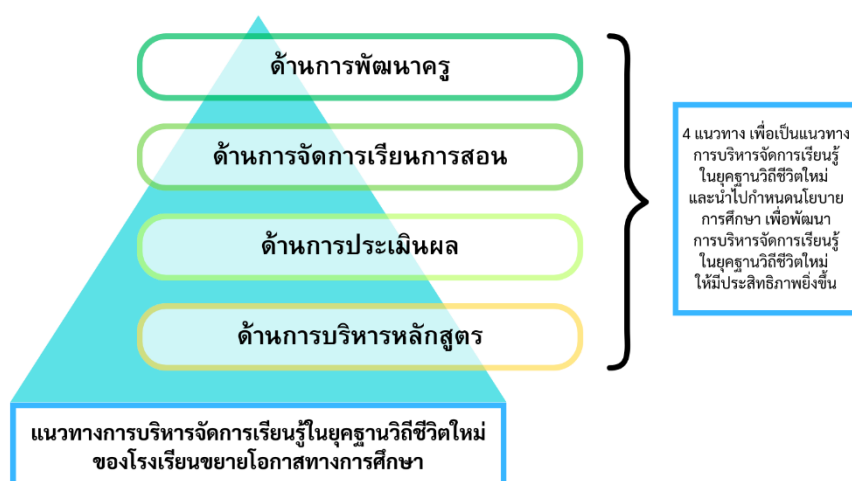
แผนการห้องจำตามหลักสูตรตายตัว ให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามเส้นทางอาชีพหรือทักษะที่สนใจ จัดพื้นที่การเรียนรู้ที่หลากหลายเปิดโอกาสตามความสนใจของผู้เรียน (5) ใช้วิธีการที่หลากหลายและมีความยืดหยุ่นสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยปรับเกณฑ์การประเมินให้มีความยืดหยุ่น ประเมินจากการลงมือทำ ให้ผู้เรียนประเมินตนเองและให้เพื่อนร่วมเรียนรู้ช่วยประเมินเพื่อสะท้อนการเรียนรู้

4) การบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการบริหารหลักสูตร ประกอบด้วยวิธีดำเนินการ 7 วิธี ได้แก่ (1) ผู้สอนเสริมกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อชีวิตประจำวัน ทั้งด้านการสอดแทรกความรู้ในการปฏิบัติตน โดยการบูรณาการทักษะชีวิตและทักษะอาชีพเข้ากับการเรียนรู้ สอนการบริหารเวลา การแก้ปัญหา และการทำงานเป็นทีมผ่านกิจกรรมกลุ่ม (2) ผู้สอนออกแบบการเรียนรู้ให้ง่ายต่อการศึกษด้วยตนเองสอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน โดยครูจัดการเรียนรู้แบบยืดหยุ่นและปรับตามบริบทของนักเรียนให้นักเรียนได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริงและสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ (3) การกระชับหลักสูตร ปรับเปลี่ยนโครงสร้างรายวิชา ให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้นตามสถานการณ์ โดยการปรับหลักสูตรที่เน้นสาระสำคัญที่ผู้เรียนต้องใช้ในชีวิตจริงโดยเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติและการแก้ปัญหาจริงตามสถานการณ์ปัจจุบัน (4) การปรับให้หลักสูตรการเรียนการสอนมีความหลากหลาย โดยการปรับหลักสูตรให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะที่จำเป็น เน้นการเรียนรู้เพื่อใช้จริง ออกแบบหลักสูตรให้ปรับเปลี่ยนตามความสามารถ และศักยภาพของผู้เรียน (5) มีการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ โดยปรับจากการเรียนแบบเนื้อหาเป็นศูนย์กลางไปเป็นแบบสมรรถนะเป็นศูนย์กลาง ให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติและการแก้ปัญหาจริง เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะในแต่ละด้าน (6) มีการวางแผนสำรวจ วิเคราะห์ความต้องการในด้านหลักสูตร โดยการสำรวจความคิดเห็นจากผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการระบุความต้องการในด้านหลักสูตร (7) การวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตรวิธีใหม่ โดยคำนึงถึงปัญหาในการบริหารจัดการเรียนรู้วิธีใหม่และหาทางแก้ไขให้ดีขึ้น โดยการสร้างหลักสูตรที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สะท้อนการใช้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ให้สอดคล้องกับแนวทางการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาหาแนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทำให้ทราบถึงระดับของการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อันจะนำไปสู่การสร้างแนวทางในการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาครู มีการปรับรูปแบบดั้งเดิมจากที่ครูเป็นผู้สอนไปเป็นครูผู้สนับสนุนการเรียนรู้โดยการพัฒนาความรู้ความเข้าใจให้ครูเกี่ยวกับเทคนิควิธีการในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนชักชวนให้เด็กได้เรียนรู้ ครูมีการพัฒนาความรู้ของตนเองให้ทันสมัยกับปัจจุบัน พัฒนาทักษะใหม่และเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาครูอย่างยั่งยืน ซึ่งการพัฒนาครูมีส่วนสำคัญในการพัฒนาและปรับตัวไปกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนใน

อนาคต และสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีการพัฒนาตนเอง 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์และเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการจัดการเรียนการสอนซึ่งต้องสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน และปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของผู้เรียน อีกทั้งมีการส่งเสริม สนับสนุน แนะนำ และช่วยเหลือครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ 3) ด้านการประเมินผล โดยการประเมินถูกเปลี่ยนจากการประเมินผลการเรียนไปสู่การประเมินผลเพื่อการเรียนรู้ มุ่งเน้นการนำผลที่ได้จากการประเมินไปสู่การต่อยอดความรู้ของผู้เรียน ให้นำหนักกับการเรียนรู้ที่เกิดจากความเข้าใจและเชื่อมโยงกับความสนใจของผู้เรียนเป็นรายบุคคลมากกว่าการเรียนรู้ตามมาตรฐาน โดยใช้วิธีการที่หลากหลายและมีความยืดหยุ่นสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล และประเมินจากร่องรอยหลักฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนในช่องทางที่หลากหลายตามสภาพจริง และ 4) ด้านการบริหารหลักสูตร โดยมีการวางแผน สำรวจ วิเคราะห์ความต้องการในด้านหลักสูตร และพัฒนาหลักสูตรวิธีใหม่โดยคำนึงถึงปัญหาในการบริหารจัดการเรียนรู้วิธีใหม่และหาทางแก้ไขให้ดีขึ้น โดยการกระชับหลักสูตรปรับเปลี่ยนโครงสร้างรายวิชาให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้นตามสถานการณ์ ซึ่งผู้สอนควรเสริมกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อชีวิตประจำวันทั้งด้านการสอดแทรกความรู้ในการปฏิบัติตน และออกแบบการเรียนรู้ให้ง่ายต่อการศึกษด้วยตนเองสอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน เพื่อให้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 นำไปใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 นำไปกำหนดนโยบายการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนในสังกัดให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



แผนภูมิที่ 1 องค์ความรู้ใหม่จากการศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า การบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาครู รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการประเมินผล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารหลักสูตร ทั้งนี้เป็นเพราะโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในปัจจุบันเกิดการปรับตัวเป็นวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) หลังจากผ่านสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้การบริหารจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงของสังคม ซึ่งครูเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการเรียนรู้ และในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอาจให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับการพัฒนาครูเพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัล แนวทางการเรียนการสอนแบบผสมผสาน (Blended Learning) และการใช้สื่อการสอนที่ทันสมัย นอกจากนี้ นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมถึงการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอาจมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Boonged (2022) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารการจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 พบว่า สภาพการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Seepala (2023) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ สหวิทยาเขตบัวบาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า การบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ วิทยาเขตบัวบาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการพัฒนาครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ และในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่มีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรม การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลในการสอน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู ส่งผลให้ครูสามารถปรับตัวและออกแบบการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูอาจเกิดจากนโยบายของภาครัฐและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สนับสนุนให้โรงเรียนมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านเทคนิคการสอน นวัตกรรมทางการศึกษา และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลและยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ที่ครูมีการพัฒนาความรู้ของตนเองให้ทันสังคมปัจจุบัน พัฒนาทักษะใหม่และเทคโนโลยีต่าง ๆ พัฒนาความรู้ความเข้าใจให้ครูเกี่ยวกับเทคนิควิธีการในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนและชักชวนให้เด็กได้เรียนรู้ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาครูอย่างยั่งยืน สอดคล้องงานวิจัยของ Boonged (2022) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารการจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่

ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 พบว่า สภาพการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการพัฒนาครู โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องงานวิจัยของ Sukpat (2021) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร พบว่า สภาพการบริหารจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา มีการปฏิบัติมากที่สุด

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารจัดการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการบริหารหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักสูตรที่ใช้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษายังคงต้องปรับให้สอดคล้องกับบริบทของยุควิถีชีวิตใหม่ ซึ่งรวมถึงการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะศตวรรษที่ 21 และความต้องการของชุมชนให้เข้ากับการเรียนการสอน นอกจากนี้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและบุคลากรอาจเป็นปัจจัยสำคัญ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามักมีงบประมาณและบุคลากรที่จำกัด ทำให้การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยเป็นไปได้ยาก รวมถึงครูอาจต้องรับผิดชอบหลายวิชา ทำให้ขาดเวลาในการออกแบบและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับแนวทางใหม่ อีกประเด็นหนึ่งคือความพร้อมของผู้เรียน เนื่องจากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษารองรับนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลให้การนำหลักสูตรที่ต้องใช้เทคโนโลยีหรือแนวคิดใหม่ ๆ อาจไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น เพื่อยกระดับด้านการบริหารหลักสูตร อาจต้องมีการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในด้านการพัฒนาเนื้อหา การอบรมครู และการจัดหาเครื่องมือการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อีกทั้งในการวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตรใหม่ต้องคำนึงถึงปัญหาในการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่และหาทางแก้ไขให้ดีขึ้น ควรมีการวางแผน สำรวจวิเคราะห์ความต้องการในด้านหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้นตามสถานการณ์ในปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Seekarean (2024) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ยุคใหม่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการเรียนรู้ยุคใหม่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านการบริหารหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อีกทั้งลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการเรียนรู้ยุคใหม่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านการบริหารหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ผลจากการศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่าแนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย 4 แนวทาง ได้แก่ 1) การบริหารจัดการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการพัฒนาครู 2) การบริหารจัดการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) การบริหารจัดการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการประเมินผล และ 4) การบริหารจัดการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการบริหารหลักสูตร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากนักวิชาการหลายท่านแล้วนำมาสังเคราะห์จนได้ประเด็นที่สำคัญของการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิต

ใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอยู่ 4 ประเด็นดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงได้พัฒนาเป็นแนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาทั้ง 4 แนวทางดังกล่าวข้างต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Phramaha Phacharaphol (Phuenbath) (2023) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ พบว่า แนวทางการจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ประกอบด้วย 4 แนวทาง ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ด้านหลักสูตร 2) การจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) การจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ด้านสื่อการเรียนการสอน 4) การจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ด้านการวัดและประเมินผล ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการศึกษานโยบายการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามากถึง 3 แนวทาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Boonged (2022) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 2 พบว่า แนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย 6 แนวทาง ได้แก่ 1) การบริหารการจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการบริหารหลักสูตร 2) การบริหารการจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการประเมินผลในการศึกษาแบบฐานวิถีชีวิตใหม่ 3) การบริหารการจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน 4) การบริหารการจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรใหม่ตามลำดับความสำคัญใหม่ 5) การบริหารการจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการพัฒนาครู 6) การบริหารการจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการรับฟังเสียงสะท้อนจากครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน ซึ่งมีความครอบคลุมกับผลการศึกษานโยบายการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ผู้ศึกษาได้ค้นพบทั้ง 4 แนวทาง ดังกล่าวข้างต้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Seekarean (2024) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ยุคใหม่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า องค์ประกอบการบริหารจัดการเรียนรู้ยุคใหม่ในสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาครู 2) ด้านการบริหารหลักสูตร 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน และ 4) ด้านการประเมินผล

สรุป

การบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาครู รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการประเมินผล ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารหลักสูตร และแนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย 4 แนวทาง ได้แก่ การบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการพัฒนาครู การบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการประเมินผล และการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการบริหารหลักสูตร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

ผลจากการศึกษาวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการพัฒนาครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการบริหารหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาความรู้ของตนเองให้ทันสังคมปัจจุบัน พัฒนาความรู้ความเข้าใจให้ครูเกี่ยวกับเทคนิควิธีการในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน พัฒนาทักษะใหม่และเทคโนโลยีต่าง ๆ พร้อมทั้งพัฒนาครูผ่านการแลกเปลี่ยนความรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง และเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในอนาคต อีกทั้งควรวางแผนสำรวจ และวิเคราะห์ความต้องการในด้านหลักสูตรโดยคำนึงถึงปัญหาในการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา รวมทั้งพัฒนาหลักสูตรที่เน้นการปรับตัวตามสถานการณ์การใช้เทคโนโลยี และการส่งเสริมทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 พร้อมทั้งปรับหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีความหลากหลายและมีความยืดหยุ่นมากขึ้นตามสถานการณ์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย 4 แนวทาง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาควรนำแนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาครู การจัดการเรียนการสอน การประเมินผล และการบริหารหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ได้

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2.2. ควรศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ให้มีประสิทธิภาพ

References

- Boonged, N. (2022). *New normal learning management in educational opportunity expansion schools under Sukhothai Primary Educational Service Area Office 2*. (Master's thesis). Uttaradit Rajabhat University.
- Chiangrai Primary Educational Service Area Office 3. (2023). *Report of policy and planning group Chiang Rai Primary Educational Service Area 3*. Retrieved June 1, 2024, from <https://anyflip.com/noqxj/orzs/basic>
- Duangchurn, P. (2020). The new normal in educational administration after the COVID-19 crisis. *Journal of Arts Management*, 4(3), 783-795.
- Ketsri, P. (2023). Guidelines management of new normal learning in educational opportunity expansion schools under the Mahasarakham Primary 2. *Journal of Educational Administration and Supervision Mahasarakham University*, 13(1), 136-147.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Educational and psychological measurement*. New York: Minnesota University.
- Likert, R. (1967). *The method of constructing and attitude scale, in Attitude theory and measurement*. New York: Wiley & Son.
- Mathuros, S. (2021). Management education online in the new normal COVID-19. *Rajapark Journal*, 15(40), 33-42.
- Ministry of Education. (2020). *Preparation of the Ministry of Education before the start of the semester*. Retrieved June 1, 2024, from <http://moe360.blog/2020/05/08>
- Phacharaphol, P. (2023). The guidelines of learning management in the new normal of Wat Mai Krong Thong School under the Royal Patronage. *Journal of MCU Peace Studies*, 11(3), 1056-1067.
- Seekarean, K. (2024). Learning management model of educational institutions in a new normal under Secondary Educational Service Area Office Khonkaen. *Journal of Panya*, 31(1), 1-11.

- Seepala, A. (2023). Learning management in the new way of life Bua Ban Campus Secondary Educational Service Area Office, Loei Nongbualamphu. *Journal of Integration Social Sciences and Development*, 3(1), 1-12.
- Srisaard, B. (2010). *Principles of research* (10th ed.). Bangkok: Surivitayasarn.
- Suebsaen, T. (2023). The guidelines for new normal learning management of Chiang Rai Municipality School 6. *Journal of Education Academic Chiang Rai Rajabhat University*, 8(3), 139-164.
- Sukpat, B. (2021). *Conditions and guidelines for STEM learning management in educational institutions under the Phichit Secondary Education Service Area Office*. (Master's thesis). Naresuan University.
- Wetsaksit, J. (2023). *The guidelines for learning management administration under the COVID-19 pandemic situation for small schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3*. (Master's thesis). Chiang Rai Rajabhat University.

แนวทางการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ

APPROACHES FOR DEVELOPING THE STUDENT CARE AND SUPPORT SYSTEM USING
DIGITAL TECHNOLOGY IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE NETWORK FOR
PROMOTING EDUCATIONAL MANAGEMENT EFFICIENCY IN NORTHERN SUKSA
SONGKHRO SCHOOLS

¹พงศ์ธร เปงวงศ์ และ ²อัมเรศ เนตาสิต

¹Pongtorn Pengwong and ²Ammaret Netasit

¹หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

¹Master of Educational Program in Educational Administration, Lampang Rajabhat University, Thailand

¹Corresponding Author's Email: pongtornz@hotmail.com

Received: 2025-03-12

Revised: 2025-03-19

Accepted: 2025-03-19

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาเครือข่ายดังกล่าว กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน และครู จำนวน 251 คน รวมทั้งสิ้น 285 คน จากสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ จำนวน 17 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น รวมถึงการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใน

สถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ มีลำดับความสำคัญดังนี้ ด้านการส่งต่อนักเรียน มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI modified = 0.215) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล อยู่ในลำดับที่สอง (PNI modified = 0.207) ด้านการป้องกันและแก้ไข ปัญหา อยู่ในลำดับที่สาม (PNI modified = 0.204) ด้านการคัดกรองนักเรียน อยู่ในลำดับที่สี่ (PNI modified = 0.195) และด้านการส่งเสริมนักเรียน อยู่ในลำดับที่ห้า (PNI modified = 0.178)

2) แนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา

เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ประกอบด้วยแนวทางทั้งหมด 26 แนวทาง แบ่งเป็น ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล จำนวน 6 แนวทาง ด้านการคัดกรองนักเรียน จำนวน 5 แนวทาง ด้านการส่งเสริมนักเรียน จำนวน 5 แนวทาง ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา จำนวน 5 แนวทาง และด้านการส่งต่อนักเรียน จำนวน 5 แนวทาง

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา; ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน; เทคโนโลยีดิจิทัล

Abstract

The purpose of this research was to examine the essential requirements for developing a student support system using digital technology to enhance the efficiency of education management in schools under the Northern Educational Assistance School, and 2) investigate approaches for developing such a student support system using digital technology within the aforementioned school network. The sample consisted of 285 participants, including 34 school administrators and 251 teachers, from 17 schools in the Northern Regional Network for Enhancing Educational Management Efficiency for Schools for Children with Disabilities. The research instruments comprised a needs assessment questionnaire for developing the student support system using digital technology, designed as a five-point Likert scale and group discussion recording forms. Data analysis was conducted using basic statistical methods, including percentage, mean, standard deviation, and needs index, as well as qualitative content analysis.

The research findings revealed that;

1) The essential needs for developing a student care and support system using digital technology in the educational network of the Northern Region's Schools for the Underprivileged are prioritized as follows: Student referral ranked first with the highest necessity index (PNI modified = 0.215), individual student recognition ranked second (PNI

modified = 0.207), prevention and problem-solving ranked third (PNI modified = 0.204), student screening ranked fourth (PNI modified = 0.195), student promotion ranked fifth (PNI modified = 0.178).

2) Guidelines for Developing a Student Support System Using Digital

Technology in Educational Institutions; The Northern Regional Network for Enhancing the Efficiency of Educational Management in Special Education Schools consists of a total of 26 guidelines. These are categorized as follows: 6 guidelines on individual student identification, 5 guidelines on student screening, 5 guidelines on student promotion, 5 guidelines on prevention and problem-solving, and 5 guidelines on student referral.

Keywords: Approaches for Developing; Student Care and Support System; Digital Technology

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 1 จุดมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 6 กำหนดว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” ทั้งนี้โดยยึดแนวทางการจัดการศึกษาในหมวด 4 มาตรา 23 ที่ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมและในมาตรา 24(4) ได้กำหนดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดกระบวนการสอนผสมผสานความรู้ด้านต่าง ๆ รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกรายวิชา ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) ที่เน้นในการพัฒนาคุณภาพคนในสังคมไทยให้มีคุณธรรมและมีความรอบรู้ พร้อมทั้งด้านร่างกายสติปัญญา อารมณ์และศีลธรรมสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่สู่สังคมฐานความรู้ได้อย่างมั่นคงและพัฒนาประเทศแบบยั่งยืน (Office of the National Economic and Social Development Council, 2017)

เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ได้นำแนวทางในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมนักเรียน 4) การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน และ 5) การส่งต่อนักเรียน Department of Mental Health, Ministry of Public Health (2003) มาดำเนินการในสถานศึกษา พบว่าการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนยังไม่บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าไว้ สาเหตุหลักคือผู้บริหารสถานศึกษาและครูในบางโรงเรียนยังขาดความรู้และความเข้าใจในกระบวนการดำเนินงานตามระบบนี้อย่างลึกซึ้ง ผู้บริหารบางรายไม่ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ภาระงานเอกสารและขั้นตอนที่ซับซ้อนทำให้เวลาการดูแลนักเรียนลดลง และการประสานงานกับหน่วยงานที่

เกี่ยวข้องยังไม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานไม่สามารถเป็นไปตามแผนที่วางไว้ได้ (Bureau of Special Education Administration, 2022)

ด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลที่ได้เข้ามามีบทบาทในทุกภาคส่วนของการบริหารจัดการศึกษา Ministry of Digital Economy and Society (2016) จึงมีความจำเป็นที่จะปรับปรุงและพัฒนา ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้สอดคล้องกับบริบทเฉพาะของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาวรรณกรรมและปัญหาที่ได้กล่าวมาข้าง ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญจึงมีความสนใจที่จะ ศึกษาความต้องการจำเป็นและเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ เพื่อ นำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้สอดคล้องกับบริบทและสภาวะปัจจุบันของ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ด้วยการจัดระบบการใช้ งานเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นแนวทางการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใน สถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคเหนือ ให้เกิด ประโยชน์สูงสุด ตลอดจนข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นแนวทางการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

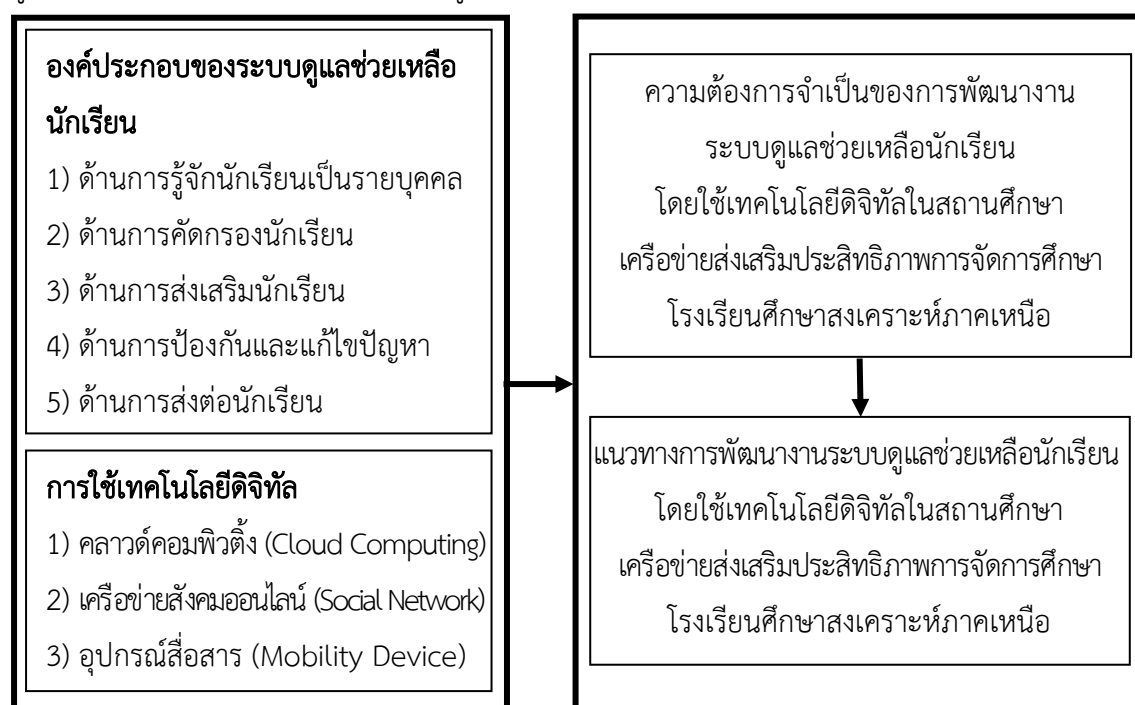
กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของ (Department of Mental Health, 2001) ได้องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบดังนี้

1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน
3. ด้านการส่งเสริมนักเรียน
4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา
5. ด้านการส่งต่อนักเรียน

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของ Kisukphan (2016), Office of the Civil Service Commission (2017, Buehler (2016), Jindanurak (2017), Niamthong (2018) และ Rungruangasuk (2018) ซึ่งผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบจากหลักการที่ตรงกันมากที่สุด ประกอบด้วย

1. คลาวด์คอมพิวติ้ง (Cloud Computing)
2. เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network)
3. อุปกรณ์สื่อสาร (Mobility Device)

ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ 'ได้แก่' ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ จำนวน 1,085 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 85 คน และ ครู จำนวน 1,000 คน จากสถานศึกษา 17 แห่ง

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูป (ตาราง Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % และระดับความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ .05

2.2 แบ่งกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากร และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน และ ครู จำนวน 251 คน

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยได้รับการตรวจสอบและหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบและหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ และด้านการใช้ภาษา จำนวนทั้งสิ้น 5 คน จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) พบว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.969

2) ผู้วิจัยดำเนินการยื่นขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

3) ทำหนังสือถึงประธานกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง

4) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการกรอกแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Google Form) โดยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามให้สถานศึกษาเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนกลับมา เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

3) แปรผลระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ

4) วิเคราะห์ความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ โดยใช้ดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index = $PNI_{modified}$)

5) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสร้างข้อสรุป

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ

ในขั้นตอนดังกล่าวนี้เป็นการตรวจสอบเพื่อยืนยันความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การยกร่างแนวทางการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ

ส่วนที่ 2 การตรวจสอบเพื่อยืนยันความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้มีจำนวน 7 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม แยกตามบทบาทหน้าที่ โดยคัดเลือกจากผู้ที่มีคุณสมบัติ ได้แก่ กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ดำรงตำแหน่งทางด้านการบริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 5 ปี มีผลงานเชิงประจักษ์ในด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน หรือด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหาร

สถานศึกษา จำนวน 2 คน กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา ที่มีประสบการณ์ในด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน หรือด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 5 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) ประเด็นการสนทนากลุ่ม ใช้ในการตรวจสอบเพื่อยืนยันความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ที่ได้จัดทำขึ้นตามขอบเขตเนื้อหาที่กำหนด

2) แบบสอบถามเพื่อยืนยันความเหมาะสมของร่างแนวทางการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ เป็นลักษณะข้อคำถามตามขอบเขตเนื้อหาที่กำหนด

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดสนทนากลุ่มเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ตรวจสอบความเหมาะสมของร่างแนวทางการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ที่ผู้วิจัยยกร่างขึ้น

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลในการจัดสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา นำข้อเสนอแนะต่างๆ ของผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณาฉันทามติและปรับปรุงแก้ไขเพื่อนำมาจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ในภาพรวม

รายการ	$PNI_{modified}$	ลำดับที่
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	0.207	2
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	0.195	4
3. ด้านการส่งเสริมนักเรียน	0.178	5

4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา	0.204	3
5. ด้านการส่งต่อนักเรียน	0.215	1

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ เมื่อพิจารณาด้านความต้องการจำเป็น พบว่า การพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในด้านการส่งต่อนักเรียน เป็นลำดับที่หนึ่ง ($PNI_{modified} = 0.215$) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล เป็นลำดับที่สอง ($PNI_{modified} = 0.207$) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา เป็นลำดับที่สาม ($PNI_{modified} = 0.204$) ด้านการคัดกรองนักเรียน เป็นลำดับที่สี่ ($PNI_{modified} = 0.195$) และด้านการส่งเสริมนักเรียน เป็นลำดับที่ห้า ($PNI_{modified} = 0.178$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ

ผลการศึกษาแนะแนวทางการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ พบว่า มีจำนวนแนวทางทั้งสิ้น 26 แนวทาง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ประกอบด้วย 6 แนวทาง ดังนี้

1) สถานศึกษาสนับสนุนการใช้คลาวด์คอมพิวเตอร์ Google Drive เพื่อจัดทำระเบียบสะสมของนักเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ง่ายต่อการจัดการและเข้าถึงข้อมูล 2) สถานศึกษาสนับสนุนการใช้สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต และอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เพื่อบันทึกข้อมูลและดูแลติดตามการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเป็นระบบ 3) สถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาแอปพลิเคชันที่ช่วยให้ครูสามารถบันทึกและติดตามพฤติกรรมของนักเรียนได้แบบเรียลไทม์ (Real Time) 4) สถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาระบบที่ช่วยวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียน เพื่อเสนอแนวทางการดูแลที่เหมาะสมเป็นรายบุคคล 5) สถานศึกษาสนับสนุนการใช้ Facebook, Line, และ Messenger เป็นช่องทางการสื่อสารความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนักเรียนเป็นรายบุคคล และ 6) สถานศึกษาสนับสนุนการจัดทำแฟ้มสะสมผลงานนักเรียนในรูปแบบดิจิทัลที่สามารถเข้าถึงได้ทั้งครูและผู้บริหาร

ด้านการคัดกรองนักเรียน ประกอบด้วย 5 แนวทาง ดังนี้

1) สถานศึกษาสนับสนุนการใช้ Google Sheets ในการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อช่วยคัดกรองนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือ 2) สถานศึกษาสนับสนุนการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ Facebook, Line, Messenger เป็นช่องทางให้ครูและผู้บริหารสามารถคัดกรองนักเรียนผ่านการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 3) สถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาแบบทดสอบออนไลน์สำหรับคัดกรองนักเรียนที่มีปัญหาทางการเรียนหรือพฤติกรรม 4) สถานศึกษาสนับสนุนการส่งเสริมการใช้แอปพลิเคชันที่ช่วยให้ครูสามารถบันทึกผลการคัดกรองได้ทุกที่ทุกเวลา และ 5) สถานศึกษาสนับสนุนการใช้แอปพลิเคชันบนสมาร์ทโฟนเพื่อให้ครูและผู้บริหารสามารถเข้าถึงข้อมูลการคัดกรองได้อย่างรวดเร็ว

ด้านการส่งเสริมนักเรียน ประกอบด้วย 5 แนวทาง ดังนี้

1) สถานศึกษาสนับสนุนการใช้คลาวด์คอมพิวเตอร์ในการสร้างและจัดการทรัพยากรการเรียนรู้ เช่น เอกสาร บทเรียน วิดีโอ เพื่อส่งเสริมนักเรียนในรูปแบบออนไลน์ 2) สถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาแพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับเผยแพร่สื่อการเรียนรู้ เช่น บทเรียนและวิดีโอ เพื่อให้นักเรียนเข้าถึงได้ทุกที่ 3) สถานศึกษาสนับสนุนการใช้แอปพลิเคชันในการติดตามการมีส่วนร่วมของนักเรียนในกิจกรรมการเรียนรู้ 4) สถานศึกษาสนับสนุนการจัดกิจกรรมประชุมผู้ปกครองนักเรียน (Classroom meeting) โดยใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ Facebook, Line, Messenger เป็นช่องทางในการสื่อสารและประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ และ 5) สถานศึกษาสนับสนุนการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ Facebook, Line, Messenger ในการส่งเสริมให้นักเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ประกอบด้วย 5 แนวทาง ดังนี้

1) สถานศึกษาสนับสนุนกิจกรรมเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียน การให้คำปรึกษาเบื้องต้น กิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยใช้คลาวด์คอมพิวเตอร์ Google Form, Google Docs หรือ Google Drive ในการบันทึกการให้คำปรึกษา เพื่อนำไปวิเคราะห์แนวทางการแก้ไขปัญหา 2) สถานศึกษาสนับสนุนการใช้แอปพลิเคชันบนสมาร์ทโฟนเพื่อส่งการแจ้งเตือนเกี่ยวกับปัญหาของนักเรียนให้กับครูและผู้ปกครองแบบเรียลไทม์ (Real Time) 3) สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการประชุมและวางแผนการป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ โดยใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ Facebook, Line, Messenger เป็นช่องทางในการประสานงานการประชุมและวางแผน 4) สถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาแอปพลิเคชันที่ช่วยส่งการแจ้งเตือนปัญหาของนักเรียนไปยังครูและผู้ปกครอง และ 5) สถานศึกษาสนับสนุนการใช้ปัญญาประดิษฐ์ AI ในการวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียน เพื่อระบุแนวโน้มของปัญหาและวางแผนแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการส่งต่อนักเรียน ประกอบด้วย 5 แนวทาง ดังนี้

1) สถานศึกษาสนับสนุนการใช้ Google Drive และ Google Docs เพื่อจัดเก็บและส่งต่อรายงานข้อมูลนักเรียนไปยังผู้เชี่ยวชาญ 2) สถานศึกษาสนับสนุนการติดตามผลการช่วยเหลือนักเรียนของผู้เชี่ยวชาญ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาผ่านคลาวด์คอมพิวเตอร์ Google Sheet, Google Docs หรือ Google Drive ในการรายงานผลการช่วยเหลือนักเรียน 3) สถานศึกษาสนับสนุนการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ Facebook, Line, Messenger เป็นช่องทางในการประชุมปรึกษาหารือให้กับผู้เกี่ยวข้องในสถานศึกษาเพื่อช่วยเหลือนักเรียน 4) สถานศึกษาสนับสนุนการใช้ระบบ AI เพื่อแนะนำหน่วยงานหรือผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสมในการส่งต่อนักเรียน และ 5) สถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาแอปพลิเคชันที่ช่วยให้ครูสามารถส่งข้อมูลนักเรียนไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างรวดเร็ว

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ” ได้สร้างองค์

ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านการส่งต่อนักเรียน ด้านที่ควรได้รับการพัฒนาที่สุด คือ ด้านการส่งต่อนักเรียน สถานศึกษาควรสนับสนุนการใช้ Cloud Computing AI และเครือข่ายสังคมออนไลน์ ในการบริหารจัดการข้อมูลอย่างแม่นยำและรวดเร็ว ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล เป็นลำดับที่สอง สถานศึกษาควรสนับสนุนการใช้ Cloud Computing และเครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา เป็นลำดับที่สาม สถานศึกษาควรสนับสนุนการใช้แอปพลิเคชันแจ้งเตือน และระบบติดตามแบบเรียลไทม์ ด้านการคัดกรองนักเรียน เป็นลำดับที่สี่ สถานศึกษาควรสนับสนุนการใช้ AI และระบบวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อคัดกรองนักเรียนกลุ่มเสี่ยง และด้านการส่งเสริมนักเรียน เป็นลำดับที่ห้า สถานศึกษาควรสนับสนุนการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์สนับสนุนการเรียนรู้และกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวก การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ช่วยเพิ่มความแม่นยำในการบริหารจัดการข้อมูล ทำให้สามารถให้การช่วยเหลือนักเรียนได้ทันทั่วถึง และตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญที่สถานศึกษาสามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ” ได้แสดงผลการศึกษาและแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ซึ่งสามารถแยกอภิปรายได้ตามจุดประสงค์ ดังนี้

1. ความต้องการจำเป็นของการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ เป็นการศึกษาโดยใช้กระบวนการส่งเสริม สนับสนุน นักเรียน อย่างมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจนอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา และด้านการส่งต่อนักเรียน ในการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่า ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในกระบวนการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทำให้สามารถดำเนินงานตามขั้นตอนหรือตามแผนที่วางไว้ได้ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น สมาร์ทโฟนและแท็บเล็ตในการ

จัดเก็บข้อมูลและติดตามนักเรียนแบบเรียลไทม์ (Real Time) ส่งผลให้ครูสามารถรู้จักนักเรียนได้ลึกซึ้งและรวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Department of Mental Health (2001) กล่าวว่า การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลเป็นหัวใจสำคัญของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เนื่องจากข้อมูลที่แม่นยำและครบถ้วนช่วยให้สามารถวางแผนการดูแลได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Biddle (2009) กล่าวว่า การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลโดยใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อดูแลและติดตามกลุ่มนักเรียนที่มีความเสี่ยงซึ่งพบว่า การบันทึกข้อมูลในเชิงลึกและต่อเนื่องทำให้ผู้บริหาร ครูสามารถคาดการณ์สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นพร้อมทั้งปรับแผนการสอนและแผนดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างรวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการเฉพาะของนักเรียนแต่ละคน ส่งผลให้การจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีความยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาการเรียนอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น

2) ด้านการคัดกรองนักเรียน ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่า ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นลำดับที่ 4 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการใช้คลาวด์คอมพิวเตอร์และแอปพลิเคชันบนสมาร์ตโฟนในการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนช่วยให้กระบวนการคัดกรองมีความรวดเร็วและแม่นยำมากขึ้น การค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Office of the Basic Education Commission (2008) กล่าวว่า การคัดกรองที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยข้อมูลที่ทันสมัยและถูกต้อง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีจึงเป็นทางเลือกที่เหมาะสมในการยกระดับประสิทธิภาพในด้านการคัดกรองนักเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Biddle (2009) กล่าวว่า การคัดกรองนักเรียนโดยใช้ระบบติดตามนักเรียนที่มีความเสี่ยงสูงสามารถช่วยลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนได้ โดยเฉพาะเมื่อมีการใช้เครื่องมือและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อระบุนักเรียนที่อาจเผชิญกับปัญหาในการเรียน ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถเข้าช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ด้านการส่งเสริมนักเรียน ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่า ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นลำดับที่ 5 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการสร้างและจัดการทรัพยากรการเรียนรู้ผ่านคลาวด์คอมพิวเตอร์ รวมถึงการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ในการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งผลให้นักเรียนมีโอกาสเข้าถึงแหล่งความรู้ที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการของตนเอง การค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Phlaengchanthuek (2011) กล่าวว่า การส่งเสริมนักเรียนโดยใช้สื่อดิจิทัลจะช่วยให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้เรียนมากขึ้นสามารถช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและกระตุ้นให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Williamson (2013) กล่าวว่า เครือข่ายสังคมออนไลน์สามารถเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วมของนักเรียนและเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ในกระบวนการเรียนรู้และยังสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา

4) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่า ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นลำดับที่ 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการสร้างและจัดการ

ทรัพยากรการเรียนรู้ผ่านคลาวด์คอมพิวเตอร์ รวมถึงการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ในการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งผลให้นักเรียนมีโอกาสเข้าถึงแหล่งความรู้ที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการของตนเอง การค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Department of Mental Health (2011) กล่าวว่า การป้องกันและแก้ไขปัญหาให้นักเรียนต้องอาศัยข้อมูลที่ถูกต้อง รวดเร็ว และการสื่อสารอย่างต่อเนื่องกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และชุมชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Biddle (2009) กล่าวว่า การป้องกันและแก้ไขปัญหาให้นักเรียนโดยใช้ระบบติดตามนักเรียนที่มีความเสี่ยงผ่านเครื่องมือดิจิทัลและการวิเคราะห์ข้อมูล ทำให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดการณ์ความเป็นไปได้ของปัญหาและวางแผนการจัดการอย่างเป็นระบบได้ดียิ่งขึ้นและหากผู้บริหารสถานศึกษา ครุมีช่องทางสื่อสารกับผู้ปกครองแบบเรียลไทม์ ก็จะช่วยลดระยะเวลาในการประสานความช่วยเหลือ อีกทั้งยังช่วยสร้างความมั่นใจให้แก่นักเรียน

5) ด้านการส่งต่อนักเรียน ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่า ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการใช้แอปพลิเคชันบนสมาร์ทโฟนและแพลตฟอร์มคลาวด์ในการแจ้งเตือนและบันทึกข้อมูลการให้คำปรึกษานักเรียนช่วยให้การป้องกันและแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Department of Mental Health (2011) กล่าวว่า การส่งต่อนักเรียนต้องอาศัยข้อมูลที่ถูกต้องและการสื่อสารที่ต่อเนื่องการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างกระบวนการ สอดคล้องกับแนวคิดของ Office of the Basic Education Commission (2004) กล่าวว่า การดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ครบวงจรจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ ซึ่งการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเชื่อมโยงข้อมูล การประสานงาน และการติดตามงานอย่างเป็นระบบ จะทำให้การส่งต่อนักเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. แนวทางการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ

1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล พบว่า ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ จำนวน 6 แนวทาง สถานศึกษาควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี เช่น Cloud Computing, Social Network, และอุปกรณ์พกพา เพื่อรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลนักเรียนในรูปแบบดิจิทัล ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลของนักเรียนได้สะดวกและแม่นยำขึ้นการนำเทคโนโลยีมาช่วยให้ผู้บริหารและครูสามารถติดตามพฤติกรรมและพัฒนาการของนักเรียนแบบเรียลไทม์ (Real Time) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Department of Mental Health (2001) กล่าวว่า องค์ประกอบของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนว่า “การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล” เป็นขั้นตอนสำคัญในการดูแลนักเรียนให้มีประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kosse (2005) กล่าวว่า การมีระบบบันทึกข้อมูลที่ครอบคลุม ช่วยให้ครูสามารถวิเคราะห์แนวโน้มพฤติกรรมของนักเรียนและตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นทั้งการคาดการณ์ปัญหา ติดตามผลการเรียนรู้ ตลอดจนการปรับกิจกรรมหรือแผนการสอนให้ตรงกับบริบทของผู้เรียน

2) ด้านการคัดกรองนักเรียน พบว่า ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษา สงเคราะห์ภาคเหนือ จำนวน 5 แนวทาง สถานศึกษาควรสนับสนุนการใช้ Google Sheets, แอปพลิเคชันบน อุปกรณ์พกพา และเครือข่ายสังคมออนไลน์สามารถช่วยในการคัดกรองและวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนได้อย่าง แม่นยำ และเทคโนโลยีช่วยให้ครูสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างเป็นระบบและรวดเร็วมากขึ้น สอดคล้องกับ งานวิจัยของ Choksakul (2016)กล่าวว่า การคัดกรองที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยข้อมูลที่ทันสมัยและถูกต้อง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีจึงเป็นทางเลือกที่เหมาะสมในการยกระดับประสิทธิภาพในการคัดกรองนักเรียน และสอดคล้องกับ Office of the Basic Education Commission (2008) กล่าวว่า การคัดกรองนักเรียนควร เป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนชัดเจน อาศัยข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน และมีการบันทึกผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครู และผู้บริหารสามารถประเมินสภาพนักเรียนได้อย่างเที่ยงตรงและทันทั่วถึง

3) ด้านการส่งเสริมนักเรียน พบว่า ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษา สงเคราะห์ภาคเหนือ จำนวน 5 แนวทาง สถานศึกษาควรสนับสนุนการใช้ Cloud Computing Social Network และแอปพลิเคชันการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ การนำ เทคโนโลยีมาช่วยให้นักเรียนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Phlaengchanthuek (2011) กล่าวว่า การส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านสื่อดิจิทัลเพื่อให้เกิด “การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม” ซึ่งทำให้ผู้เรียนได้มีโอกาสได้ตอบสนองความคิด และร่วมมือกันในกระบวนการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ Office of the Basic Education Commission (2008) กล่าวว่า การส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนด้วยสื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และสอดคล้อง กับงานวิจัยของ Williamson (2013) กล่าวว่า เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network) มีบทบาทสำคัญใน การช่วยให้เกิดการสื่อสารสองทางที่กระตุ้น “การปฏิสัมพันธ์” ระหว่างผู้เรียนและผู้สอน ตลอดจนผู้เรียน ด้วยกันเอง ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีชีวิตชีวามากขึ้น

4) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา พบว่า ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษา สงเคราะห์ภาคเหนือ จำนวน 5 แนวทาง สถานศึกษาควรสนับสนุนการใช้แอปพลิเคชันแจ้งเตือน AI วิเคราะห์ พฤติกรรม และเครือข่ายสังคมออนไลน์ สามารถช่วยให้การแก้ไขปัญหาให้นักเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น เทคโนโลยีช่วยให้การแจ้งเตือนปัญหาที่มีความรวดเร็วสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางป้องกันได้ อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tripiriyaa (2017) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการ บริหารจัดการข้อมูล ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียนอย่างเป็นระบบ กล่าวคือ หากครูหรือผู้ปกครองมีการบันทึกเหตุการณ์พฤติกรรมต่าง ๆ ของนักเรียนในคลาวด์หรือแอปพลิเคชัน สถานศึกษาจะสามารถติดตามประเมินระดับความรุนแรงของปัญหาได้อย่างต่อเนื่อง และวางแผน ดำเนินการแก้ไขได้ทันทั่วถึง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Biddle (2009) กล่าวว่า การใช้ระบบติดตาม นักเรียนที่มีความเสี่ยง ควบคู่ไปกับการสื่อสารอย่างเป็นระบบ ช่วยให้สถานศึกษาสามารถลดโอกาสเกิด

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะเมื่อสามารถแจ้งเตือนปัญหาได้ทันเวลาและเชื่อมโยงข้อมูลไปยังบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ครบถ้วน

5) ด้านการส่งต่อนักเรียน พบว่า ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ จำนวน 5 แนวทาง สถานศึกษาควรสนับสนุนการใช้ Google Drive, AI และเครือข่ายสังคมออนไลน์ ช่วยให้การส่งต่อนักเรียนเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีช่วยลดความล่าช้าในการส่งต่อนักเรียนให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและช่วยให้การติดตามผลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับ Department of Mental Health (2011) กล่าวว่า การส่งต่อนักเรียนต้องอาศัยข้อมูลที่ถูกต้อง และการสื่อสารที่ต่อเนื่องการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในขั้นตอนดังกล่าวจึงช่วยให้ครูและผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ข้อมูลของนักเรียนได้อย่างครบถ้วน ทันเวลา และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ Biddle (2009) กล่าวว่า การใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการส่งต่อนักเรียน สามารถช่วยให้การจัดการเคสของนักเรียนกลุ่มเสี่ยงเป็นไปได้อย่างครอบคลุมและรวดเร็ว ทั้งยังเพิ่มความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและวางแผนช่วยเหลือได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับ Department of Mental Health (2001) กล่าวว่า การส่งต่อนักเรียนจะมีประสิทธิภาพที่สุดเมื่อทุกภาคส่วนมีข้อมูลที่ถูกต้องและทันการณ์ เช่น ประวัติครอบครัว ข้อมูลพฤติกรรม สุขภาพจิต และข้อมูลผลการเรียน ซึ่งเทคโนโลยีดิจิทัลจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวก ปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัยอยู่เสมอและสามารถแบ่งปันข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างโปร่งใสและปลอดภัย

สรุป

แนวทางการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ เป็นการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือที่ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านการส่งต่อนักเรียน มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในด้านการส่งต่อนักเรียน เป็นลำดับที่หนึ่ง ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล เป็นลำดับที่สอง ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา เป็นลำดับที่สาม ด้านการคัดกรองนักเรียน เป็นลำดับที่สี่ ด้านการส่งเสริมนักเรียน เป็นลำดับที่ห้า ตามลำดับ และมีแนวทางทั้งสิ้น 26 แนวทาง ประกอบด้วย ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล จำนวน 6 แนวทาง ด้านการคัดกรองนักเรียน จำนวน 5 แนวทาง ด้านการส่งเสริมนักเรียน จำนวน 5 แนวทาง ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา จำนวน 5 แนวทาง และด้านการส่งต่อนักเรียน จำนวน 5 แนวทาง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ของหน่วยงานและองค์กร ถึงการพัฒนาประสิทธิภาพส่วนบุคคล ตลอดจนการเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อยอดสำหรับผู้สนใจ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สามารถนำผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในด้านการส่งต่อนักเรียน เป็นลำดับที่หนึ่ง ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล เป็นลำดับที่สอง ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา เป็นลำดับที่สาม ด้านการคัดกรองนักเรียน เป็นลำดับที่สี่ ด้านการส่งเสริมนักเรียน เป็นลำดับที่ห้า มาวางแผนและกำหนดเป็นแนวทาง ในการปรับปรุงและพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพ และสอดคล้อง กับบริบทของโรงเรียนในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ มากยิ่งขึ้น

2) เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สามารถนำผลการวิจัยในประเด็นแนวทางการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำนวนทั้งสิ้น 26 แนวทาง มาบรรจุเป็นนโยบายหลักของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือเพื่อขับเคลื่อนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการวางระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในสถานศึกษาในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาในประเด็นเกี่ยวกับ

- 1) ควรศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- 2) ควรศึกษาแนวทางการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

References

- Biddle, V. S. (2009). *Student assistance program outcomes of students at risk for suicide (Doctoral dissertation)*. Dissertation Abstracts International, 69(8), 118.
- Buehler, D. (2016). *Digital leadership & strategy & online*. [Online]. Retrieved from <http://www.slideshare.net/onekanzuru/how-to-kick-assonline-part-1-digitalleadership-strategy-doyle-buehlerdigital-leadership>
- Bureau of Special Education Administration. (2022). *Annual action plan for the fiscal year 2022*. Bureau of Special Education Administration.
- Choksakul, S. (2016). Development of student screening guidelines using digital technology. *Journal of Research and Development*, 14(1), 30-50.

- Department of Mental Health. (2001). *Guidelines for student support system consultants*. Bangkok: Uranus Image Group.
- Department of Mental Health. (2003). *Handbook for Managing Student Care and Support Systems for Grade Levels 3-4 (Secondary School Years 1-6)*. Bangkok: War Veterans Organization of Thailand.
- Department of Mental Health. (2003). *Teacher's Handbook for Student Care and Support Systems for Grade Levels 1-2 (Primary School Years 1-6)*. Bangkok: War Veterans Organization of Thailand.
- Department of Mental Health. (2011). *Teacher's handbook for the student care system*. Bangkok: Uranus Image Group.
- Department of Mental Health. (2003). *Indicators and Assessment Manual for the Project on Mental Health Support Network Development and Substance Abuse Prevention in Educational Institutions for Academic Year 2003*. Bangkok: Beyond Publishing.
- Jindanurak, T. (2017). Teachers and students in the era of Thailand 4.0. *Sukhothai Thammathirat Open University Academic Journal*, 7(2), 14-29.
- Kisukphan, E. (2016). *School management in digital era*. [Online]. Retrieved from <http://www.trueplookpanya.com>
- Kosse, S. H. (2005). The effectiveness of student assistance programs: A meta-analysis. *Journal of School Psychology*, 43(2), 158-159.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Mathurin Phlaengchanthuek. (2011). Promoting learning through digital media. *Journal of Distance Education and Mass Communication*, 9(1), 1-12.
- Ministry of Digital Economy and Society. (2016). *Digital development plan for economy and society*. Bangkok: Ministry of Digital Economy and Society.
- National Economic and Social Development Council. (2017). *National strategy B.E. 2561-2580 (A.D. 2018-2037)*. Bangkok: Office of the Prime Minister.
- National Education Commission. (2010). *National Education Act B.E. 2542 (A.D. 1999) and amendments (3rd edition) B.E. 2553 (A.D. 2010)*. Bangkok: Office of the Prime Minister.
- Niamthong, N. (2018). *Looking at technology for education in the digital era*. [Online]. Retrieved from <https://www.scimath.org/article-technology/item/8477-2018-07-18-04-11-25>

Office of the Basic Education Commission. (2008). *Study on the implementation of the student support system in basic education institutions*. Bangkok: Cooperative Assembly of Thailand.

Office of the Civil Service Commission. (2017). *Digital skills for civil servants and public sector personnel to transition to a digital government*. [Online]. Retrieved from https://www.ocsc.go.th/digital_skills

Passachon Tripiriya. (2017). The use of information technology in student data management. *Journal of Educational Administration*, 12(2), 45-58.

Rungruangsuk, S. (2018). *Technology enhancing leadership skills*. [Online]. Retrieved from <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/644164>

Williamson, A. (2013). *Social media guidelines for parliaments*. Inter-Parliamentary Union.

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
ในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน**
**FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT OF PERSONNEL
IN THE MEDIUM SCALE WATER RESOURCES DEVELOPMENT DIVISION,
ROYAL IRRIGATION DEPARTMENT**

¹พิมพ์แพรวา ยศอาลัย และ ²อลงกรณ์ คุตระกุล

¹Pimpraewa Yotarlai and ²Alongkorn Khutrakun

¹ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

¹ Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang Mai University, Thailand

Received: 2025-03-12

¹ Corresponding Author's Email: Skaindy7788@gmail.com

Revised: 2025-04-25

Accepted: 2025-04-25

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน กับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ที่มีอิทธิพลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน จำนวน 250 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานแก่องค์กร อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ส่วนปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก โดยด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านความมีอิสระในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กรของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง อยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากร อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กรของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง อยู่ในระดับมาก โดยด้านบทบาทของผู้บริหารที่เป็นผู้นำและเป็นแบบอย่าง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา

ด้านช่องทางการสื่อสารในองค์กรและด้านระบบและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน จากความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ทั้ง 3 ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลางในทุกด้าน ข้อเสนอแนะควรจัดทำแผนพัฒนาสายอาชีพที่ชัดเจน และการฝึกอบรมหรือโครงการแลกเปลี่ยนความรู้

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร; บุคลากร; กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

Abstract

This study aimed to: (1) examine the level of organizational commitment among personnel; (2) evaluate job characteristics, organizational relationship factors, and organizational structure factors; and (3) investigate the relationships between these factors and their impact on organizational commitment among personnel within the Medium-scale Water Resources Development Division. Data were collected using a questionnaire administered to a sample of 250 personnel from the division under the Royal Irrigation Department. The collected data were analyzed using descriptive statistics, including percentages, means, and standard deviations, as well as Pearson's correlation coefficient to assess the relationships among variables.

The findings indicated that the overall organizational commitment of the personnel was at a high level. Among the components of organizational commitment, the highest-rated aspect was the willingness to exert effort on behalf of the organization, followed by the desire to remain a member of the organization. Regarding job characteristics, the overall rating was also high. The aspect receiving the highest score was job security, followed by job autonomy. In terms of organizational relationship factors, the results were similarly high, with the relationship between supervisors and subordinates receiving the highest rating, followed by peer relationships. Furthermore, organizational structure factors were evaluated at a high level. The most prominent component was leadership and role modeling by executives, followed by communication channels and operational procedures.

The study found that all three factors—job characteristics, organizational relationships, and organizational structure—significantly influenced all dimensions of organizational commitment. It is therefore recommended that organizations implement a clear career development plan, alongside training programs or knowledge-sharing initiatives, in order to strengthen employee commitment.

Keywords: Organizational Commitment; Personnel; Medium Water Resources Development Division

บทนำ

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีทรัพยากรน้ำที่อุดมสมบูรณ์ ด้วยภูมิประเทศที่มีแม่น้ำหลายสายไหลผ่าน และมีฤดูฝนที่ตกเป็นประจำทุกปี แหล่งน้ำหลักในประเทศไทยมาจากแม่น้ำสำคัญ เช่น แม่น้ำเจ้าพระยา แม่น้ำโขง แม่น้ำแม่กลอง รวมถึงเขื่อนและอ่างเก็บน้ำต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นเพื่อกักเก็บน้ำในฤดูฝน สำหรับการใช้งานในฤดูแล้ง นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาระบบชลประทานที่ช่วยจัดการน้ำในภาคการเกษตร ซึ่งเป็นภาคสำคัญของเศรษฐกิจไทย ซึ่งน้ำมีความสำคัญอย่างมากในการดำรงชีวิต และการเกษตรก็มีความจำเป็นที่ต้องใช้น้ำเพื่อการเกษตรกรรมเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นแหล่งรายได้หลักของประชากรส่วนใหญ่ในประเทศไทย โดยระบบชลประทานจะช่วยให้สามารถเพาะปลูกได้ตลอดทั้งปี โดยเฉพาะข้าวซึ่งเป็นพืชเศรษฐกิจที่สำคัญของไทย น้ำจึงเป็นทรัพยากรสำคัญที่ใช้ในกระบวนการผลิตในภาคอุตสาหกรรม การที่มีน้ำเพียงพอช่วยให้การผลิตสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรน้ำมีบทบาทสำคัญในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การพัฒนาการท่องเที่ยว การผลิตพลังงานไฟฟ้าจากเขื่อน และการคมนาคมทางน้ำ การจัดการน้ำยังมีความสำคัญในการป้องกันและลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติทางธรรมชาติ น้ำท่วมและภัยแล้ง ซึ่งสามารถส่งผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ในช่วงเวลา 20 ปีที่ผ่านมาหลังประเทศไทยประสบวิกฤตการณ์จากสามเหตุการณ์ คือ วิกฤตต้มยำกุ้ง วิกฤตการเงินโลก วิกฤตความเสียหายจากน้ำท่วมและน้ำแล้ง ที่สร้างมูลค่าความเสียหายจำนวนมาก เห็นได้จากมูลค่าความเสียหายจากภัยน้ำท่วมและภัยแล้งของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่ทำการประเมินไว้เมื่อปี 2559 สิ่งเหล่านี้ทำให้เศรษฐกิจของประเทศชะลอตัวลง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความเสียหายจากภัยพิบัติด้านน้ำเป็นอีกหนึ่งประเด็นที่สำคัญที่กระตุ้นการพัฒนาของเศรษฐกิจของประเทศไทย นอกจากนี้ปัญหาภัยพิบัติด้านน้ำแล้ว ในช่วงที่ผ่านมาปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำมีแนวโน้มทวีความรุนแรงขึ้น จากสาเหตุทั้งด้านอุปสงค์และอุปทาน โดยในด้านอุปสงค์นั้น ปริมาณความต้องการใช้น้ำมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นจากปัจจัยหลายประการ เช่น การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การขาดความตระหนักเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำ ส่วนในด้านอุปทานจะเกี่ยวข้องกับปริมาณน้ำที่สามารถนำมาจัดสรรได้ พบว่ามีปริมาณจำกัด ไม่เพียงพอต่ออุปสงค์ที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งการประมาณอุปทานน้ำเพื่อการวางแผนและจัดสรร ยังมีความไม่แน่นอนที่มากพอ (Koonthanakunwong, 2017)

การจัดการน้ำในประเทศไทยยังคงเป็นปัญหาที่ต้องการการบริหารจัดการอย่างรอบคอบ เนื่องจากน้ำมีความสำคัญต่อทั้งภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และการใช้งานในครัวเรือน การวางแผนการใช้น้ำอย่างสมดุลและยั่งยืน รวมถึงการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำเป็นสิ่งจำเป็น การสร้างและบำรุงรักษาเขื่อน อ่างเก็บน้ำ และระบบชลประทานเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญ เพื่อเพิ่มความสามารถในการเก็บกักและจัดสรรน้ำในช่วงฤดูแล้ง นอกจากนี้ยังควรมีการพัฒนาระบบระบายน้ำและท่อส่งน้ำที่ทันสมัยเพื่อลดปัญหาน้ำท่วมในพื้นที่เมืองและชนบทการจัดการน้ำในประเทศไทยเป็นเรื่องที่ซับซ้อนและต้องการ

การบริหารจัดการที่ดี กรมชลประทานมีนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านรัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านองค์กร และด้านผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีวิสัยทัศน์คือ “องค์กรอัจฉริยะที่มุ่งสร้างความมั่นคงด้านน้ำ (Water Security) เพื่อเพิ่มคุณค่าการบริการภายในปี 2580” และมีพันธกิจทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ พัฒนาแหล่งน้ำและเพิ่มพื้นที่ชลประทานตามศักยภาพของกลุ่มน้ำให้เกิดความสมดุล การบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการให้เพียงพอทั่วถึงและเป็นธรรม การดำเนินการป้องกันและบรรเทาภัยที่เกิดจากน้ำตามภารกิจอย่างเหมาะสม และการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาแหล่งน้ำและการบริหารจัดการน้ำ นอกจากนี้ยังมีประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ การพัฒนาแหล่งน้ำและเพิ่มพื้นที่ชลประทานตามศักยภาพกลุ่มน้ำ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการตามวัตถุประสงค์การใช้น้ำ การป้องกันความเสียหายและสนับสนุนการบรรเทาภัยที่เกิดจากน้ำ การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการน้ำชลประทานในระดับพื้นที่ และการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรอัจฉริยะ Aphiprachayasakul (2017) ในการดำเนินการขับเคลื่อนงานของกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลางให้บรรลุเป้าหมาย จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญ ก็คือ บุคลากร เพราะบุคลากร ถือเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ปัญหาในปัจจุบันที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับอัตราจำนวนกรอบกำลังอัตราที่กรมจัดสรรให้กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลางมีกรอบกำลังอัตราที่จำกัด แต่มีปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบไม่จำกัดจำนวน ภาระหน้าที่หนัก การดำเนินการก่อสร้างต้องเป็นไปตามแผนที่กรมชลประทานได้กำหนดแผนงานไว้ ให้แล้วเสร็จตามปีงบประมาณต่าง ๆ Human Resources Management Office (2024) ปัญหาหลักที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง คือ การโยกย้ายบุคลากรบ่อยครั้ง ซึ่งเป็นธรรมชาติของระบบราชการไทยที่มีการย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งบุคลากรบ่อยครั้ง ตามวาระหรือความจำเป็นขององค์กร การโยกย้ายบุคลากรบ่อยครั้ง ขาดความต่อเนื่องในการทำงาน ทำให้บุคลากรที่ถูกโยกย้ายเข้ามาต้องปรับตัวใหม่กับงาน กับคน และกับโครงสร้างองค์กรที่ไม่คุ้นเคย ต้องเผชิญกับปัญหาการดำเนินงานต่าง ๆ มากมายจาก สถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง องค์กรต้องสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมหรือมีความผูกพันต่องานและองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นระหว่างบุคคลที่มีต่อองค์กรหรือหน่วยงานเป็นความรู้สึกยอมรับ ความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พร้อมปฏิบัติงาน ด้วยความใส่ใจ ทุ่มเท มุ่งมั่น ใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานและอยู่กับองค์กรต่อไป Noknoi (2017) ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึง และให้ความสำคัญแก่บุคลากรขององค์กร ในปัจจุบันการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในองค์กร โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก มีความผูกพันกับองค์กร องค์กรเจริญก้าวหน้าและมั่นคงยิ่ง ๆ ขึ้นไป ความผูกพันกับองค์กรจึงเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด (Aphiprachayasakul, 2017)

จะเห็นได้ว่าความผูกพันของบุคลากรกับองค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร การที่บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่จะส่งผลให้เขามีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ความผูกพันยังสร้างความเป็นเอกภาพและความร่วมมือในทีมงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนงานให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ หากองค์กรสามารถดูแล เอาใจใส่ บำรุงรักษาบุคลากรในองค์กรให้เกิดความผูกพัน จะเป็นเกราะป้องกันให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและยั่งยืน เมื่อบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงาน พวกเขาจะเต็มใจที่จะร่วมมือและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวข้ามอุปสรรคต่าง ๆ องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และนำกลยุทธ์ในการสร้างความผูกพันของพนักงาน เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรอย่างแท้จริง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลางอยู่ในระดับใด เนื่องจากปัญหาในปัจจุบันที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับอัตราจำนวนกรอบกำลังอัตราที่กรมจัดสรรให้กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลางมีกรอบกำลังอัตราที่จำกัด แต่มีปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบไม่จำกัดจำนวน ภาระหน้าที่หนัก การโยกย้ายบุคลากรบ่อยครั้ง ขาดความต่อเนื่องในการทำงาน และศึกษาระดับความผูกพันในปัจจุบันด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์กร และปัจจัยในด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าระดับค่าความผูกพันต่อปัจจัยด้านต่าง ๆ มากหรือน้อยเพียงใด มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ที่เป็นจุดเด่น และจุดด้อย ซึ่งจะสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและพัฒนากลยุทธ์ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร ให้การดำเนินงานของกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลางให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย บุคลากรมีความสุขในการทำงานมีความมุ่งมั่น และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งทั้งหมดนี้จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว ทั้งในด้านการพัฒนาแหล่งน้ำและการสนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน กับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ที่มีอิทธิพลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ด้วยการกำหนดค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ระดับความเชื่อมั่น 0.05) โดยการใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ Yamane (1973) ได้จำนวน 250 คน ประกอบด้วย 17 หน่วยงาน ได้แก่ 1) ข้าราชการ 2) ลูกจ้างประจำ 3) พนักงานราชการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประเภท หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบตรวจรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน ประกอบด้วย 1) การพูดในเชิงบวกเกี่ยวกับองค์กร 2) ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร 3) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานแก่องค์กร

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับทัศนคติต่อคุณลักษณะงาน ของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน ประกอบด้วย 1) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) ความมั่นคงในการทำงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับทัศนคติต่อระดับทัศนคติต่อความสัมพันธ์ในองค์กร ของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน ประกอบด้วย 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากร 2) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับทัศนคติต่อลักษณะโครงสร้างองค์กร ของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน ประกอบด้วย 1) การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหาร 2) บทบาทของผู้บริหารที่เป็นผู้นำและเป็นแบบอย่าง 3) ความยุติธรรมในองค์กร 4) ระบบและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน 5) ช่องทางการสื่อสารในองค์กร

โดยลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ได้แก่ ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน ระดับความคิดเห็นน้อย ให้ 2 คะแนน ระดับความคิดเห็นปานกลาง ให้ 3 คะแนน ระดับความคิดเห็นมาก ให้ 4 คะแนน ระดับความคิดเห็นมากที่สุด ให้ 5 คะแนน (Kaiyawan,2018)

3. การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้าจาก เอกสาร หนังสือ ตำราวิชาการ วิทยานิพนธ์ และผลงานวิจัย ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน โดยนำมาสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามวัตถุประสงค์การวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาคัดเลือกเฉพาะข้อรายการที่ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป Rovinelli and Hambleton (1977) สำหรับการศึกษานี้มีค่า เท่ากับ 0.97

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาข้างต้นไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) Cronbach (1990) ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) โดยผลที่ได้ ดังนี้ ด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.982 ด้านทัศนคติต่อคุณลักษณะงาน มีค่าเท่ากับ 0.993 ด้านทัศนคติต่อระดับทัศนคติต่อความสัมพันธ์ในองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.996 ด้านทัศนคติต่อลักษณะโครงสร้างองค์กรมีค่าเท่ากับ 0.997 ซึ่งมีความมากกว่า 0.70 Nunnally (1978) ทุกด้านแสดงว่ามีความเชื่อถือเพียงพอที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการโดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 ชุด โดยจัดทำแบบสอบถามออนไลน์โดยใช้ Google Form และผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามผ่านลิงก์ Google Form ในแอปพลิเคชันไลน์ของกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรม สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม หาค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ที่มีอิทธิพลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้สถิติ Pearson's Product Moment Correlation

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัด กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง สามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 1

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ยระดับ คะแนน	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
1. ด้านการพูดในเชิงบวกเกี่ยวกับ องค์กร	4.39	0.73	มาก
2. ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.41	0.76	มาก
3. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานแก่องค์กร	4.57	0.68	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยในภาพรวมรวม	4.46	0.65	มาก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.46$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานแก่องค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.57$) รองลงมา ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.41$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพูดในเชิงบวกเกี่ยวกับองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.39$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน กับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน กับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง สามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 2-4

ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ยระดับ คะแนน	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
1. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.07	0.83	มาก
2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.13	0.86	มาก
3. ด้านความสำคัญของงาน	3.98	0.88	มาก
4. ด้านความมีอิสระในการทำงาน	4.08	0.82	มาก
ค่าเฉลี่ยในภาพรวมรวม	4.07	0.72	มาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะงานของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.07$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.13$) รองลงมา ด้านความมีอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.08$) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.07$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสำคัญของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.98$) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	ค่าเฉลี่ยระดับ คะแนน	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับบุคลากร	4.14	0.97	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	3.99	0.93	มาก
ค่าเฉลี่ยในภาพรวมรวม	4.06	0.83	มาก

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กรของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.06$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.14$) รองลงมา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.99$) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร	ค่าเฉลี่ยระดับ คะแนน	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
1. ด้านการเปิดโอกาสให้พนักงานมี ส่วนร่วมในการบริหาร	3.95	0.94	มาก
2. ด้านบทบาทของผู้บริหารที่เป็น ผู้นำและเป็นแบบอย่าง	4.26	0.87	มาก
3. ด้านความยุติธรรมในองค์กร	4.07	0.95	มาก
4. ด้านระบบและขั้นตอนในการ ปฏิบัติงาน	4.17	0.85	มาก
5. ด้านช่องทางการสื่อสารในองค์กร	4.17	0.86	มาก
ค่าเฉลี่ยในภาพรวมรวม	4.12	0.81	มาก

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กรของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.12$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบทบาทของผู้บริหารที่เป็นผู้นำและเป็นแบบอย่าง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.26$) รองลงมา ด้านช่องทางการสื่อสารในองค์กร และด้านระบบและขั้นตอนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.17$) ด้านความยุติธรรมในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.07$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.95$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ที่มีอิทธิพลกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

การทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ของปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ที่มีอิทธิพลกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง สามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 5

ตัวแปรอิสระ	Sig.	Pearson's Correlation
ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน	.000	.700
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	.000	.564
ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร	.000	.704

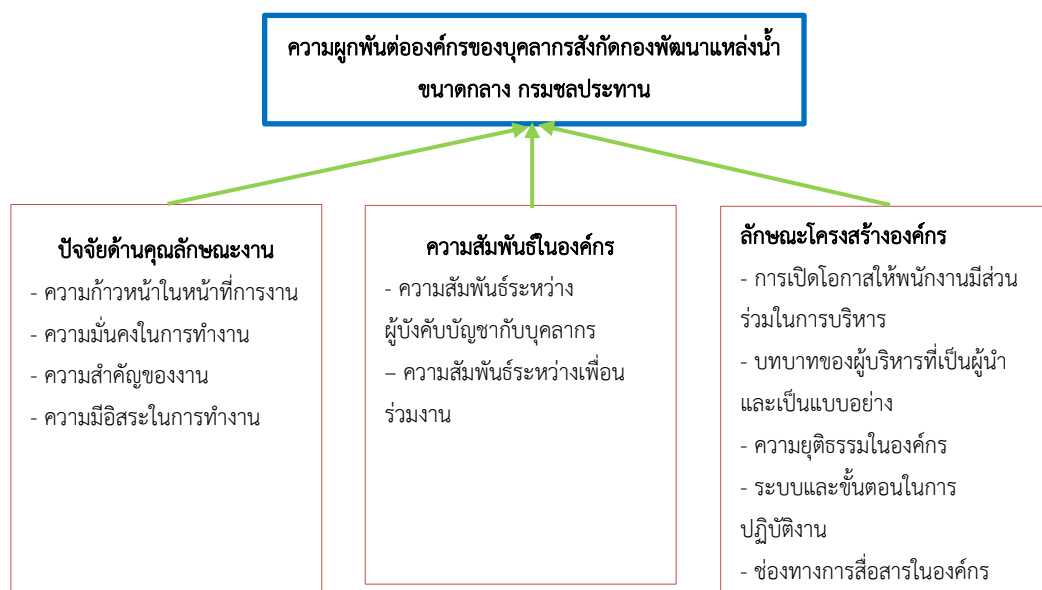
ตารางที่ 5 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ที่มีอิทธิพลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูง ($r = .700$) ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูง ($r = .564$) และปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูง ($r = .704$) ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ด้าน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน ผู้วิจัยได้องค์ความรู้จากการวิจัยในครั้งนี้ คือ ปัจจัยที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ที่เกี่ยวข้องกับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสำคัญของงาน และความมีอิสระในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับ

บุคลากร และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และอีกหนึ่งปัจจัย คือ ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร เกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหาร บทบาทของผู้บริหารที่เป็นผู้นำและเป็นแบบอย่าง ความยุติธรรมในองค์กร ระบบและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และช่องทางการสื่อสารในองค์กร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน ซึ่งแสดงเป็นแผนผังองค์ความรู้ ดังรูปภาพที่ 1



รูปภาพที่ 1 แผนผังองค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ที่มีอิทธิพลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเห็นได้จากพฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออกมา ได้แก่ 1. ด้านการพูด (Say) ในเชิงบวกเกี่ยวกับองค์กร พบว่าบุคลากรมักจะแก้ต่างให้องค์กร เมื่อมีคนมากล่าวว่าองค์กรในทางที่ไม่ดี และพูดชื่นชมองค์กรเมื่อมีโอกาส 2. ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงานนี้ และมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมาก จึงไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือลาออก ตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรนี้จนเกษียณ 3. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท (Strive) ความพยายามเพื่อ

ปฏิบัติงานแก่งองค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ แม้ต้องทำงานที่ยาก เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จตามเป้าหมายขององค์กร แม้ว่าจะต้องมาปฏิบัติงานในวันหยุดก็ตาม นอกจากนี้บุคลากรมีความยินดีที่จะช่วยเหลืองานขององค์กรแม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทนก็ตาม ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Hewitt (2015) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nakhaphakon and Khetkan (2017) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่งผลต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Limtrakoolthai and Phasunon (2018) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความยากง่ายของงาน การตอบสนองจากองค์กร และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร

ผลการศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรเห็นว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน บุคลากรมั่นใจว่าตำแหน่งงานที่ทำอยู่จะมีอยู่ต่อเป็นระยะเวลานานตลอดจนเกษียณ หากองค์กรแห่งนี้เผชิญกับวิกฤตเศรษฐกิจบุคลากรมั่นใจว่า ไม่มีความเสี่ยงที่จะถูกออกจากงาน อีกทั้งเห็นว่านโยบายการบริหารองค์กรที่มีต่อพนักงาน มีความสม่ำเสมอไม่เปลี่ยนแปลงบ่อย ส่วนด้านความมีอิสระในการทำงาน บุคลากรให้ความเห็นว่าเลือกวิธีการทำงานได้เองทำให้การกำหนดเป้าหมายในงานชัดเจนขึ้น เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และวิจารณ์งานในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จะเห็นได้ว่ามีโอกาสนำเสนอความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ องค์กรให้ความสำคัญกับผลการทำงานมากกว่าความอาวุโสเพียงอย่างเดียว และมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งได้ในองค์กรแห่งนี้ และด้านความสำคัญของงาน พบว่า งานที่ทำเป็นส่วนสำคัญต่องานอื่น ๆ ในองค์กร และมีผลกระทบโดยตรงต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ส่งผลกระทบต่อชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sinpattanapong (2017) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงาน พนักงานให้ความสำคัญกับปริมาณงานที่มีความเหมาะสม ความท้าทายของงาน การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานที่ชัดเจนการได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการทำงาน มีอิสระในการวางแผนการทำงาน รวมทั้งการได้ทำงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความตั้งใจ และทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มความสามารถ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Leekpai (2020) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คือ ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยลักษณะโครงสร้าง

ผลการศึกษาปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง อาจเนื่องมาจากในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากร มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชา หรือผู้บังคับบัญชาขาดการให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือทั้งในการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว การให้ความสำคัญกับการถามสารทุกข์สุกดิบของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ส่วน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อาจเกิดจากการปรึกษาหารือกัน มีความจริงใจที่ดีต่อกัน ไม่เอาเปรียบในเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Smithikrai and Pusapanich (2017) พบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่มีอำนาจพยากรณ์ทั้งความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้งานวิจัยของ Sinpattananpong (2017) พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา พนักงานให้ความสำคัญกับทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งในเรื่องของการรับฟังความคิดเห็นการให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ความยุติธรรมที่ผู้บังคับบัญชามีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนความสามัคคีในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความสุขและมีความพึงพอใจกับการทำงาน เนื่องจากบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีปัญหาความขัดแย้งระหว่างกัน จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ Andrew and Sofian (2012) พบว่า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่พยากรณ์ความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรอย่างดี

ผลการศึกษาด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง อยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากในด้านบทบาทของผู้บริหารที่เป็นผู้นำและเป็นแบบอย่าง บุคลากรมีความเชื่อมั่นว่าทีมผู้บริหารปัจจุบันจะสามารถพาองค์กรให้เติบโตต่อไปได้ตามเป้าหมายอย่างมั่นคง นอกจากนี้ด้านระบบและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความเห็นว่าองค์กรแห่งนี้มีการมอบหมายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ อีกทั้งด้านช่องทางการสื่อสารในองค์กร บุคลากรเห็นว่าช่องทางการสื่อสารในองค์กรเพียงพอ ผู้บังคับบัญชาของท่านถ่ายทอดเรื่องวิสัยทัศน์ (Vision) และพันธกิจ (Mission) อย่างชัดเจน และสม่ำเสมอทันต่อเหตุการณ์ ทั้งนี้ด้านความยุติธรรมในองค์กร บุคลากรเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจเกี่ยวกับงานของท่านโดยปราศจากอคติ มีคำอธิบายอย่างชัดเจนสำหรับทุกการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน และมีสิทธิที่จะโต้แย้งหากไม่เห็นด้วยกับการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Leekpai (2020) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรประกอบด้วย ปัจจัยประสพการณ์การทำงาน ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยลักษณะโครงสร้าง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ritthiboon and Boonlua (2019) พบว่า บุคลากรในองค์กรไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนก็ตามย่อมมีความพึงพอใจในการจัดตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ มีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ชัดเจนและยังมีการปรับเปลี่ยนนโยบายที่ให้ความทันสมัยทันกับเหตุการณ์ที่เป็นอยู่ใน ปัจจุบันอยู่เสมอ

สรุป

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่บุคลากรให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานแก่องค์กร รองลงมา ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านการพูดในเชิงบวกเกี่ยวกับองค์กร ในด้านคุณลักษณะงานของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง ให้ความสำคัญกับด้านความมั่นคงในการทำงาน เป็นอันดับแรก รองลงมา ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้าน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำคัญของงาน ส่วนในด้านความสัมพันธ์ในองค์กร บุคลากรให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับบุคลากร รองลงมา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร บุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง ให้ความสำคัญในระดับมาก โดยด้านบทบาทของผู้บริหารที่เป็นผู้นำและเป็นแบบอย่าง บุคลากรให้ความสำคัญมากที่สุด รองลงมา ด้านช่องทางการสื่อสารในองค์กร และด้านระบบและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ถัดมา ด้านความยุติธรรมในองค์กร และด้านการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหาร จากความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ทั้ง 3 ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลางในทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ด้านความผูกพันต่อองค์กร ควรจัดกิจกรรมสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี ได้แก่ การเล่าเรื่องราวความสำเร็จขององค์กรผ่านช่องทางต่าง ๆ หรือการจัดเวทีให้บุคลากรแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ดีในองค์กร เพื่อกระตุ้นความรู้สึภาคภูมิใจและส่งเสริมการสื่อสารเชิงบวก การส่งเสริมความโปร่งใสในด้านการบริหารงานและการตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อลดข้อสงสัยและสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร การเพิ่มสิทธิประโยชน์ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การจัดทำแผนพัฒนาสายอาชีพที่ชัดเจน และการฝึกอบรมหรือโครงการแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อให้บุคลากรเห็นโอกาสในการเติบโตในองค์กร

1.2 ด้านคุณลักษณะงาน ควรพัฒนาระบบการเลื่อนตำแหน่งและการเติบโตในสายอาชีพให้มีความโปร่งใสและชัดเจน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเอง จัดอบรมหรือพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายในหน้าที่การงานได้รวดเร็วขึ้น การประกันสุขภาพ การออมเพื่อการเกษียณ และการสนับสนุนในกรณีฉุกเฉินจัดกิจกรรมที่ช่วยให้บุคลากรเข้าใจบทบาทและความสำคัญของงานที่ตนเองทำต่อทีมงานหรือองค์กร มอบหมายงานโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเสนอแนะแนวทางการทำงาน เพื่อลดความรู้สึกรู้สึกจำกัดและเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ควรส่งเสริมความเป็นผู้นำที่สร้างความไว้วางใจ ผู้บังคับบัญชาควรมีบทบาทเป็นผู้นำที่เปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และแสดงความใส่ใจในความต้องการและปัญหาของพวกเขา ควรจัดอบรมทักษะการสื่อสารและการบริหารทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากร ช่วยให้เกิดความร่วมมือที่ดีขึ้น ส่งเสริมวัฒนธรรมการยอมรับและให้คำชมเชย ผู้บังคับบัญชาควรแสดงการยอมรับและให้คำชมเชยแก่บุคลากรเมื่อพวกเขาปฏิบัติงานได้ดี เพื่อเสริมสร้างความรู้สึที่ดีในองค์กร การจัดกิจกรรมสันทนาการ กิจกรรมกลุ่ม หรือโครงการพัฒนาทักษะร่วมกัน เพื่อเพิ่มโอกาสในการสื่อสารและสร้างความสนิทสนมสนับสนุนการทำงานเป็นทีมส่งเสริม

โครงการที่ต้องการการประสานงานระหว่างแผนกหรือกลุ่มงาน เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์และความเข้าใจซึ่งกันและกัน

1.4 ด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ควรจัดให้มีการประชุมหรือเวทีที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายหรือวางแผนงานสำคัญขององค์กร สร้างระบบรับข้อเสนอแนะ พัฒนาระบบที่บุคลากรสามารถส่งข้อเสนอแนะหรือแนวคิดในการพัฒนาองค์กรได้อย่างสะดวกและโปร่งใส ผ่านแอปพลิเคชันหรือแพลตฟอร์มออนไลน์ การพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ พัฒนาระบบการประเมินผลการทำงานที่โปร่งใส ชัดเจน และยุติธรรม เพื่อลดความรู้สึกไม่เท่าเทียมในองค์กร จัดตั้งคณะกรรมการรับเรื่องร้องเรียน สร้างกลไกการแก้ไขปัญหาและข้อร้องเรียนที่มีความเป็นกลาง เพื่อสร้างความมั่นใจให้บุคลากรว่าองค์กรให้ความสำคัญกับความยุติธรรม และลดความซ้ำซ้อนและขั้นตอนที่ไม่จำเป็น การพัฒนาช่องทางการสื่อสาร โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการส่งข้อมูลข่าวสาร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาปัจจัยเชิงลึกและหลากหลาย ได้แก่ ควรขยายขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมปัจจัยที่หลากหลายและความซับซ้อน เช่น แรงจูงใจในการทำงาน, สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา, คุณค่าขององค์กร, วัฒนธรรมองค์กร, และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยใช้ทั้งวิธีการวิจัย เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและรอบด้านเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบและการติดตามผลระยะยาว ได้แก่ ควรทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันในกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย เช่น ตามช่วงอายุ, ระดับตำแหน่งงาน, หรือหน่วยงานที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ควรทำการวิจัยในลักษณะการติดตามผลระยะยาว (Longitudinal Study) เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงของทัศนคติและความผูกพันในองค์กรในระยะยาว และประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงหรือมาตรการที่นำมาใช้ในองค์กร

References

- Andrew, O. C., & Sofian, S. (2012). *Individual factors and work outcomes of employee engagement*. Social and Behavioral Sciences, 40, 498-508.
- Aphiprachayasakul, K. (2017). *Increasing efficiency in organizations*. Bangkok: Focus Media and Publishing.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- Hewitt, A. (2015). *Aon Hewitt's Model of Employee Engagement*. n.p.: Aon.
- Human Resources Management Office. (2024). *Rate, number of frames, power rate*. Human Resources Management Office. Royal Irrigation Department.

- Kaiyawan, Y. (2018). *Principles of research statistics and using the SPSS program*. (Printed times. No. 5). Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Koonthanakunwong, S. et al. (2017). *Report analyzing the water situation in Thailand Water resources and economic development*. Faculty of Engineering. Chulalongkorn University.
- Leekpai, P. (2020). Organizational Commitment of Government Personnel in Trang Province. *Journal of Business Administration and Social Sciences Ramkhamhaeng University*, 3(3), 132-146.
- Limtrakoolthai, S. & Phasunon, P. (2018). The factors affecting organizational commitment of teachers in private school. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11(1), 2437-2449.
- Nakhaphakon, M. & Khettakan, P. (2017). *A study of factors affecting organizational commitment of sub-district employees in Sak Lek District, Phichit Province*. (Master of Economics Thesis). Pibulsongkram Rajabhat University. Phitsanulok.
- Noknoi, J. (2017). *Organizational behavior*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. New York : McGraw-Hill.
- Ritthiboon, N. & Boonlua, S. (2019). Factors Influencing Organization Commitment of Staffs in the Government Sectors in North Eastern Thailand. *Journal of Humanities and Social Sciences, Rajapruk University*, 5(1), 151-166.
- Rovinelli, R.J., & Hambleton, R.K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, (2), 49-60.
- Sinpattanapong, T. (2017). *Factors affecting job satisfaction and the work of Metropolitan Electricity Authority employees Bangkok Province*. (Independent research). Thammasat University. Bangkok.
- Smithikrai, C. & Pusapanich, P. (2017). Factors influencing work engagement and organizational commitment of Chiang Mai University staff. *Kasetsart Journal Of Social Sciences*, 38(2017), 655–667.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An introductory analysis*. (3rded.). New York: Harper & Row.

**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 3**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND CONSTRUCTIVE CULTURE IN THE CHIANG RAI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3**

¹ รัญชิดา พรหมินทร์ และ ² วัชร จตุพร

¹Runchida Prommin and ²Watchara Jatuporn

¹หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

¹Master of Education, Educational Administration, Thailand

Received: 2025-03-18

¹Corresponding Author's Email: Runchida.pro@damrong.ac.th

Revised: 2025-04-03

Accepted: 2025-04-03

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 2) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .878)
2. วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .827)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารสถานศึกษา; วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์

Abstract

This independent study was conducted with the following objectives: 1) to investigate the transformational leadership of school administrators under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3., 2) to explore the constructive organizational culture of schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3, and 3) to examine the relationship between the transformational leadership of school administrators and the constructive organizational culture in schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3. The sample group comprised 322 educational personnel, including school directors and teachers operating under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3. The research instrument employed was a questionnaire utilizing a five-point Likert scale. The instrument demonstrated item-objective congruence (IOC) values ranging from 0.67 to 1.00 and exhibited a reliability coefficient of 0.98. Data analysis was performed using statistical methods, including mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The findings revealed that:

1) The results of the study revealed that the overall level of transformational leadership exhibited by school administrators under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 was high ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.878). 2) The overall level of creative organizational culture within the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 was also found to be high ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.827). 3) The relationship between transformational leadership of school administrators and constructive organizational culture in schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 was found to be significantly and positively correlated at a high level, with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Transformational Leadership; School Administrators; Constructive culture

บทนำ

การพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าล้วนเกิดจากความรู้ความสามารถของพลเมืองในประเทศนั้น ๆ ในการยกระดับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่และสร้างอำนาจต่อรองในเวทีระดับโลก ปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนและนำนโยบายการศึกษามาจัดการศึกษาให้เกิดคุณภาพนั้น คือ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บังคับบัญชาดูแลควบคุมการบริหารในสถานศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (Thailand, 2019) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายรวมถึงการบริหารที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลให้การใช้งบประมาณ เทคโนโลยี เวลา และทรัพยากรคนในสถานศึกษาเป็นไปอย่างเหมาะสม (Maplook, 2019)

การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถทำงานเพียงลำพังได้ จำเป็นต้องมีทักษะในการนำคน การสื่อสาร และการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรร่วมมือกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น โดยช่วยให้บุคลากรเห็นคุณค่าในงาน ตระหนักถึงวิสัยทัศน์ และมีมุมมองใหม่ ๆ ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จและความสร้างสรรค์ขององค์กร (Bass and Avolio, 1994)

วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสร้างสรรค์ เป็นรูปแบบองค์กรรูปแบบหนึ่งที่มีลักษณะวัฒนธรรมมุ่งเน้นความพึงพอใจของบุคคลในองค์กร มีบรรยากาศที่สนับสนุนและร่วมมือซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่ ลักษณะการทำงานเป็นทีมและบุคลากรยอมรับความคิดเห็น สามารถปรับตัวอย่างสร้างสรรค์กับสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ ในองค์กร และตอบสนองในทางที่ดี สภาพแวดล้อมในองค์กรเป็นเสมือนพลังเงียบที่เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมาย Polangka (2014) องค์กรที่ได้รับความร่วมมือที่ดีจากผู้ร่วมงาน ได้รับความพึงพอใจและการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพนั้นจะส่งผลให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนภารกิจไปสู่เป้าหมายได้อย่างสัมฤทธิ์ผล

จากการรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ด้านประสิทธิภาพสถานศึกษา ไม่พบผลการดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนรูปแบบการทำงานหรือวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ อีกทั้งยังพบการรายงานปัญหาและอุปสรรคอื่น ๆ เช่น ปัญหาเรื่องบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจและความคิดสร้างสรรค์ในระบบงานวิชาการ ครูในสถานศึกษายังไม่มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ทำให้การประสานงานหรือการรายงานผลเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 (2023) ซึ่งอุปสรรคเหล่านี้อาจส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ และเป็นผลให้การพัฒนาสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ไม่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาจังหวัดเชียงรายให้เป็นสังคมสร้างสรรค์

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อนำไปเป็นฐานความรู้ แนวทางใหม่ หรือการพัฒนาต่อยอดสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่ดังกล่าวและเป็นแนวทางประยุกต์สำหรับสถานศึกษาในเขตพื้นที่อื่นให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถแก้ไขปัญหาการศึกษาในระดับย่อยและสอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อหาเอกสารแนวคิดทฤษฎี (Document Study)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ เพื่อนำมาใช้ในการจัดทำกรอบแนวคิดการศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาในภาคสนาม (Field Study)

การศึกษาศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 322 คน โดยใช้ Google form

ขั้นตอนที่ 3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information)

ประชากร ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แบ่งเป็น ผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 129 คน และครู จำนวน 1,791 คน รวมทั้งสิ้น 1,920 คน จำนวน 139 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970) และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน และเทียบสัดส่วนจากประชากรในแต่ละโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน

ขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือและวิธีใช้ในการศึกษา

1. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาปรับใช้เป็นแบบสอบถามในงานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา แบบสอบถามมี ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นพฤติกรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา และตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นพฤติกรรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบ สร้างสรรค์ ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลผล 5 ระดับ (Likert, 1932)

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาหรือวัฒนธรรมองค์กรแบบ สร้างสรรค์ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบ สร้างสรรค์ในระดับมาก

3 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบ สร้างสรรค์ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบ สร้างสรรค์ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบ สร้างสรรค์ในระดับน้อยที่สุด

2. นำแบบสอบถามที่ได้จากการปรับปรุงแก้ไขให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence Index : IOC) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องทุกข้ออยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำไปหาค่าความ เที่ยง (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค Cronbach (1970) จากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 โดยความ เชื่อมั่นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.97 และวัฒนธรรมองค์กรแบบ สร้างสรรค์ เท่ากับ 0.97

4. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูล

ขั้นตอนที่ 5 การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้แบบสอบถามคืน 322 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยการหาค่าความถี่และหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์การประเมิน ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลผลการวิเคราะห์ 5 ระดับ Likert (1932) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาหรือมีวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาหรือมีวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาหรือมีวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาหรือมีวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาหรือมีวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยการวิเคราะห์การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson (2012) และใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Srisuk (2019) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.81-1.00 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.61-0.80 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.41-0.60 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.21-0.40 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01-0.20 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเป็นบวก (+) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวก หรือสัมพันธ์กันในทางเดียวกัน

หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเป็นลบ (-) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางลบ หรือสัมพันธ์กันในทางผกผัน

ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลการศึกษาและอภิปรายผลการศึกษา

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	(n = 322)		แปลผล	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.12	.82	มาก	1
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.96	.84	มาก	2
3. การกระตุ้นทางปัญญา	3.96	.97	มาก	2
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.92	.87	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.99	.87	มาก	

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์ รองลงมา คือ มุ่งเน้นความสำเร็จ และ มุ่งเน้นความพึงพอใจของบุคลากร

ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน ($\bar{x} = 3.87, S.D. = 0.85$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์	(n = 322)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	มุ่งเน้นความสำเร็จ	4.08	.78	มาก	2
2	มุ่งเน้นสัจจะแห่งตน	4.00	.85	มาก	4
3	มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน	3.97	.85	มาก	5
4	มุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์	4.13	.81	มาก	1
5	มุ่งเน้นความพึงพอใจของบุคลากร	4.03	.83	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.04	.82	มาก	

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของสถานศึกษา (X_{tot}) กับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ (Y_{tot}) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก ($r_{xy} = 0.86$) ในลักษณะคล้ายตามกัน ดังตารางที่ 3

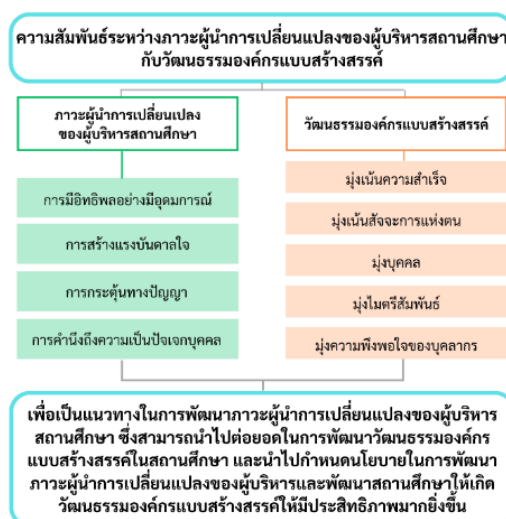
ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	วัฒนธรรมองค์กร แบบสร้างสรรค์					ภาพรวม (Y_{tot})
	มุ่งเน้นความสำเร็จ (Y_1)	มุ่งเน้นสัจจะแห่งตน (Y_2)	มุ่งบุคคล (Y_3)	มุ่งมิตรสัมพันธ์ (Y_4)	มุ่งความพึงพอใจของบุคลากร (Y_5)	
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	.667**	.654**	.652**	.535**	.658**	.687**
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.782**	.789**	.766**	.648**	.798**	.821**

3. การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.839**	.819**	.814**	.627**	.790**	.843**
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.813**	.855**	.857**	.751**	.884**	.905**
ภาพรวม (X_{tot})	.821	.826	.819	.680	.830	.863**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่



แผนภูมิที่ 1 องค์ความรู้ใหม่จากการศึกษา

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งสามารถนำไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและกำหนดนโยบายในการขยายผล เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สนับสนุนและจูงใจบุคลากร มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสถานศึกษา สามารถแสดงความคิดเห็นอย่างมีอิสระ สร้างสรรค์ โดยการจัดหลักสูตรอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการพัฒนาทักษะการสื่อสาร วิสัยทัศน์ และการบริหารเชิงนวัตกรรม รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาระบบการเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

1) ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะกระบวนการ การสื่อสารและการบริหารจัดการให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วตลอดเวลา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาและมีบทบาทอย่างยิ่งในขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จได้ อีกทั้งยังมีอิทธิพลในการบังคับบัญชาและจูงใจในการทำงานร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการบริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sriraksa (2021) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chansin (2018) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2) เมื่อพิจารณารายด้านผลการวิจัย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นผู้ที่มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา เป็นที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกันจนเกิดเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น อีกทั้งยังผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบังคับบัญชาบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานจนบรรลุตามเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ตั้งร่วมกันไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sainumyen (2023) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

3) เมื่อพิจารณารายด้านผลการวิจัย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อาจยังมีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยังไม่เป็นรูปธรรมมากเท่าที่ควร โดยการการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ผู้นำที่คอยให้การดูแล เอาใจใส่ผู้ตามอย่างละเอียดเป็นรายเฉพาะบุคคล มีการดูแลเอาใจใส่ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษา ทำให้รู้สึกมีคุณค่าและความสำคัญด้วยการเป็นโค้ชหรือที่ปรึกษา ให้กับบุคลากรเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเต็มประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chanlee (2019) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคลหรือปัจเจกบุคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4) ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sirikase (2017) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง มีวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Traphavas (2018) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ในการจัดการศึกษาครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะเหตุปัจจัยหลายประการที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการอยู่ร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานเป็นหลัก มีการส่งเสริมบรรยากาศองค์กรเป็นแบบเปิด การสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีลักษณะการทำงานเป็นทีมที่ช่วยเหลือ ยอมรับความคิดเห็นและสามารถปรับตัวเข้าหากันได้ต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรในทิศทางที่ดี มีความสนุกสนานและการสื่อสารที่เปิดเผยกันอยู่เสมอ ซึ่งเหตุปัจจัยเหล่านี้อาจยึดถือปฏิบัติเป็นแบบแผนต่อเนื่องกันมาและส่งผลต่อจนเป็นวัฒนธรรมในองค์กรแบบสร้างสรรค์

5) เมื่อพิจารณารายด้านผลการวิจัย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Trirattananan (1999) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลนครพิงค์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มงานพยาบาลลักษณะสร้างสรรค์ ในด้านมิติมุ่งมิตรสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีกระบวนการในการสร้างสัมพันธ์มิตรให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม มีการให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล สมาชิกในสถานศึกษาหรือบุคลากรมีความเป็นกันเอง เปิดเผยจริงใจ และใส่ใจความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกัน ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความวิสัยทัศน์ที่ดีต่อการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร มีการจัดกิจกรรมร่วมกัน เน้นการประสานงาน การทำงานแบบมีส่วนร่วม ให้สมาชิกปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและเกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ เพื่อให้สถานศึกษาก้าวหน้าไปในทิศทางที่ดีจนบรรลุวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายร่วมกันขององค์กร

6) เมื่อพิจารณารายด้านผลการวิจัย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Deroon, Pookitsana, Klaowkla and Fongkerd, (2021) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี พบว่า ค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี ด้านมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดูแลและการพัฒนาบุคลากรยังอาจมีข้อจำกัดในด้านต่าง ๆ ทั้งจำนวนบุคลากรที่มากและความเป็นปัจเจกบุคลยังมีความต้องการในการสนับสนุนที่แตกต่าง

หลากหลาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 หรือผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนา ให้ความช่วยเหลือในเรื่อง ต่าง ๆ อาทิ งานที่ยาก การให้คำปรึกษา รวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรและการสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเติบโตและเกิดความรู้สึกเชิงบวกต่อตนเองเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

7) ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้สอดคล้องกับงานวิจัยของTamee, Taecho and Uawonggul, (2015) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ของโรงเรียนในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ของโรงเรียนในจังหวัดนครพนมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีกระบวนการในการบริหารจัดการและส่งเสริมสถานศึกษาในสังกัดให้มีวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์อย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่กระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามสถานศึกษา มีทักษะ อุดมการณ์และวิสัยทัศน์ที่ดีต่อการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับองค์กร อีกทั้งยังมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมเพื่อตรงตามมาตรฐานของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนและผลักดันสถานศึกษาสู่เป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอุดมการณ์และวิสัยทัศน์ที่ดี มีความรู้ ทักษะและความสามารถในการบริหาร ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนผ่านของข้อมูลข่าวสารในยุคปัจจุบันอย่างทันท่วงที สามารถเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ทีมงาน และบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน สามารถโน้มน้าวผู้อื่นและสร้างแรงบันดาลใจที่ดีในการทำงานอย่างสร้างสรรค์จนบรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โดยมีการส่งเสริม สนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้ตามหรือบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ อาทิ การชื่นชม การให้รางวัล การเชิดชูเกียรติ เป็นต้น ดังที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถรับมือและบริหารจัดการสถานศึกษาท่ามกลางกระแสเปลี่ยนผ่านทางสังคม การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความแตกต่างหลากหลายทางบริบททางสังคมและวัฒนธรรม มีความสามารถในการสื่อสารและสามารถพลิกความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นต่อองค์กรให้กลายเป็นโอกาสในการพัฒนาและต่อยอดกระบวนการสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมในสถานศึกษาอันจะส่งผลให้การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้บรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุป

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมุ่งเน้นมิติสัมพันธ์ รองลงมา คือ ด้านมุ่งเน้นความสำเร็จ ด้านมุ่งเน้นความพึงพอใจของบุคลากร และด้านมุ่งเน้นสัจการแห่งตน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงลักษณะคล้ายคลึงตามกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1.1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการส่งเสริม พัฒนา และต่อยอดเชิงอุดมการณ์และการสร้างกำลังใจอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ควรมีการกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการบริหารจัดการโดยยึดหลักการสร้างอุดมการณ์ตลอดจนการปฏิบัติหน้าที่อย่างมุ่งมั่นเต็มประสิทธิภาพ

1.2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีหลักการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลางและให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กร พร้อมได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ควรกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของแต่ละบุคคล

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำศึกษาในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาและต่อยอดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อนำผลที่ได้มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น

2.2. ควรศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ด้านมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุนเพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษาในการพัฒนาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น

References

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Chanlee, R. (2019). *Transformational leadership of school administrators affecting the learning organization of schools under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2* (Master's thesis). Rambhai Barni Rajabhat University.
- Chansin, U. (2018). *Relationship between the transformational leadership of school administrators and the team working in schools under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2*. Pathum Thani, Thailand.
- Chiangrai Primary Educational Service Area Office 3. (2023). *Report of policy and planning group Chiang Rai Primary Educational Service Area 3*. Retrieved June 1, 2024, from <https://anyflip.com/noqxj/orzs/basic>
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). Harper & Row.
- Deroon, P., Pookitsana, P., Klaowkla, P., & Fongkerd, P. (2021). *The relationship between creative organizational culture and organizational commitment with the quality of work life of personnel at Boromarajonani College of Nursing, Chonburi*.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Likert, R. (1932). *A technique for the measurement of attitudes*. Archives of Psychology, 22(140), 1–55.
- Maplook, L. (2019). *The study of transformational leadership of school administrators, Sut Tin Thai Consortium, Secondary Educational Service Area Office 36*. University of Phayao.
- Pearson, J. C. (2012). *Introduction to statistics* (2nd ed.). Pearson Education.
- Polangka, K. (2014). *A study of the personal characteristics, constructive organizational culture, and internal environment toward employees' work performance at the operational level in Asoke (Central Business District), Bangkok (Independent study, Master of Business Management)*. Graduate School, Bangkok University. (In Thai).
- Sainumyen, K. (2023). *A Study of The Relationship Between Transformational Leadership of School Administrators and The Effectiveness in School Management Under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1*. University of Phayao.
- Sirikase, B. (2017). *A study of constructive organizational culture and learning organization in Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus*. Mahamakut Buddhist University.
- Srisaard, B. (2010). *Basic research principles* (9th ed.). Suweeriyasan.
- Srisuk, K. (2019). *Research methodology*. Chiang Mai, Thailand.

- Sriraksa, A. (2021). *Transformational leadership of school administrators affecting academic administration under the Office of Prachinburi Primary Educational Service Area 1*. Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- Thailand. (2019). *National Education Act (No. 4), B.E. 2562 (2019)*. Royal Gazette. Retrieved from https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/A/057/T_0049.PDF
- Tamee, P., Taecho, J., & Uawonggul, N. (2015). *The relationship between transformational leadership of school administrators and constructive culture of school in Nakhon Phanom Province*. Nakhon Phanom University.
- Traphavas, S. (2018). Guidelines for creating the constructive organizational culture in educational management for universities in the Rajabhat system in Bangkok.. *Journal of Graduate Studies, Suan Sunandha Rajabhat University*, 10(1), 102-113.
- Trirattananan, P. (1999). *Organizational culture of the nursing department at Nakornping Hospital* (Master's thesis). Chiang Mai University.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร

THE TRANSFORMATION LEADERSHIP IN DIGITAL AGE OF SCHOOL ADMINISTRATORS
IN BUENG KUM DISTRICT UNDER THE BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATORS

¹วัยพิสิษฐ์ โรจนกิตติกุล, ²สิทธิชัย มูลเขียน, ³สาโรจน์ แก้วอรุณ และ ⁴ธรรมรส โชติบุญชร

¹Waipisit Rodjanakittikul, ²Sittichai Mulkhien, ³Sarod Kaew arun

and ⁴Thammaros Chotiguljara

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

¹ Master of Education Program in Educational Administration

North-Chiang Mai University, Thailand

Received: 2025-03-31

Revised: 2025-05-13

Accepted: 2025-05-13

¹Corresponding Author's Email: g663302004@northcm.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่บึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร และ (2) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่เดียวกัน การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 189 คน และผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมการสัมภาษณ์แบบเจาะจงจำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 และแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยจัดลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี, ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล, ด้านวิสัยทัศน์, ด้านความเป็นผู้นำดิจิทัล และด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหาร

2) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตบึง

กลุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยแนวทางที่สำคัญ ดังนี้ (1) ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ส่งเสริมทักษะ และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน (2) ควรพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีให้ทันสมัยและปลอดภัย รวมถึงจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยี ระบบคลาวด์ เสริมสร้างความมั่นคงทางไซเบอร์ และจัดอบรมบุคลากรเพื่อลดความเหลื่อมล้ำด้านเทคโนโลยี (3) ควรส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร และสนับสนุนการใช้ e-Learning และ Blended Learning ในการจัดการเรียนการสอน ควบคู่ไปกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม (4) ควรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ระบบ ERP, MIS, AI, Data Analytics ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการข้อมูล การจัดการเรียนการสอน และการสื่อสาร (5) ควรสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลในองค์กร โดยการจัดหาเทคโนโลยีที่เหมาะสม พัฒนาทักษะของครู ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถบูรณาการเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aims to: (1) examine the digital-era transformational leadership of school administrators in the Bueng Kum District under the Bangkok Metropolitan Administration, and (2) explore approaches for developing such transformational leadership among these administrators. The study employed a mixed methods research design. The sample consisted of 189 school administrators and teachers during the 2024 academic year, as well as 8 purposively selected experts for in-depth interviews. The research instruments included a questionnaire with a reliability coefficient of 0.92 and a semi-structured interview protocol. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics, including percentage, mean, and standard deviation, while qualitative data were analyzed using content analysis.

The research Findings found that;

1) The transformational digital-age leadership of school administrators in Bueng Kum District, Under the Bangkok Metropolitan Administration, was found to be at a high level across all dimensions. Ranked from highest to lowest, the dimensions are: technological competence, digital culture creation, vision, digital leadership, and digital technology management skills.

2) The proposed guidelines for developing transformational digital-age leadership among school administrators in Bueng Kum District include the following key recommendations: (1) School administrators should possess a clear and inspiring vision,

promote staff participation, support skill development, and utilize digital technology to foster sustainable organizational growth. (2) Technological infrastructure should be modernized and secured by providing appropriate devices, implementing cloud systems, enhancing cybersecurity, and conducting personnel training to reduce the digital divide. (3) Digital skills among personnel should be enhanced, and the use of e-Learning and blended learning approaches should be encouraged in teaching and learning processes, alongside creating a conducive environment for learning and innovation. (4) Digital technologies such as ERP, MIS, AI, and Data Analytics should be integrated into school management to improve data handling, instructional quality, and communication efficiency. (5) A digital culture should be cultivated within the organization by provisioning appropriate technologies, enhancing teacher competencies, promoting online learning platforms, and developing the infrastructure necessary for effective technological integration.

Keywords: The Transformation Leadership in Digital Age; School Administrators

บทนำ

ปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงนี้ภายในองค์กรคือ "ภาวะผู้นำ" โดยเฉพาะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา Sukesai (2022) นอกจากนี้ แผนแม่บทการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล พ.ศ. 2561-2564 ยังได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนประเทศไทยสู่เศรษฐกิจดิจิทัลที่มีพลวัตร โดยมุ่งพัฒนากำลังคนให้สามารถปรับตัวและสร้างโอกาสจากเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล Digital Economy Promotion Agency (2017) ผ่านการพัฒนาทักษะต่าง ๆ เช่น การคิดเชิงตรรกะและการเขียนโปรแกรม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในสังคมและเทคโนโลยี

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งในระดับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ตัวอย่างเช่น การใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่หลากหลายและสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษา นอกจากนี้ยังช่วยให้กระบวนการสอนมีความหลากหลายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงการบริหารงานบุคคลและการติดตามผลการศึกษาในระดับสถานศึกษาและส่วนกลาง (Ministry of Education, 2021, as cited in Norsan, 2023)

การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลจึงต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม ซึ่งสามารถพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนการศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะในเรื่องการพัฒนาผู้นำที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล ผู้บริหารที่มี "ภาวะผู้นำดิจิทัล" จะต้องมีความสามารถใน

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานและเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ (Chaeomchoi, 2017)

ฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม ซึ่งรับผิดชอบดูแลสถานศึกษาทั้ง 8 โรงเรียน มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานระดับสากล โดยเฉพาะในการพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีสำหรับครูและนักเรียน การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในกระบวนการเรียนการสอนจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา Sopha (2022) สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษาซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลในสถานศึกษา (Techo, 2024; Somboonsuk, 2024; Boonsri, 2024)

จากการศึกษา จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล มีความสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรสถานศึกษาในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความจำเป็นอย่างมากที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล ซึ่งในการบริหารจัดการองค์กร ผู้นำองค์กรต้องมีแนวทางการบริหารจัดการที่ไม่เหมือนกัน ส่งผลทำให้รูปแบบการบริหารและประสิทธิภาพการบริหารต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพ และนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล

จากเหตุผลและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ผู้บริหารสามารถรับรู้ภาวะผู้นำของตนเองและใช้ข้อมูลนี้ในการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ สำนักงานเขตบึงกุ่มและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังสามารถนำข้อมูลนี้ไปใช้ในการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 8 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2567 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 คน

ครูผู้สอน จำนวน 347 คน รวมทั้งหมด 371 คน (Bueng Kum District Office, Bangkok Metropolitan Administration, 2024)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในกลุ่มโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2567 โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี และมอร์แกน Krejcie & Morgan (1970), Chaowchai (2018), as cited in Suksai (2022 p. 69) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 189 คน จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Proportional Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนจำนวนของแต่ละโรงเรียน

เครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม

1. แบบสอบถาม แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็น แบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี 3) ด้านความเป็นผู้นำดิจิทัล 4) ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหาร และ 5) ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ (Likert, as cited in Norsan, 2023)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. แบบสอบถาม

1.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล และการสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม

1.2 สร้างแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร

1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความเหมาะสมของเนื้อหา

1.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบหรือปรับปรุง แก้ไข ความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ตรงตามเนื้อหาและความเหมาะสมของคำถาม เป็นการหาความสอดคล้อง IOC ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ความตรงเชิงเนื้อหา ข้อคำถามมีค่าตั้งแต่ 0.60 - 1.00 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ถ้าต่ำกว่านั้นต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์และมีความเหมาะสมไปทดลอง (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยนำไปทดลองใช้กับโรงเรียนคันทนา (ธารินเจริญ สงเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตคันทนา ยาว สังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 30 คน แล้วนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

1.6 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้ในการรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เลือกแบบเจาะจง จำนวน 8 คน ประกอบด้วย หัวหน้าฝ่ายการศึกษา วิทยาลัยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 1 คน ศึกษาพิเศษ วิทยาลัยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 3 คน และครูฝ่ายบุคลากร วิทยาลัยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 3 คน

เครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2. แบบสัมภาษณ์

2.1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 จัดทำแบบสัมภาษณ์โดยนำข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 1 ข้อ จากแบบสอบถามแต่ละด้านมากำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์ ข้อสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ เป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร

2.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ข้อมูล และข้อคำถาม

2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบ และพิจารณาความถูกต้องของเนื้อหา

2.5 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง

2.6 ปรับแก้แบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและจัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์สังเคราะห์เนื้อหาเสนอโดยวิธีเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	(S.D.)	แปลผล
ด้านวิสัยทัศน์	4.15	0.78	มาก
ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี	4.16	0.79	มาก
ด้านความเป็นผู้นำดิจิทัล	4.14	0.76	มาก
ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหาร	4.11	0.76	มาก
ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล	4.16	0.76	มาก
โดยรวม	4.14	0.77	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.79) และด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.76) รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.78) ด้านความเป็นผู้นำดิจิทัล ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ย ลำดับสุดท้ายคือด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหาร ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.76)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

ด้านวิสัยทัศน์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรผ่านการสื่อสารอย่างเปิดเผยและเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการทำงาน การตัดสินใจ และการสื่อสาร เพื่อกระตุ้นให้ทุกคนร่วมมือกันพัฒนาองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ยังต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะที่จำเป็น

ในการพัฒนาวิสัยทัศน์ ผ่านการอบรมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกคนในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยและรองรับการใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากการประเมินความต้องการทางเทคโนโลยีขององค์กร ทั้งในด้านอุปกรณ์และระบบที่เหมาะสม เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานควรรวมถึงการขยายเครือข่ายอินเทอร์เน็ต การจัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อัจฉริยะ รวมถึงระบบคลาวด์เพื่อเก็บข้อมูลและการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ นอกจากนี้ ควรจัดฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถใช้งานเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวและพัฒนาไปพร้อมกับ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้อย่างยั่งยืน และต้องติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

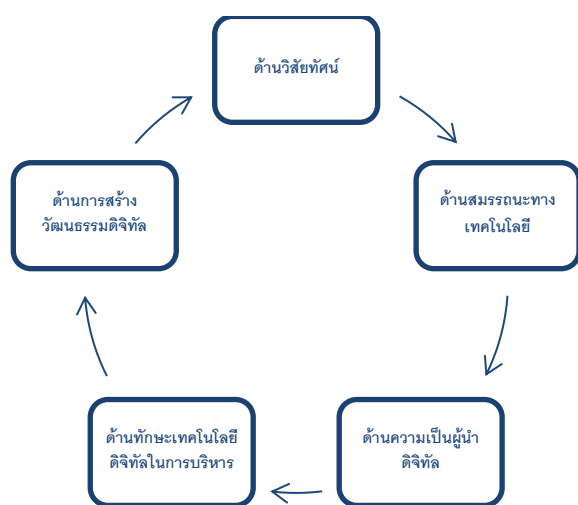
ด้านความเป็นผู้นำดิจิทัล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง โดยการศึกษานวัตกรรมและแนวโน้มทางเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถนำความรู้เหล่านั้นมาปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรและโรงเรียน รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผ่านการใช้งานเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น e-Learning, Blended Learning และเครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อยกระดับการเรียนการสอน ผู้บริหารยังควรส่งเสริมการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับการบริหารจัดการภายในองค์กร และสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการข้อมูล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรจัดการอบรมให้กับบุคลากรเพื่อส่งเสริมทักษะดิจิทัลในองค์กรและโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหาร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการของสถานศึกษาและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น การเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการสื่อสาร ควรเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมและสามารถรองรับการขยายตัวในอนาคต รวมถึงการฝึกอบรมบุคลากรให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ซึ่งการใช้ระบบสารสนเทศและเครื่องมือดิจิทัลต่างๆ เช่น ระบบ ERP, MIS, AI, และ Data Analytics สามารถช่วยในการบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนและบุคลากร รวมทั้งการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนานโยบายที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน

ควรพัฒนาความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีและส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กรเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวทันยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและบุคลากรเพื่อจัดหาอุปกรณ์และซอฟต์แวร์ที่ทันสมัยและเพียงพอ รวมถึงการบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา ควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง และสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ การพัฒนาห้องเรียนอัจฉริยะ และการส่งเสริมกิจกรรมที่กระตุ้นการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี และควรพัฒนา Smart Classroom และอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงเพื่อรองรับการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การบูรณาการเทคโนโลยีในทุกด้านของการบริหารจัดการและการพัฒนาหลักสูตรก็สำคัญเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่พร้อมตอบสนองความต้องการในยุคดิจิทัลอย่างเต็มที่

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานครพบว่า

ด้านวิสัยทัศน์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรผ่านการสื่อสารอย่างเปิดเผยและเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการทำงาน การตัดสินใจ และการสื่อสาร เพื่อกระตุ้นให้ทุกคนร่วมมือกันพัฒนาองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยและรองรับการใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากการประเมินความต้องการทางเทคโนโลยีขององค์กร ทั้งในด้านอุปกรณ์และระบบที่เหมาะสม เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานควรรวมถึงการขยายเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

ด้านความเป็นผู้นำดิจิทัล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง โดยการศึกษานวัตกรรมและแนวโน้มทางเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถนำความรู้เหล่านั้นมาปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรและโรงเรียน รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหาร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการของสถานศึกษาและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น การเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการสื่อสาร

ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและบุคลากร เพื่อจัดหาอุปกรณ์และซอฟต์แวร์ที่ทันสมัยและเพียงพอ รวมถึงการบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา ควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล สามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและอุปกรณ์ดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร ปฏิบัติงาน พัฒนาตนเอง และสร้างความร่วมมือในสังคม มีความเข้าใจในเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารงานและตัดสินใจ โดยมุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร ใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รวมถึงการนำข้อมูลมาใช้ในการวางกลยุทธ์และการตัดสินใจที่รวดเร็ว สามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จและสร้างความเชื่อมั่นในชุมชนผ่านการบริหารสถานศึกษาที่ทันสมัยและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ Kanpetch (2022) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปในกระบวนการขององค์กร มีภาวะผู้นำในด้านดิจิทัล มีคุณลักษณะที่ดี มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ มีคุณธรรม และจริยธรรมในการบริหารงาน จะต้องมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งค่านิยม ความเชื่อ ประเพณี วัฒนธรรม ตลอดจนความเปลี่ยนแปลงนโยบาย

สังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สร้างแรงบันดาลใจ พัฒนาสถานศึกษาและใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ โดยคำนึงถึงการบรรลุผลในวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ Kudnok (2022) พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลวิจัยของ Sopha (2022) พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล กับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุถลันไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลวิจัยของ Sukasai (2022) พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลวิจัยของ Somjai (2022) พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 แนวทางพัฒนาการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า

ด้านวิสัยทัศน์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรผ่านการสื่อสารอย่างเปิดเผยและเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการทำงาน การตัดสินใจ และการสื่อสาร เพื่อกระตุ้นให้ทุกคนร่วมมือกันพัฒนาองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ยังต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาวิสัยทัศน์ ผ่านการอบรมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกคนในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sukasai (2022) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ ในการกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กรที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างและพัฒนา นวัตกรรมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pungkorsorn (2022) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ชัดเจน และสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และนำมาใช้ในโรงเรียน เสริมสร้าง

วัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี การจัดระบบงาน และแผนงานต่าง ๆ ด้วยระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ

ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยและรองรับการใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากการประเมินความต้องการทางเทคโนโลยีขององค์กร ทั้งในด้านอุปกรณ์และระบบที่เหมาะสม เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานควรรวมถึงการขยายเครือข่ายอินเทอร์เน็ต การจัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อัจฉริยะ รวมถึงระบบคลาวด์เพื่อเก็บข้อมูลและการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ นอกจากนี้ ควรจัดฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถใช้งานเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวและพัฒนาไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้อย่างยั่งยืน และต้องติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Suwanlao (2021) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาด้านความคิดรวบยอดและความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้การสนับสนุนแนวคิดที่ดี เพื่อให้ครูได้มีส่วนร่วมคิดนวัตกรรม พัฒนาระบบและเครื่องมือเพื่อช่วยสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการเชื่อมโยงกลไกการพัฒนากับกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลระบบต่าง ๆ อาทิ การวางแผนและการเตรียมกำลังคนเพื่ออนาคต การสรรหาการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rajaplee (2022) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการประยุกต์เทคโนโลยีในการเพิ่มขยายขีดความสามารถเชิงวิชาชีพ ของทีมงานอันนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพในการบริหารงานของสถานศึกษาได้

ด้านความเป็นผู้นำดิจิทัล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง โดยการศึกษานวัตกรรมและแนวโน้มทางเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถนำความรู้เหล่านั้นมาปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรและโรงเรียน รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผ่านการใช้งานเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น e-Learning, Blended Learning และเครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อยกระดับการเรียนการสอน ผู้บริหารยังควรส่งเสริมการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับการบริหารจัดการภายในองค์กร และสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการข้อมูล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรจัดการอบรมให้กับบุคลากรเพื่อส่งเสริมทักษะดิจิทัลในองค์กรและโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chawanaiphai (2020) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผู้บริหาร

สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนด้านการใช้เทคโนโลยีของสถานศึกษาอย่างปลอดภัยร่วมกับผู้เรียน ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ เข้าถึงแหล่งเรียนรู้ มีภูมิคุ้มกันและทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างถูกต้องและปลอดภัย ด้วยการวางระบบโครงสร้างการใช้งานเทคโนโลยีให้อยู่ในกรอบของความปลอดภัย กฎหมายและ จริยธรรม ควรปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี สร้างความตระหนักให้ผู้เรียนได้ เห็นถึงประโยชน์และโทษของการใช้เทคโนโลยีที่ผิดกฎหมายและจริยธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pungkorsorn (2022) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้ ICT เพื่อให้มีองค์ความรู้ในการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง และแบบอย่างที่ดีในการใช้ ICT ในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากร พัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ ICT อย่างแพร่หลาย

ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหาร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการของสถานศึกษาและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น การเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการสื่อสาร ควรเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมและสามารถรองรับการขยายตัวในอนาคต รวมถึงการฝึกอบรมบุคลากรให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ซึ่งการใช้ระบบสารสนเทศและเครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ เช่น ระบบ ERP, MIS, AI, และ Data Analytics สามารถช่วยในการบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนและบุคลากร รวมทั้งการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนานโยบายที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ควรพัฒนาความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีและส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กรเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวทันยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chaisat (2023) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาด้านการบริหารจัดการโครงสร้างผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการโครงสร้างพื้นฐานรูปแบบการทำงานที่เป็นรูปธรรมอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ มีการสื่อสารผ่านสื่อออนไลน์ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม พัฒนาขีดความสามารถ เพิ่มพูน ทักษะความรู้ใหม่ ๆ ในการนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา และเป็นแนวทางให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้มีแนวปฏิบัติที่ดีมากขึ้น โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นฐานในการพัฒนาองค์กร ตลอดจนนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับปรุงระบบสารสนเทศของโรงเรียนเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Norsan (2023) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำความรู้ทางด้านเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร ใช้ในการสื่อสารประสานงานกับครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อการบริหารงานที่เป็นระบบและเกิดประโยชน์สูงสุด ควรสนับสนุนทางด้านงบประมาณเพื่อเป็นการส่งเสริมให้ครูนำ

เทคโนโลยีมาใช้ในการศึกษา และควรให้บุคลากรได้มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยี มีการสื่อสารผ่านออนไลน์ การสอนผ่านระบบออนไลน์ หรือการส่งงานผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ตที่มีความรวดเร็วและทันสมัย

ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและบุคลากร เพื่อจัดหาอุปกรณ์และซอฟต์แวร์ที่ทันสมัยและเพียงพอ รวมถึงการบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี ให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา ควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง และสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ การพัฒนาห้องเรียนอัจฉริยะ และการส่งเสริมกิจกรรมที่กระตุ้นการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี และควรพัฒนา Smart Classroom และอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงเพื่อรองรับการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การบูรณาการเทคโนโลยีในทุกด้านของการบริหารจัดการและการพัฒนาหลักสูตรก็สำคัญเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่พร้อมตอบสนองความต้องการในยุคดิจิทัลอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Saksai (2022) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาองค์ประกอบด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ให้เกิดขึ้น สร้างพลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นเรื่องปกติในสถานศึกษาจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกดิจิทัลภายในองค์กร เปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ได้แสดงความคิดเห็นในการพัฒนาสถานศึกษา สนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ ในการปฏิบัติงานซึ่งจะสามารถนำไปสู่การสร้างความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง และสอดคล้องกับงานวิจัย Pungkorsorn (2022) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรสนับสนุนให้ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับเทคโนโลยีจัดการอบรมเพื่อพัฒนาการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการออกแบบการเรียนรู้ส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างองค์กร

สรุป

การศึกษานี้มุ่งเน้นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้หลายด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่จะได้รับข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของตนเอง สามารถนำมาวางแผนและพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ หน่วยงานทางการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังสามารถนำผลการศึกษานี้ไปปรับใช้เพื่อพัฒนาผู้บริหารในองค์กรของตนเองให้มีความสามารถและศักยภาพที่เหมาะสมกับบริบทของโลกยุคใหม่ ดังนั้น การศึกษานี้จึงมีบทบาทสำคัญใน

การยกระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของประเทศให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ

1.1 สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ควรนำผลการวิจัยฉบับนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย เพื่อส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต รวมถึงการพัฒนาโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับบริบทของการศึกษาในปัจจุบัน

1.2 สำนักงานเขตในสังกัดกรุงเทพมหานคร ควรนำผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ในการวางยุทธศาสตร์เพื่อรองรับนโยบายของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร

2.2 ควรวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร

References

- Boonsri, P. (2024) *Interview with the director of Praphat Wittaya School, Bueng Kum District, under Bangkok Metropolitan Administration*. August, 29.
- Bueng Kum District Office, Bangkok Metropolitan Administration. (2024). *Information system*.
- Chaeomchoi, S.(2017). *School administration in the digital era*. Phitsanulok: Phitsanulokdotcom.
- Chaisat, W. (2023). *The needs and development of digital leadership of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area, Sakon Nakhon District 3* (Master's thesis, Master of Education in Educational Administration), Sakon Nakhon Rajabhat University).

- Chawanaiphai, J. (2020). *Development of technological leadership for school administrators of the Tawarawadi Educational Service Area Group under the Office of the Secondary Educational Service Area, Suphanburi* (Independent study, Master of Education in Educational Administration, Silpakorn University).
- Digital Economy Promotion Agency. (2017). *Four-year operational plan 2018–2021*. Ministry of Digital Economy and Society. Retrieved from <https://www.depa.or.th/th/master-plan-digital-economy/1st-master-plan-for-digital-economy>
- Kanpetch, P. (2022). *Analysis of professional school leadership characteristics in the digital era of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area, Phrae District 2* (Independent study, Master of Education in Educational Administration, Naresuan University).
- Kudnok, K. (2022). *Digital leadership of administrators that affects the effectiveness of schools under the office of the primary educational service area, Nakhon Phanom District 2* (Master's thesis, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University).
- Norsan, I. (2023). *The impact of digital leadership of school administrators on the effectiveness of school management in the Office of the Primary Educational Service Area, Sakon Nakhon District 1* (Master's thesis, Master of Education in Educational Administration, Sakon Nakhon Rajabhat University).
- Pungkorsorn, W. (2022). *Guidelines for promoting leadership qualities in the digital era of school administrators under the Office of the Secondary Educational Service Area, Phitsanulok- Uttaradit* (Independent study, Master of Education in Educational Administration, Naresuan University).
- Rajaplee, W. (2022). *A study of technological leadership of school administrators in Mae Suai District under the Office of the Primary Educational Service Area, Chiang Rai District 2* (Independent study, Master of Education in Educational Administration, Payap University).
- Somboonsuk, T. (2024, August 28). *Interview with the director of Phichai Phatthana School, Bueng Kum District, under Bangkok Metropolitan Administration*.
- Sopha, P. (2022). *The relationship between digital leadership and school management of school administrators under the Educational Service Area Group, Suthitin Thai, Chiang Rai* (Independent study, Master of Education in Educational Administration, Payap University).

- Somjai, L. (2022). *The relationship between digital leadership of school administrators and the effectiveness of schools under the Office of the Primary Educational Service Area, Chiang Rai District 1* (Independent study, Master of Education in Educational Administration, Payap University).
- Suksai, P. (2022). *The relationship between digital leadership of school administrators and the innovation organization of secondary schools in Uttaradit Province* (Independent study, Master of Education in Educational Administration, Naresuan University).
- Suwanlao, T. (2021). *Skills of school administrators in the digital era under the Office of the Primary Educational Service Area, Pathum Thani District 2* (Master's thesis, Master of Education in Educational Administration, Rajamangala University of Technology Tawan-ok).
- Techo, T. (2024, August 28). *Interview with the director of Wat Phichai School, Bueng Kum District*, under Bangkok Metropolitan Administration.

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสหวิทยาเขตกลุ่มดอยกองมู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน**

**THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN THE 21ST CENTURY OF SCHOOL
ADMINISTRATORS WITHIN DOI KONG MU SCHOOL CONSORTIUM UNDER THE
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE MAE HONG SON**

¹ศิริวัฒนา ยิ่งทอง และ ²เสกชัย ชมภูณูช

¹Siriwattana Yoongtong and ²Sekchai Chumpoonuch

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

¹ Master of Education Program in Educational Administration
North-Chiang Mai University, Thailand

¹Corresponding Author's Email: g663302091@northcm.ac.th

Received: 2025-03-31

Revised: 2025-05-12

Accepted: 2025-05-13

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตกลุ่มดอยกองมู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสหวิทยาเขตกลุ่มดอยกองมู จำนวนทั้งสิ้น 146 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.98 และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอผลการวิจัยในลักษณะพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดังกล่าว ได้แก่ การสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน การสร้างแรงจูงใจ การยึดมั่นในหลักคุณธรรม การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ การสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาศักยภาพรายบุคคลผ่านการอบรมและการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม การเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม รวมถึงการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างยั่งยืนให้สอดคล้องกับบริบทของศตวรรษที่ 21 อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ศตวรรษที่ 21; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to study and propose strategies for developing 21st century transformational leadership among school administrators within the Doi Kong Mu School Network under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office Mae Hong Son. A mixed-methods research design was employed. The population and sample consisted of 146 school administrators and teachers within the network. Research instruments included a questionnaire with a reliability coefficient of 0.98 and a structured interview. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics: percentage, mean, and standard deviation; qualitative data were analyzed through content analysis and presented in descriptive form.

The findings revealed that the overall level of 21st-century transformational leadership among school administrators was high. Developmental guidelines included; clearly communicating the school vision, fostering motivation, upholding ethical principles, utilizing technology and innovation to enhance learning, promoting lifelong learning, developing individual potential through training and appropriate technological applications, encouraging stakeholder participation, and supporting creativity and digital literacy. These measures aim to enhance the efficiency and sustainability of school administration in alignment with the demands and context of the 21st century.

Keywords: Transformational leadership; 21st century; Educational institution
Administrators

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 โดยคำนึงถึงความก้าวหน้าของเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร และความต้องการทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 การประเมินแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552-2559 ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสทางการศึกษา คุณภาพการศึกษา และประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาระบบการศึกษาไทยให้เกิดประโยชน์สูงสุด จำเป็นต้องอาศัยความสำเร็จของการจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องมีทักษะความเป็นผู้นำความสามารถในการตัดสินใจ และการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่ดีต้องสามารถสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันในระดับสากล ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสุขและมีทักษะที่จำเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีวิสัยทัศน์ วางแผนอย่างชัดเจน และพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัย ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษา โดยต้องบริหารจัดการและจูงใจบุคลากรให้ทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ งานวิจัยของ Anantaphat (2021) ระบุว่า ผู้นำที่ดีต้องมีอำนาจตัดสินใจ และสามารถกระตุ้นบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยกำหนดกรอบและทิศทางเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ เป้าหมายหลักคือพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ดังนั้น ภาวะผู้นำที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารที่มีความสามารถ จะช่วยให้ครูจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ และนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาการศึกษาไทยเพื่อให้แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน บรรลุผลสำเร็จและสอดคล้องกับการพัฒนาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องพิจารณาปัญหาที่พบในโรงเรียนในสังกัด จากความคิดเห็นของครูที่ระบุใน Office of Secondary Educational Service Area Mae Hong Son (2024, pp. 53–57) โดยพบว่ามีความท้าทายด้านการบริหารหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาการศึกษา เช่น การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูงบ่อยครั้ง ส่งผลให้การนำนโยบายไปปฏิบัติขาดความต่อเนื่อง การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรไม่เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละคน ขาดการมีส่วนร่วมในนโยบายของโรงเรียน และขาดการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

จากเหตุผลดังกล่าว ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 จึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตกลุ่มดอยกองมู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน และแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดังกล่าว เพื่อให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของตนเอง และสามารถนำไปวางแผนพัฒนาตนเองได้ อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนสามารถใช้ข้อมูลนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้นำทางการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตกลุ่มดอยกองมู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

2 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตกลุ่มดอยกองมู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตกลุ่มดอยกองมู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตกลุ่มดอยกองมู ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งหมด 234 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 คน และครู จำนวน 220 คน (Mae Hong Son Secondary Education Service Area Office Information System, Academic Year 2024)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตกลุ่มดอยกองมู ปีการศึกษา 2567 โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970 : 608) ,Referenced in Konkaew (2024: 1046) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 146 คน จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Proportional Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนจำนวนของแต่ละโรงเรียน

เครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม

1. แบบสอบถาม แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นข้อความคำถามเกี่ยวกับข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตกลุ่มดอยกองมู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน มี 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 5) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ 6) ด้านการมีทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert Scale) (Srisat, 2002: 66, cited in Chainonthi, 2021: 49)

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. แบบสอบถาม

1.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตกลุ่มดอยกองมู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน และการสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม

1.2 สร้างแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตกลุ่มดอยกองมู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของเนื้อหา

1.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบหรือปรับปรุง แกไขความถูก

ต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ตรงตามเนื้อหาและความเหมาะสมของคำถามหาค่า IOC ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ความตรงเชิงเนื้อหา ข้อคำถามมีค่าตั้งแต่ 0.60 - 1.00 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ถ้าต่ำกว่านั้นต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์และมีความเหมาะสมไปทดลอง (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่เป็นกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

1.6 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้ในการรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตกลุ่มดอยกองมู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิการในสัมภาษณ์เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 7 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

เครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์

แบบบันทึกการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารหลักสูตรแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตกลุ่มดอยกองมู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยหัวข้อในการสัมภาษณ์ได้จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากประเด็นของข้อคำถามในแบบสอบถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 1 ข้อ จากแบบสอบถามแต่ละด้านมา กำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และสร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุม ตรงตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ตามขอบข่ายที่กำหนดไว้

2.2 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ข้อมูล และข้อคำถาม ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.3 นำแบบสัมภาษณ์นำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของเนื้อหาโดยใช้ค่าดัชนีความตรงของเนื้อหา (IOC: Index of Item-Objective Congruence) ผลการประเมิน รายข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50–1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ 2.4 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้ในการรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์สังเคราะห์เนื้อหาเสนอโดยวิธีเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตกลุ่มดอยกองมู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ผลการวิจัยพบว่า

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตกลุ่มดอยกองมู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตกลุ่มดอยกองมู	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.31	0.72	มาก
2	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.39	0.67	มาก
3	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.27	0.74	มาก
4	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.36	0.69	มาก
5	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.34	0.71	มาก
6	ด้านการมีทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล	4.38	0.68	มาก
รวม		4.34	0.70	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตกลุ่มดอยกองมู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.39$) ด้านการมีทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.38$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 4.36$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.34$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.31$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.27$)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตกลุ่มดอยกองมู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ผลการวิจัยพบว่า

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ในประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นในทิศทางขององค์กร มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความพร้อมที่จะนำพาบุคลากรไปสู่การเปลี่ยนแปลง โดยกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษาให้บุคลากรเข้าใจอย่างลึกซึ้ง เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าและบทบาทสำคัญของตนเองในการพัฒนาสถานศึกษา การใช้ภาษาที่สร้างแรงบันดาลใจ การใช้เทคโนโลยีและช่องทางออนไลน์ เพื่อสื่อสารอย่างต่อเนื่องและเข้าถึงบุคลากร โดยใช้เครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัยและเหมาะสม เช่น ระบบประชุมออนไลน์ ช่องทางการสื่อสารออนไลน์ หรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนว

ทางการพัฒนาสถานศึกษาจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยการแสดงความโปร่งใสในการบริหารงาน ซึ่งจะสร้างความไว้วางใจและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ ในศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องยึดมั่นในหลักคุณธรรมและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม โดยนำแนวคิดภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นจริยธรรมและความโปร่งใสมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืนและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในยุคปัจจุบัน

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษาใช้นวัตกรรมทางการศึกษามาพัฒนาสถานศึกษาให้มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์ มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม โดยสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา หรือเครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการเรียนรู้ที่ช่วยกระตุ้นการคิดเชิงวิพากษ์และพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา โดยนำแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติอย่างมีระบบ (Active Learning) มาใช้ เช่น Flipped Classroom, PBL (Project based Learning) ปรับระบบบริหารจัดการด้วยแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น Google Classroom, ระบบติดตามผลการเรียนแบบเรียลไทม์ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตก็เป็นสิ่งสำคัญ โดยผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) พร้อมทั้งมีโอกาสศึกษาดูงาน และเข้าร่วมเครือข่ายนวัตกรรม ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และนำแนวคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้ง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาช่วยวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อนของนักเรียนและสถานศึกษา เพื่อปรับหลักสูตรให้เหมาะสม และช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาและบริหารการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกระตุ้นทางปัญญาของบุคลากรควรได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง ด้วยการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา เช่น นวัตกรรมด้านเทคโนโลยี (Smart Classroom, AI) ด้านกระบวนการเรียนรู้ (Active Learning, STEM, Project based Learning) ด้านการบริหาร (ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ) จะช่วยเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอกาส มอบหมายงานให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งด้านความสามารถ ความสนใจ และศักยภาพของบุคลากร โดยจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (ID-Plan) เพื่อส่งเสริมการเติบโตตามศักยภาพของแต่ละคน นอกจากนี้ควรวิเคราะห์และทำความเข้าใจความต้องการของบุคลากร ประเมินความสามารถและแนวโน้มการพัฒนาเพื่อออกแบบแผนพัฒนาที่เหมาะสม ใช้ระบบติดตามและประเมินผลส่วนบุคคล นำระบบการติดตามผลการทำงานและพัฒนาการของบุคลากรมาใช้ เช่น สมุดบันทึกพัฒนาตนเอง หรือแพลตฟอร์มการวิเคราะห์ทรัพยากรบุคคล (HR Analytics) ออกแบบแผนพัฒนาบุคลากรแบบเฉพาะบุคคล จัดอบรมตามความสนใจของบุคลากร เช่น

หลักสูตรออนไลน์ โปรแกรมเฉพาะทาง มอบหมายงานที่ท้าทาย ให้โอกาสทำโครงการพิเศษ หรือแลกเปลี่ยนงาน (Job Rotation) เพื่อเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีบทบาทผู้นำในการเปลี่ยนแปลงองค์กร เช่น การเป็นผู้นำโครงการหรือหัวหน้ากลุ่มนวัตกรรม สนับสนุนโอกาสในการพัฒนาทางวิชาชีพ ผ่านการอบรมและศึกษาต่อ รวมถึงให้การสนับสนุนทางจิตใจ เช่น การให้คำปรึกษาและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ในด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูสามารถออกแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เคารพความแตกต่างของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา หน่วยงานรัฐ และภาคเอกชน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

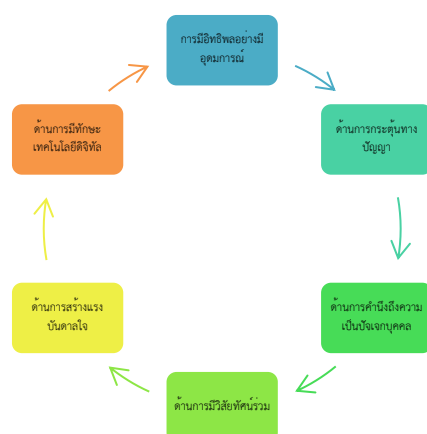
ด้านการมีส่วนร่วม ในประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าในการปรับเปลี่ยนและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา สนับสนุนการอบรมเชิงปฏิบัติการ และโครงการพัฒนานวัตกรรม เช่น การเป็นโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (Education Sandbox) เพื่อให้ครูและบุคลากรกล้าทดลองสิ่งใหม่ เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) ใช้เทคโนโลยีช่วยสนับสนุนการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนการทำงานร่วมกัน เสริมสร้างการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานของบุคลากรทุกคน โดยวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายจะทำให้ทุกคนเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปข้างหน้า ดังนั้น การกำหนดวิสัยทัศน์ไม่ควรเป็นหน้าที่ของผู้บริหารเพียงฝ่ายเดียว แต่ควรเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องจะช่วยให้ทุกคนเข้าใจและมีความมุ่งมั่นในการดำเนินการตามเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งการพัฒนาที่สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวจะเกิดขึ้นได้เมื่อทุกคนมีวิสัยทัศน์ร่วมที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ในทางปฏิบัติจริงในทุกระดับ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา หน่วยงานรัฐ และภาคเอกชน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษาให้เติบโตอย่างยั่งยืนและสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแรงบันดาลใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดี (Leading by Example) เช่น การส่งผลงานเข้าประกวด การได้รับรางวัลอันทรงคุณค่า อีกทั้งการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรมองเห็นเป้าหมายร่วมกัน แสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร และให้กำลังใจในทุกสถานการณ์ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นใจ กล้าคิดสร้างสรรค์และพัฒนาทักษะต่าง ๆ อย่างไม่หยุดยั้ง การให้รางวัลและยกย่องความสำเร็จ เช่น การมอบรางวัลให้ครูที่ได้รับรางวัลต่าง ๆ ทุกเวที ในการประชุมประจำเดือนทุกเดือน จะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ควรส่งเสริม

กระบวนการมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ ให้อิสระในการทำงาน ให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหาพร้อมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร อีกทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพผ่านการเรียนรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่าน E-Learning, Workshop รวมถึงเปิดโอกาสให้แสดงแนวคิดริเริ่มที่มีอยู่อย่างเต็มที่ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาว ดังนั้น ในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารต้องสามารถผสมผสานกลยุทธ์การใช้เทคโนโลยีเข้ากับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการบริหาร การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ต่าง ๆ จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงกระตุ้นในการทำงาน การส่งเสริมแนวคิดแห่งความมุ่งมั่นและทัศนคติเชิงบวกจะช่วยให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการพัฒนาตนเองและสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ด้านการมีทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ในประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการบริหารงาน มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อลดความยุ่งยากในการดำเนินงาน เช่น การใช้ระบบฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศ รวมถึงแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความคล่องตัวในการสื่อสารและการจัดการข้อมูลภายในสถานศึกษา การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ผ่านระบบบริหารจัดการโรงเรียน (School Management System) ที่ช่วยจัดการงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เช่น ระบบสารสนเทศ การลงทะเบียนนักเรียน การเก็บข้อมูลผลการเรียน การสื่อสารและการทำงานร่วมกันระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครอง ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัย นอกจากนี้ ผู้บริหารควรสนับสนุนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรผ่านการอบรมและการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้ทุกคนสามารถปรับตัวตามเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีในการเสริมสร้างการเรียนการสอนที่ทันสมัย และสอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการบริหารจัดการสถานศึกษาและการสอนจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารควรเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีเหล่านี้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการและส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้สถานศึกษาก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างแท้จริง

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตกลุ่ม ดอยกองมู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรมี การใช้ภาษาที่สร้างแรงบันดาลใจ พร้อมทั้งเปิดโอกาส ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและ แรงจูงใจในการ

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม โดยสนับสนุนการใช้ เทคโนโลยีทางการศึกษา เช่น การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ หรือเครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การเรียนการสอน นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการเรียนรู้ที่ช่วยกระตุ้นการคิดเชิงวิพากษ์และพัฒนาทักษะการ แก้ปัญหาอย่างมีระบบ

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งด้านความสามารถ ความสนใจ และศักยภาพของบุคลากร โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อ ส่งเสริมการเติบโตตามศักยภาพของแต่ละคน

ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และการปรับตัวให้ทันกับการ เปลี่ยนแปลง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา การใช้เทคโนโลยีเพื่อ สนับสนุนการทำงานร่วมกันจะช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารควร แสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร และให้กำลังใจในทุกสถานการณ์ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความ มั่นใจ กล้าคิดสร้างสรรค์และพัฒนาทักษะต่าง ๆ อย่างไม่หยุดยั้ง การให้รางวัลและยกย่องความสำเร็จ

ด้านการมีทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อลดความ ยุ่งยากในการดำเนินงาน เช่น การใช้ระบบฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศ รวมถึงแพลตฟอร์มการเรียนรู้ ออนไลน์ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความคล่องตัวในการสื่อสารและการจัดการข้อมูลภายในสถานศึกษา การนำเทคโนโลยี มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัย

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตกลุ่มดอยกองมู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวและนำพาสถานศึกษาผ่านการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการกระตุ้นทางปัญญา การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างการทำงานร่วมกันในองค์กรและพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Koohakaew (2020: 24-25) ที่พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งแสดงถึงความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวและนำพาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล อีกทั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลรายด้านก็อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วม ยึดมั่นในค่านิยมขององค์กรและการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กร

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตกลุ่มดอยกองมู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน พบว่า

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ในประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นในทิศทางขององค์กร มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความพร้อมที่จะนำพาบุคลากรไปสู่การเปลี่ยนแปลง โดยกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษาให้บุคลากรเข้าใจอย่างลึกซึ้ง เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าและบทบาทสำคัญของตนเองในการพัฒนาสถานศึกษา การใช้ภาษาที่สร้างแรงบันดาลใจ การใช้เทคโนโลยีและช่องทางออนไลน์ เพื่อสื่อสารอย่างต่อเนื่องและเข้าถึงบุคลากร โดยใช้เครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัยและเหมาะสม เช่น ระบบประชุมออนไลน์ ช่องทางการสื่อสารออนไลน์ หรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wansinth (2019: 46) ที่กล่าวว่าผู้นำที่มีอุดมการณ์ชัดเจนจะสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามแนวทางขององค์กร นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยการแสดงความโปร่งใสในการบริหารงาน ซึ่งจะสร้างความไว้วางใจและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Thanyawanishkul (2022: 233) ที่พบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารจะช่วยสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อผู้บริหารสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความโปร่งใส และใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษาใช้นวัตกรรมทางการศึกษามาพัฒนาสถานศึกษาให้มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์ มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม โดยสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา หรือเครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการเรียนรู้ที่ช่วยกระตุ้นการคิดเชิงวิพากษ์และพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา โดยนำแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติอย่างมีระบบ (Active Learning) มาใช้ เช่น Flipped Classroom, PBL (Project based Learning) ปรับระบบบริหารจัดการด้วยแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น Google Classroom, ระบบติดตามผลการเรียนแบบเรียลไทม์ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นสิ่งสำคัญ การพัฒนาแนวคิดนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Usaprom (2019: 79) ซึ่งระบุว่า การกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) พร้อมทั้งมีโอกาสดูงาน และเข้าร่วมเครือข่ายนวัตกรรม ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และนำแนวคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้ง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาช่วยวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อนของนักเรียนและสถานศึกษา เพื่อปรับหลักสูตรให้เหมาะสม และช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในยุคดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thewan (2019: 134) ที่พบว่า การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการบริหารงานในสถานศึกษา มีส่วนช่วยให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องและสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาและบริหารการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกระตุ้นทางปัญญาของบุคลากรควรได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง ด้วยการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา เช่น นวัตกรรมด้านเทคโนโลยี (Smart Classroom, AI) ด้านกระบวนการเรียนรู้ (Active Learning, STEM, Project-based Learning) ด้านการบริหาร (ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ) จะช่วยเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ดังนั้น ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการกระตุ้นทางปัญญาในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะเมื่อผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาปรับใช้ในสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาองค์ความรู้ และปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอกาส มอบหมายงานให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งด้านความสามารถ ความสนใจ และศักยภาพของบุคลากร โดยจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (ID-Plan) เพื่อส่งเสริมการเติบโตตามศักยภาพของแต่ละคน นอกจากนี้ควรวิเคราะห์และทำความเข้าใจความต้องการของบุคลากร ประเมินความสามารถและแนวโน้มการพัฒนาเพื่อออกแบบแผนพัฒนาที่เหมาะสม ใช้ระบบติดตามและประเมินผลส่วนบุคคล นำระบบการติดตามผลการทำงานและพัฒนารายบุคคลมาใช้ เช่น สมุดบันทึกพัฒนาตนเอง หรือแพลตฟอร์มการวิเคราะห์ทรัพยากรบุคคล (HR Analytics) ออกแบบแผนพัฒนารายบุคคลแบบเฉพาะบุคคล จัดอบรมตามความสนใจของบุคลากร เช่น

หลักสูตรออนไลน์ โปรแกรมเฉพาะทาง มอบหมายงานที่ท้าทาย ให้โอกาสทำโครงการพิเศษ หรือแลกเปลี่ยนงาน (Job Rotation) เพื่อเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีบทบาทผู้นำในการเปลี่ยนแปลงองค์กร เช่น การเป็นผู้นำโครงการหรือหัวหน้ากลุ่มนวัตกรรม สนับสนุนโอกาสในการพัฒนาทางวิชาชีพ ผ่านการอบรมและศึกษาต่อ รวมถึงให้การสนับสนุนทางจิตใจ เช่น การให้คำปรึกษาและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ในด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูสามารถออกแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เคารพความแตกต่างของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Suriya-sukprasert (2021: 45) ที่เน้นว่าการบริหารงานที่เคารพความแตกต่างของบุคลากรจะช่วยให้เกิดความร่วมมือและประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับความแตกต่างของบุคลากร และสนับสนุนการพัฒนาทางวิชาชีพจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันและสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นในองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wansinth (2019: 87) พบว่า การเอาใจใส่ในความต้องการเฉพาะบุคคลและการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของบุคลากร จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเต็มที่ การส่งเสริมการทำงานที่ให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกบุคคล เช่น การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลและการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร เพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา หน่วยงานรัฐ และภาคเอกชน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ดังนั้น การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ การสนับสนุนโอกาสในการพัฒนาทางวิชาชีพ และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา จะช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านการมีส่วนร่วม ในประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าในการปรับเปลี่ยนและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา สนับสนุนการอบรมเชิงปฏิบัติการ และโครงการพัฒนานวัตกรรม เช่น การเป็นโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (Education Sandbox) เพื่อให้ครูและบุคลากรกล้าทดลองสิ่งใหม่ เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) ใช้เทคโนโลยีช่วยสนับสนุนการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนการทำงานร่วมกัน เสริมสร้างการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานของบุคลากรทุกคน โดยวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายจะทำให้ทุกคนเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปข้างหน้า สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Pluemchit (2023: 24) ที่พบว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาควรเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและส่งเสริมการทำงานที่เป็นเอกภาพ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจและทำให้

บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมากขึ้น ดังนั้น การกำหนดวิสัยทัศน์ไม่ควรเป็นหน้าที่ของผู้บริหารเพียงฝ่ายเดียว แต่ควรเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องจะช่วยให้ทุกคนเข้าใจและมีความมุ่งมั่นในการดำเนินการตามเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งการพัฒนาที่สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวจะเกิดขึ้นได้เมื่อทุกคนมีวิสัยทัศน์ร่วมที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ในทางปฏิบัติจริงในทุกระดับ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา หน่วยงานรัฐ และภาคเอกชน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษาให้เติบโตอย่างยั่งยืนและสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแรงบันดาลใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดี (Leading by Example) เช่น การส่งผลงานเข้าประกวด การได้รับรางวัลอันทรงคุณค่า อีกทั้งการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรมองเห็นเป้าหมายร่วมกัน แสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร และให้กำลังใจในทุกสถานการณ์ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นใจ ถ้าคิดสร้างสรรค์และพัฒนาทักษะต่าง ๆ อย่างไม่หยุดยั้ง การให้รางวัลและยกย่องความสำเร็จ เช่น การมอบรางวัลให้ครูที่ได้รับรางวัลต่าง ๆ ทุกเวที ในการประชุมประจำเดือนทุกเดือน จะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ควรส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ ให้อิสระในการทำงาน ให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร อีกทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพผ่านการเรียนรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่าน E-Learning, Workshop รวมถึงเปิดโอกาสให้แสดงแนวคิดริเริ่มที่มีอยู่อย่างเต็มที่ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาว สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Wansinth (2019: 47) ที่พบว่า ผู้บริหารที่ให้การสนับสนุนและแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในบุคลากร สามารถช่วยให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Phienchanah (2023: 218-235) ที่พบว่า ผู้บริหารที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากรโดยการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการพัฒนาองค์ความรู้ สามารถเพิ่มความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญ

ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ในประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการบริหารงาน มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อลดความยุ่งยากในการดำเนินงาน เช่น การใช้ระบบฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศ รวมถึงแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความคล่องตัวในการสื่อสารและการจัดการข้อมูลภายในสถานศึกษา การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ผ่านระบบบริหารจัดการโรงเรียน (School Management System) ที่ช่วยจัดการงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เช่น ระบบสารสนเทศ การลงทะเบียนนักเรียน การเก็บข้อมูลผลการเรียน การสื่อสารและการทำงานร่วมกันระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครอง ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัย นอกจากนี้ ผู้บริหารควรสนับสนุนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรผ่านการอบรมและการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้ทุกคนสามารถ

ปรับตัวตามเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีในการเสริมสร้างการเรียนรู้การสอนที่ทันสมัย และสอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในโลก ปัจจุบัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Pengsanga (2023: 162) ที่พบว่า หลักการสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร คือ การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถเข้าถึงเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร สื่อการเรียนรู้และบริการต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยมีการวางแผนและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลให้พร้อมต่อการให้บริการแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนและตอบสนองต่อการศึกษาในอนาคต การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและลดภาระงานด้านเอกสารของบุคลากร ผู้บริหารที่สามารถบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับระบบบริหารสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและความแม่นยำในการตัดสินใจด้านการบริหารได้ นอกจากนี้ การเสริมสร้างทักษะดิจิทัลให้กับบุคลากรผ่านการอบรมและเวิร์กช็อปเป็นกลยุทธ์ที่ช่วยให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tuanphusa (2024: 52) ที่พบว่า การนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารและการสอนสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการและปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนได้อย่างมีนัยสำคัญ การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการบริหารจัดการสถานศึกษาและการสอนจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารควรเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีเหล่านี้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการและส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้สถานศึกษาก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างแท้จริง

สรุป

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตกลุ่มดอยกองมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้หลายด้านผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่จะได้รับข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของตนเอง ซึ่งช่วยให้สามารถวางแผนและพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ขณะเดียวกัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนสามารถนำข้อมูลนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความต้องการเฉพาะบุคคลของบุคลากร มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่น การรายงานปฏิบัติงานประจำเดือนและการประเมินรายบุคคล เพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (ID-Plan) ที่สอดคล้องกับจุดแข็งและเป้าหมายของบุคลากร

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพเฉพาะตัวของบุคลากรในองค์กร มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผ่านการสำรวจความต้องการของบุคลากรโดยใช้แบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ จัดการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายส่วนบุคคล และสร้างโอกาสให้บุคลากรได้รับบทบาทที่ท้าทาย เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงองค์กร เช่น การเป็นหัวหน้าโครงการพิเศษหรือหัวหน้ากลุ่มนวัตกรรม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อเปรียบเทียบความคล้ายคลึงและความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตกลุ่มดอยกองมู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความแตกต่างและครอบคลุม

References

- Anantaphat, J. (2021) . *Ethical leadership of school administrators in the 21st century*. Retrieved from <http://www.journalgrad.ssu.ac.th/index.php/8thconference/article/view/2528>
- Khamthon, P. (2022) . *The relationship between transformational leadership and 21st century skills of school administrators under the Primary Educational Service Area Office, Phitsanulok District 3* (Independent study, Graduate School). Naresuan University.
- Koohakaew, N. (2020). *Leadership of school administrators in the 21st century under the Primary Educational Service Area Office, Sakaeo District 2* (Master's thesis). Rajabhat University Ramphai Phanni.
- Krejcie, R. V. , & Morgan, D. W. (1970) . Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Office of Secondary Educational Service Area Mae Hong Son. (2024). *Government action plan for the fiscal year 2024*.
- Pengsanga, M. (2023) . Educational management in the digital era. *Srinakharinwirot University Journal of Education*, 24(2), 162–175.
- Phienchanah, W. (2023) . *Needs and development guidelines for transformational leadership in the new normal era of school administrators under the Primary Educational Service Area Office Sakon Nakhon District 2* (Master of Education thesis). Sakon Nakhon Rajabhat University.

- Pluemchit, S. (2023) . *Transformational leadership in the 21st century of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Khon Kaen* (Master of Education thesis). Northeastern University.
- Srisatart, B. (2017). *Preliminary research* (10th ed.). Bangkok: Suwiriyasan.
- Suriya- sukprasert, S.(2021). *Transformational leadership in the new normal era of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Surin* (Master’ s thesis). Mahamakut Buddhist University.
- Thanyawanishkul, N. (2022). *Guidelines for developing transformational leadership in the 21st century of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office 1* (Master of Education thesis). Panyapiwat Institute of Management.
- Thewan, A. (2019). *Transformational leadership of school administrators affecting the organization of learning in educational institutions under the Office of the Secondary Educational Service Area, Area 17* (Master of Education thesis) . Ramkhamhaeng University.
- Tuanphusa, S. (2024). Artificial intelligence for educational administration in the digital era. *Journal of Educational Administration and Humanities and Social Sciences*, 2(3), 52–62.
- Usaprom, S.(2019) . *Transformational leadership of subject area group leaders affecting the effectiveness of learning area groups in schools under the Secondary Educational Service Area Office 23* (Master of Education thesis). Sakon Nakhon Rajabhat University.
- Wansinth, K. (2019) . *Transformational leadership of school administrators in the Secondary Educational Service Area Office 27* (Master of Education thesis) . Mahasarakham University.

**การส่งเสริมความเป็นนวัตกรรมของผู้เรียนในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4**
**PROMOTING THE INNOVATION OF LEARNERS IN THE INNOVATIVE PILOT SCHOOLS,
UNDER THE CHIANG MAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4**

¹สรายุทธ ด้อยเรืองสุวรรณ, ²สังวาร์ วังแจ่ม, ³ทัศนีย์ บุญมาภิ, และ ⁴สุรศักดิ์ สุทธสิริ

¹Sarawut Tuirueangsuwan, ²Sangwan wangjam, ³Tasnee Boonmaphi

and ⁴Surasak Suttasiri

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

¹Master of Education Program in Educational Administration

North-Chiang Mai University, Thailand

¹Corresponding Author's Email: g663302050@northcm.ac.th

Received: 2025-03-31

Revised: 2025-05-12

Accepted: 2025-05-13

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการส่งเสริมความเป็นนวัตกรรมของผู้เรียน และศึกษาแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมความเป็นนวัตกรรมของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 148 คน และผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มเลือกแบบเจาะจง จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และแบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า การส่งเสริมความเป็นนวัตกรรมของผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ ด้านการสร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมการค้นพบ ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ด้านการส่งเสริมการมุ่งอนาคตของผู้เรียน ตามลำดับ

แนวทางการพัฒนา คือ 1) ควรมีการวิเคราะห์แนวโน้ม และทิศทางของการศึกษาในอนาคต 2) ควรมีการนำ AI, แพลตฟอร์มออนไลน์ และสื่อดิจิทัล มาใช้ในการเรียนรู้ 3) ควรส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ และใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลเป็นสื่อ 4) ควรกำหนดเกณฑ์และตัวชี้วัดที่ชัดเจนในการกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นนักค้นพบ 5) ควรจัดระบบประมาณสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู สร้างและพัฒนาเครือข่ายการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียน และ 6) ควรวางแผนการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเรียน ไว้ล่วงหน้า

คำสำคัญ: ความเป็นนวัตกรรมของผู้เรียน; สถานศึกษานำร่อง; พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4

Abstract

The objective of this research was to study the promotion of students' innovativeness and to explore approaches for developing the promotion of innovativeness among students under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 4. The sample group consisted of 148 school administrators and teachers, as well as 12 experts selected through purposive sampling for focus group discussions. The research instruments included a questionnaire and a focus group discussion record form. Data were analyzed using mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings revealed that the overall promotion of students' innovativeness was at a high level. When examined by specific aspects, all were found to be at a high level as follows: creating a learning atmosphere, providing learning opportunities, building a community learning network, encouraging discovery, fostering creativity, and promoting students' future-oriented thinking, respectively.

The development guidelines are as follows: 1) there should be an analysis of future trends and directions in education. 2) the use of AI, online platforms, and digital media in learning should be implemented. 3) active learning should be promoted by creating an environment conducive to creative thinking and utilizing technology and digital tools as media. 4) clear criteria and indicators should be established to stimulate and encourage learners to become discoverers. 5) budget allocation should support teachers' learning management, as well as the creation and development of educational networks for learners. 6) planning for the organization of learning environments that affect student learning should be done in advance.

Keywords: Student Innovativeness; Pilot Schools; Education Sandbox; Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 4

บทนำ

แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน และการวัดผล เพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรม Office of the

Permanent Secretary, Ministry of Education (2016) โดยเน้นการเรียนรู้แบบ Active Learning และการพัฒนากระบวนการคิดแก้ปัญหา เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จึงได้กำหนดนโยบาย ปี พ.ศ. 2561 ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษาและการศึกษาขั้นพื้นฐานมีพัฒนาการที่เหมาะสม ผ่านการเรียนรู้ที่เน้นปฏิบัติจริง การคิดวิเคราะห์ และการสร้างสรรค์นวัตกรรมตามแนวทางประเทศไทย 4.0 Office of the Basic Education Commission (2017) ขณะเดียวกัน สำนักพัฒนานวัตกรรมจัดการศึกษา สพฐ. ได้ดำเนินโครงการพัฒนาการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน (Creativity Based Learning: CBL) ระหว่างปี พ.ศ. 2558-2560 โดยเน้นทักษะการคิดวิเคราะห์และการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเองและการสร้างสรรค์นวัตกรรม โครงการนี้ถูกนำร่องใน 110 โรงเรียน และพบว่านักเรียนส่วนใหญ่มีทักษะความคิดสร้างสรรค์ในระดับดี ต่อมา แนวคิด “พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา” (Education Sandbox) เป็นแนวคิดที่ให้สถานศึกษาบริหารงานอย่างอิสระ โดยมีหน่วยงานส่วนกลางสนับสนุนด้านทรัพยากรและกลไกเสริมผ่านการมีส่วนร่วมของชุมชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรม 8 แห่ง ซึ่งดำเนินงานตามแนวทางของพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ทั้งนี้ จังหวัดเชียงใหม่ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “เชียงใหม่ นครแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีความสุข” เพื่อส่งเสริมการเป็นนวัตกรรมของผู้เรียนให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ (Chiang Mai Provincial Education Office, 2023-2027: 263-312)

จากการติดตามผลการดำเนินงานของโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2566 พบว่า ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษายังขาดการส่งเสริมความเป็นนวัตกรรมให้กับผู้เรียนอย่างเต็มที่ Chiang Mai Provincial Education Office (2023: 15) นอกจากนี้ ครูสภาได้ดำเนินการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีพื้นที่แสดงผลงานนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา แต่พบว่าการพัฒนานวัตกรรมศึกษายังมีประเด็นที่ต้องพัฒนาในหลายมิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม ที่ชี้ให้เห็นว่าสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนใหม่ๆ (Office for National Education Standards and Quality Assessment, 2017)

ด้วยเหตุนี้ โรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 จำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม และส่งเสริมความเป็นนวัตกรรมของผู้เรียนให้โดดเด่นผ่านกระบวนการทำงานที่ต่อเนื่อง โดยได้รับการขับเคลื่อนอย่างจริงจังจากผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู คือปัจจัยสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนในทุกมิติ รวมถึงการส่งเสริมความเป็นนวัตกรรมของผู้เรียน ให้รู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และมีทักษะที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการส่งเสริมความเป็นนวัตกรรมของผู้เรียนในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 เพื่อเป็นแนวทางให้โรงเรียนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมความเป็นนวัตกรรมของผู้เรียนในโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1 เพื่อศึกษาการส่งเสริมความเป็นนวัตกรของผู้เรียนในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4

2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมความเป็นนวัตกรของผู้เรียนในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาการส่งเสริมความเป็นนวัตกรของผู้เรียนในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 8 โรงเรียน รวม 236 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ในปีการศึกษา 2567 โดยใช้กำหนดขนาดตัวอย่าง ตามสูตรการคำนวณของ Yamane (1973: 125) กำหนดที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และมีความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% หรือที่ระดับ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 148 คน จากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน ผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากทุกโรงเรียน โดยการเทียบสัดส่วน

เครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม

1. แบบสอบถาม แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมความเป็นนวัตกรของผู้เรียนในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามด้วยตนเองประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ด้านการส่งเสริมการมุ่งอนาคตของนักเรียน 2) ด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ 3) ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการส่งเสริมทักษะการค้นพบ 5) ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ 6) ด้านการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ ลักษณะ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (Petchrojan and group, 2019: 121-122)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. แบบสอบถาม

1.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและการสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม

1.2 สร้างแบบสอบถาม เรื่อง การส่งเสริมความเป็นนวัตกรของผู้เรียนในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 4

1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของเนื้อหา

1.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตาม เนื้อหา (validity) โดยใช้การคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (index of item objective congruence) โดย ข้อคำถามมีค่า IOC รายข้ออยู่ระหว่าง 0.50 - 1.00 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ถ้าต่ำกว่านั้นต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์และมีความเหมาะสมไปทดลอง (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน กับโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาอื่น ที่ไม่ใช่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 4 จำนวน 30 คน แล้วนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.886

1.6 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้ในการรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป
การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมความเป็นนวัตกรของผู้เรียนในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 4

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมความเป็นนวัตกรของผู้เรียน โดยเลือกแบบเจาะจง จำนวน 12 คน ประกอบด้วย

ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรม มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหาร 3 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน

รองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรม มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหาร 3 ปีขึ้นไป 2 คน

ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ที่เป็นผู้สอนในโรงเรียนที่เข้าร่วมเป็นโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรม จำนวน 4 คน

ศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบดูแลโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรม 2 คน

เครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

1.1 ศึกษา วิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวกับการส่งเสริมความเป็นนวัตกรของผู้เรียน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 จัดทำแบบการสนทนากลุ่มโดยนำข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 1 ข้อ จากแบบสอบถาม แต่ละด้านมากำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์ข้อสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ เป็น

แนวทางการส่งเสริมความเป็นนวัตกรรมของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4

1.3 นำแบบการสนทนากลุ่มที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ข้อมูล และข้อคำถาม

1.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบการสนทนากลุ่มตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของเนื้อหาโดยใช้ค่าดัชนีความตรงของเนื้อหา (IOC: Index of Item-Objective Congruence) ผลการประเมิน รายข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50–1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

1.5 นำแบบการสนทนากลุ่มที่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุง แก้ไขอีกครั้งหนึ่ง

1.6 ปรับแก้แบบการสนทนากลุ่ม ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและจัดพิมพ์แบบสนทนาแบบการสนทนากลุ่มเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์สังเคราะห์เนื้อหาเสนอโดยวิธีเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การส่งเสริมความเป็นนวัตกรรมของผู้เรียนในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการส่งเสริมความเป็นนวัตกรรมของผู้เรียนในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 โดยรวมและรายด้าน

การขับเคลื่อนสถานศึกษานาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ระดับประถมศึกษา	ระดับการส่งเสริม			ลำดับ
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	
ด้านการส่งเสริมการมุ่งอนาคตของผู้เรียน	3.66	0.80	มาก	6
ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้	3.98	0.84	มาก	3
ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์	3.75	0.86	มาก	5
ด้านการส่งเสริมการค้นพบ	3.83	0.87	มาก	4
ด้านการสร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้	4.08	0.88	มาก	2
ด้านการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้	4.29	0.67	มาก	1
โดยรวม	3.94	0.82	มาก	-

จากตาราง 1 พบว่า การส่งเสริมความเป็นนวัตกรรมของผู้เรียนในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 พบว่าโดยรวม มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก คือ ด้านการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.67$) รองลงมา คือ ด้านการสร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.88$) ลำดับต่อมาคือ ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.84$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านการส่งเสริมการมุ่งอนาคตของผู้เรียน ($\bar{X} = 3.66$, $SD = 0.80$)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2. แนวทางพัฒนาการส่งเสริมความเป็นนวัตกรรมของผู้เรียนในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า

2.1 ด้านการส่งเสริมการมุ่งอนาคตของผู้เรียน

โรงเรียนควรมีการตรวจสอบการส่งเสริมการคาดการณ์แนวโน้ม การดูความเป็นไปได้ เพราะจะช่วยให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ดีขึ้น โดยแนวทางที่โรงเรียนสามารถนำมาใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์แนวโน้มการศึกษา ศึกษาทิศทางของการศึกษาในอนาคต เช่น เทคโนโลยีการเรียนรู้ รวมถึงการตรวจสอบและพัฒนาหลักสูตร เพื่อประเมินว่าหลักสูตรปัจจุบันสามารถเตรียมความพร้อมให้นักเรียนสำหรับอนาคตได้หรือไม่ มีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับแนวโน้มที่คาดการณ์ เช่น เพิ่มทักษะดิจิทัล การคิดเชิงวิเคราะห์

2.2 ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้

โรงเรียนควรมีการปรับปรุงและพัฒนาต่อยอดทักษะร่วมกันในบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับผู้เรียน โดยแนวทางที่โรงเรียนสามารถนำมาใช้ ได้แก่ นำ AI, แพลตฟอร์มออนไลน์ และสื่อดิจิทัล มาใช้ในการเรียนรู้ เช่น Google Classroom สร้างความร่วมมือกับ มหาวิทยาลัย องค์กร และภาคอุตสาหกรรม เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริง

2.3 ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

โรงเรียนควรมีการวางแผนการดำเนินการเพื่อให้ผู้เรียนได้มีทักษะทางปัญญาที่คิดในลักษณะสร้างสรรค์อิสระ โดยโรงเรียนสามารถวางแผนการดำเนินการได้โดยใช้แนวทางต่อไปนี้ ปรับรูปแบบการเรียนการสอนให้ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ใช้การเรียนรู้แบบ Active Learning สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ ใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลเป็นสื่อช่วยพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะครูให้สามารถส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน

2.4 ด้านการส่งเสริมการค้นพบ

โรงเรียนควรมีการตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมที่กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นนักค้นพบ โดยแนวทางที่โรงเรียนสามารถนำมาใช้ ได้แก่ กำหนดเกณฑ์และตัวชี้วัดที่ชัดเจน สังเกตพฤติกรรมและ

กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน สำนวญความคิดเห็นจากนักเรียนและครู ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมอย่าง ต่อเนื่อง ตลอดจนใช้เทคโนโลยีและแพลตฟอร์มดิจิทัลในการติดตามผล

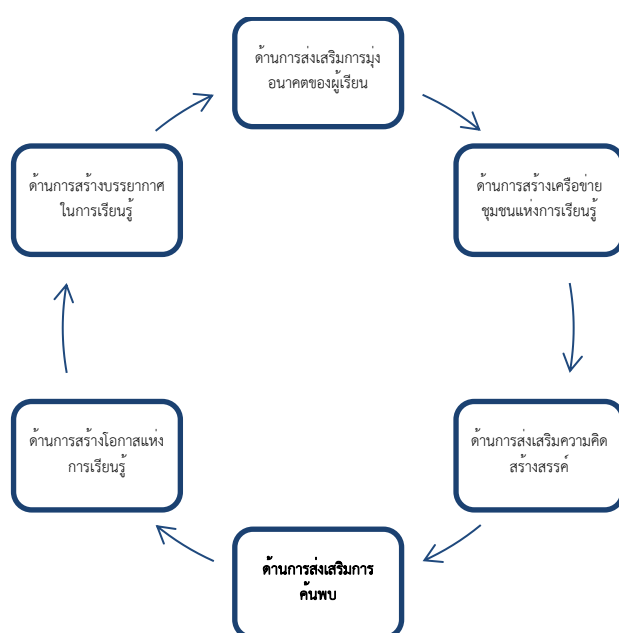
2.5 ด้านการสร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้

โรงเรียนควรมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู มีการสร้างและพัฒนา เครือข่ายการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียน การจัดสรรงบประมาณให้ครูและเครือข่ายการศึกษาสำหรับนักเรียน เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา โรงเรียนควรเน้นการพัฒนาครูให้สามารถสอนอย่างมี ประสิทธิภาพ และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่หลากหลายสำหรับนักเรียน เพื่อเตรียมพวกเขาให้พร้อมสำหรับ อนาคต

2.6 ด้านการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้

โรงเรียนควรมีการวางแผนการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน โดย การจัดการสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเรียนอย่างเหมาะสม ใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ การสร้าง พื้นที่เรียนรู้นอกห้องเรียน และบรรยากาศที่เป็นมิตร เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนมี แรงจูงใจในการเรียน และพัฒนา ทักษะแห่งอนาคตได้อย่างเต็มที่

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 การส่งเสริมความเป็นนวัตกรรมของผู้เรียนในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4

การส่งเสริมความเป็นนวัตกรรมของผู้เรียนในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มุ่งเน้นการพัฒนา ด้านการส่งเสริมการมุ่งอนาคตของผู้เรียน โรงเรียนควรมีการตรวจสอบการส่งเสริมการคาดการณ์แนวโน้มความเป็นไปได้ เพราะจะช่วยให้การจัด

การศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ดีขึ้น ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนควรมีการปรับปรุงและพัฒนาต่อยอดทักษะร่วมกันในบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ โรงเรียนควรมีการวางแผนการดำเนินการเพื่อให้ผู้เรียนได้มีทักษะทางปัญญาที่คิดในลักษณะสร้างสรรค์อิสระ โดยโรงเรียนสามารถวางแผนการดำเนินการได้ ด้านการส่งเสริมการค้นพบ โรงเรียนควรมีการตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมที่กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นนักค้นพบ และการเปิดโอกาสให้ค้นคว้าด้วยตนเอง จะช่วยให้ผู้เรียนกลายเป็นบุคคลที่สามารถเรียนรู้และปรับตัวได้ตลอดชีวิต ด้านการสร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนควรมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู มีการสร้างและพัฒนาเครือข่ายการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียน การจัดสรรงบประมาณให้ครูและเครือข่ายการศึกษาสำหรับผู้เรียน และด้านการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ โรงเรียนควรมีการวางแผนการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการจัดการสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเรียนอย่างเหมาะสม ใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การส่งเสริมความเป็นนวัตกรของผู้เรียนในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมในจังหวัดเชียงใหม่ได้ดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ โดยได้มีการสร้างความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาที่มุ่งทักษะอนาคต ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา การบริหารจัดการศึกษาบนหลักการภาคีการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ Nungalee (2022: 61) พบว่า การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมระดับนักเรียนของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนานวัตกรรมสำหรับโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ในปีการศึกษา 2563 ภายใต้โครงการสร้างจิตสำนึกและความรู้ในการผลิตและบริโภค การได้รับการจัดสรรงบประมาณดังกล่าว ทำให้ผู้บริหารและครูสามารถขับเคลื่อนการพัฒนานวัตกรรมของนักเรียน ให้นักเรียนได้คิดและสร้างนวัตกรรมตามวัตถุประสงค์ของโครงการและเป็นไปตามงบประมาณที่ได้รับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Muangsrichan (2021: 4) พบว่ารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาคุณลักษณะความเป็น นวัตกรรมของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ 1.1) การกำหนดนโยบายของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมของนักเรียน 1.2) การกำหนดค่านิยมองค์กรของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมของนักเรียน 1.3) องค์คณะบุคคลในการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมของนักเรียน 1.4) งบประมาณ 1.5) เทคโนโลยีและสารสนเทศ องค์ประกอบที่ 2 ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย 1) การสร้างค่านิยมองค์กรและการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมของนักเรียน 2) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมของนักเรียน

3) การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณลักษณะความเป็นนวัตกรของนักเรียน 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วม องค์ประกอบที่ 3 ด้านผลผลิต ประกอบด้วย 4 คุณลักษณะ คือ 1) ทักษะการคิด 2) การทำงาน 3) บุคลิกภาพ 4) การเชื่อมโยงความรู้ และเงื่อนไขแห่งความสำเร็จประกอบด้วย 2 เงื่อนไข คือ 1) การมีปัจจัยการบริหารที่ส่งเสริมและสนับสนุนที่ครอบคลุมการพัฒนาความเป็นนวัตกรของนักเรียนที่เพียงพอ 2) การมีเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งผลการประเมินรูปแบบมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 แนวทางพัฒนาการส่งเสริมความเป็นนวัตกรของผู้เรียนในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 4 พบว่า ด้านการส่งเสริมการมุ่งอนาคตของผู้เรียน โรงเรียนควรมีการตรวจสอบการส่งเสริมการคาดการณ์ แนวโน้ม การดูความเป็นไปได้ เพราะจะช่วยให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ดีขึ้น สอดคล้องกับ Sutthawart (2015: 293) ได้กล่าวว่า การตรวจสอบและคาดการณ์แนวโน้มอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมที่ส่งเสริมอนาคตของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้นักเรียนพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่

ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนควรมีการปรับปรุงและพัฒนาต่อยอดทักษะร่วมกันในบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับผู้เรียน โดยแนวทางที่โรงเรียนสามารถนำมาใช้ได้แก่ นำ AI, แพลตฟอร์มออนไลน์ และสื่อดิจิทัล มาใช้ในการเรียนรู้ สอดคล้องกับ Piyarangsi (2022: 455) กล่าวว่า โรงเรียนที่สร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ดี จะช่วยให้นักเรียนพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต เรียนรู้จากประสบการณ์จริง และมีแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ โรงเรียนควรมีการวางแผนการดำเนินการเพื่อให้ผู้เรียนได้มีทักษะทางปัญญาที่คิดในลักษณะสร้างสรรค์อิสระ โดยโรงเรียนสามารถวางแผนการดำเนินการได้โดยใช้แนวทางต่อไปนี้ ปรับรูปแบบการเรียนการสอนให้ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ใช้การเรียนรู้แบบ Active Learning สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ ใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลเป็นสื่อช่วยพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะครูให้สามารถส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน สอดคล้องกับ Chaemchoi (2020: 231) กล่าวว่า การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์โดยการออกแบบหลักสูตรที่เปิดกว้าง กระตุ้นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดนอกกรอบ จะช่วยให้นักเรียนพัฒนาทักษะทางปัญญาที่สามารถคิดสร้างสรรค์และมีอิสระในการออกแบบอนาคตของตนเอง

ด้านการส่งเสริมการค้นพบ โรงเรียนควรมีการตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมที่กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นนักค้นพบ โดยแนวทางที่โรงเรียนสามารถนำมาใช้ ได้แก่ กำหนดเกณฑ์และตัวชี้วัดที่ชัดเจน สังเกตพฤติกรรมและกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน สสำรวจความคิดเห็นจากนักเรียนและครู ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนใช้เทคโนโลยีและแพลตฟอร์มดิจิทัลในการติดตามผล สอดคล้องกับ Office of the Basic Education Commission (2018: 9) กล่าวว่า โรงเรียนที่สนับสนุนให้นักเรียนเป็นนักค้นพบจะช่วยให้พวกเขามีทักษะในการตั้งคำถาม คิดวิเคราะห์ ทดลอง และสรุปผลอย่างมีเหตุผล การมี

สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี และการเปิดโอกาสให้ค้นคว้าด้วยตนเอง จะช่วยให้ผู้เรียนกลายเป็นบุคคลที่สามารถเรียนรู้และปรับตัวได้ตลอดชีวิต

ด้านการสร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนควรมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู มีการสร้างและพัฒนาเครือข่ายการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียน การจัดสรรงบประมาณให้ครู และเครือข่ายการศึกษาสำหรับผู้เรียน เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา โรงเรียนควรเน้นการพัฒนาครูให้สามารถสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่หลากหลายสำหรับผู้เรียน เพื่อเตรียมพวกเขาให้พร้อมสำหรับอนาคต สอดคล้องกับ UNICEF (2019: 44) กล่าวว่า การสร้างโอกาสทางการเรียนรู้ให้กับนักเรียนต้องอาศัยการจัดสรรงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่ไปกับการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ครอบคลุมและเท่าเทียม โรงเรียนที่สามารถพัฒนาระบบสนับสนุนที่ดี จะช่วยให้นักเรียนทุกคนมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและเติบโตได้ตามศักยภาพของตนเอง

ด้านการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ โรงเรียนควรมีการวางแผนการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการจัดการสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเรียนอย่างเหมาะสม ใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ การสร้างพื้นที่เรียนรู้นอกห้องเรียน และบรรยากาศที่เป็นมิตร เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนมีแรงจูงใจในการเรียน และพัฒนาทักษะแห่งอนาคตได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ Freeman and Hawkins (2016 cited in Limcharoen, 2021: 24) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดี ต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ จิตใจ และสังคม ควบคู่ไปกับการสนับสนุนเทคโนโลยีและแนวทางการเรียนการสอนที่หลากหลาย หากโรงเรียนสามารถออกแบบสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จะช่วยให้นักเรียนมีความสุขกับการเรียน และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่

สรุป

การส่งเสริมความเป็นนวัตกรของผู้เรียนในโรงเรียนนาร่อง ภายใต้พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 โดยข้อมูลที่ได้จะเป็นแนวทางให้คณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ นำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาของจังหวัดต่อไป นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสามารถใช้เป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผน กำหนดนโยบาย แผนงาน และโครงการต่าง ๆ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาและส่งเสริมทักษะความเป็นนวัตกรของนักเรียน ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1.ผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ

1.1 โรงเรียนควรมีการจัดการในการตรวจสอบการคาดการณ์แนวโน้ม การวิเคราะห์แนวโน้มการดูความเป็นไปได้ การวิเคราะห์แนวโน้มการศึกษา การพิจารณาความเป็นไปได้ในอนาคตให้กับผู้เรียน ศึกษาทิศทางของการศึกษาในอนาคต เช่น เทคโนโลยีการเรียนรู้ รวมถึงการตรวจสอบและพัฒนาหลักสูตร

1.2 โรงเรียนควรมีการปรับปรุงและพัฒนาต่อยอดทักษะให้กับผู้เรียน มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่มีการส่งเสริมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับผู้เรียน

1.3 โรงเรียนควรมีการวางแผนการดำเนินการการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้มีทักษะทางปัญญาที่คิดในลักษณะสร้างสรรค์อิสระ ใช้การเรียนรู้แบบเปิดกว้าง จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่จำกัดคำตอบ หรือวิธีการ ปรับรูปแบบการเรียนการสอนให้ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ใช้การเรียนรู้แบบ Active Learning

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยการดำเนินกิจกรรมที่กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นนักค้นพบที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมของผู้เรียน

2.2 ควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับ การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่หลากหลายสำหรับผู้เรียนที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมของผู้เรียน

References

- Chaemchoi, S.(2020). Development of school management innovations to enhance innovation capacity for secondary school students. *Journal of Educational Sciences, Naresuan University*, 22(1), 193-213.
- Chiang Mai Provincial Education Office. (2023). *Chiang Mai Provincial Education Office, 2023–2027* (pp. 263–312). Chiang Mai Provincial Education Office.
- Limcharoen, P. (2021) . *Strategies for managing secondary schools towards excellence according to the concept of social innovator skills* (Master's thesis, Master of Education). Chulalongkorn University.
- Muangsrirachan, K. (2021) . *A management model for developing students' innovative characteristics in opportunity expansion schools* (Doctoral dissertation). Naresuan University, Phitsanulok, Thailand.
- Nungalee, M. (2022) . *Promotion of student innovation development in sub-district quality schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1* (Bachelor's thesis, Rajapruk University). Faculty of Educational Administration, Rajapruk University, Bangkok, Thailand.
- Office of the Basic Education Commission. (2017). *Driving Thai secondary education 4.0 for employment in the 21st century*. Bangkok: Agricultural Cooperatives Printing.

- Office of the Basic Education Commission. (2018). *Guidelines for developing innovative schools to foster learners as innovators under the Office of the Basic Education Commission*. Bangkok: Education Innovation Development Office.
- Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education. (2016). *Annual operational plan for the fiscal year 2016 of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education* (as revised with allocated budget). Bangkok: No publisher.
- Office for National Education Standards and Quality Assessment (Public Organization) . (2017). *Guidelines for the fourth-round external quality assessment*. Document for the meeting on public consultation and hearing on the draft framework of external quality assessment standards. Bangkok, Thailand.
- Petchrojan and group, (2019). *Statistics for research and SPSS techniques* (3rd ed.). Bangkok: Charoen Deemun Kong Printing.
- Piyarangsi, K. (2022). Characteristics of young innovators. *Journal of Arts and Sciences, Thammasat University*, 25(82), 101-103.
- Sutthawart, W. (2015). *Development of a program to enhance educational innovation capacity* (Doctoral dissertation, PhD in Philosophy). Silpakorn University.
- UNICEF. (2019). *Evaluation of innovation in UNICEF work*. New York: United Nations Children's Fund.

การบริหารระบบสารสนเทศยุคดิจิทัลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี

MANAGEMENT OF INFORMATION TECHNOLOGY SYSTEMS IN THE DIGITAL AGE OF
EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE OFFICE OF VOCATIONAL EDUCATIONAL,
RATCHABURI PROVINCE

¹กฤษณะ ชนประเสริฐ, ²ประกอบ สารวรรณ, ³ธีระภัทร ประสมสุข, และ⁴สุรัตน์ ศรีดาเดช

¹Kritsana Chonprasert, ²Prakop Sarawan, ³Teerapat Prasomsuk

and⁴Surat Sridadej

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

¹Master of Education Program in Educational Administration

North-Chiang Mai University, Thailand

¹Corresponding Author's Email: g663302008@northcm.ac.th

Received: 2025-03-31

Revised: 2025-05-12

Accepted: 2025-05-13

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารระบบสารสนเทศยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี และหาแนวทางพัฒนาการบริหารระบบสารสนเทศยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี รูปแบบการวิจัยผสมผสานวิธี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ปีการศึกษา 2567 จำนวน 210 คน และผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เลือกแบบเจาะจง จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่น 0.95 และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการนำข้อมูลไปใช้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด $\bar{X} = 4.48$ รองลงมาคือ ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล $\bar{X} = 4.45$ ด้านการประมวลผลข้อมูล $\bar{X} = 4.43$ ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล $\bar{X} = 4.42$ ด้านการตรวจสอบข้อมูล $\bar{X} = 4.37$ และด้านการจัดเก็บข้อมูล $\bar{X} = 4.34$ ตามลำดับ

แนวทางพัฒนาพัฒนาการบริหารระบบสารสนเทศยุคดิจิทัล คือ 1) ด้านการนำข้อมูลไปใช้ ควรพัฒนาช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลที่หลากหลาย ใช้เทคนิค Data Visualization และติดตามประเมินผลการนำข้อมูลไปใช้อย่างเป็นระบบ 2) ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ควรสำรวจความต้องการใช้ข้อมูล กำหนดเกณฑ์จัดลำดับความสำคัญของข้อมูล และนำเทคโนโลยี Data Analytics มาใช้ 3) ด้านการประมวลผลข้อมูล ควรพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จัดหลักสูตรอบรมที่ทันสมัย และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก

4) ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล ควรพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและกำหนดมาตรฐานการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ชัดเจน 5) ด้านการตรวจสอบข้อมูล ควรลงทุนในเทคโนโลยีตรวจสอบข้อมูลอัตโนมัติและพัฒนาระบบตรวจสอบแบบ Real-time และ 6) ด้านการจัดเก็บข้อมูล ควรกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน พัฒนาระบบติดตามการปรับปรุงข้อมูล และใช้เทคโนโลยีคลาวด์ในการจัดเก็บข้อมูล

คำสำคัญ: การบริหารระบบสารสนเทศ; ยุคดิจิทัล; สถานศึกษาอาชีวศึกษาราชนบุรี

Abstract

This research aims to study the management of digital information systems in educational institutions under the Ratchaburi Provincial Office of Vocational Education Commission and to propose development guidelines for enhancing such management. A mixed-methods research design was employed. The sample group consisted of 210 participants, including school administrators and teachers from the academic year 2024. Additionally, seven experts were purposively selected for in-depth interviews. The research instruments included a questionnaire, with a reliability coefficient of 0.95, and an interview form. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

Research findings revealed that, overall, the results were at a high level. When considered by individual aspects, all were also at a high level. The mean scores, ranked from highest to lowest, are as follows: the utilization of data had the highest mean ($\bar{x} = 4.48$), followed by data analysis ($\bar{x} = 4.45$), data processing ($\bar{x} = 4.43$), data collection ($\bar{x} = 4.42$), data verification ($\bar{x} = 4.37$), and data storage ($\bar{x} = 4.34$), respectively.

Guidelines for Enhancing Information System Management in the Digital Era are as follows: 1) Utilization of Data: It is essential to develop diverse channels for data dissemination, apply data visualization techniques, and systematically monitor and evaluate the utilization of data. 2) Data Analysis: The process should begin with assessing data needs, setting criteria for prioritizing data, and employing data analytics technologies. 3) Data Processing: Continuous development of personnel is necessary through modern training programs, along with establishing collaborative networks with external organizations. 4) Data Collection: A digital technology system should be developed, and clear standards for data collection should be established. 5) Data Verification: Investment should be made in automated data verification technologies, and a real-time verification system should be developed. 6) Data Storage: Clear responsibilities should be assigned, a system for tracking data updates should be developed, and cloud technology should be utilized for data storage.

Keywords: Information system management; Digital era; Ratchaburi vocational education institutions

บทนำ

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) มีบทบาทสำคัญในภาคการศึกษา โดยเฉพาะอาชีวศึกษา ซึ่งต้องพัฒนากำลังคนให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน Office of the Vocational Education Commission (2020), Kaemmani (2020) ระบุว่าให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและการเรียนการสอนเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน การบริหารระบบสารสนเทศ (Management Information System: MIS) จึงถูกเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาจัดการข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุม 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การเก็บรวบรวมข้อมูล (2) การตรวจสอบข้อมูล (3) การประมวลผลข้อมูล (4) การจัดเก็บข้อมูล (5) การวิเคราะห์ข้อมูล และ (6) การนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ Office of the Vocational Education Commission (2021) ระบบที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถรวบรวมข้อมูลที่ต้องการ ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission (2019) โดยข้อมูลเหล่านี้มาจากกระบบย่อย เช่น ระบบทะเบียนนักเรียน ระบบวัดผล ระบบงบประมาณ และระบบฐานข้อมูลสถานประกอบการ (Office of the Education Council, 2020)

สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรีมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในจังหวัด โดยมุ่งพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและท้องถิ่น Ratchaburi Provincial Vocational Education Office (2021) ในยุคดิจิทัล สำนักงานฯ ให้ความสำคัญกับการบริหารระบบสารสนเทศของสถานศึกษาในสังกัดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการเรียนการสอน โดยได้จัดทำแผนพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อบูรณาการข้อมูลและสนับสนุนการใช้งานร่วมกัน Ratchaburi Provincial Vocational Education Office (2020) นอกจากนี้ ยังส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในด้านต่าง ๆ เช่น ระบบบริหารจัดการฐานข้อมูลนักเรียน ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการ ระบบบริหารจัดการครุภัณฑ์ และระบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ อย่างไรก็ตาม รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ประจำปีการศึกษา 2566 พบว่า ระบบการจัดเก็บข้อมูลนักเรียนและบุคลากรยังขาดความเป็นระบบ ขาดการบูรณาการข้อมูลจากหลายแหล่ง ทำให้ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลได้อย่างเต็มที่ Ban Pong Industrial and Community Education College (2023) การตรวจสอบข้อมูลยังพบข้อผิดพลาดและความล้าสมัย ส่งผลต่อการวางแผนและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ขณะที่การประมวลผลข้อมูลยังขาดการใช้เทคโนโลยีอัจฉริยะ ส่งผลให้การสกัดความรู้จากข้อมูลทำได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ

ด้านการจัดเก็บข้อมูล ระบบคลาวด์และดาต้าเซ็นเตอร์ยังไม่ได้มีการใช้งานอย่างเต็มรูปแบบ ทำให้เกิดความเสี่ยงด้านการสูญหายของข้อมูลและมีต้นทุนการบำรุงรักษาสูง ขณะที่การวิเคราะห์ข้อมูลยังขาดเครื่องมือขั้นสูงและปัญญาประดิษฐ์ ทำให้ไม่สามารถค้นหารูปแบบและความสัมพันธ์ที่ซ่อนอยู่ในข้อมูลได้อย่าง

มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การวางแผนเชิงกลยุทธ์และการตัดสินใจเชิงนโยบายขาดความแม่นยำ นอกจากนี้ การนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ยังขาดประสิทธิภาพ ขาดการแชร์ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน และขาดความโปร่งใสในการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารระบบสารสนเทศยุคดิจิทัลของสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี โดยมีผู้ศึกษาทั้ง 6 องค์ประกอบของระบบสารสนเทศ ตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบสารสนเทศของสถานศึกษาอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการผลิตกำลังคนตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาการบริหารระบบสารสนเทศยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี
- 2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบสารสนเทศยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาการบริหารระบบสารสนเทศยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย 7 วิทยาลัย ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 463 คน (Educational Institution Management System MOE.02 Online for Government Vocational Institutions)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนของสถานศึกษาสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี ในปีการศึกษา 2567 โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) Srisaet (2017, p. 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนจำนวนของแต่ละวิทยาลัย

เครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการบริหารระบบสารสนเทศยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี มี 6 ด้าน ได้แก่ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูล 2) การตรวจสอบข้อมูล 3) การประมวลผลข้อมูล 4) การจัดเก็บข้อมูล 5) การวิเคราะห์ข้อมูล และ 6) การนำข้อมูลไปใช้ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert) (Srisaet, 2017, p. 113)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. แบบสอบถาม

1.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารระบบสารสนเทศยุคดิจิทัล ศึกษาแนวทางการสร้างแบบสอบถามจาก Kaemmani (2016, p. 57), Buntukakarn (2016, p. 51), Klingkla (2018, p. 66), Kongying (2018, pp. 83–86), Puangdetch (2018, p. 61), Waiygee (2019, p. 67), Khemnakh (2020, pp. 104–112), Chatrupachiwit (2021, p. 57–59), Charoenchai (2021, p. 84), Kaewsujit (2023, p. 61–62)

2.2 สร้างแบบสอบถาม เรื่อง พัฒนาการการบริหารระบบสารสนเทศยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของเนื้อหา

4.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบหรือปรับปรุง แก้ไขความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ตรงตามเนื้อหาและความเหมาะสมของคำถามหาค่า IOC ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ความตรงเชิงเนื้อหา ข้อคำถามมีค่าตั้งแต่ 0.60 - 1.00 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ถ้าต่ำกว่านั้นต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

5.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์และมีความเหมาะสมไปทดลอง (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยนำไปทดลองใช้กับวิทยาลัยเทคนิคราชบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี วิทยาลัยการอาชีพบ้านโป่ง วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี 2 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีราชบุรี และวิทยาลัยการอาชีพปากท่อ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี จำนวน 30 คน แล้วนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

5.6 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้ในการรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารระบบสารสนเทศยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เลือกแบบเจาะจง จำนวน 7 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยฐานะชำนาญการขึ้นไปในสถานศึกษา

เครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารระบบสารสนเทศยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2. แบบสัมภาษณ์

2.1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแหล่งเรียนรู้ยุคดิจิทัลภายในสถานศึกษา

2.2 จัดทำแบบสัมภาษณ์โดยนำข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 1 ข้อ จากแบบสอบถามแต่ละด้านมา กำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์ ข้อสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ เป็นแนวทาง พัฒนาการบริหารระบบสารสนเทศยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี

2.3 นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความ ถูกต้อง ปรับปรุงตามคำแนะนำ และจัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์สังเคราะห์เนื้อหาเสนอโดยวิธีเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาการบริหารระบบสารสนเทศยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน อาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี พบว่า

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารระบบสารสนเทศยุคดิจิทัลของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี โดยรวมและรายด้าน

การบริหารระบบสารสนเทศยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี	ระดับปฏิบัติ		
	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล
ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล	4.42	0.53	มาก
ด้านการตรวจสอบข้อมูล	4.37	0.55	มาก
ด้านการประมวลผลข้อมูล	4.43	0.52	มาก
ด้านการจัดเก็บข้อมูล	4.34	0.56	มาก
ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล	4.45	0.51	มาก
การนำเสนอข้อมูลไปใช้	4.48	0.49	มาก
โดยรวม	4.41	0.53	มาก

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารระบบสารสนเทศยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนำเสนอข้อมูลไปใช้ ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมาคือ ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ($\bar{X} = 4.45$) และด้านการ ประมวลผลข้อมูล ($\bar{X} = 4.43$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดเก็บข้อมูล ($\bar{X} = 4.34$)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2. ศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารระบบสารสนเทศยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี พบว่า

ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ มุ่งเน้นการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านหลากหลายช่องทาง ควบคู่ไปกับการกำหนดมาตรฐานและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ ควรสร้างระบบบูรณาการข้อมูลที่สามารถเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภายในสถานศึกษา ลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการข้อมูล การจัดกระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการข้อมูลจากผู้ใช้ทุกระดับมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงตามความต้องการและนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ทั้งนี้ การพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับบุคลากรผู้รับผิดชอบในการเก็บรวบรวมข้อมูลถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และท้ายที่สุด การกำหนดตัวชี้วัดคุณภาพข้อมูลและระบบการตรวจสอบคุณภาพข้อมูลที่ชัดเจนจะช่วยสร้างความมั่นใจว่าข้อมูลที่ได้รับมีความถูกต้อง ครบถ้วน และน่าเชื่อถือ

ด้านการตรวจสอบข้อมูล คือ ควรเริ่มจากการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการลงทุนในเทคโนโลยีและซอฟต์แวร์ที่มีระบบตรวจสอบข้อมูลอัตโนมัติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดความผิดพลาดจากการตรวจสอบด้วยมนุษย์ การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น AI, Machine Learning และ Blockchain มาประยุกต์ใช้จะช่วยยกระดับกระบวนการตรวจสอบข้อมูลให้มีความแม่นยำและน่าเชื่อถือมากขึ้น นอกจากนี้ ควรพัฒนาระบบการตรวจสอบข้อมูลแบบ Real-time ที่สามารถแจ้งเตือนทันทีเมื่อพบข้อมูลผิดปกติ ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว การบูรณาการระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การตรวจสอบข้อมูลมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความซ้ำซ้อนและข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีให้กับบุคลากรที่รับผิดชอบงานตรวจสอบข้อมูล เพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท้ายที่สุด การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีร่วมกันจะช่วยลดต้นทุนและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการตรวจสอบข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ

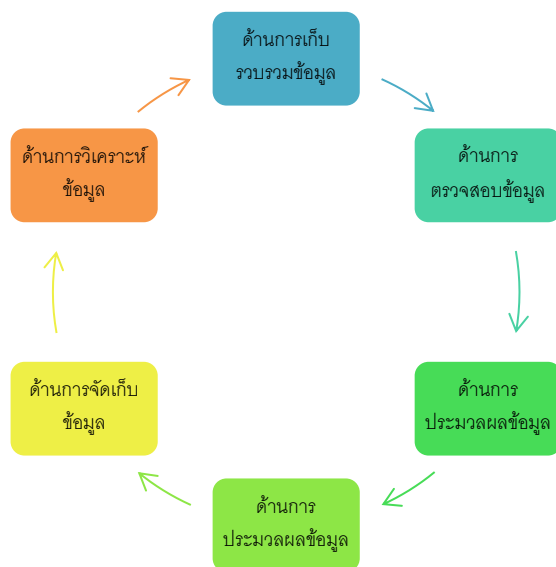
ด้านการประเมินผลข้อมูล คือ ควรให้ความสำคัญกับการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้และทักษะที่ทันสมัยอยู่เสมอ ควบคู่ไปกับการพัฒนาหลักสูตรอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการจริงและก้าวทันเทคโนโลยีปัจจุบัน การจัดรูปแบบการอบรมที่หลากหลายและยืดหยุ่น เช่น การอบรมออนไลน์หรือระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง จะช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงการพัฒนาทักษะได้สะดวกยิ่งขึ้นภายใต้ข้อจำกัดด้านเวลาและภาระงาน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจะเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่มีคุณค่า นอกจากนี้ การสร้างแรงจูงใจและความก้าวหน้าในสายงานให้กับบุคลากรที่มุ่งมั่นพัฒนาตนเองจะช่วยรักษาและดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพ ท้ายที่สุด การจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้และเน้นการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการจะส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการจัดเก็บข้อมูล คือ ควรเริ่มต้นจากการกำหนดโครงสร้างและผู้รับผิดชอบในการปรับปรุงข้อมูลอย่างชัดเจน เพื่อให้มีความรับผิดชอบที่ชัดเจนและลดความสับสนในการปฏิบัติงาน พร้อมกับพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการปรับปรุงข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้บริหารสามารถทราบความก้าวหน้าและคุณภาพของข้อมูลได้อย่างต่อเนื่อง การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้เพื่อให้การปรับปรุงข้อมูลเป็นไปด้วยความสะดวกและรวดเร็วจะช่วยลดภาระงานของบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ควบคู่ไปกับการจัดทำคู่มือและแนวปฏิบัติในการปรับปรุงข้อมูลที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนสามารถปฏิบัติตามมาตรฐานเดียวกัน นอกจากนี้ การกำหนดให้การปรับปรุงข้อมูลเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรให้ความสำคัญกับการรักษาข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ท้ายที่สุด การบูรณาการระบบข้อมูลให้มีการปรับปรุงที่จุดเดียวและข้อมูลถูกอัปเดตไปยังทุกระบบโดยอัตโนมัติจะช่วยลดความซ้ำซ้อนในการทำงานและป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการปรับปรุงข้อมูลในหลายระบบ

ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ควรเริ่มต้นจากการสำรวจความต้องการใช้ข้อมูลของผู้บริหารและผู้ใช้ข้อมูลในทุกระดับ เพื่อให้ทราบถึงความต้องการที่แท้จริงและสามารถจัดเตรียมข้อมูลได้ตรงตามความต้องการ ควบคู่ไปกับการกำหนดเกณฑ์ในการจัดลำดับความสำคัญของข้อมูลที่ชัดเจนและเป็นระบบ ทำให้ทุกฝ่ายเข้าใจตรงกันว่าข้อมูลใดมีความสำคัญและควรให้ความสนใจเป็นลำดับแรก การเชื่อมโยงข้อมูลกับตัวชี้วัดและเป้าหมายของสถานศึกษาจะช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลมีความสอดคล้องและสนับสนุนวิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ ควรพัฒนาระบบที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนลำดับความสำคัญของข้อมูลได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการวิเคราะห์กระบวนการตัดสินใจและกำหนดข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการตัดสินใจในแต่ละเรื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าการตัดสินใจทุกครั้งมีข้อมูลรองรับที่เพียงพอและน่าเชื่อถือ ท้ายที่สุด การพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกให้กับบุคลากรและการนำเทคโนโลยี Data Analytics มาใช้จะช่วยยกระดับการวิเคราะห์ข้อมูลให้มีความลึกซึ้ง แม่นยำ และสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านการนำข้อมูลไปใช้ คือ ควรมุ่งเน้นการพัฒนาช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลที่หลากหลายและเข้าถึงง่าย เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ควบคู่ไปกับการพัฒนาการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบที่เข้าใจง่ายโดยใช้เทคนิค Data Visualization ช่วยให้ผู้ใช้สามารถเข้าใจข้อมูลที่ซับซ้อนได้ง่ายขึ้นผ่านภาพกราฟิกที่น่าสนใจ การจัดทำแผนการเผยแพร่ข้อมูลและวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายอย่างชัดเจนเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ข้อมูลถูกส่งไปยังผู้ที่ต้องการใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกัน การกำหนดนโยบายการเข้าถึงข้อมูลและพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยช่วยสร้างความมั่นใจว่าข้อมูลจะถูกเข้าถึงและใช้งานโดยผู้ที่มีสิทธิ์เท่านั้น การสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ใช้ข้อมูลและประเมินความพึงพอใจอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้ระบบได้รับการพัฒนาและปรับปรุงให้ตรงกับความต้องการมากขึ้น ท้ายที่สุด การกำหนดความถี่ในการเผยแพร่ข้อมูลและการติดตามประเมินผลการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์จะช่วยให้ทราบว่าข้อมูลที่เผยแพร่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไม่น้อยเพียงใด เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงระบบการนำข้อมูลไปใช้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 การบริหารระบบสารสนเทศยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี (Source: Chonprasoe, 2025)

ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ มุ่งเน้นการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านหลากหลายช่องทาง ควบคู่ไปกับการกำหนดมาตรฐานและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านการตรวจสอบข้อมูล คือ ควรเริ่มจากการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการลงทุนในเทคโนโลยีและซอฟต์แวร์ที่มีระบบตรวจสอบข้อมูลอัตโนมัติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดความผิดพลาดจากการตรวจสอบด้วยมนุษย์ การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่

ด้านการประมวลผลข้อมูล คือ ควรให้ความสำคัญกับการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้และทักษะที่ทันสมัยอยู่เสมอ ควบคู่ไปกับการพัฒนาหลักสูตรอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการจริงและก้าวหน้าเทคโนโลยีปัจจุบัน

ด้านการจัดเก็บข้อมูล คือ ควรเริ่มต้นจากการกำหนดโครงสร้างและผู้รับผิดชอบในการปรับปรุงข้อมูลอย่างชัดเจน เพื่อให้มีความรับผิดชอบที่ชัดเจนและลดความสับสนในการปฏิบัติงาน พร้อมกับพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการปรับปรุงข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้บริหารสามารถทราบความก้าวหน้าและคุณภาพของข้อมูลได้อย่างต่อเนื่อง

ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ควรเริ่มต้นจากการสำรวจความต้องการใช้ข้อมูลของผู้บริหารและผู้ใช้ข้อมูลในทุกระดับ เพื่อให้ทราบถึงความต้องการที่แท้จริงและสามารถจัดเตรียมข้อมูลได้ตรงตามความต้องการ

ด้านการนำข้อมูลไปใช้ คือ ควรมุ่งเน้นการพัฒนาช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลที่หลากหลายและเข้าถึงง่าย เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ควบคู่ไปกับการพัฒนาการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบที่เข้าใจง่ายโดยใช้เทคนิค Data Visualization ช่วยให้ผู้ใช้สามารถเข้าใจข้อมูลที่ซับซ้อนได้ง่ายขึ้นผ่านภาพกราฟิกที่น่าสนใจ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การบริหารระบบสารสนเทศยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในยุคดิจิทัลสถานศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการและการตัดสินใจ มีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับแนวคิดของ Khemnuk (2020, pp. 104–112) ที่กล่าวว่า การบริหารระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องทุก ๆ ฝ่ายควรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายระดับสถานศึกษาและนำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 แนวทางพัฒนาการพัฒนาระบบสารสนเทศยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี พบว่า

ด้านการนำข้อมูลไปใช้ คือ ควรเน้นการพัฒนาช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลที่หลากหลายและเข้าถึงง่าย พร้อมทั้งการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบที่เข้าใจง่ายโดยใช้เทคนิค Data Visualization ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kaewsujit (2023, pp. 61–62) ที่เสนอให้นำเสนอข้อมูลสารสนเทศในรูปแบบของแผนภูมิต่าง ๆ เช่น กราฟ แผนภูมิแท่ง แผนภูมิรูปภาพ หรือสรุปออกมาในรูปแบบของอินโฟกราฟิก เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงและเข้าใจข้อมูลได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Charoenchai (2021, p. 84) ที่เสนอแนวทางการนำข้อมูลและสารสนเทศมาแสดงในรูปแบบของ Dashboard ด้วย Google Data Studio เพื่อให้ผู้ใช้สามารถเข้าใจและใช้ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดนโยบายการเข้าถึงข้อมูลและการสร้างระบบความปลอดภัยเป็นอีกแนวทางสำคัญที่จะสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใช้ข้อมูล

ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ควรเริ่มจากการสำรวจความต้องการใช้ข้อมูลของผู้บริหารและผู้ใช้ข้อมูลในทุกระดับ ควบคู่ไปกับการกำหนดเกณฑ์ในการจัดลำดับความสำคัญของข้อมูลที่ชัดเจนและเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kongying (2018, pp. 83–86) ที่เสนอแนะให้โรงเรียนควรจัดลำดับความสำคัญของข้อมูลและสารสนเทศ วางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน และติดตามผลการดำเนินการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ การเชื่อมโยงข้อมูลกับตัวชี้วัดและเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นอีกแนวทางที่สำคัญ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Khemnuk (2020, pp. 104–112) ที่เสนอแนะว่า สถานศึกษาควรมีการกำหนดลำดับความสำคัญของข้อมูลและสารสนเทศที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของ

สถานศึกษา และควรมีการทบทวนลำดับความสำคัญเป็นระยะเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการที่เปลี่ยนไป การพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกให้กับบุคลากรและการนำเทคโนโลยี Data Analytics มาใช้จะเป็นการยกระดับความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล

ด้านการประมวลผลข้อมูล คือ ควรให้ความสำคัญกับการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง พร้อมทั้งพัฒนาหลักสูตรอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการจริงและก้าวทันเทคโนโลยีปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kaemmani (2016, p. 57) ที่เสนอแนะให้พัฒนาบุคลากรที่มีหน้าที่ประมวลผลให้มี ความรู้ความสามารถในการประมวลผลข้อมูล และจัดอบรมความรู้ทางสถิติและเทคนิคแก่ผู้ที่มีหน้าที่ในการ วิเคราะห์ข้อมูล การจัดรูปแบบการอบรมที่หลากหลายและยืดหยุ่น เช่น การอบรมออนไลน์หรือระบบการ เรียนรู้ด้วยตนเอง จะช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงการพัฒนาทักษะได้สะดวกยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิด ของ Puangdetch (2018, p. 61) ที่เสนอแนะให้มีการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศมา ประมวลผลสารสนเทศ และการนำเครื่องมือ นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและทันสมัยเข้า มาช่วยในการประมวลผลสารสนเทศ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้านจะเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่มีคุณค่า

ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ควรมุ่งเน้นการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อ รองรับการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านหลากหลายช่องทาง ควบคู่ไปกับการกำหนดมาตรฐานและแนวปฏิบัติที่ ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kaewsujit (2023, pp. 61–62) ที่เสนอแนะให้จัดทำโปรแกรมอำนวยความสะดวก ในการรวบรวมข้อมูล และใช้เทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ การ สร้างระบบบูรณาการข้อมูลที่สามารถเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภายในสถานศึกษาจะช่วยลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการข้อมูล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Puangdetch (2018, p. 61) ที่ เสนอแนะให้มีการทำข้อตกลงในการเชื่อมโยงสารสนเทศกับหน่วยงานอื่น และมีการเตรียมการสร้าง สารสนเทศที่ต้องใช้ร่วมกับหน่วยงานอื่น การพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับบุคลากรผู้รับผิดชอบในการเก็บรวบรวม ข้อมูลเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ด้านการตรวจสอบข้อมูล คือ ควรเริ่มจากการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการลงทุนใน เทคโนโลยีและซอฟต์แวร์ที่มีระบบตรวจสอบข้อมูลอัตโนมัติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดความผิดพลาดจาก การตรวจสอบด้วยมนุษย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Puangdetch (2018, p. 61) ที่เสนอแนะให้มีการนำ เครื่องมือ นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและทันสมัยเข้ามาช่วยในการประมวลผลและ ตรวจสอบข้อมูล การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น AI, Machine Learning และ Blockchain มาประยุกต์ใช้จะ ช่วยยกระดับกระบวนการตรวจสอบข้อมูลให้มีความแม่นยำและน่าเชื่อถือมากขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิด ของ Charoenchai (2021, p. 84) ที่เสนอแนะให้มีการพัฒนาเครื่องมือที่ทันสมัยในการประมวลผลข้อมูลและ การตรวจสอบข้อมูล การบูรณาการระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การ ตรวจสอบข้อมูลมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความซ้ำซ้อนและข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น

ด้านการจัดเก็บข้อมูล คือ ควรเริ่มต้นจากการกำหนดโครงสร้างและผู้รับผิดชอบในการปรับปรุงข้อมูล อย่างชัดเจน เพื่อให้มีความรับผิดชอบที่ชัดเจนและลดความสับสนในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ

Charoenchai (2021, p. 84) ที่เสนอแนะให้กำหนดผู้รับผิดชอบด้านข้อมูลโดยเฉพาะและกำหนด Job Description ที่ชัดเจน เพื่อให้การปรับปรุงข้อมูลเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ การพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการปรับปรุงข้อมูลที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถทราบความก้าวหน้าและคุณภาพของข้อมูลได้อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัย Kongying (2018, pp. 83–86) ที่เสนอแนะให้โรงเรียนควรติดตามผลการดำเนินงานการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้เพื่อให้การปรับปรุงข้อมูลเป็นไปด้วยความสะดวกและรวดเร็วจะช่วยลดภาระงานของบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

สรุป

การบริหารระบบสารสนเทศยุคดิจิทัลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดราชบุรีให้ประโยชน์หลายด้าน ได้แก่ ช่วยให้เข้าใจสถานะปัจจุบันของระบบสารสนเทศ ซึ่งข้อมูลที่ได้จะช่วยให้ทราบจุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุง เพื่อพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลวิจัยจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากร นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและการสอน เพื่อพัฒนาทักษะผู้เรียนให้ตรงกับตลาดแรงงาน ข้อมูลที่ได้สามารถใช้ในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาระบบสารสนเทศของจังหวัดราชบุรีให้ทันสมัย มีการเชื่อมโยงข้อมูลที่ดี และได้รับงบประมาณที่เหมาะสม สรุปแล้ว การบริหารระบบสารสนเทศที่ดีจะช่วยให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาของจังหวัดราชบุรีมีประสิทธิภาพมากขึ้น สนับสนุนการเรียนการสอน และตอบโจทย์ตลาดแรงงานได้อย่างมีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ

1. สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรีควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาการบริหารระบบสารสนเทศยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดทำนโยบายและแผนแม่บทด้านการบริหารระบบสารสนเทศยุคดิจิทัล การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดสรรงบประมาณเพื่อการลงทุนด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านดิจิทัล และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาระบบสารสนเทศร่วมกันระหว่างสถานศึกษา

2. สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารระบบสารสนเทศในยุคดิจิทัล โดยเน้นการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ กำหนดโครงสร้างผู้รับผิดชอบ ใช้เทคโนโลยีคลาวด์ และปรับปรุงข้อมูลอย่างต่อเนื่อง การตรวจสอบข้อมูลควรลงทุนในซอฟต์แวร์ปัญญาประดิษฐ์และการเรียนรู้ของเครื่อง (AI/ML) เพื่อการตรวจสอบแบบเรียลไทม์และลดความซ้ำซ้อนของฐานข้อมูล สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล ควรพัฒนาเทคโนโลยีที่รองรับหลายช่องทาง กำหนดมาตรฐาน และบูรณาการข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ การประมวลผลข้อมูลจำเป็นต้องอบรมบุคลากรให้มีทักษะ จัดรูปแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น และสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ขณะที่การวิเคราะห์ข้อมูลควรเริ่มจากการสำรวจความต้องการ กำหนดเกณฑ์วิเคราะห์ ใช้

เครื่องมือ Data Analytics และพัฒนาทักษะบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และสุดท้าย การนำข้อมูลไปใช้ควรพัฒนาช่องทางเผยแพร่ ใช้เทคนิค Data Visualization และกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารจัดการของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบการจัดเก็บข้อมูลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี และผลกระทบที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการเข้าถึงข้อมูลที่แม่นยำและทันสมัย
2. ควรวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์รูปแบบการตรวจสอบข้อมูลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี และแนวทางการปรับปรุงกระบวนการเพื่อเพิ่มความแม่นยำและลดข้อผิดพลาด

References

- Ban Pong Industrial and Community Education College. (2023). *Self-assessment report (SAR) for the academic year 2023*. Ratchaburi: Ban Pong Industrial and Community Education College.
- Buntutakarn, N. (2016). *Study of the conditions and problems of information management systems in Rajdamri School under the supervision of the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2*. Master's thesis, Burapha University.
- Chonprasoet, K. (2025). *Digital-era information system management in educational institutions under the Office of Vocational Education, Ratchaburi Province* (Independent study, Master of Education, North-Chiang Mai University).
- Charoenchai, N. (2021). *Guidelines for developing information systems for management in Wat Look Kaep Prachanu Thit Kindergarten School*. (Master's Thesis). Silpakorn University. Bangkok.
- Chatrupachiwit, A. (2021). *Information management system of Sirindhorn Rajwittayalai School*. Master's thesis, Silpakorn University.
- Kaewsujit, T. (2023). *Information management in schools in the Burapha Educational Group under the supervision of the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1*. Master's thesis, Silpakorn University.
- Kaemmani, T. (2020). *The science of teaching in the 21st century: Knowledge for effective learning process management* (5thed.). Chulalongkorn University Press.

- Khemnak, C. (2020). *Guidelines for developing information management systems for educational administration in school administrators within the Panjapakhi cluster under the supervision of Saraburi Secondary Educational Service Area Office*. Master's thesis, Sukhothai Thammathirat Open University.
- Klingkla, K. (2018). *The management of information systems in schools as perceived by teachers under the supervision of the Surat Thani Primary Educational Service Area Office 3*. Master's thesis, Rajabhat Surat Thani University.
- Kongying, M. (2018). *The development of information systems in elementary schools under the supervision of the Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office*. Independent study, Rajabhat Surat Thani University.
- Office of the Education Council. (2020). *Development of educational information systems and databases*. 21 Century.
- Office of the Teacher and Educational Personnel Council. (2019). *Guidelines for developing information systems for administration in schools*. Office of the Teacher and Educational Personnel Council.
- Office of the Teacher and Educational Personnel Council. (2019). *Guidelines for developing information systems for administration in schools*. Office of the Teacher and Educational Personnel Council.
- Office of the Vocational Education Commission. (2020). *Policy and strategies for vocational education implementation for fiscal year 2020*. Office of the Vocational Education Commission.
- Office of Vocational Education in Ratchaburi Province. (2021). *Strategic plan for the development of vocational education in Ratchaburi Province (2021-2025)*. Office of Vocational Education in Ratchaburi Province.
- Puangdetch, P. (2018). *Information management systems in schools under the supervision of the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1*. Master's thesis, Silpakorn University.
- Srisaat, B. (2017). *Introduction to research* (10th ed.). Suwiriyasat.
- Waiygee, T. (2019). *Guidelines for developing information management systems for human resource administration in schools under the supervision of the PhraNakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1*. Master's thesis, Rajabhat Phra Nakhon Si Ayutthaya University.

ต้นแบบนวัตกรรมระบบการผลิตและเมล็ดพันธุ์ข้าววิถีวัฒนธรรมของชุมชนลุ่มน้ำจาง อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง

INNOVATIVE MODEL OF RICE PRODUCTION SYSTEM AND CULTURAL LIFESTYLE OF LOOMNAMCHANG COMMUNITY IN MEA THA DISTRICT, LAMPANG PROVINCE

¹สัททยา วิเศษ, ²สมจันท์ ศรีปรัชยานนท์, ³ทิพาภรณ์ เยสุวรรณ์, ⁴ปานิสรา เทพรักษ์,
และ ⁵ฉัตรชัย อุประเสน

¹Sahathaya Wises, ²Somchan Sripraschayanon, ³Tipaporn Yesuwan, ⁴Panisara Theprak
and ⁵Chatchai Uprasan

¹มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา

¹Mahachulalongkornrajavidyalaya University Phayao Campus

Received: 2025-04-07

¹Corresponding Author's Email: sartsirin@gmail.com

Revised: 2025-04-09

Accepted: 2025-04-09

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาพันธุ์ข้าวและวิถีวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องในจังหวัดลำปาง 2) เพื่อพัฒนาระบบการจัดการด้านการผลิตพันธุ์ข้าวของชุมชนในพื้นที่ลุ่มน้ำจาง 3) เพื่อสร้างต้นแบบนวัตกรรมด้านการผลิตและเมล็ดพันธุ์ข้าวที่สอดคล้องกับวิถีวัฒนธรรมของชุมชนในอำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยใช้เครื่องมือวิจัย ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 3 กลุ่ม ได้แก่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั่วไป จำนวน 29 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้านการพัฒนาระบบการผลิตและเมล็ดพันธุ์ข้าว จำนวน 28 คน และ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการสร้างต้นแบบการผลิตข้าวและเมล็ดพันธุ์ข้าวอินทรีย์ จำนวน 24 คน การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการในลักษณะการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และใช้กระบวนการสร้างต้นแบบนวัตกรรมในการผลิตและพัฒนาพันธุ์ข้าวที่สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรมของชุมชน

ผลการวิจัย พบว่า

1) เมล็ดพันธุ์ข้าวที่สะท้อนวิถีวัฒนธรรมในจังหวัดลำปางมีลักษณะดังนี้ 1.1) ข้าวพื้นเมืองและวัฒนธรรมการบริโภคข้าวเป็นสัญลักษณ์ของความอุดมสมบูรณ์ สะท้อนความเชื่อและอัตลักษณ์ของชุมชน 1.2) กระบวนการผลิตข้าวยังคงยึดวิถีดั้งเดิม เช่น การใช้ปุ๋ยหมักจากธรรมชาติและใช้น้ำฝน ซึ่งช่วยในการอนุรักษ์พันธุ์ข้าวพื้นเมือง

และส่งเสริมเกษตรยั่งยืน 1.3) ปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตข้าว ได้แก่ ภูมิอากาศ ลักษณะของดิน แหล่งน้ำ การใช้เทคโนโลยี และการสนับสนุนจากภาครัฐ

2. กระบวนการจัดการการผลิตพันธุ์ข้าวในชุมชนมี 5 ขั้นตอน คือ 2.1) กระบวนการสำรวจและเก็บรวบรวมพันธุ์ข้าว เพื่อคัดเลือกพันธุ์ข้าวที่เหมาะสม เป็นพันธุ์ทนทานต่อโรคและแมลง และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการผลิตข้าว 2.2) กระบวนการเลือกพันธุ์และเตรียมเมล็ดพันธุ์ โดยการคัดแยกเมล็ดพันธุ์และทดสอบความงอก 2.3) กระบวนการผลิตเมล็ดพันธุ์ โดยการบริหารจัดการและดูแลเมล็ดพันธุ์ให้มีคุณภาพและเก็บเกี่ยวเวลาที่เหมาะสม 2.4) กระบวนการทดสอบคุณภาพเมล็ดพันธุ์ ทดสอบความงอก การทำความสะอาด คัดแยกเมล็ดพันธุ์ บำบัดอัตราการงอกและป้องกันการติดเชื้อ 2.5) กระบวนการบรรจุและเก็บรักษาเมล็ดพันธุ์ เพื่อป้องกันการปนเปื้อน เก็บรักษาในที่มิดชิดเหมาะสม

3. การสร้างต้นแบบนวัตกรรมการผลิตและเมล็ดพันธุ์ข้าว คือ 3.1) นวัตกรรมการปลูกข้าวอินทรีย์เชิงวัฒนธรรมเน้นอนุรักษ์และฟื้นฟูภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเลือกพันธุ์ข้าวที่เหมาะสม ทำนาแบบยั่งยืน การพัฒนาเครือข่ายและตลาดข้าวอินทรีย์ 3.2) นวัตกรรมการปลูกข้าวอินทรีย์เชิงสังคมและวัฒนธรรมผ่านกิจกรรมและการสนับสนุนจากภาครัฐ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และพัฒนาระบบการผลิตข้าวอินทรีย์ในชุมชน 3.3) นวัตกรรมการปลูกข้าวอินทรีย์เชิงเศรษฐกิจและสุขภาพ เพื่อผลิตข้าวอินทรีย์ที่มีคุณค่าทางโภชนาการ สร้างมูลค่าเพิ่ม และตระหนักรู้ประโยชน์ของข้าวอินทรีย์ผ่านสื่อท้องถิ่นและแพลตฟอร์มออนไลน์

คำสำคัญ: ต้นแบบนวัตกรรม; ระบบการผลิตข้าวและเมล็ดพันธุ์; วิถีวัฒนธรรมชุมชนลุ่มน้ำจำง

Abstract

Research Objectives were to; 1) study rice varieties and cultural practices related to rice in Lamphang Province. 2) develop a management process for rice seed production within the Loomnumchang communities. 3) establish an innovative model for culturally rooted rice and seed production in Mae Tha District, Lamphang Province. This study employed a mixed-methods research design. Research tools included in-depth interviews with three groups of informants ; a general group of 29 informants, a group of 28 informants involved in the development of rice seed production systems, and a key informant group of 24 individuals contributing to the creation of an organic rice seed production model. Data were analyzed using content analysis and a model-building process to develop innovations in rice and seed production aligned with local cultural contexts.

The research Findings revealed that;

1) The culturally significant rice seeds in Lampang Province were characterized by: 1.1) Local rice varieties and rice-related cultural practices symbolizing abundance and reflecting community beliefs and identities 1.2) Traditional rice production processes, such as the use of natural compost and rainwater, which contribute to the conservation of indigenous rice varieties and the promotion of sustainable agriculture 1.3) Factors influencing rice production include climate, soil conditions, water sources, the application of technology, and governmental support

2. The Community-Based Rice Seed Production Management Process consists of five stages: 2.1) The Survey and Collection of Rice Varieties Process – This involves identifying and collecting suitable rice varieties that are resistant to diseases and pests, while also promoting community participation in rice production. 2.2) The Variety Selection and Seed Preparation Process – This includes the selection and sorting of seeds, along with germination testing to ensure seed viability. 2.3) The Seed Production Process – This involves the management and care of rice seeds to maintain quality, as well as harvesting at the optimal time. 2.4) The Seed Quality Testing Process – This includes germination tests, seed cleaning, sorting, treatment to improve germination rates, and prevention of contamination or infection. 2.5) The Seed Packaging and Storage Process – This step ensures that seeds are stored in appropriate temperature-controlled environments to prevent contamination and maintain quality.

3. The Development of Innovative Models for Rice and Seed Production comprises: 3.1) Cultural Organic Rice Farming Innovation – This model emphasizes the conservation and revitalization of local wisdom by selecting appropriate rice varieties, promoting sustainable farming practices, and developing networks and markets for organic rice. 3.2) Socio-Cultural Organic Rice Farming Innovation – This focuses on engaging communities through activities and government support to strengthen relationships and enhance organic rice production within communities. 3.3) Economic and Health-Oriented Organic Rice Farming Innovation – This aims to produce nutritionally valuable organic rice, add economic value, and raise awareness of its benefits through local media and online platforms.

Keywords: Innovative Model; Rice and Seed System; Cultural Way of Loomnamchang Community

บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) มุ่งการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจที่ประเทศจุดเด่นจากความหลากหลายของฐานการผลิตที่สร้างมูลค่าการส่งออกสินค้าและบริการในตลาดโลก ร้อยละ 1.2 ซึ่งมูลค่าการส่งออกสินค้าเกษตรของประเทศสูงเป็นอันดับที่ 8 ของโลก โดยเฉพาะการส่งออกข้าวที่เป็นสินค้าทางการเกษตรของไทยอยู่ลำดับที่ 2 ของโลก แม้ว่าจุดอ่อนที่ของเศรษฐกิจไทยเกิดจากความล่าช้าโครงสร้างการผลิตในด้านการพัฒนาการผลิตและมูลค่าการผลิตให้กับภาคเกษตรกรรม เพื่อให้ภาคการผลิตและรายได้ต่อหัวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน แม้ว่าประเทศไทยจะเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเพาะปลูก เป็นพื้นที่ลุ่ม และข้าวเป็นแหล่งอาหารที่หล่อเลี้ยงคนในประเทศที่มีขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรมที่แสดงอัตลักษณ์ของข้าวที่ให้ความอุดมสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจก็ตาม (Nantaphanit, 2004)

แต่กระนั้นการผลิตข้าวของประเทศไทยยังประสบปัญหาด้านการผลิตที่ผลลัพธ์ได้ยังอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งปัจจัยการผลิตได้ผลการเกษตรต่ำเกิดจากปัญหาด้านแหล่งน้ำ ความล่าช้าด้านเทคโนโลยีในการผลิตและการบริหารจัดการ และปัจจัยทางด้านสังคมในชุมชน ฯลฯ แม้ประเทศไทยจะมีการวางนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการผลิตข้าว การกระจายข้าวและกลไกรองรับมาตรฐานพันธุ์ข้าวตั้งแต่ปี 2554 - 2558 Rice Department, Ministry of Agriculture and Cooperatives (2010) เพื่อนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาช่วยในการผลิตข้าว ลดต้นทุน เพิ่มผลผลิตในการทำนา โดยการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเข้ามาใช้ผสมผสานกับนวัตกรรมใหม่ๆ เช่น ข้อมูลพื้นที่ปลูก ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับดินในทุกนิเวศ สภาพภูมิอากาศ อุณหภูมิ ปริมาณฝน เมล็ดพันธุ์ วิธีการปลูก การดูแลรักษา การจัดการน้ำ การจัดการปุ๋ย วัชพืช โรคแมลงและการเก็บเกี่ยวผลผลิต ปัจจัยนี้ส่งผลให้ชุมชนเริ่มให้ความสนใจการลดต้นทุนการผลิตข้าว เพื่อให้เกิดการพัฒนาการผลิตข้าวทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพที่จะส่งผลต่อการสร้างรายได้ของเกษตรกรเพิ่มมากขึ้น (Rice Department, Ministry of Agriculture and Cooperatives, 2014)

การปลูกข้าวอินทรีย์ก็เช่นกัน เป็นระบบการทำเกษตรที่มุ่งเน้นให้เกิดความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจโดยเน้นปรับปรุง บำรุงดิน การเคารพ ต่อศักยภาพทางธรรมชาติของพืช สัตว์และระบบนิเวศทางการเกษตร Food Intelligence Center (2023) หลีกเลี่ยงการใช้สารเคมีสังเคราะห์ เป็นระบบหมุนเวียนการทรัพยากรในไร่นาให้เกิดประโยชน์สูงสุด Asarajao (2004) และใช้ภูมิปัญญาเพื่อบูรณาการให้เกิดประโยชน์กับการผลิตข้าวอินทรีย์ที่ปลอดภัย ไร้สารตกค้างที่จะเป็นอันตรายต่อผู้ผลิตและผู้บริโภค ไม่ทำให้สภาพแวดล้อมเสื่อมโทรม Department of Agriculture (2000) และมีขั้นตอนการผลิตที่มีอัตลักษณ์ของวัฒนธรรมข้าวในชุมชนตนเอง อย่างไรก็ตาม หลายชุมชนยังประสบปัญหาต่าง ๆ เช่น ระบบชลประทานไม่เพียงพอ สภาพดินเสื่อมโทรม และการใช้เมล็ดพันธุ์เก่าซ้ำหลายปี เป็นต้น จากการศึกษาเบื้องต้นพบว่า การปลูกข้าวที่มีความโดดเด่นตาม

นวัตกรรมข้าวสายพันธุ์เกิดขึ้นในวิถีชุมชน แต่ยังไม่มีการบริหารจัดการความรู้ด้านการผลิต การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับพื้นที่ (Setthaka et al. 2022)

การเพาะปลูกข้าวของประเทศไทยสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ฤดู คือ ฤดูนาปีและฤดูนาปรัง โดยกรรมวิธีการปลูกข้าวชุมชนลุ่มน้ำจางทำให้เกิดชนบทธรรมนิยมประเพณีและวัฒนธรรม สืบสานต่อกันมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะอาชีพทำนาเป็นอาชีพที่เปี่ยมไปด้วยจิตวิญญาณที่ได้รับการถ่ายทอดและสืบทอดมาจากบรรพบุรุษสู่ลูกหลาน และถือได้ว่าเป็นอาชีพที่เป็นกระดูกสันหลังของประเทศไทย สร้างความมั่นคงทางด้านอาหารและความ เป็นอยู่ที่ดีแก่ประชาชนทั่วไป โดยการปลูกข้าวจะให้ผลผลิตที่ดีจะต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง ทั้งปัจจัยด้านคุณภาพของดิน ปริมาณน้ำ และเทคโนโลยีที่ใช้สำหรับการเกษตร และสายพันธุ์ที่ดีที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ที่จะช่วยให้ผลผลิตสูง ต้านทานต่อโรค แมลงศัตรูพืช และได้เมล็ดข้าวที่มีคุณภาพดีตรงกับความต้องการของตลาด ในขณะที่ปัญหาที่พบในปัจจุบันชาวนาขาดแคลนเมล็ดพันธุ์ (seed) คุณภาพดี แม้ว่าจะมีชนิดพันธุ์ (variety) ที่ดีแล้วก็ตาม เพราะชาวนามักจะใช้เมล็ดพันธุ์ที่เก็บเกี่ยวไว้ใช้เองต่อเนื่องกันนานหลายปี ทำให้เมล็ดพันธุ์ไม่บริสุทธิ์ โดยเฉพาะชาวนาที่ไม่ทราบวิธีการคัดเลือก และเก็บรักษาเมล็ดพันธุ์อย่างไม่ถูกวิธี

ชุมชนลุ่มน้ำจาง ตำบลบ้านกิว อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง เป็นชุมชนที่เกษตรกรรมอินทรีย์ที่มีการส่งเสริม สนับสนุนและสืบทอดวัฒนธรรมข้าวอินทรีย์ที่เชื่อมโยงกับความเชื่อทางศาสนา พิธีกรรมและวัฒนธรรมท้องถิ่น สะท้อนอัตลักษณ์การผลิตข้าวและเมล็ดพันธุ์ข้าวอินทรีย์สายพันธุ์นาตามความเชื่อเรื่องพญานาคที่เป็นสัญลักษณ์แห่งความอุดมสมบูรณ์ ช่วยให้การเพาะปลูกข้าวเจริญเติบโตและได้ผลผลิตทางการเกษตรได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาต้นแบบนวัตกรรมระบบการผลิตและเมล็ดพันธุ์ข้าววิถีวัฒนธรรมของชุมชนลุ่มน้ำจาง อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง เพื่อสร้างต้นแบบนวัตกรรมการผลิตและเมล็ดพันธุ์ข้าววิถีวัฒนธรรมที่อาศัยทุนทางด้านภูมิปัญญาและภูมิวัฒนธรรมในการผลิตข้าวและการผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวสายพันธุ์นาที่เป็นข้าวอินทรีย์ของวัฒนธรรมชุมชน ที่สะท้อนให้เห็นอัตลักษณ์ คุณค่า ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้รับการสืบสานจากบรรพบุรุษมาสู่ปัจจุบันในการทำเกษตรอินทรีย์ที่สร้างความสมดุลให้แก่มนุษย์ สังคมและธรรมชาติ ตลอดจนสามารถระดับเศรษฐกิจฐานรากของชุมชนให้สามารถพัฒนาและพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเมล็ดพันธุ์ข้าววิถีวัฒนธรรมในจังหวัดลำปาง
2. เพื่อพัฒนาระบบการจัดการการผลิตพันธุ์ข้าวของชุมชนลุ่มน้ำจาง อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง
3. เพื่อสร้างต้นแบบนวัตกรรมการผลิตและเมล็ดพันธุ์ข้าววิถีวัฒนธรรมของชุมชนลุ่มน้ำจาง อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้มีขั้นตอนในการศึกษา ดังนี้

1. วิธีการวิจัย การศึกษาวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ประกอบด้วยการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก ประชุมกลุ่มย่อย และปฏิบัติการ เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการการผลิตพันธุ์ข้าวและสร้างต้นแบบนวัตกรรมการผลิตและเมล็ดพันธุ์ข้าววิถีวัฒนธรรมของชุมชนลุ่มน้ำจาง อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง ดังนี้

1.1 การศึกษาเอกสาร คือ ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง หนังสือรายงานการวิจัย รายงานการประชุม เพื่อนำไปสู่การสร้างเครื่องมือการวิจัยทั้งแบบสัมภาษณ์ การประชุมกลุ่มย่อย และปฏิบัติการ

1.2 การสำรวจเมล็ดพันธุ์ข้าววิถีวัฒนธรรมในจังหวัดลำปาง เพื่อนำไปสู่พัฒนากระบวนการจัดการการผลิตพันธุ์ข้าวของชุมชนลุ่มน้ำจาง อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง

1.3 สันทนากลุ่มเป้าหมาย เพื่อช่วยระดมความเห็นเกี่ยวกับพัฒนากระบวนการจัดการการผลิตพันธุ์ข้าวของชุมชนลุ่มน้ำจาง อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง

2. พื้นที่การวิจัย ได้แก่ ชุมชนฮักน้ำจาง บ้านนาแก้ว ตำบลบ้านแก้ว อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง ซึ่งเป็นชุมชนต้นแบบที่ตระหนักคุณค่าทางภูมิวัฒนธรรม ทั้งทางด้านประวัติศาสตร์ ความเชื่อ วิถีความเป็นอยู่ และการส่งเสริมให้สมาชิกได้หันมาสนใจการทำเกษตรอินทรีย์ด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น

3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การศึกษาครั้งนี้ได้แบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญออก 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในเชิงคุณภาพ จำนวน 29 คน และ 2) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญการพัฒนาระบบการผลิตและเมล็ดพันธุ์ข้าว จำนวน 28 คน 3) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญการสร้างต้นแบบการผลิตข้าวและเมล็ดพันธุ์ข้าวอินทรีย์ จำนวน 24 คน

4. คณะผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คนตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อนำไปสู่การสำรวจความเห็นของเกษตรกรในจังหวัดลำปาง

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย ดังนี้

5.1 การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การสร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ เพื่อสำรวจความเห็นเกี่ยวกับการใช้เมล็ดพันธุ์ข้าววิถีวัฒนธรรมในจังหวัดลำปาง

5.2 คัดเลือกเป้าหมายแต่ละพื้นที่แบบเจาะจง สรุปรูปข้อมูลและความเห็นเมล็ดพันธุ์ข้าววิถีวัฒนธรรมในจังหวัดลำปางมาสู่พื้นที่เป้าหมาย เพื่อดูแบบการพัฒนาระบบการจัดการการผลิตพันธุ์ข้าว และสร้างต้นแบบนวัตกรรมการผลิตและเมล็ดพันธุ์ข้าวของชุมชนลุ่มน้ำจาง อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง

5.3 การปฏิบัติการผลิตข้าวและเมล็ดพันธุ์ ในพื้นที่แปลงทดลอง ฝัาติดตาม ประเมินผลการวิจัย เพื่อวิเคราะห์การสร้างต้นแบบนวัตกรรมการผลิตและเมล็ดพันธุ์ข้าวตามวิถีวัฒนธรรมของชุมชน

5.4 การสรุปองค์ความรู้จากการลงพื้นที่และการประมวลภาพนิ่ง

5.5 การเผยแพร่บทความวิจัยและจัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

5.6 การวิเคราะห์ข้อมูล คณะผู้วิจัยได้มีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา คณะผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ที่ได้จากการศึกษาเอกสาร เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากหนังสือ ตำราและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีความสอดคล้องกับการพัฒนากระบวนการจัดการการผลิตพันธุ์ข้าวของชุมชนลุ่มน้ำจาง อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง 2) การวิเคราะห์เชิงกระบวนการการสร้างต้นแบบนวัตกรรมการผลิตและเมล็ดพันธุ์ข้าววิถีวัฒนธรรมของชุมชนลุ่มน้ำจาง อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง

ผลการวิจัย

1. เมล็ดพันธุ์ข้าววิถีวัฒนธรรมในจังหวัดลำปางสะท้อนความเชื่อและวัฒนธรรมในท้องถิ่น โดยลักษณะและกระบวนการส่งเสริมการอนุรักษ์พันธุ์ข้าวพื้นเมืองกับวิถีชีวิตเกษตรกรรมที่ยั่งยืน ดังนี้

1.1) วัฒนธรรมข้าวในจังหวัดลำปาง โดยข้าวเป็นสัญลักษณ์ของวิถีชีวิตและความอุดมสมบูรณ์ และมีบทบาทสำคัญในประเพณี พิธีกรรม และศิลปกรรมที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของชุมชน เช่น ข้าวหอมมะลิ, ข้าวเหนียวสันป่าตอง และข้าวพื้นเมืองที่มีความหลากหลายและสะท้อนภูมิปัญญาท้องถิ่น ชุมชนในจังหวัดลำปางมีการร่วมมือกันอนุรักษ์พันธุ์ข้าวพื้นเมืองที่มีรสชาติและคุณสมบัติที่เฉพาะตัว ซึ่งสะท้อนถึงการพึ่งพาตนเองและการรักษาอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมในท้องถิ่น

1.2) การผลิตข้าวและเมล็ดพันธุ์ข้าว โดยจังหวัดลำปางมีการเพาะปลูกแบบดั้งเดิมที่อาศัยปุ๋ยหมักจากธรรมชาติและน้ำฝน มีพิธีกรรมและความเชื่อเกี่ยวกับข้าวที่ถือเป็นสิ่งศักดิ์สิทธิ์ในพิธีกรรมทางศาสนา มีการปลูกข้าวในระบบชุมชนที่มีการแบ่งปันความรู้และการดูแลรักษาพื้นที่การเกษตรร่วมกันในชุมชน มีการอนุรักษ์พันธุ์ข้าวท้องถิ่นที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และการบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพในการเพิ่มผลผลิต

1.3) ปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตข้าวและเมล็ดพันธุ์ข้าว ทั้งปัจจัยทางธรรมชาติที่เป็นสภาพภูมิอากาศ ดิน และแหล่งน้ำเป็นปัจจัยสำคัญในการปรับตัวและการผลิตข้าวในลำปาง ปัจจัยทางเศรษฐกิจ การสนับสนุนจากภาครัฐและการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ปัจจัยทางสังคม การศึกษาและการถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตข้าว การใช้เทคโนโลยี การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการเพาะปลูก เช่น เครื่องมือการเกษตรและการวิจัย และการสนับสนุนจากรัฐบาล การสนับสนุนจากภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเพิ่มผลผลิตและยกระดับการผลิตข้าว ซึ่งการปลูกข้าวและการอนุรักษ์พันธุ์ข้าวในจังหวัดลำปางเป็นส่วนสำคัญของวิถีชีวิตของชุมชนที่มีทั้งความเชื่อและความรู้ทางการเกษตรที่ส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น เมล็ดพันธุ์ข้าวไม่เพียงแต่เป็นสิ่งที่ใช้ในการผลิตข้าวเท่านั้น แต่ยังเป็นสัญลักษณ์ของวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงกับความเจริญรุ่งเรืองและการรักษาความหลากหลายทางชีวภาพ โดยกระบวนการผลิตข้าวในลำปางมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างธรรมชาติ เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่มีการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน เพื่อความยั่งยืนและความมั่นคงทางอาหารในอนาคต

2. การพัฒนากระบวนการจัดการการผลิตพันธุ์ข้าวของชุมชนลุ่มน้ำจาง อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง มีขั้นตอนการพัฒนาและจัดการการผลิตข้าวออก 5 ขั้นตอน คือ

1) กระบวนการสำรวจและเก็บรวบรวมพันธุ์ข้าว เน้นการคัดเลือกและพัฒนาพันธุ์ข้าวที่เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นและส่งเสริมความยั่งยืนในการผลิตข้าว คือ 1.1) การสำรวจและเก็บรวบรวมพันธุ์ข้าว โดยสัมภาษณ์กลุ่มเกษตรกรเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปลูก การดูแลรักษา และการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการผลิตข้าว 1.2) การเก็บรวบรวมพันธุ์ข้าว เกษตรกรและนักวิจัยจะเก็บตัวอย่างพันธุ์ข้าวที่มีคุณสมบัติเด่น ทั้งในด้านพันธุ์กรรม และคุณภาพของเมล็ดพันธุ์ รวมทั้งเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการปลูกและผลผลิตของพันธุ์ข้าวแต่ละชนิด เพื่อศึกษาความเหมาะสมในการปลูกในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ 1.3) การเลือกพันธุ์ข้าวที่เหมาะสมกับชุมชน การคัดเลือกพันธุ์ข้าวที่ทนทานต่อโรค แมลง และสภาพอากาศที่หลากหลาย เช่น การทนทานต่อความแห้งแล้งหรือความชื้นสูง โดยเลือกพันธุ์ข้าวที่มีผลผลิตสูงและเหมาะสมกับพื้นที่การเกษตรในชุมชนลุ่มน้ำจาง อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง 1.4) การถ่ายทอดความรู้และการมีส่วนร่วมของชุมชน การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างเกษตรกรและผู้เชี่ยวชาญ รวมถึงการจัดอบรมและสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตข้าว และการสร้างกลุ่มเกษตรกรในแต่ละพื้นที่เพื่อร่วมมือในการพัฒนาผลผลิตและแลกเปลี่ยนความรู้ 1.5) การจัดการข้อมูลและการศึกษา การพัฒนาระบบจัดการข้อมูลที่ช่วยสนับสนุนการผลิตข้าวและการพัฒนาพันธุ์ข้าวให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการเก็บข้อมูลที่มีประโยชน์เพื่อช่วยให้เกษตรกรสามารถผลิตข้าวที่มีคุณภาพสูง ลดความเสี่ยง และเพิ่มรายได้ให้กับชุมชน

2) กระบวนการการเลือกพันธุ์และเตรียมเมล็ดพันธุ์ โดยมีขั้นตอน คือ 2.1) การเลือกพันธุ์ข้าวที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเลือกคุณสมบัติของดินในพื้นที่ปลูก และพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความต้านทานต่อโรคและแมลง เพื่อลดการใช้สารเคมี และความนิยมในตลาด ซึ่งจะเลือกพันธุ์ที่ให้ผลผลิตสูง และมีความหลากหลายทางชีวภาพเพื่อกระจายความเสี่ยง 2.2) การเตรียมเมล็ดพันธุ์ หลังการเลือกพันธุ์ข้าวที่เหมาะสม การเตรียมเมล็ดพันธุ์ต้องมีการตรวจสอบคุณภาพ 2.3) การทดสอบความงอกของเมล็ดพันธุ์ โดยเมล็ดพันธุ์จะถูกนำมาทดสอบในสภาพแวดล้อมที่มีความชื้นและอุณหภูมิที่เหมาะสม 2.4) การปลูกเมล็ดพันธุ์ที่ได้รับการคัดเลือกและเตรียมอย่างดีนำไปปลูกในพื้นที่ โดยการเลือกพันธุ์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและการเตรียมเมล็ดพันธุ์อย่างถูกวิธีจะช่วยให้ข้าวเจริญเติบโตได้ดี ลดการใช้สารเคมี และมีผลผลิตที่ดีต่อทั้งเกษตรกรและตลาด ซึ่งจะส่งผลต่อการตัดสินใจในการเพาะปลูกของเกษตรกรในชุมชน

3) กระบวนการการผลิตเมล็ดพันธุ์ มีขั้นตอนดำเนินการ คือ 3.1) การคัดเลือกพันธุ์ข้าวที่มีคุณภาพเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของเกษตรกร ทนทานต่อโรคและแมลง ให้ผลผลิตดี และเมล็ดพันธุ์มาจากแหล่งผลิตที่น่าเชื่อถือ 3.2) การปลูกข้าวเพื่อการผลิตเมล็ดพันธุ์ต้องเลือกพื้นที่เหมาะสมและบริหารจัดการน้ำอย่างดี ป้องกันการปนเปื้อนหรือการปนพันธุ์ โดยการเตรียมดินด้วยการไถและใส่ปุ๋ยอินทรีย์ก่อนปลูก ระยะห่างต้นข้าวต้องเหมาะสมเพื่อให้เติบโตและลดโอกาสเกิดโรคหรือการปนเปื้อน 3.3) การดูแลและบำรุงต้องบริหาร

จัดการน้ำให้เหมาะสมในช่วงการเจริญเติบโต ควบคุมโรคและแมลง และการใส่ปุ๋ยชีวภาพ 3.4) การเก็บเกี่ยวเมล็ดพันธุ์ข้าวในเวลาที่เหมาะสม เมื่อเมล็ดพันธุ์สุกเต็มที่ คัดแยกเมล็ดพันธุ์ที่เสียหายออก และเก็บรักษาเมล็ดพันธุ์ในถังที่ปิดสนิทเพื่อป้องกันการปนเปื้อน 3.5) การติดตามและควบคุมคุณภาพเมล็ดพันธุ์ เพื่อให้มั่นใจว่าเมล็ดพันธุ์ยังคงคุณภาพ และติดตามผลการปลูกเพื่อประเมินว่าพันธุ์ข้าวสามารถให้ผลผลิตตามคาดหวังหรือไม่ กระบวนการนี้ต้องการการดูแลอย่างพิถีพิถันตั้งแต่การเลือกพันธุ์ข้าว การปลูก การดูแลรักษา จนถึงการเก็บเกี่ยวและการควบคุมคุณภาพของเมล็ดพันธุ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เมล็ดพันธุ์ข้าวมีความสมบูรณ์พร้อมใช้งานในการเพาะปลูกในอนาคต

4) กระบวนการทดสอบคุณภาพเมล็ดพันธุ์ประกอบด้วย 4.1) เก็บเกี่ยวเมล็ดพันธุ์ในช่วงเวลาที่เมล็ดพันธุ์สุกเต็มที่และแห้งพอสมควร เพื่อให้ได้เมล็ดพันธุ์ที่มีคุณภาพดี และต้องคัดแยกเมล็ดพันธุ์ข้าวออกจากพันธุ์อื่น เพื่อป้องกันการปนเปื้อน 4.2) การทำความสะอาดเมล็ดพันธุ์ เพื่อกำจัดสิ่งแปลกปลอมและป้องกันการแพร่กระจายของโรคและแมลงที่อาจทำลายพืช 4.3) การคัดแยกเมล็ดพันธุ์ที่มีคุณภาพที่มีลักษณะดี อาจใช้เทคโนโลยีที่ช่วยตรวจสอบขนาดและน้ำหนักของเมล็ด 4.4) การทดสอบความงอกของเมล็ดพันธุ์ต้องผ่านการทดสอบความงอกในสภาพแวดล้อมที่มีความชื้นและอุณหภูมิที่เหมาะสม เพื่อให้เกษตรกรมั่นใจว่าจะได้ผลผลิตที่ดี 4.5) การบำบัดและการรักษาเมล็ดพันธุ์ โดยการแช่เมล็ดพันธุ์ในสารเคมีที่ปลอดภัยหรือการใช้สารชีวภาพเพื่อเพิ่มอัตราการงอกและป้องกันการติดเชื้อ 4.6) การเก็บรักษาเมล็ดพันธุ์ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและในภาชนะที่ดี เพื่อป้องกันความชื้นสะสมที่อาจทำให้เกิดเชื้อรา และทำให้เมล็ดพันธุ์สามารถงอกและเจริญเติบโตได้ดีในฤดูกาลถัดไป 4.7) การติดตามและตรวจสอบคุณภาพเมล็ดพันธุ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อการติดตามคุณภาพเมล็ดพันธุ์อย่างต่อเนื่องช่วยให้อุ่นใจว่าเมล็ดพันธุ์ที่ใช้ในการปลูกมีคุณภาพดี

5) กระบวนการการบรรจุและเก็บรักษาเมล็ดพันธุ์ข้าว โดยมีขั้นตอน คือ 5.1) การบรรจุเมล็ดพันธุ์ข้าวในอุปกรณ์บรรจุที่เหมาะสม ระบายอากาศได้ดี ป้องกันการสะสมความชื้น ปิดฝาได้สนิท เก็บเมล็ดพันธุ์ในที่แห้ง เพื่อป้องกันการเสื่อมสภาพ ติดฉลากและบันทึกข้อมูลชื่อพันธุ์ วันที่เก็บเกี่ยว วันที่บรรจุ เพื่อสะดวกในการติดตามคุณภาพในระยะยาว 5.2) การเก็บรักษาเมล็ดพันธุ์ข้าวในสภาพแวดล้อมที่มีอุณหภูมิประมาณ 10 – 15°C ควบคุมความชื้นในที่เก็บไม่เกิน 12 – 14% เพื่อป้องกันการเจริญเติบโตของเชื้อรา เก็บในที่ที่มีการระบายอากาศดีและมีดเพื่อหลีกเลี่ยงการสัมผัสแสงแดดโดยตรง 5.3) การตรวจสอบคุณภาพเมล็ดพันธุ์สม่ำเสมอทุก 6 เดือนเพื่อให้มั่นใจว่าเมล็ดพันธุ์ที่เก็บรักษามีคุณภาพดีและยังสามารถใช้ปลูกได้ในอนาคต 5.4) การหมุนเวียนเมล็ดพันธุ์ เพราะเมล็ดพันธุ์ที่เก็บไว้นานอาจสูญเสียอัตราการงอก การหมุนเวียนการใช้เมล็ดพันธุ์ใหม่จึงช่วยให้ผลผลิตจากการปลูกมีประสิทธิภาพมากขึ้น และ 5.5) การติดตามและบันทึกข้อมูลการเก็บรักษาเมล็ดพันธุ์ เพื่อสะดวกในการติดตามและประเมินคุณภาพเมล็ดพันธุ์

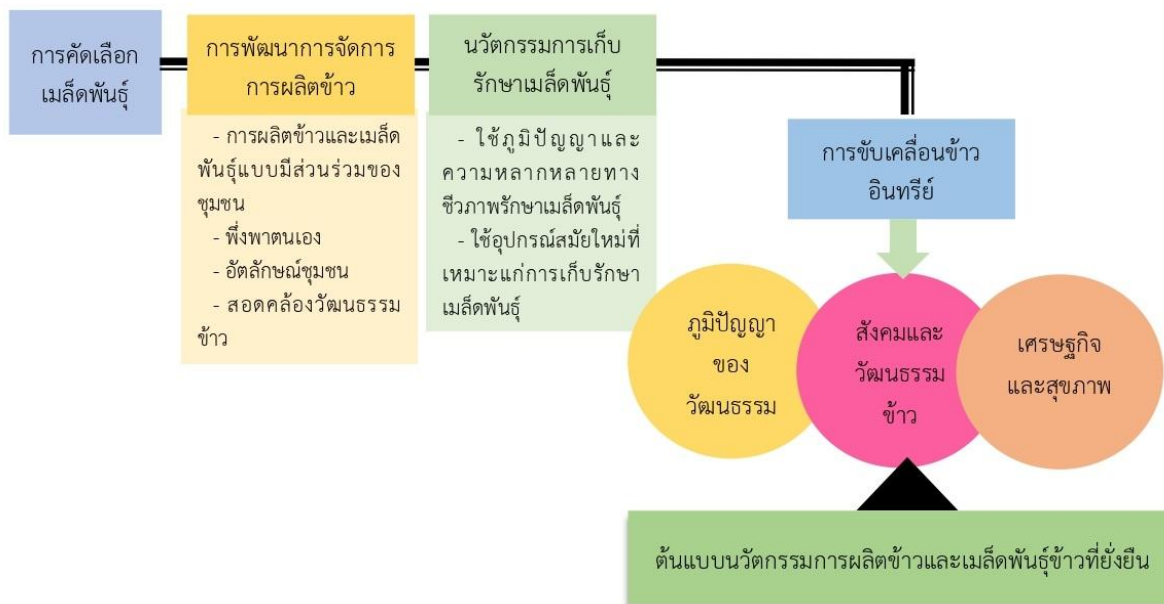
3. การส่งเสริมระบบการผลิตข้าวและเมล็ดพันธุ์ข้าวตามวิถีวัฒนธรรมของชุมชนลุ่มน้ำจาง อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง สามารถจำแนกออกได้ 3 อย่าง คือ

1. การผลิตข้าวอินทรีย์ในชุมชนลุ่มน้ำจางได้รับการพัฒนาและส่งเสริมผ่านกระบวนการที่เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนในทุกขั้นตอน ได้แก่ 1.1) การเพิ่มทักษะด้านเกษตรอินทรีย์ ให้ความรู้เกี่ยวกับการเพาะปลูกข้าวอินทรีย์และลดค่าใช้จ่ายในการผลิต เช่น การทำปุ๋ยหมัก ปุ๋ยชีวภาพ และการจัดการศัตรูพืชแบบธรรมชาติ 1.2) การสนับสนุนและส่งเสริมการปลูกข้าวอินทรีย์ โดยชุมชนได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมถึงการสนับสนุนเมล็ดพันธุ์และกองทุนการเกษตรอินทรีย์ 1.3) การปลูกจิตสำนึกอนุรักษ์วัฒนธรรมข้าว เพื่อรักษาความเชื่อและประเพณีดั้งเดิมที่เกี่ยวข้องกับการปลูกข้าว เพื่อป้องกันปัญหาทางสังคมและสิ่งแวดล้อม เช่น การปนเปื้อนสารเคมี

2. แนวทางการผลิตข้าวอินทรีย์ที่มีอัตลักษณ์ในชุมชนลุ่มน้ำจาง คือ 2.1) การส่งเสริมวัฒนธรรมข้าว เพื่อรักษาภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับการปลูกข้าวและสร้างเอกลักษณ์ 2.2) การสร้างคุณค่าในวัฒนธรรมข้าว โดยการนำความหลากหลายทางชีวภาพมาปรับใช้ในการทำนาเพื่อสร้างความสมดุลในทุกมิติ 2.3) การสร้างความเชื่อมั่นในข้าวอินทรีย์ เพื่อให้เห็นถึงความปลอดภัยของผลผลิตข้าวอินทรีย์ที่ปราศจากสารเคมี 2.4) การสร้างความสามัคคีในชุมชน เพื่อร่วมแรงร่วมใจกันในการทำเกษตรกรรมตั้งแต่ต้นจนถึงผลผลิตสุดท้าย เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในชุมชน

3. แนวทางการสร้างรายได้จากการผลิตข้าวอินทรีย์ คือ 3.1) การผลิตและจำหน่ายเมล็ดพันธุ์ข้าวที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับตลาด โดยสามารถจัดตั้งกลุ่มหรือธนาคารข้าว 3.2) ช่องทางการจำหน่ายข้าวอินทรีย์ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น ตลาดในพื้นที่ สื่อออนไลน์หรือผ่านตัวแทนจำหน่าย เพื่อกระจายสินค้าสู่ผู้บริโภค 3.3) การแปรรูปข้าวอินทรีย์ เพื่อเพิ่มมูลค่าหรือผลิตภัณฑ์อื่น ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค 3.4) การสร้างเครือข่ายตลาดข้าวอินทรีย์ในการจำหน่ายผ่านภาครัฐ เอกชนหรือแหล่งท่องเที่ยว รวมถึงการออกแสดงนิทรรศการผลิตภัณฑ์ข้าวอินทรีย์เพื่อสร้างรายได้ให้กับชุมชน

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 ต้นแบบนวัตกรรมการผลิตข้าวและเมล็ดพันธุ์ข้าววิถีวัฒนธรรมของชุมชน

จะเห็นได้ว่า ต้นแบบนวัตกรรมระบบการผลิตและเมล็ดพันธุ์ข้าววิถีวัฒนธรรมของชุมชนลุ่มน้ำจาง อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง มีลักษณะดังนี้

1. การคัดเลือกเมล็ดพันธุ์ โดยเมล็ดพันธุ์จะต้องมีคุณภาพที่ดี ตรงกับความต้องการของชุมชน เหมาะกับสภาพแวดล้อมที่จะเพาะปลูกข้าว ซึ่งคุณภาพเมล็ดพันธุ์ข้าวอินทรีย์จะส่งผลต่อการเจริญเติบโตและผลผลิตของข้าวในอนาคต และเมล็ดพันธุ์ข้าวอินทรีย์ที่ดีจะมีคุณสมบัติ คือ เมล็ดพันธุ์ต้องมีอัตราการงอกสูง เพื่อให้ต้นข้าวเจริญเติบโตดี ปลอดภัยปราศจากเชื้อราหรือสารพิษตกค้าง เช่น ยาฆ่าแมลงหรือปุ๋ยเคมี เมล็ดพันธุ์ควรเป็นพันธุ์ที่ทนทานต่อโรคและแมลง และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม เมล็ดพันธุ์ไม่มีสิ่งเจือปน เช่น หิน ดินหรือวัชพืช ต้องเก็บรักษาในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเพื่อรักษาคุณภาพเมล็ดพันธุ์ เพราะเมล็ดพันธุ์ที่ดีจะช่วยให้ผลผลิตมีคุณภาพและยั่งยืนในการเกษตรอินทรีย์

2. การพัฒนาการจัดการการผลิตข้าว โดยชุมชนจะต้องมีกระบวนการจัดการการผลิตข้าวให้เหมาะสม โดยมุ่งเน้นให้เกิดการผลิตข้าวและเมล็ดพันธุ์แบบมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน ร่วมใจกันตัดสินใจและดำเนินการผลิตข้าวอินทรีย์ ให้ความรู้แก่สมาชิกในชุมชน สร้างความเข้าใจในการทำเกษตร

ที่ยั่งยืนในการพึ่งพาตนเอง เป็นเกษตรปลอดสารเคมี ดำรงรักษาไว้ซึ่งอัตลักษณ์ชุมชนในกระบวนการผลิตข้าวและเมล็ดพันธุ์ตามแบบเฉพาะของตนเอง ทั้งทางด้านจารีต ประเพณีและพิธีกรรมที่ยึดถือปฏิบัติสืบทอดกันมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

3. นวัตกรรมในการเก็บรักษาเมล็ดพันธุ์ การเกษตรยุคใหม่ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำเกษตรกรรมมากยิ่งขึ้น แต่กระนั้นอาจจะเร็วจนกลุ่มเกษตรกรไม่ทันปรับตัวตามตัวความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ตลอดถึงอุปกรณ์ เครื่องมือทางการเกษตรมีราคาค่อนข้างสูง ทำให้เกษตรกรเกิดปัญหาค่าใช้จ่ายและหนี้สินทางการเกษตร ดังนั้น นวัตกรรมในการเก็บรักษาเมล็ดพันธุ์ต้องอาศัยภูมิปัญญาจากการนำพืชสมุนไพรต่าง ๆ โดยใช้ไม้เถี่ยะปูนขาวหรือลูกเหม็น เพื่อช่วยรักษาคุณภาพของเมล็ดพันธุ์ให้สมบูรณ์ ป้องกันมิให้เกิดเชื้อราหรือแมลงที่จะเข้าไปกัดกินเมล็ดพันธุ์ และใช้อุปกรณ์สมัยใหม่ที่ได้จากท้องตลาดและง่ายต่อการเก็บรักษาเมล็ดพันธุ์ เช่น ถังพลาสติก แล็กซีน เป็นต้น ซึ่งนวัตกรรมในการรักษาจึงเป็นการภูมิความรู้ท้องถิ่นและทรัพยากรในชุมชนให้เกิดประโยชน์ในการรักษาคุณสมบัติของเมล็ดพันธุ์ให้อยู่คู่กับชุมชนต่อไป

4. การขับเคลื่อนข้าวอินทรีย์ การปลูกข้าวอินทรีย์จะต้องขับเคลื่อนจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และชุมชน เพื่อให้เกิดการทำเกษตรที่เกิดความยั่งยืนและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีต่อเกษตรกร โดยการขับเคลื่อนการปลูกข้าวจะต้องขับเคลื่อนการปลูกข้าวอินทรีย์เชิงภูมิปัญญาของวัฒนธรรมข้าวที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม อนุรักษ์พันธุ์ข้าวชุมชนที่สามารถช่วยให้เกิดความมั่นคงทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม การขับเคลื่อนการปลูกข้าวอินทรีย์เชิงสังคมและวัฒนธรรม โดยการฟื้นฟูวิถีชีวิตและประเพณีการปลูกข้าวอินทรีย์จะก่อให้เกิดในเชิงอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมจากการผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตและการส่งต่อความรู้ให้กับคนรุ่นหลัง และการขับเคลื่อนการปลูกข้าวอินทรีย์เชิงเศรษฐกิจและสุขภาพที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตในการสร้างรายได้และสามารถช่วยรักษาความหลากหลายทางชีวภาพในชุมชน ส่งต่อให้ผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัยต่อเกษตรกร ชุมชน และผู้บริโภค และนำไปสู่การสร้างต้นแบบนวัตกรรมการผลิตข้าวและเมล็ดพันธุ์ข้าวที่ยั่งยืนต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ต้นแบบนวัตกรรมระบบการผลิตและเมล็ดพันธุ์ข้าววิถีวัฒนธรรมของชุมชนลุ่มน้ำจำจ อำเภอมะเทะ จังหวัดลำปาง” สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. การผลิตและการเก็บรักษาเมล็ดพันธุ์ข้าวในจังหวัดลำปางมิใช่แค่กระบวนการการสร้างผลผลิตทางการเกษตรเท่านั้น แต่ยังสะท้อนความเชื่อและวัฒนธรรมในชุมชน ที่ปฏิบัติและการส่งต่อภูมิปัญญาท้องถิ่นในการอนุรักษ์พันธุ์ข้าวพื้นเมืองและวิถีชีวิตเกษตรกรรมที่ยั่งยืน ซึ่งวัฒนธรรมข้าวในจังหวัดลำปางถือเป็นสัญลักษณ์สำคัญของวิถีชีวิตชุมชนและความอุดมสมบูรณ์ เพราะข้าวเป็นอาหารหลักที่มีบทบาทด้านพิธีกรรมที่สะท้อนถึงภูมิปัญญา

ท้องถิ่นในการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ และเป็นการรักษาอัตลักษณ์ความเป็นท้องถิ่น โดยการผลิตข้าวและเมล็ดพันธุ์ข้าวจะใช้อุปกรณ์และวิธีการที่เป็นมิตรกับธรรมชาติ เช่น การใช้ปุ๋ยหมักจากธรรมชาติและการพึ่งพาน้ำฝน อีกทั้งยังมีพิธีกรรมและความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับข้าว ทำให้การปลูกข้าวมิใช่แค่การเกษตรเท่านั้น แต่ยังมีคุณค่าทางศาสนาและจิตใจของคนในชุมชน ทำให้สมาชิกในชุมชนเกิดการมีส่วนร่วม เกิดการแบ่งปัน และช่วยกันดูแลภูมิปัญญาและวิถีชีวิตการทำนาร่วมกัน สอดคล้องกับ Tahom, Dhurat and Wongsas, (2019) ได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพเกษตรกรโดยใช้หลักเกษตรกรรมยั่งยืนที่เน้นการลดต้นทุนการผลิตโดยการทำปุ๋ยอินทรีย์และจุลินทรีย์สังเคราะห์แสงที่ช่วยฟื้นฟูสภาพดิน และลดการใช้สารเคมี โดยเกษตรกรจะรวมกลุ่มในการเรียนรู้ร่วมกันและช่วยส่งเสริมการผลิตแบบยั่งยืน เพราะการใช้ปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพช่วยลดต้นทุนและแสดงให้เห็นถึงผลดีของการประยุกต์ใช้วิธีการเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมให้ชุมชนพึ่งตนเองได้มากขึ้น และยังเป็นการรักษาพันธุ์ข้าวท้องถิ่นให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตข้าวและเมล็ดพันธุ์ข้าวในจังหวัดลำปางมีปัจจัยหลายอย่าง เช่น สภาพภูมิอากาศ ดิน และแหล่งน้ำ เป็นต้น และการศึกษาการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ด้านเกษตรกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตข้าว เช่น เครื่องมือการเกษตรและการวิจัยทางการเกษตรใช้เสริมสร้างผลผลิตและมีคุณภาพสูงขึ้น สอดคล้องกับ Tungpitakkrai and Thanaritpaisan, (2022) ได้ศึกษาการผลิตข้าวในแปลงใหญ่โดยใช้เทคโนโลยีและเครื่องจักรกล โดยใช้วัสดุและวัตถุดิบในท้องถิ่นเพื่อปรับปรุงดินและควบคุมคุณภาพผลผลิต การบริหารจัดการที่มีระบบและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการส่งเสริมการผลิตข้าว ซึ่งทำให้เกษตรกรสามารถพึ่งพาตนเอง ส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิต รวมถึงปัจจัยทางเศรษฐกิจที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐที่ช่วยผลักดันให้เกษตรกรตัดสินใจปลูกข้าวอินทรีย์ในมิติต่างๆ ทั้งมิติทางด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม สอดคล้อง Chaiubon, Wisianrat and Pensuk, (2020) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการปลูกข้าวแบบอินทรีย์ แบบปลอดภัย และแบบเคมีของเกษตรกร โดยปัจจัยด้านสุขภาพและการตลาดมีผลต่อการตัดสินใจของเกษตรกร โดยเฉพาะปัจจัยตลาดที่เกษตรกรต้องพิจารณาความเสี่ยงในการเลือกวิธีการปลูกข้าว เพราะการปลูกข้าวแบบเคมีต้องเผชิญกับปัญหาด้านนโยบายภาครัฐและแรงงาน แม้ว่าวิธีการปลูกข้าวจะง่ายและต้นทุนต่ำในระยะสั้น แต่จะก่อปัญหาทางสังคมและเศรษฐกิจในระยะยาว อีกทั้งการปลูกข้าวอินทรีย์สร้างความสัมพันธ์ระหว่างธรรมชาติ เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และเป็นการอนุรักษ์พันธุ์ข้าว ช่วยส่งเสริมความมั่นคงทางอาหารและสร้างความยั่งยืนให้กับชุมชนได้

2. การพัฒนากระบวนการจัดการการผลิตพันธุ์ข้าวของชุมชนลุ่มน้ำจาง อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปางสามารถช่วยให้เกษตรกรได้ผลผลิตข้าวที่มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการในตลาด โดยเริ่มจากการสำรวจและเก็บรวบรวมพันธุ์ข้าวที่มีคุณภาพสูงและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในพื้นที่ จากการสัมภาษณ์เกษตรกรและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปลูกข้าวและการเลือกพันธุ์ข้าว เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและยั่งยืนในการผลิต

ข้าว สอดคล้องกับ Srisomphan, Thongsuk and Khaengkhan, (2022) ได้ศึกษาการยอมรับระบบการผลิตข้าวอินทรีย์ของเกษตรกรที่มีทัศนคติด้านสุขภาพ และมุ่งเน้นการพัฒนาการผลิตข้าวด้วยการศึกษาข้อมูล การศึกษาดูงาน และการเป็นสมาชิกกลุ่มเกษตรกร เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำเกษตรแบบที่พึ่งพาตนเองและเป็นวิธีการเพื่อส่งเสริมสุขภาพและความยั่งยืน ทำให้เข้าใจวิธีการเลือกพันธุ์และเตรียมเมล็ดพันธุ์ในการเพาะปลูก ซึ่งเมล็ดพันธุ์จะต้องต้านทานโรคและแมลง ผลผลิตสูง และเหมาะสมกับสภาพดินและน้ำ การทดสอบความงอกของเมล็ดพันธุ์และการทำความสะอาดเมล็ดพันธุ์เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนปลูก

การผลิตเมล็ดพันธุ์เป็นกระบวนการปลูกข้าว โดยเกษตรกรจะต้องรู้และเข้าใจถึงการเลือกพื้นที่ปลูกและการจัดการน้ำ วิธีป้องกันการปนเปื้อนจากพันธุ์ข้าวอื่น ๆ และดูแลการเจริญเติบโตของพืชข้าวอย่างพิถีพิถัน เช่น การใช้ปุ๋ยชีวภาพและการควบคุมโรคและแมลงจะช่วยให้ได้เมล็ดพันธุ์ที่มีคุณภาพสูง เป็นต้น ซึ่งการผลิตเมล็ดพันธุ์จะต้องอาศัยเทคนิคและความรู้ของเกษตรกรในการผลิตเมล็ดพันธุ์ที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ Tiphopho et al. (2019) ที่กล่าวถึงการพัฒนาขีดความสามารถทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมการผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวที่เน้นการประเมินขีดความสามารถในด้านเทคโนโลยีการผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าว และองค์ความรู้และทักษะของบุคลากรในพื้นที่ และการประเมินกระบวนการผลิตและเทคโนโลยีที่ใช้ในการสร้างและกระจายเมล็ดพันธุ์ที่มีคุณภาพ ซึ่งจะทำให้เมล็ดพันธุ์ได้มาตรฐาน สามารถนำไปปลูกในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างรายได้ที่มั่นคงแก่เกษตรกรในชุมชน

ขณะที่การทดสอบคุณภาพเมล็ดพันธุ์เป็นกระบวนการสร้างความมั่นใจในคุณภาพดีและพร้อมในการปลูกข้าวในฤดูกาลถัดไป โดยสามารถทดสอบคุณภาพเมล็ดพันธุ์ได้หลายวิธี ได้แก่ การทดสอบความงอกของเมล็ด การทำความสะอาด การคัดแยกเมล็ดพันธุ์ที่มีคุณภาพไม่ต้อออก การบำบัดรักษาเมล็ดพันธุ์เพื่อเพิ่มอัตราการงอก ซึ่งการทดสอบจะช่วยให้ได้เมล็ดพันธุ์ที่ได้มาตรฐานและรับรองการขยายพันธุ์หรือเพาะปลูกในท้องถิ่น สร้างความมั่นใจในคุณภาพข้าวอินทรีย์ สอดคล้องกับ Prasertsak (2022) ที่กล่าวถึงระบบการผลิตขยายเมล็ดพันธุ์ข้าวต้องผ่านการรับรอง เพื่อสร้างความมั่นใจว่าพันธุ์ข้าวมีคุณภาพและได้มาตรฐาน การดำเนินการในขั้นตอนต่าง ๆ เช่น การตรวจสอบในห้องปฏิบัติการและการบูรณาการการทำงานระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และเกษตรกร ซึ่งจะช่วยให้การกระจายเมล็ดพันธุ์ข้าวได้มีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง รวมถึงการบรรจุและเก็บรักษาเมล็ดพันธุ์เพื่อป้องกันการปนเปื้อนหรือการเสื่อมสภาพ โดยใช้บรรจุภัณฑ์และเก็บในสถานที่ที่มีอุณหภูมิเหมาะสม เพื่อเก็บรักษาเมล็ดพันธุ์และคงความสามารถในการงอก

3. การสร้างต้นแบบนวัตกรรมการผลิตและเมล็ดพันธุ์ข้าววิถีวัฒนธรรมในชุมชนลุ่มน้ำจาง อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง มีลักษณะดังนี้

1) นวัตกรรมปลูกข้าวอินทรีย์เชิงวัฒนธรรมผ่านการส่งเสริมการปลูกข้าวอินทรีย์ที่ยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการอนุรักษ์และฟื้นฟูภูมิปัญญาท้องถิ่นในมิติด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม และมีการอบรมเกษตรกร

เกี่ยวกับการเลือกพันธุ์ข้าวที่เหมาะสม การใช้ปุ๋ยหมัก และการควบคุมศัตรูพืชด้วยวิธีธรรมชาติ สอดคล้องกับ Soetphon (2021) ได้ศึกษานวัตกรรมภูมิปัญญาการทำนาข้าวในพื้นที่สูงของชาวนาในการพัฒนาผลิตภัณฑ์เกษตร (ข้าวอินทรีย์, ปุ๋ยอินทรีย์, ข้าวแปรรูป) ในการปรับปรุงโครงสร้างดิน การสร้างเครือข่ายชาวนาและการลดต้นทุนการผลิต ผ่านการจัดการแบบกลุ่มและการทำการตลาดผลิตภัณฑ์ให้โดดเด่น และการสร้างเชื่อมโยงกับภายนอก เพื่อขยายโอกาสทางการตลาดและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เพื่อสร้างเครือข่ายตลาดข้าวอินทรีย์ สร้างการยอมรับจากผู้บริโภค และฟื้นฟูภูมิปัญญาท้องถิ่นในการปลูกข้าว

2) นวัตกรรมการปลูกข้าวอินทรีย์เชิงสังคมและวัฒนธรรม โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการผลิตข้าวอินทรีย์ ผ่านกิจกรรมทางสังคมและวัฒนธรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในชุมชน อีกทั้งการสนับสนุนจากภาครัฐในการทำนาอินทรีย์และการพัฒนาเครือข่ายเกษตรกร สอดคล้องกับ Chongmeesuk, Thosamat and Phosing, (2019) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนต้นแบบในศตวรรษที่ 21 จากกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนและส่งเสริมการพัฒนางค์กรแบบมีส่วนร่วมในการกำหนดกระบวนการผลิตและการแลกเปลี่ยนผลผลิตชุมชนจึงสามารถควบคุมการผลิตข้าวที่ตอบสนองความต้องการของพื้นที่ได้อย่างสอดคล้องและพอเพียง ช่วยให้ชุมชนมีความเข้มแข็งทั้งในด้านเศรษฐกิจและการจัดการทรัพยากรในท้องถิ่น และเป็นการพัฒนาชุมชนต้นแบบที่สร้างความปรองดอง สมัคสมานสามัคคี และเป็นการอนุรักษ์วัฒนธรรมข้าวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสังคมในท้องถิ่นอีกด้วย

3) นวัตกรรมการปลูกข้าวอินทรีย์เชิงเศรษฐกิจและสุขภาพ โดยการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับประโยชน์ของข้าวอินทรีย์ผ่านสื่อท้องถิ่นและแพลตฟอร์มออนไลน์ ทั้งนี้ เกษตรกรจะต้องความรู้และช่องทางการเข้าถึงข้อมูลในการส่งเสริมการรวมกลุ่มของเกษตรกรเพื่อสร้างความร่วมมือในการผลิตและการตลาดที่ยั่งยืน สอดคล้องกับ Wanmaung et al. (2021) ที่กล่าวถึงการส่งเสริมการผลิตข้าวอินทรีย์ของเกษตรกรทั้งในด้านความรู้เกี่ยวกับการผลิตข้าวอินทรีย์ วิธีการส่งเสริมการผลิต และการสนับสนุนจากภาครัฐ และช่องทางการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับเกษตรอินทรีย์ ซึ่งบ่งชี้ถึงความสำคัญของการให้ความรู้และการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกษตรกรสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการผลิตและแปรรูปผลิตภัณฑ์ข้าวเพื่อจำหน่ายในช่องทางต่าง ๆ และส่งเสริมให้เกษตรกรหันมาใส่ใจต่อการทำเกษตรกรรมแบบพึ่งพาตนเอง ลดค่าใช้จ่ายด้านการผลิต หันมาใส่ใจต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อมของตนเอง เพื่อให้ชุมชนเป็นต้นแบบแห่งการปลูกข้าวอินทรีย์ที่ยั่งยืนจากการจำหน่ายข้าวอินทรีย์ในรูปแบบต่าง ๆ และเป็นการขับเคลื่อนชุมชนสีเขียวที่เป็นปณิธานของชุมชนลุ่มน้ำจางให้ประสบความสำเร็จต่อไป

สรุป

การสร้างต้นแบบนวัตกรรมการปลูกข้าวอินทรีย์ที่ผสมผสานความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นกับเทคนิคการเกษตรที่ทันสมัย เพื่อใช้ในการผลิตและเมล็ดพันธุ์ข้าววิถีวัฒนธรรมของชุมชนเป็นกระบวนการสร้างความมั่นคง การปลูกข้าวที่เน้นการรักษาจารีต ประเพณี พิธีกรรมและภูมิปัญญาในการทำเกษตรกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าทางสังคมและวัฒนธรรมข้าวที่อัตลักษณ์และวิถีวัฒนธรรม และเป็นการเสริมสร้างความยั่งยืนทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรม เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ข้าวอินทรีย์ อีกทั้งยังสะท้อนถึงสังคมและวัฒนธรรมในท้องถิ่นที่เน้นการผลิตข้าวอินทรีย์ที่เน้นการรักษาสุขภาพและสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลให้ชุมชนเกิดความยั่งยืนพึ่งพาตนเอง และสามารถสร้างรายได้บนทุนทางสังคมและวัฒนธรรมที่เกื้อกูลอาศัยกันและกันจนกลายเป็นชุมชนต้นแบบในการผลิตข้าวและเมล็ดพันธุ์ข้าววิถีวัฒนธรรมของชุมชนสืบต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) การบูรณาการวิถีวัฒนธรรมและการเกษตรที่ยั่งยืน โดยมีนโยบายควรส่งเสริมการผลิตข้าวที่คำนึงถึงวิถีชีวิตของชุมชน ใช้เทคนิคการเกษตรในท้องถิ่นร่วมกับการพัฒนานวัตกรรมที่ไม่ทำลายสภาพแวดล้อม เช่น การใช้ปุ๋ยชีวภาพจากธรรมชาติ หรือการใช้เครื่องมือการเกษตรที่เหมาะสมกับพื้นที่ท้องถิ่น
- 2) การพัฒนาและคุ้มครองเมล็ดพันธุ์ข้าวพื้นเมืองที่เป็นส่วนสำคัญของการสร้างความหลากหลายทางชีวภาพและการรักษาวัฒนธรรมการเกษตรของชุมชน นโยบายควรสนับสนุนการเก็บรักษาและขยายพันธุ์เมล็ดพันธุ์ข้าวพื้นเมือง และสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเมล็ดพันธุ์ระหว่างชุมชน
- 3) การศึกษาและฝึกอบรมเกษตรกรให้มีความรู้ในด้านการผลิตข้าวที่คำนึงถึงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและวิถีวัฒนธรรมของชุมชน การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการผลิตข้าวจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและยกระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การพัฒนาและการกระจายเมล็ดพันธุ์ข้าวพื้นเมืองสู่การเป็นธนาคารเมล็ดพันธุ์ข้าวหรือศูนย์เก็บรักษาเมล็ดพันธุ์ข้าวพื้นเมือง โดยอาศัยพลวัตรของชุมชนและกระบวนการส่งเสริมของหน่วยงานต่างๆ เพื่อผลักดันให้เกิดการรักษาความมั่นคงทางอาหารและวิถีวัฒนธรรมข้าวที่เป็นอัตลักษณ์ของชุมชน

References

- Asaraijao, S. (2004). *Organic Agriculture*. Bangkok: Department of Agricultural Extension.
- Chaiubon, A., Wisianrat, A., & Pensuk, W. (2020). Factors Influencing Farmers' Decisions on Organic, Safe, and Chemical Rice Cultivation in Nong Sok Dao Village, Non Sung Subdistrict, Mueang District, Udon Thani Province. *Udon Thani Rajabhat University Journal of Science and Technology*, 8(2), 201–215.
- Chongmeesuk, T., Thosamat, P. & Phosing, P. (2019). Development Models of Prototype Community Enterprises in the 21st Century for Organic Rice Products: A Case Study of Prakhon Chai District, Buriram Province. *Manutsayarat Nakhon Sawan University Journal*, 17(3), 247–248.
- Department of Agriculture. (2000). *Thailand Organic Crop Production Standards*. Bangkok: Department of Agriculture.
- Food Intelligence Center. (2023). *Focus on... Organic Agriculture and Trends in 2017*. Retrieved November 11, 2023, from https://fic.nfi.or.th/early_warning-detail.php?smid=1690
- Nantaphanit, H. (2004). *A Study on the Ecological and Environmental Impacts of Modern Rice Cultivation Culture*. (Research Report). Faculty of Science and Technology. Ubon Ratchathani Rajabhat University.
- Prasertsak, A. (2022). Rice Seed Multiplication System. *Thai Rice Research Journal*, 13(1), 106 – 117.
- Rice Department, Ministry of Agriculture and Cooperatives. (2010). *Rice Seed Production*. 2nd ed. Bangkok: Rice Seed Center.
- Rice Department, Ministry of Agriculture and Cooperatives. (2014). *Production and Distribution of Rice Seeds*. Bangkok: Rice Seed Center.
- Setthaka, P. et al. (2022). *Enhancing the Production Capacity of “Khao Mao” Rice towards Safety Standards to Improve Sustainable Income and Quality of Life*. (Research Report). National Research Council of Thailand (NRCT).
- Soetphon, N. (2021). Innovative Wisdom of Highland Rice Farming among Farmers in Phayao Province. *Thammasat Journal of Academic Research*, 21(4), 57–65.

- Srisomphan, O. , Thongsuk, K. & Khaengkhan, P. (2022). Acceptance of Organic Rice Production Systems among Small-Scale Farmers in Maha Sarakham Province. *Journal of Agricultural Research and Extension*, 39(1), 127–138.
- Tahom, U., Dhurat, S. & Wongsu, K. (2019). The Participatory Potential Development of Agriculturist through the Sustainable Agriculture Concept for Production Costs Reduction in Baan Kukat Community, Satuk Sub- district, Satuk District, Buriram Province. *Journal of Social Development and Management Strategy*, 21(2), 1 - 27.
- Tiphopho, W. et al. (2019). Technology and Innovation Capacity Development in Rice Seed Production in Ubon Ratchathani Province. *Metropolitan Business Administration Journal*, 16(1), 68–69.
- Tungpitakkrai, A. & Thanaritpaisan, P. (2022). Innovative Patterns and Production Technology of Large Paddy Fields Phak Mai Subdistrict, Huai Thap Than District Sisaket Province. *Journal of Modern Learning Development*, 7(3), 243 – 245.
- Wanmaung, A. et al. (2021). Farmers’ Needs of Organic Rice Production Extension in Chiang Mai Province. *Journal of Agricultural Production*, 3(3), 57 – 66.

**ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**
**THE RELATIONSHIP BETWEEN INTERNAL SUPERVISION AND EFFICIENCY
OF TEACHERS IN SCHOOL UNDER CHIANG RAI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3**

¹โสภาวดี ทนชัย และ ²ธิดาวลัย อุ่นกอง

¹Sopawadee Tanunchai and ²Thidawan Unkong

¹สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

¹Chiang Rai Primary Education Service Area 3, Thailand

¹Corresponding Author, Email: Krujib.thai@gmail.com

Received: 2025-04-10

Revised: 2025-05-01

Accepted: 2025-05-01

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 333 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสำรวจ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศภายในสถานศึกษา

2. ประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี และด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผล

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน

คำสำคัญ: การนิเทศภายใน; ประสิทธิภาพการทำงานของครู; ความสัมพันธ์

Abstract

The objectives of this research were: (1) to examine the practices of internal supervision implemented within schools; (2) to investigate the work performance of teachers in educational institutions; and (3) to explore the relationship between internal supervision and teachers' work performance. The sample comprised 333 school administrators and teachers under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3. The research instrument utilized in this study was a questionnaire based on a five-point Likert scale. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics through Pearson's correlation coefficient.

The findings of the study indicated the following:

The overall level of internal supervision conducted within schools was found to be high. When examined across specific dimensions, the highest average score was observed in the aspect of supervision planning, followed by the implementation of supervision. Conversely, the lowest mean score was identified in the aspect of needs assessment and analysis of current conditions and problems.

Similarly, the overall level of teachers' work performance was also rated as high. The highest average was noted in the area of instructional planning and design, followed by the establishment of student learning objectives, the use of media and technology, and the analysis of individual learners. The lowest mean score was recorded in the aspect of assessment and evaluation.

Moreover, a statistically significant positive correlation was found between internal supervision and teachers' work performance in all measured dimensions. This correlation was significant at the 0.01 level, indicating a strong overall relationship between the two variables.

Keywords: Internal Supervision; Teacher Performance Effectiveness; Correlation

บทนำ

การศึกษาคือรากฐานที่สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 ได้กำหนดให้รัฐต้องจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพแก่เด็กทุกคนตั้งแต่วัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสิบสองปี โดยไม่เรียกเก็บค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของคนไทยในทุกมิติ Office of the Education Council (2018) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ที่ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม

แนวนโยบายด้านการศึกษาในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 ผ่านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การลงมือปฏิบัติจริง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต Office of the Basic Education Commission (2023), Khemmanee (2009) ได้เสนอว่าครูควรมีบทบาทเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียน โดยต้องปรับบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้มาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ การบรรลุเป้าหมายนี้จำเป็นต้องอาศัยการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ครูมีการนิเทศและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสถานศึกษา

การนิเทศภายในถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านการออกแบบการเรียนรู้ การใช้สื่อ การวัดผล และการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน Fullan (2007) การนิเทศที่มีคุณภาพจะช่วยให้ครูสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพิ่มพูนทักษะ และยกระดับประสิทธิภาพการสอนได้อย่างมีระบบ Bunyopas (2015) อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานนิเทศภายในยังคงประสบปัญหาหลายประการ เช่น ขาดแผนที่ชัดเจน ขาดผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศ และภาระงานที่มากเกินไปของครู และผู้บริหาร ซึ่งอาจส่งผลให้กระบวนการนิเทศไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Hall and Hord, 2011)

ในขณะเดียวกัน ประสิทธิภาพการทำงานของครูก็เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครูที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงต้องมีความรู้ความสามารถในด้านวิชาการ แต่ยังต้องมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความสามารถในการปรับตัว และไม่หยุดพัฒนาตนเอง Wongyai (2008) อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพของครูในหลายโรงเรียน ได้แก่ ภาระงานที่มากเกินไป การขาดแรงจูงใจ และโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพที่ยังจำกัด (Jittsanga, 2017)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้กำหนดเป้าหมายในการยกระดับคุณภาพการศึกษาใน 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู คุณภาพสถานศึกษา และคุณภาพของสำนักงาน อย่างไรก็ตาม การขับเคลื่อนเป้าหมายดังกล่าวให้สำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากครู และผู้บริหาร โดยเฉพาะการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในให้มีความชัดเจน เป็นระบบ และตอบสนองต่อความต้องการของครูอย่างแท้จริง

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

เนื่องจากเชื่อว่าหากสามารถเข้าใจปัจจัย หรือกระบวนการนิเทศภายในที่ส่งผลต่อครูได้อย่างชัดเจน ก็จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานนิเทศภายในให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และส่งผลให้ครูมีความตั้งใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวม ในที่สุด นอกจากนี้ การวิจัยครั้งนี้ยังสามารถใช้เป็นข้อมูลอ้างอิง เพื่อประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย หรือเพื่อออกแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพในระดับเขตพื้นที่และสถานศึกษา โดยเฉพาะในพื้นที่ของ จังหวัดเชียงรายที่ยังคงมีความหลากหลาย ทั้งในด้านทรัพยากร บุคลากร และบริบททางการศึกษาอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ (Relationship Study) ผู้ศึกษาได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. ประชากรในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จากสถานศึกษาทั้งหมด 139 แห่ง จำนวน 1,987 คน

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 333 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่ม

ตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) สัดส่วนของลักษณะที่สนใจประชากร เท่ากับ 0.05 ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ผู้ศึกษายอมรับได้ เท่ากับ 5% เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้วจึงใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

การกำหนดขนาดสถานศึกษาโดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้โรงเรียนขนาดเล็ก 9 แห่ง โรงเรียนขนาดกลาง 11 แห่ง โรงเรียนขนาดใหญ่ 1 แห่ง และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 1 แห่ง

การสุ่มครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ใช้วิธีการกำหนดสัดส่วนตามขนาดของประชากรในแต่ละสถานศึกษา ทำให้ได้จำนวนผู้บริหาร และครูผู้สอนจากสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 22 คน ขนาดกลาง จำนวน 172 คน และขนาดเล็ก จำนวน 139 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 6 ข้อ คือ 1) สถานะทางเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม 3) วุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม 4) สถานภาพทางตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม 5) ประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามและ 6) ขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การนิเทศภายใน ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert) เกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสำรวจ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศภายในสถานศึกษา 2) ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา 3) ด้านการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา และ 4) ด้านการประเมินผล และปรับปรุงผลการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งมี 5 ระดับ กำหนดการให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน 2) ด้านการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล 3) ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 4) ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี และ 5) ด้านการวัด และประเมินผล ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งมี 5 ระดับ กำหนดการให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานของครูอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานของครูอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานของครูอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานของครูอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานของครูอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ติดต่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในการเก็บข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแนบแบบ QR Code ลิงค์แบบสอบถามออนไลน์ (Google form) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และประสานขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับ ดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผลตามขั้นตอนการวิจัยจากการสอบถามทั้งหมด 333 คน ได้รับการตอบกลับของการตอบแบบสอบถามทั้งหมด 333 คน คิดเป็นร้อยละ 100
4. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้รับจากแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ความถี่ (f) และค่าร้อยละ (%)
2. วิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. นำข้อมูลเกี่ยวกับการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถาม และวัตถุประสงค์ (IOC)
2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติเชิงพรรณนา

3.1 ค่าความถี่ (Frequency Distributions)

3.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1) การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมมีการปฏิบัติ/เป็นจริง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นอันดับแรก คือ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสำรวจ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศภายในสถานศึกษา

2) ประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า โดยมีประสิทธิภาพโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการกำหนดเป้าหมาย คุณภาพผู้เรียน ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี และด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการวัดและประเมินผล

3) ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาในครั้งนี้ สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่สะท้อนถึงสำคัญของการนิเทศภายในในฐานะกลไกเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างรอบด้าน แม้ว่าภาพรวมของการนิเทศภายในจะอยู่ในระดับมาก แต่ยังปรากฏจุดอ่อนในขั้นตอนการสำรวจ วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการนิเทศที่สำคัญ องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจึงชี้ให้เห็นว่า การนิเทศที่มีประสิทธิภาพต้องเริ่มต้นจากการเข้าใจบริบทจริงของโรงเรียน และครูอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การวางแผนและการดำเนินงานมีความสอดคล้องและสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของครูได้อย่างแท้จริง

ในส่วนของประสิทธิภาพการทำงานของครู พบว่า ครูมีความสามารถในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีในระดับสูง อย่างไรก็ตามยังมีข้อจำกัดด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งสะท้อนถึงโอกาสในการใช้กระบวนการนิเทศเพื่อยกระดับความรู้ความเข้าใจของครูในด้านการประเมินผล

อย่างเป็นระบบ องค์ความรู้ที่ได้จึงเสนอให้มีการเพิ่มความเข้มข้นของการนิเทศในด้านนี้ เพื่อส่งเสริมการประเมินที่แม่นยำและนำไปสู่การปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า การนิเทศภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพการทำงานของครูทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการนิเทศมิใช่เพียงกิจกรรมเสริม แต่เป็นเครื่องมือทางการบริหารที่มีศักยภาพในการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง องค์ความรู้ใหม่จึงเสนอให้มีการออกแบบการนิเทศให้เป็นวัฏกรรมทางการบริหารที่สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เช่น ระบบนิเทศออนไลน์ การวิเคราะห์ข้อมูลรายบุคคลของครูและการนิเทศเฉพาะทางที่สอดคล้องกับจุดแข็งและจุดอ่อนของครูแต่ละคน ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาได้ในระยะยาว

ผลการวิเคราะห์ทั้งหมดสามารถอธิบายและยืนยันด้วยกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎีการนิเทศทางการศึกษา (Educational Supervision Theory) ซึ่งเน้นการนิเทศเชิงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ ทฤษฎีภาวะผู้นำเพื่อการเรียนรู้ (Instructional Leadership Theory) ที่ให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมคุณภาพการสอนของครู แนวคิดการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development: CPD) ซึ่งเน้นการพัฒนาครูตามความต้องการรายบุคคล และทฤษฎีระบบ (Systems Theory) ที่มองว่าการนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหารสถานศึกษาที่ต้องเชื่อมโยงกับองค์ประกอบอื่นอย่างสมดุล องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จึงมีคุณค่าทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติ สามารถนำไปใช้ในการออกแบบ แนวทางการนิเทศภายในที่สอดคล้องกับบริบทจริงและมุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างแท้จริง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ที่ 1 พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาหรือบุคลากรภายในสถานศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งให้มีหน้าที่นิเทศภายในสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับการวางแผนอย่างรอบคอบและเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทางทฤษฎีของ Oliva (2005) และ Glickman (1990) ที่ชี้ให้เห็นว่า การวางแผนเป็นกระบวนการเริ่มต้นที่สำคัญของการนิเทศ และมีผลต่อการดำเนินงานด้านอื่น ๆ ในกระบวนการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ในทางปฏิบัติยังสะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนที่มีการเตรียมแผนการนิเทศที่ดี ย่อมสามารถดำเนินการนิเทศอย่างเป็นระบบ และตอบสนองต่อความต้องการของครูได้อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kaetthong (2024) ที่พบว่ากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การวางแผนการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ การปฏิบัติการณ์นิเทศ การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ และการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ อีกทั้งงานวิจัยของ Khamchanam (2015) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศ

ภายในกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่าด้านการวางแผนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าการวางแผนที่เป็นระบบและมีเป้าหมายชัดเจนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากประสิทธิภาพการสอนของครูเริ่มต้นจากการวางแผนและการออกแบบการเรียนการสอนที่ดี ครูผู้สอนที่มีการวางแผนและการออกแบบการสอนที่มีคุณภาพจะสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม และสามารถเข้าใจเนื้อหาวิชาได้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Danielson (2007) ที่เน้นว่าการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อคุณภาพการสอนอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งยังสะท้อนถึงความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม ในเชิงปฏิบัติการที่ครูมีการเตรียมแผนการสอนที่ดีจะช่วยให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nukong (2021) ที่พบว่าประสิทธิภาพการสอนของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการปฏิบัติหน้าที่ของครู แม้จะเน้นองค์ประกอบที่แตกต่างกัน แต่ก็แสดงให้เห็นว่าการเตรียมการสอนที่มีคุณภาพยังคงเป็นพื้นฐานสำคัญของการสอนที่มีประสิทธิภาพในทุกระดับชั้น

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยรวมมีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าการนิเทศภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพการสอนของครู ซึ่งสามารถช่วยพัฒนาและปรับปรุงทักษะการสอนของครู อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมและพัฒนาการออกแบบการเรียนการสอน และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาการสอนของครูให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Pajak (2001) ที่เสนอว่าการนิเทศไม่ใช่เพียงเครื่องมือในการควบคุมหรือประเมินครูเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างมีส่วนร่วม ซึ่งในทางปฏิบัติจึงเห็นได้ชัดว่าโรงเรียนที่มีการนิเทศภายในอย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถพัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และสามารถถ่ายทอดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสู่ผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chamsodsai (2017) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าการนิเทศภายในโดยรวมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าการนิเทศภายในที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และส่งผลเชิงบวกต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในระยะยาว

สรุป

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

การนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสำรวจ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศภายในสถานศึกษา แต่ละด้านสรุปผล ได้ดังนี้

ด้านการสำรวจ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศภายใน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นโยบายของเขตพื้นที่ศึกษามาวិเคราะห์ เพื่อกำหนดความจำเป็นในการนิเทศภายใน รองลงมา คือ มีการศึกษาการจัดการภายใน เพื่อกำหนดขอบเขตความจำเป็นในการนิเทศภายใน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการศึกษาความต้องการในการนิเทศภายใน จากผลการประเมินในครั้งที่ผ่านมา

ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กำหนดโครงการนิเทศภายในไว้ในแผนการปฏิบัติการของโรงเรียน รองลงมา คือ กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการนิเทศภายในไว้อย่างชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดทำแผนการนิเทศภายใน โดยระบุขั้นตอนรายละเอียดของกิจกรรมในการนิเทศภายในที่ชัดเจน

ด้านการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ จัดกิจกรรมการนิเทศภายในให้มีบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร และมีการกำกับติดตามในการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการกระตุ้นให้บุคลากรทุกฝ่ายเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานการนิเทศภายในสถานศึกษา และให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานการนิเทศภายใน

ด้านการประเมินผล และปรับปรุงผลการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นำผลการประเมินมาใช้ให้เป็นประโยชน์ ในการพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ประเมินผลการนิเทศภายในตามขั้นตอนที่ระบุไว้ในแผนการนิเทศภายใน และบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ประเมินการนิเทศภายใน และแจ้งผลให้กับบุคลากรในสถานศึกษาทราบ โดยทั่วกัน

ประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี และด้านการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผล แต่ละด้านสรุปผล ดังนี้

ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียนที่ครอบคลุม ทั้งด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ สมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ รองลงมา คือ มีการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน และ

บริบทของสถานศึกษา รวมไปถึงศึกษาข้อมูลเดิม ก่อนนำมากำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการกำหนดเป้าหมายนักเรียนเรียนที่ชัดเจน และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของสถานศึกษา

ด้านการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีกระบวนการดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ และสามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ รองลงมา คือ ครูจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล และพัฒนาการทางสติปัญญา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีการคิดวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และใช้ข้อมูลในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูผู้สอนมีความเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน และสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ตามบริบทของสถานศึกษา รองลงมา คือ ครูมีการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย สอดคล้องกับมาตรฐาน ตัวชี้วัดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและผลการเรียนรู้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา วิเคราะห์ผู้เรียน และมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้กระบวนการที่หลากหลาย และเหมาะสมกับผู้เรียน

ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความรู้ ความเข้าใจในการใช้สื่อและเทคโนโลยี สามารถสร้างนวัตกรรมและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และครูใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมผนวกกับการนำบริบทและภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะด้านดิจิทัล สามารถใช้สื่อและเทคโนโลยีในการแสวงหาข้อมูลความรู้จากแหล่งเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวาง

ด้านการวัดและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการสำรวจ รวบรวม และจัดทำเอกสารแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนอย่างครบถ้วน รองลงมา คือ ครูมีการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และเป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้รายวิชา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีหลักฐานการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างถูกต้องครบถ้วน

ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ด้านการสำรวจ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศภายในสถานศึกษากับด้านการวัดและประเมินผล รองลงมาคือ ด้านการประเมินผล และปรับปรุงผลการนิเทศภายในสถานศึกษากับด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี

และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษากับด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด คือ ด้านการสำรวจ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสำรวจ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศภายในสถานศึกษา เนื่องจากกระบวนการนี้เป็นกระบวนการที่สำคัญในการที่จะช่วยพัฒนาและปรับปรุงการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น เพื่อให้ครูได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมในการพัฒนาทักษะการสอน ซึ่งจะมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และคุณภาพของการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการสอนของครูนั้น เริ่มต้นจากการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนการสอน การวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจะเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู และการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ดีไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังช่วยให้ครูสามารถสอนและพัฒนาความสามารถในการสอนได้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพการสอนของครู ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยพัฒนาและส่งเสริมให้การนิเทศมีความเป็นระบบ ชัดเจน และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบของการนิเทศรายบุคคล การนิเทศแบบกลุ่ม และการนิเทศแบบเพื่อน ช่วยเพื่อน เพื่อให้ครูได้รับข้อเสนอแนะแบบมีส่วนร่วม อันนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรเสริมสร้างบทบาทของผู้นิเทศให้เป็นผู้นำทางวิชาการมากกว่าการเป็นผู้ควบคุมหรือประเมินเพียงอย่างเดียว

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือศึกษาหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อจะได้นำผลการศึกษามาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น โดยอาจใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

2.3 ควรมีการศึกษารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการสอน เช่น การนิเทศแบบโค้ชชิ่ง การนิเทศแบบพี่เลี้ยง หรือการนิเทศแบบมีส่วนร่วม รวมทั้งควรศึกษาปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการนิเทศภายใน เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร หรือความไว้วางใจระหว่างครูกับผู้นิเทศ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการออกแบบแนวทางการนิเทศที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

References

- Bunyopas, W. (2015). Guidelines for internal supervision in schools to improve the quality of teaching and learning. *Chiang Mai University Journal of Education*, 42(3), 45–60. [in Thai].
- Chamsodsai, Y. (2017). *The relationship between internal supervision and performance of educational personnel in Sriracha School Group 5 under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 3* (Master's thesis, Burapha University).
- Danielson, C. (2007). *Enhancing professional practice: A framework for teaching* (2nd ed.). ASCD.
- Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change* (4th ed.). Teachers College Press.
- Glickman, C. D. (1990). *Supervision of instruction: A developmental approach*. Allyn & Bacon.
- Hall, G. E., & Hord, S. M. (2011). *Implementing change: Patterns, principles, and potholes* (3rd ed.). Pearson.
- Jittsanga, T. (2017). Factors affecting the performance efficiency of teachers in basic education institutions. *Journal of Educational Administration*, 13(1), 23–34. [in Thai].
- Kaetthong, S. (2024). *The relationship between internal supervision processes and teacher's teaching effectiveness under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2* (Master's thesis, Nakhon Pathom Rajabhat University).
- Khamchanam, B. (2015). *A study of the relationship between internal supervision and school effectiveness under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 4* (Master's thesis, Nakhon Ratchasima Rajabhat University).
- Khemmanee, T. (2009). *The science of teaching: Knowledge for effective learning process management* [in Thai]. Chulalongkorn University Press.
- Nukong, C. (2021). *The relationship between the role of school administrators in internal supervision and teachers' teaching effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office 41, Bang Mun Nak Cluster* (Master's thesis, Naresuan University).

- Office of the Basic Education Commission. (2023). *Policy and emphasis on educational management for fiscal year 2024* [in Thai]. Ministry of Education.
- Office of the Education Council. (2018). *Report on the monitoring of the implementation of the Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2560 (2017) in the field education* [in Thai]. Ministry of Education.
- Oliva, P. F. (2005). *Supervision for today's schools* (7th ed.). Pearson Education, Inc.
- Pajak, E. (2001). *Supervising instruction: Differentiating for teacher success*. Eye On Education.
- Wongyai, W. (2008). Teachers' performance efficiency: Concepts, theories, and applications. *Journal of Education*, 36(4), 11–28. [in Thai].

**การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอแม่แตง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2**
**THE DEVELOPMENT CREATIVE LEADERSHIP OF THE SCHOOL PRINCIPALS IN MAE TANG
DISTRICT UNDER CHIANG MAI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2**

ก้องเกียรติ วิวัฒนรัตน์กุล

Kongkiat wivatratanakul

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

Master of Education Program in Educational Administration, Chiang Mai Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: Kongkiat.w@hotmail.com

Received: 2025-04-11

Revised: 2025-04-25

Accepted: 2025-04-25

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และ 3) จัดทำและตรวจสอบข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 193 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านมีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ ประสพการณ์ปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การจัดทำและตรวจสอบข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามลำดับความจำเป็นที่ต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทั้ง 5 ด้าน รวมจำนวน 25 แนวทาง

คำสำคัญ : การพัฒนา; ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were as follows: 1) to examine the level of creative leadership, 2) to compare the creative leadership, and 3) to develop and validate recommendations for enhancing creative leadership among school administrators in Mae Taeng District, under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 193 teachers who were actively teaching in the academic year 2023. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and one-way analysis of variance (ANOVA).

Research findings revealed that:

1) The creative leadership of school administrators was found to be at a high level both overall and in each aspect. The dimension with the highest average score was creative thinking, followed by visionary leadership. The dimension with the lowest average score was flexibility and adaptability.

2) A comparison of school administrators' creative leadership based on teachers' opinions categorized by gender, years of experience, and school size indicated that there were no statistically significant differences at the .05 level.

3) The development and validation of proposed guidelines for enhancing the creative leadership of school administrators resulted in a total of 25 guidelines, prioritized according to the perceived need for development across the five dimensions of creative leadership.

Keywords: Development; Creative leadership; Principal

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ยังอยู่ในช่วงเวลาที่ทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยต้องเผชิญกับข้อจำกัดหลากหลายประการ เป็นช่วงเวลาที่มีความจำเป็นของการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด ดังนั้นการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศท่ามกลางกระแสแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” Office of the National Economic and Social Development Council (2022) ทุกคนจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ของวันนี้และอนาคตข้างหน้าให้สมบูรณ์อย่างเต็มกำลัง สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมสมัยใหม่ที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินชีวิต Pattama (2021)

โดยเฉพาะด้านการศึกษากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้มีผลกระทบต่อการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงการบริหาร การศึกษาทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศ สถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีผู้นำที่มีคุณลักษณะที่ เหมาะสมและเป็นผู้นำที่มีศักยภาพสูงในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่เกิด ขึ้นอยู่ตลอดเวลา สามารถจูงใจผู้อื่นด้วยความรู้ เทคนิค วิธีการหรือแนวทางแบบใหม่ เพื่อสร้างสรรค์หรือผลิตสิ่ง ใหม่ร่วมกัน นำไปสู่การสร้างบรรยากาศหรือวัฒนธรรมองค์การแบบใหม่ที่มีความท้าทายอยู่เสมอ และผู้นำยุคใหม่ ต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายและซับซ้อนมากกว่าในอดีต (Khamthanet, Suwannataiy and Jantharangsri, 2022)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารโรงเรียน เพราะโรงเรียนประกอบด้วยคนจำนวนมาก ต่างคนต่างทำงานไม่ประสานกัน เกิดความขัดแย้งกัน การบรรลุเป้าหมายย่อมล่าช้าและไม่ประสบผลสำเร็จ ผู้นำ องค์การที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้ต้องมีทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Skill) ควบคู่กับทักษะ การเป็นผู้บริหาร (Managers Skill) ซึ่งหมายถึงภาวะผู้นำและการบริหารจัดการอยู่ในบุคคลเดียวกัน Kaewsuwan (2020) สอดคล้องกับ Hardyao (2021) ในการบริหารและประสานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด คือการมีผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีพฤติกรรมการบริหารที่เน้นการจูงใจเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในการ บริหาร มีมุมมองเชิงบวกที่เปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาส สามารถปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่างๆ เพื่อพัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษา Ritbamrung and Areerat, (2014) เน้นการจัดการเรียนรู้ที่ปฏิบัติได้ นำ ความรู้ไปใช้เป็น มีทักษะต่อยอดในการสร้างความรู้ได้ คือได้ทั้งวิชาและอุปนิสัย (Panich, 2015)

รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2565 เปรียบเทียบกับปี การศึกษา 2564 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 พบว่าผลการทดสอบ O-NET ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของอำเภอแม่แตงโดยรวมคะแนนเพิ่มขึ้น แต่ค่าเฉลี่ย โดยรวมต่ำกว่าค่าเฉลี่ยร้อยละของระดับประเทศ Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 2 (2023) ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการจัด การศึกษาขององค์กร ซึ่งคนที่จะเข้ามาเป็นผู้นำของสถานศึกษาในยุคที่สังคมไทยมีการขับเคลื่อนประเทศเข้าสู่ ศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำและผู้ควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกฝ่ายให้ไปสู่ ความสำเร็จและก้าวหน้า รวมทั้งการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น อาจมีปัญหาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ยังขาดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และ ความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ให้สถานศึกษามีความพร้อมสู่การบริหาร การเรียนรู้ สามารถกระตุ้นผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลใน อนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2
3. เพื่อจัดทำและตรวจสอบข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 โดยดำเนินการ 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

ศึกษาระดับและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีการดำเนินการ ดังนี้

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นครูในสถานศึกษาในเขตอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ปีการศึกษา 2566 รวมทั้งหมด 386 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาในอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 193 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี และมอร์แกน (1970) และทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีจับฉลาก (Lottery)

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

ด้านการมีวิสัยทัศน์ 5 ข้อ, ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5 ข้อ, ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 5 ข้อ, ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 10 ข้อ, และด้านการทำงานเป็นทีม 5 ข้อ รวมจำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

1.3 การรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน พบว่าข้อคำถามที่ใช้ได้มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97

2) ผู้วิจัยดำเนินการยื่นขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

3) ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง

4) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามจำนวน 193 ฉบับ พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามให้แก่สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับกลับคืนมา จำนวน 193 ฉบับ คิดเป็น 100 %

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยได้วิเคราะห์เนื้อหา ดังต่อไปนี้

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน คำนวณค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.)

3) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ระยะที่ 2 จัดทำและตรวจสอบข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

การจัดทำและตรวจสอบข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การจัดทำและตรวจสอบข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำผลที่ได้จากระยะที่ 1 มายกร่างข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

ส่วนที่ 2 การตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

โดยนำร่างข้อเสนอแนะและตรวจสอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ตรวจสอบ โดยใช้วิธีการประชุมระดมความคิดสร้างสรรค์ (Appreciation Influence Control หรือ AIC) ปรับแก้การจัดทำและตรวจสอบข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่

การตรวจสอบความถูกต้องและตรวจสอบความเหมาะสมของการจัดทำและตรวจสอบข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้เชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน และอาจารย์ระดับมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ในการจัดการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย สาขาการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน รวมจำนวนผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประเด็นการประชุมระดมความคิดสร้างสรรค์ (AIC) และแบบบันทึกการประชุมระดมความคิดสร้างสรรค์ (AIC) เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของการจัดทำและตรวจสอบข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดประชุมระดมความคิดสร้างสรรค์ (AIC) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของการจัดทำและตรวจสอบข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

4. การวิเคราะห์ข้อมูลในการประชุมระดมความคิดสร้างสรรค์ (AIC)

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของการจัดทำและตรวจสอบข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 พบว่า

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1.ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.37	0.78	มาก	2
2.ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.34	0.82	มาก	3
3.ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.31	0.86	มาก	5
4.ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.41	0.76	มาก	1
5.ด้านการทำงานเป็นทีม	4.32	0.83	มาก	4
โดยรวม	4.35	0.81	มาก	-

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ในภาพรวม

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

ผลการศึกษการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ดังนี้

2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ พบว่า

ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ	จำนวน	t-test for Equality of means			
			$\bar{x}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
	ชาย	64	4.38	0.66	0.440	0.660
	หญิง	129	4.33	0.70		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 ข้อมูลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ พบว่า เพศชายมีความเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.66) เพศหญิงมีความเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.70) โดยรวมทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่มีความแตกต่าง

2.2 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน พบว่า

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ความแปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.979	0.326	0.687	0.561
	ภายในกลุ่ม	190	89.747	0.475		
	รวม	193	90.726			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 ข้อมูลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ประสบการณ์การปฏิบัติงานมีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความแตกต่าง

2.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ความแปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.881	0.941	2.012	0.137
	ภายในกลุ่ม	191	88.845	0.468		
	รวม	193	90.726			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 ข้อมูลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าขนาดสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความแตกต่าง

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อจัดทำและตรวจสอบข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

ผลการจัดทำและตรวจสอบข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 พบว่า

ลำดับความจำเป็นที่ ต้องการพัฒนา	ข้อเสนอแนะและตรวจสอบข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
1. ด้านการมีความ ยืดหยุ่นและปรับตัว	1.ผู้บริหารพัฒนาตนเองผ่านกรณีศึกษาเกี่ยวกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยมุ่งที่ผลประโยชน์ส่วนรวม 2.ผู้บริหารควรแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวทางการบริหารจัดการเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และสร้างสรรค์ จริยใจ ยุติธรรม 3.ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรให้รู้จักการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน 4.ผู้บริหารควรส่งเสริมและอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ทุกที่ ทุกเวลา และทรัพยากรการเรียนรู้ทั่วโลก 5.ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีหรือใช้แนวทางที่ได้จากการคิดอย่างหลากหลายมาจัดการข้อมูล เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา
2.ด้านการทำงานเป็น ทีม	1.ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานเพื่อสร้างความเชื่อใจในทีม (Trust Building) 2.ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อการพัฒนาความเป็นผู้นำในทีม (Team Leadership) 3.ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และปริมาณงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมองเห็นประโยชน์ของสถานศึกษาและผลประโยชน์ส่วนตน 4.ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้บนฐานชีวิตด้วยภูมิปัญญา อาชีพ ชุมชน โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 5.ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความตระหนักในการทำงานเป็นทีมร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็นเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อการแก้ไขความขัดแย้งในทีม (Conflict Resolution)

3.ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจก บุคคล	1.ผู้บริหารสร้างความเข้าใจในบทบาทและเห็นคุณค่าของบุคลากรแต่ละคน โดยมอบ หมายงานตรงตามความสามารถและกระจายงานอย่างเป็นธรรม 2.ผู้บริหารเสริมสร้างการปฏิบัติงานด้วยหลักการมีส่วนร่วม เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 3.ผู้บริหารควรพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงสร้าง สรรค์ เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานสานวิสัยทัศน์สู่เป้าหมายอย่างยั่งยืน 4.เปิดโลกแห่งประสบการณ์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เรียนรู้จากแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) เพื่อนำมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมกับบริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา 5.ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความไว้วางใจให้แก่บุคลากรในการบริหารสถานศึกษา และมุ่งเน้นการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา
4.ด้านการมีวิสัยทัศน์	1.ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะกระบวนการคิดเชิงกลยุทธ์ โดยใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน เพื่อเกิดความสำเร็จ ไว้วางใจ และผูกพันต่อองค์กร 2.ผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานให้มีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกัน โดยเปิดโอกาสระบบการทำงานใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน 3.ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้อภิปรายประเด็นความคิดใหม่ๆ ทางการศึกษา โดยร่วมกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์จัดการเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนด้วยกันอย่างสม่ำเสมอ 4.ผู้บริหารควรแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ และนำนวัตกรรมการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5.ผู้บริหารเสริมสร้างการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อร่วมกันวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน
5.ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์	1.ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานอยากมีส่วนร่วมในการทำงาน กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระด้วยเคารพและให้เกียรติผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาค 2.ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานนำระบบนวัตกรรมการทำงานใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน การแก้ปัญหาเชิงนวัตกรรมเพื่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ 3.ผู้บริหารควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากการระดมความคิดของผู้ร่วมงานอย่างชื่นชมและจริงใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 4.ผู้บริหารควรนำนวัตกรรมทางการศึกษามาพัฒนาสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรและนักเรียนได้ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ 5.ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองและบุคลากรให้มีทักษะด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้ทันต่อเทคโนโลยีดิจิทัลอยู่เสมอ

ตารางที่ 5 การตรวจสอบข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ทั้ง 5 องค์ประกอบ

คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว, ด้านการทำงานเป็นทีม, ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล, ด้านการมีวิสัยทัศน์, และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 รวม 25 แนวทาง

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ในขั้นตอนดังกล่าวนี้เป็นการจัดทำและตรวจสอบข้อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การจัดทำและตรวจสอบข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำผลที่ได้จากระยะที่ 1 มายกร่างข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

ส่วนที่ 2 การตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

โดยนำร่างข้อเสนอแนะและตรวจสอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ตรวจสอบ โดยใช้วิธีการประชุมระดมความคิดสร้างสรรค์ (AIC) ปรับแก้การจัดทำและตรวจสอบข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ได้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามลำดับความจำเป็นที่ต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทั้ง 5 ด้าน รวมจำนวน 25 แนวทาง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 พบว่า โดยภาพรวม มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ได้รับการขับเคลื่อนด้านแนวทางการดำเนินงาน โดยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีส่วนสำคัญในการช่วยเหลือติดตามและให้การสนับสนุนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการบริหารงานที่ง่ายและสะดวกขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละ

สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการด้านการศึกษได้ตรงตามอัตลักษณ์ที่โดดเด่นของสถานศึกษาก่อให้เกิดเป็นผลงานได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ Chuayngan (2022) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Deeduangphan (2022) ได้ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การมีความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่าผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ ประสบการณ์ปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ต่างได้ใช้โอกาสสนับสนุนแก่บุคลากรทุกคนให้ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง อย่างมีความเสมอภาค เท่าเทียมกัน พิจารณาจากบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากจับคู่ทำงานร่วมกับบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย เน้นการสร้างเสริมบรรยากาศการทำงานแบบเป็นกันเอง มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรอย่างยุติธรรม สอดคล้องกับ Amrananth (2016) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู พบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ Cheha (2021) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุป

1. การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านมีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอแม่แตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ ประสบการณ์ปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่าง

3. การจัดทำและตรวจสอบข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามลำดับความจำเป็นที่ต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทั้ง 5 ด้าน รวมจำนวน 25 แนวทาง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 โดยภาพรวม มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาควรขับเคลื่อนด้านแนวทางการดำเนินงานที่มีส่วนสำคัญในการช่วยเหลือติดตามและให้การสนับสนุนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการบริหารงานที่ง่ายและสะดวกขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการด้านการศึกษาได้ตรงตามอัตลักษณ์ที่โดดเด่นของสถานศึกษาก่อให้เกิดเป็นผลงานผลิตภาพได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ควรนำผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันมากไปปรับใช้เพื่อการวางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่าผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอแม่แตงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ ประสบการณ์ปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาต่างได้ใช้โอกาสสนับสนุนแก่บุคลากรทุกคน ให้ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง อย่างมีความเสมอภาค เท่าเทียมกัน ดังนั้นผู้บริหารและสถานศึกษาควรพิจารณาบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากจับคู่ทำงานร่วมกับบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย เน้นการสร้างสรรคบรรยากาศการ

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)

ทำงานแบบเป็นกันเอง มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ผู้บริหารให้เกียรติแก่บุคลากร รับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรอย่างยุติธรรม

2.ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ศึกษาและเปรียบเทียบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

2.3 ควรนำข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากการศึกษาค้นคว้าไปประยุกต์ใช้และประเมินความสำเร็จ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาในโอกาสต่อไป

2.4 ศึกษาผลการนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้

References

- Amrananth, K. (2016). *Creative Leadership of School Administrators in Mae Wong District under the Office of Nakhon Sawan Primary Educational Service Area 2* (Master of Education Thesis). Nakhon Sawan Rajabhat University. Nakhon Sawan.
- Cheha, I. (2021). *Creative Leadership of School Administrators under the Office of Pattani Primary Educational Service Area 2*. (Graduate School), Yala Rajabhat University. Yala.
- Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 2. (2023). *Annual Action Plan for Fiscal Year 2024*. Chiang Mai.
- Chuayngan, N. (2022). *Creative Leadership Affecting the Effectiveness of School Administration under the Office of Rayong Primary Educational Service Area 2* (Master of Education Thesis). Rambhai Barni Rajabhat University. Chanthaburi.
- Deeduangphan, J. (2022). *Creative Leadership of School Administrators Affecting Learning Organization of Schools under the Mukdahan Secondary Educational Service Area Office* (Master of Education Thesis). Sakon Nakhon Rajabhat University. Sakon Nakhon.
- Hardyao, T. (2021). *Needs and Guidelines for Developing Creative Leadership of School Directors under the Office of Phetchabun Primary Educational Service Area* (Master of Education Thesis). Naresuan University. Phitsanulok.

- Kaewsuwan, P. (2020). *The Development of Creative Leadership of Teachers at Wat Pratuya School, Tha Chang District, Surat Thani Province under the Office of Surat Thani Primary Educational Service Area 2* (Master of Education Thesis). Surat Thani Rajabhat University. Surat Thani.
- Khamthanet, P., Suwannataiy, W., & Jantharangsri, T. (2022). Motivational Factors Affecting Transformational Leadership of School Administrators under the Office of Primary Educational Service Areas in Sakon Nakhon Province. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 10(39), 20-28.
- National Economic and Social Development Plan (2023-2027). (2022). *Thirteenth Edition*: Office of the National Economic and Social Development Council.
- Panich, W. (2015). *Ways to Create Learning for Students in the 21st Century*. Bangkok: Sodsri-Saridwongso Foundation.
- Pattama, K. (2021). *Guidelines for Developing Creative Leadership of School Administrators under the Surin Secondary Educational Service Area Office* (Master of Education Thesis) . Mahasarakham University. Mahasarakham.
- Ritbamrung, S., & Areerat, W. (2014). Creative Leadership of School Administrators Affecting School Effectiveness under the Office of Secondary Educational Service Area 30. *Journal of Education, Graduate Studies Research Edition*, 8(2), 190-197.

การบริหารแหล่งเรียนรู้ยุคดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ จังหวัดลำปาง

MANAGEMENT OF LEARNING RESOURCES IN DIGITAL AGE OF SCHOOLS UNDER THE
OFFICE OF SPECIAL EDUCATION ADMINISTRATION, LAMPANG PROVINCE

¹รักษ์พงศ์ นิช่างทอง, ²สังวาร์ วังแจ่ม, ³สมมาต คำวังนัง และ ⁴มานะ ครุฑาโรจน์

¹Rakpong Nichangtong, ²Sangwan Wangjam,

³Sommart Kamwatjanang and ⁴Mana Kruttarod

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

¹Master of Education Program in Educational Administration

North-Chiang Mai University, Thailand

¹ Email: g663302030@northcm.ac.th

Received: 2025-04-11

Revised: 2025-05-15

Accepted: 2025-05-15

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ จังหวัดลำปาง 2) ศึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดเดียวกัน 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ จังหวัดลำปาง การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีแบบผสมผสานการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 116 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบง่าย ส่วนในการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 4 คน ซึ่งคัดเลือกโดยวิธีการแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1)การบริหารแหล่งเรียนรู้ยุคดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ จังหวัดลำปางโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่ามีความอยู่ใน ระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการดำเนินการ และ ด้านการวางแผน ด้านที่อยู่ในระดับมาก มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการประเมินผล ด้านการปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ตามลำดับ

2) ปัญหาการบริหารแหล่งเรียนรู้ยุคดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหาร การศึกษาพิเศษ จังหวัดลำปาง พบว่า 1) ด้านการวางแผนมีข้อจำกัดด้านพื้นที่และทรัพยากร ทำให้ไม่สามารถจัดแหล่งเรียนรู้ให้หลากหลายและสอดคล้องกับหลักสูตรได้ 2) ด้านการนำไปใช้และการดำเนินการจำนวนครูไม่เพียงพอต่อการดูแลนักเรียน ขาดความรู้ในการใช้อุปกรณ์และสื่อ ทำให้ใช้แหล่งเรียนรู้ได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ 3) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามไม่มีการบันทึกการใช้งานแหล่งเรียนรู้ ส่งผลให้ไม่สามารถติดตามและประเมินการใช้ได้อย่างต่อเนื่อง 4) ด้านการประเมินผลขาดการประเมินจากครู นักเรียน ผู้นิเทศ และผู้รับผิดชอบ ส่งผลให้ไม่ทราบผลการใช้แหล่งเรียนรู้อย่างชัดเจน 5) ด้านการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องขาดการดูแลความสะอาดและบำรุงรักษาอุปกรณ์ สื่อ และพื้นที่แหล่งเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

3) แนวทางพัฒนาการบริหารแหล่งเรียนรู้ยุคดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ จังหวัดลำปาง พบว่า 1) ดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยมีคณะกรรมการรับผิดชอบ สำรวจพื้นที่วิเคราะห์บริบท จัดทำปฏิทินกิจกรรม ประชุมชี้แจง และจัดสรรงบประมาณ 2) ประชุมผู้รับผิดชอบ กำหนดข้อตกลง สร้างความเข้าใจให้ครูและนักเรียนก่อนเปิดภาคเรียน พร้อมจัดทำคู่มือการใช้งาน 3) นิเทศ กำกับ ติดตาม เน้นการสร้างความเข้าใจแก่ครูเกี่ยวกับการใช้แหล่งเรียนรู้และตัวชี้วัดอย่างต่อเนื่อง

4) ประเมินผลก่อนและหลังการใช้งาน พิจารณาอุปสรรค ให้ครูและผู้เรียนมีส่วนร่วม และจัดทำรายงานเสนอผู้บริหาร

5) ประชาสัมพันธ์ภายในและภายนอกโรงเรียน สนับสนุนการใช้แหล่งเรียนรู้ผ่านกิจกรรม มอบรางวัล และใช้สื่อออนไลน์เผยแพร่อย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: การบริหารแหล่งเรียนรู้; ยุคดิจิทัล; สังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ; ลำปาง

Abstract

This research aimed to: 1) examine the management of digital learning resources in schools under the Office of Special Education Administration, Lampang Province; 2) investigate the problems related to the management of digital learning resources in these schools; and 3) explore the approaches for developing digital learning resource management in schools under the Office of Special Education Administration, Lampang Province. The study employed a mixed-methods research design, integrating both quantitative and qualitative approaches. The quantitative sample consisted of 116 school administrators and teachers in the 2023 academic year, selected through simple random sampling. For the qualitative component, four experts were selected using purposive sampling for in-depth interviews. The research instruments included a questionnaire—with a reliability coefficient of 0.97—and an interview protocol. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics: percentage, mean, and standard deviation. Qualitative data were analyzed using content analysis.

The research findings revealed that;

1) The overall management of learning resources in the digital age in schools under the Office of Special Education Administration, Lampang Province, was at a high level. When considering each dimension individually, two aspects were found to be at the highest level, namely: implementation, and planning, ranked from highest to lowest, respectively. Meanwhile, three aspects were evaluated at a high level: evaluation, continuous improvement and development, and supervision and monitoring.

2) Problems in the Management of Digital Era Learning Resources in Schools under the Office of Special Education Administration, Lampang Province. The study revealed the following issues: 1) Planning: There are limitations in terms of space and resources, which hinder the development of diverse and curriculum- aligned learning resources. 2) Implementation and Operation: There is an insufficient number of teachers to adequately supervise students, along with a lack of knowledge regarding the use of equipment and media, resulting in the underutilization of learning resources. 3) Supervision and Monitoring: There is no record-keeping of learning resource usage, making it difficult to consistently monitor and evaluate their use. 4) Evaluation: There is a lack of assessment from teachers, students, supervisors, and responsible personnel, leading to an unclear understanding of the effectiveness of the learning resources. 5) Continuous Improvement and Development: There is a lack of regular maintenance and cleaning of equipment, media, and learning spaces.

3) Guidelines for Developing the Management of Digital Learning Resources in Schools under the Office of Special Education Administration, Lampang Province. The study found that: 1) Implementation is carried out systematically, with a responsible committee assigned to survey the area, analyze the context, develop an activity calendar, hold briefing sessions, and allocate the budget. 2) Meetings are held with those responsible to establish agreements and create mutual understanding among teachers and students before the start of the academic term, along with the preparation of user manuals. 3) Supervision and monitoring focus on continuously fostering teacher understanding regarding the use of learning resources and learning indicators. 4) Pre- and post-usage evaluations are conducted, with consideration of obstacles, and both teachers and students are encouraged to participate in the process, culminating in the preparation of a report for school administrators. 5) Public relations are conducted both internally and externally to the school, supporting the use of learning resources through activities, awards, and continuous dissemination via online media.

Keywords: management of learning resources; digital age; special educational Bureau; Lamphang

บทนำ

การบริหารจัดการพื้นที่การเรียนรู้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการศึกษาในยุคปัจจุบัน แหล่งความรู้ภายในสถานศึกษา เช่น ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ ห้องคอมพิวเตอร์ และพื้นที่กิจกรรมเสริม ไม่เพียงแต่เป็นแหล่งข้อมูล แต่ยังช่วยพัฒนาทักษะด้านวิชาการ การคิดวิเคราะห์ และทักษะทางสังคม ตลอดจนสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

พื้นที่การเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้นักเรียนสามารถศึกษาค้นคว้าได้ด้วยตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการอ่านหนังสือ งานวิจัย หรือการเข้าถึงสื่อออนไลน์ ซึ่งล้วนส่งเสริมให้นักเรียนมีนิสัยรักการเรียนรู้ Thurakit (2014, p. 15) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางการศึกษามีผลต่อการพัฒนาการของผู้เรียน ทั้งในด้านความคิด บุคลิกภาพ ความรับผิดชอบ และความสำเร็จทางการศึกษา แนวทางหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนรู้ คือ การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ Department of Academic Affairs (2003: 1) อธิบายว่าการเรียนรู้ลักษณะนี้เป็นการประยุกต์ใช้ความรู้จากหลากหลายศาสตร์ภายใต้โครงการหรือกิจกรรมเดียวกัน เช่น การทดลองทางวิทยาศาสตร์ หรือการทำโครงการผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งช่วยกระตุ้นให้นักเรียนคิด วิเคราะห์และแก้ปัญหาด้วยตนเอง การออกแบบพื้นที่การเรียนรู้ที่เหมาะสมเป็นอีกปัจจัยสำคัญ เช่น ห้องสมุดที่มีบรรยากาศเงียบสงบและอุปกรณ์ครบครัน หรือห้องปฏิบัติการที่มีเครื่องมือทันสมัยและปลอดภัย สิ่งเหล่านี้ช่วยให้นักเรียนสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

นอกจากการสนับสนุนด้านวิชาการ แหล่งเรียนรู้ยังมีบทบาทในการพัฒนาทักษะชีวิต เช่น ห้องดนตรี ที่ช่วยฝึกการทำงานเป็นทีม หรือห้องคอมพิวเตอร์ที่เสริมสร้างทักษะด้านเทคโนโลยี ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในศตวรรษที่ 21 นักเรียนยังได้ฝึกการบริหารเวลา การตั้งเป้าหมาย และการคิดสร้างสรรค์ควบคู่ไปด้วย

ในยุคดิจิทัล แหล่งเรียนรู้ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงในสถานศึกษา แต่ขยายไปสู่เครือข่ายออนไลน์ (Kerdrueng, 2017, as cited in Photong, 2018, pp. 50-51) กล่าวว่าการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีแนวโน้มพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับเทคโนโลยี ขณะที่ Kisukphan (2016) ระบุว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

สำหรับโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ จังหวัดลำปาง การบริหารแหล่งเรียนรู้มุ่งเน้นการเปิดโอกาสทางการศึกษาแก่เด็กกลุ่มเปราะบาง เช่น โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จิตต์อารี ที่รองรับนักเรียนด้อยโอกาสหลายประเภท รวมถึงศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดลำปาง ซึ่งจัดการศึกษานอกระบบสำหรับคนพิการและอบรมครูผู้สอน โดยมีการพัฒนาแหล่งความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงการศึกษาและพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ

จากประเด็นข้างต้น แสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการพื้นที่การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการพัฒนาทางการศึกษา ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาการบริหารแหล่งเรียนรู้ในยุค

ดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ จังหวัดลำปาง เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงแนวทางการจัดการแหล่งเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบททางการศึกษาในปัจจุบัน และส่งเสริมคุณภาพการเรียนรู้ อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาการบริหารแหล่งเรียนรู้ยุคดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ จังหวัดลำปาง
- 2 เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารแหล่งเรียนรู้ยุคดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ จังหวัดลำปาง
- 3 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารแหล่งเรียนรู้ยุคดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ จังหวัดลำปาง

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาการบริหารและปัญหาการบริหารแหล่งเรียนรู้ยุคดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ จังหวัดลำปาง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จิตต์อารีในพระอุปถัมภ์ของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี และศูนย์การศึกษาศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ จังหวัดลำปาง ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งหมด 136 คน (รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาประจำปีการศึกษา 2566 ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จิตต์อารีในพระอุปถัมภ์ของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี และศูนย์การศึกษาศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำปาง)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ จังหวัดลำปาง ในปีการศึกษา 2566 โดยการกำหนดขนาด ของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608 (as cited in Suksamran 2022, p. 53) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 116 คน จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Proportional Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนจำนวนของแต่ละโรงเรียน

เครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม

1. แบบสอบถาม แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการบริหารแหล่งเรียนรู้ยุคดิจิทัลภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหาร การศึกษาพิเศษ จังหวัดลำปาง มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การดำเนินการ 3) การนิเทศ กำกับ ติดตาม 4) การประเมินผล และ 5) การปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert) (as cited in Rattanasakda, 2022, p. 55)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. แบบสอบถาม

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับงานวิจัยแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา ศึกษา แนวทางการสร้างแบบสอบถามจาก Rattanasakda (2022, 4394-102) and Suksamran (2022, 98-103)

2. สร้างแบบสอบถาม เรื่อง การบริหารแหล่งเรียนรู้ยุคดิจิทัลภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหาร การศึกษาพิเศษ จังหวัดลำปาง

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความ เหมาะสมของเนื้อหา

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบหรือปรับปรุง แก้ไขความถูก ต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ตรงตามเนื้อหาและความเหมาะสมของคำถามหาค่า IOC ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ความตรงเชิงเนื้อหา ข้อคำถามมีค่าตั้งแต่ 0.60 - 1.00 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ถ้าต่ำกว่านั้นต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์และมีความเหมาะสมไป ทดลอง (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยนำไปทดลองใช้กับศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด พะเยา และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 30 คน แล้วนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

6. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้ในการรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป
การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารแหล่งเรียนรู้ยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ในสังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ จังหวัดลำปาง

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เลือกแบบเจาะจง จำนวน 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ จำนวน 2 คน รองผู้อำนวยการ จำนวน 2 คน

เครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารแหล่ง เรียนรู้ยุคดิจิทัลภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ จังหวัดลำปาง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2. แบบสัมภาษณ์

2.1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแหล่งเรียนรู้ยุคดิจิทัลภายในสถานศึกษา

2.2 จัดทำแบบสัมภาษณ์โดยนำข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 1 ข้อ จากแบบสอบถามแต่ละด้านมา กำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์ ข้อสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ เป็นแนวทางการบริหารแหล่งเรียนรู้ยุคดิจิทัลภายในสถานศึกษา

2.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ข้อมูล และข้อคำถาม

2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบ และพิจารณาความถูกต้องของเนื้อหา

2.5 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง

2.6 ปรับแก้แบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและจัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์สังเคราะห์เนื้อหาเสนอโดยวิธีเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1. การบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักบริหาร การศึกษาพิเศษ จังหวัดลำปาง ผลการวิจัย พบว่า

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ จังหวัดลำปาง โดยรวมและรายด้าน

การบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนในยุคดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ จังหวัดลำปาง	ระดับปฏิบัติ		
	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล
ด้านการวางแผน	4.51	0.66	มากที่สุด
ด้านการดำเนินการ	4.56	0.60	มากที่สุด
ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม	4.37	0.75	มาก
ด้านการประเมินผล	4.47	0.67	มาก
ด้านการปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.42	0.71	มาก
โดยรวม	4.48	0.67	มาก

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดลำปาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้คือ ด้านการดำเนินการ ($\bar{X}$ = 4.56) ด้านการวางแผน ($\bar{X}$ = 4.51) สำหรับด้านที่อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงตามลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้คือ ด้านการ

ประเมินผล ($\bar{x} = 4.47$) ด้านการปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.42$) และ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ($\bar{x} = 4.37$)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2. ปัญหาการบริหารแหล่งเรียนรู้ยุคดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหาร การศึกษาพิเศษ จังหวัดลำปาง ผลการวิจัย พบว่า

1.ด้านการวางแผน ศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นสถานศึกษาที่มีการให้บริการหลายรูปแบบ ไม่สามารถ จัดหาให้มีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยบริการให้หลากหลายได้ด้วยข้อจำกัดด้านพื้นที่ ทรัพยากรด้านต่างๆและแหล่ง เรียนรู้ที่ไม่สอดคล้องกับกิจกรรมที่ระบุในหลักสูตรสถานศึกษา

2.ด้านการนำไปใช้ และการดำเนินการจำนวนครูต่อการดูแลความปลอดภัยของนักเรียนการใช้แหล่ง เรียนรู้และไม่ทราบวิธีการใช้อุปกรณ์ สื่อแหล่งเรียนรู้ทำให้ไม่สามารถใช้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

3.ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ขาดการบันทึกการใช้งานแหล่งเรียนรู้ ทำให้ไม่สามารถติดตามการใช้ งานได้

4.ด้านการประเมินผล ขาดการประเมินของครูผู้ใช้งาน นักเรียน ผู้นิเทศ ผู้รับผิดชอบ

5.ด้านการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ขาดการดูแลความสะอาด อุปกรณ์ สื่อในแหล่งเรียนรู้ให้ พร้อมใช้งานอย่างสม่ำเสมอ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3. แนวทางพัฒนาการบริหารแหล่งเรียนรู้ยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดลำปาง ผลการวิจัย พบว่า

1. ด้านการวางแผน

แนวทางการพัฒนาการบริหารแหล่งเรียนรู้ ด้านการวางแผนควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยมี คณะกรรมการรับผิดชอบ มีการสำรวจพื้นที่ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของโรงเรียน จัดทำปฏิทิน กิจกรรม ประชุมชี้แจงรายละเอียดกับครูผู้รับผิดชอบและจัดสรรงบประมาณ ให้ตอบสนองความต้องการของ ผู้เรียนและครูผู้สอนในยุคดิจิทัล

2.ด้านการดำเนินการ

การดำเนินการบริหารแหล่งเรียนรู้ ควรประชุมผู้รับผิดชอบเพื่อกำหนดข้อตกลง ประชุมครูและ นักเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจ ก่อนเปิดภาคเรียน และจัดทำคู่มือการใช้งานที่ชัดเจน

3. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม

แนวทางการนิเทศ กำกับ ติดตาม ควรเน้นการสร้างทำความเข้าใจให้แก่ครู ในเรื่องการใช้แหล่งเรียนรู้ใน การเรียนการสอน มีการชี้แจงตัวชี้วัดอย่างชัดเจน อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

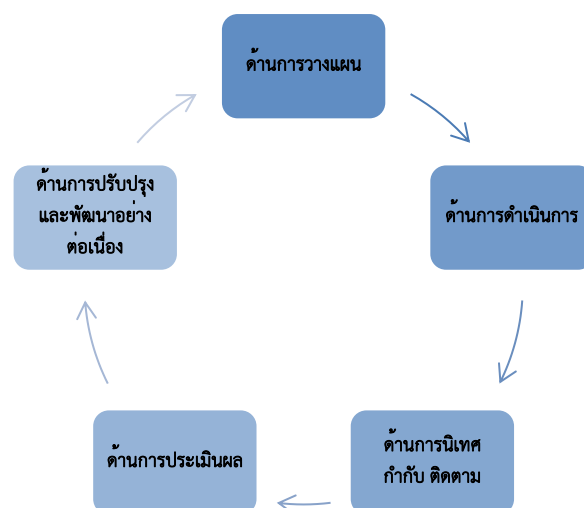
4. ด้านการประเมินผล

การประเมินผลการใช้แหล่งเรียนรู้ ควรดำเนินการทั้งก่อนและหลังการใช้ ควรมีการพิจารณาถึง อุปสรรคในการใช้งาน ให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมิน และดำเนินการประเมินอย่างเป็นระบบ มีการ จัดทำรายงานเสนอผู้บริหาร

5. ด้านการปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การปรับปรุงและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ควรดำเนินการผ่านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่าง ครู การมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบตรวจสอบและรายงานสภาพแหล่งเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ การจัดทำรายงานสรุปการใช้งาน และการนำข้อมูลที่ได้รับมาวางแผนพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการและยุคสมัย และส่งเสริมให้มีการพัฒนาองค์ความรู้แก่ครูให้ทันยุคดิจิทัลควรมีการประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน สนับสนุนการใช้แหล่งเรียนรู้ผ่านกิจกรรมและการมอบรางวัล ใช้สื่อออนไลน์ในการกระจายข่าวสาร และดำเนินการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 การบริหารแหล่งเรียนรู้ยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดลำปาง

- 1.ด้านการวางแผน ผู้บริหารชี้แจงขั้นตอนการดำเนินงานบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ ควรจัดมีการประชุมชี้แจงรายละเอียดกับครูผู้รับผิดชอบ การวางแผนร่วมกันกับครูผู้สอน การจัดสรรงบประมาณและกำหนดผู้รับผิดชอบ ตลอดจนการจัดทำปฏิทินกิจกรรมเพื่อให้การใช้แหล่งเรียนรู้เกิดประโยชน์สูงสุด
2. ด้านการดำเนินการ ผู้บริหารควรเริ่มจากการประชุมผู้รับผิดชอบเพื่อกำหนดข้อตกลง การประชุมครูและนักเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจ การจัดปฐมนิเทศก่อนเปิดภาคเรียน และการจัดทำคู่มือการใช้งานที่ชัดเจน ทั้งนี้เพื่อให้แหล่งเรียนรู้สามารถตอบสนองความต้องการทางการศึกษา
3. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ผู้บริหารควรสร้างรูปแบบการนิเทศ กำกับ ติดตาม เน้นการสร้าง ความเข้าใจให้แก่ครู การดำเนินการควบคู่กับการเรียนการสอน มีการชี้แจงตัวชี้วัดอย่างชัดเจน และต้องมีความสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ควรให้คำแนะนำเกี่ยวกับเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆให้แก่ครูผู้สอน

4. ด้านการประเมินผล ผู้บริหารควรประเมินผลการใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งก่อนและหลังการใช้ ควรมีการพิจารณาถึงอุปสรรคในการใช้งาน ให้ครูและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมิน และดำเนินการประเมินอย่างเป็นระบบ มีการจัดทำรายงานเสนอผู้บริหาร

5. ด้านการปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การปรับปรุงและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ผู้บริหารควรดำเนินการผ่านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างครู การมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบตรวจสอบ และรายงานสภาพแหล่งเรียนรู้อย่าง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การบริหารแหล่งเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ จังหวัดลำปาง พบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการวางแผน กำหนดนโยบายในการบริหารแหล่งเรียนรู้ในยุคดิจิทัล มีการดำเนินการจัดแหล่งเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน มีการนิเทศ กำกับติดตามแหล่งเรียนรู้ มีการประเมินผลการใช้แหล่งเรียนรู้ รวมถึงมีการปรับปรุงและพัฒนาแหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Satra and Chasuwan (2014: 4) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตมีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตมีนบุรี โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ Daengsida, Thamsith and Panyasai, (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับยุคดิจิทัลกับแนวทางการบริหารแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษายุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ Srivira-chai (2017: Abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่องแนวทางพัฒนาการจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนฤทธิวรณาลัย พบว่า ภาพรวมการจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนฤทธิวรณาลัยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ Nit Nhatklin, and Inrak, (2023: 114) ได้ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารกับการจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ผลวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตเก้าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อแยกพิจารณา เป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมากที่สุดทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีการวางแผนร่วมกับครูในการปรับปรุงบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สอดคล้องกับผลวิจัยของ Siamtak (2023: 67) ที่ได้ศึกษาการบริหารแหล่งเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษาและเพื่อศึกษาแนวการบริหารแหล่งเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ผลการศึกษาพบว่าการบริหารแหล่งเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร ด้านการวางแผนการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของชินนภา ชันธพันธ์ ที่ได้ศึกษาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์

การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 ผลการศึกษาพบว่าด้านวางแผนอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้โดยให้คณะครู นักเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนด สอดคล้องกับ Senwichai (2022: 1) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า การบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการวางแผนอยู่ในระดับมาก

ด้านการดำเนินการ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงมีการสร้างความร่วมมือในการใช้แหล่งเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนมีความจำเป็นที่จะต้องแหล่งเรียนรู้ในยุคดิจิทัลทั้งในและนอกโรงเรียน จึงต้องมีการสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนสอดคล้องกับผลวิจัยของ Chansupha, and Kanjanapan, (2023: 54) ที่ได้ศึกษาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ด้านการดำเนินงานบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินการเพื่อสนองจุดเน้นของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตราที่ 24 ที่ได้ระบุว่า ในกระบวนการจัดการเรียนรู้สถานศึกษาและหน่วยงานเกี่ยวข้องควรส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

ด้านการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก มีการวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความเหมาะสมของแหล่งเรียนรู้ก่อนนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีการประเมินผลการใช้แหล่งเรียนรู้ แต่อาจจะไม่มีการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน และ ครูเกี่ยวกับการใช้แหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน รวมไปถึงการสำรวจปัญหา และอุปสรรคในการใช้แหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับ Chanathip, Boonmaphi, Wangjaem ,and Sutthisirim (2024: 1079) ที่ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดลำพูน พบว่าด้านการประเมินผลสรุป และจัดทำรายงาน อยู่ในระดับมาก

ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก มีการนิเทศกำกับ ติดตาม การใช้แหล่งเรียนรู้ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ นิเทศกำกับ ติดตาม รายงานผลการใช้แหล่งเรียนรู้ มีการกำกับติดตามการจัดการเรียนการสอนโดยใช้แหล่งเรียนรู้ของครูทุกคนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลวิจัยของสอดคล้องกับ Senwichai (2022: 1) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า 1) การบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการตรวจสอบ และติดตามการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในระดับมาก

ด้านการปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน มีการส่งเสริมต่อยอดการใช้แหล่งเรียนรู้ สอดคล้องกับผลวิจัยของ Phumilap (2021: 76) ที่ได้ศึกษาแนวทาง การบริหารแหล่งเรียนรู้เพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่าสภาพปัจจุบันของการบริหารแหล่งเรียนรู้ด้านการพัฒนาการบริหารแหล่งเรียนรู้ อยู่ระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ Kanthaphan (2022: Abstract) ที่ได้ศึกษาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 ผลการศึกษาพบว่าด้านสรุปรายงานการปรับปรุง และแก้ไขอยู่ในระดับมาก มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานเพื่อนำเสนอให้หน่วยงานต้นสังกัดที่เกี่ยวข้องทราบ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัญหาการบริหารแหล่งเรียนรู้ยุคดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดลำปาง พบว่า

1. การวางแผนเกิดจากการที่แหล่งเรียนรู้ที่มีไม่สอดคล้องกับกิจกรรมที่ระบุในหลักสูตรสถานศึกษา และศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นสถานศึกษาที่มีการให้บริการหลายรูปแบบ ไม่สามารถจัดหาให้มีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยบริการให้หลากหลายได้เหมือนในศูนย์เนื่องด้วยข้อจำกัดด้านพื้นที่ ทรัพยากรด้านต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Srivaram (2017: 150) ที่ได้ศึกษา รูปแบบการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดยโสธร พบว่า ปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานการใช้แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาไม่ประสบความสำเร็จได้แก่ ปัญหาการขาดการสำรวจความต้องการในการใช้แหล่งเรียนรู้ ทำให้ไม่ทราบแนวทางการดำเนินการจัดหา สร้าง และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม และตรงกับความต้องการของผู้ใช้

2. การดำเนินการเกิดจากจำนวนครูต่อการดูแลความปลอดภัยนักเรียนไม่เพียงพอต่อการใช้แหล่งเรียนรู้และครูบางส่วนอาจไม่ทราบวิธีการใช้อุปกรณ์ สื่อแหล่งเรียนรู้นั้น ๆ ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Srivaram (2017: 151) ที่ได้ศึกษา รูปแบบการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดยโสธร พบว่า ปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานการใช้แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาไม่ประสบความสำเร็จได้แก่ ปัญหาการขาดบุคลากรผู้รับผิดชอบประจำแหล่งเรียนรู้ บุคลากรไม่ได้มีความรู้ด้านแหล่งเรียนรู้โดยตรง

3. การนิเทศ กำกับ ติดตามขาดการบันทึกการใช้งานแหล่งเรียนรู้ ทำให้ไม่สามารถติดตามการใช้งานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mahahing (2017: Abstract) ที่ได้ศึกษาการบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 พบว่า ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ ติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้

4. การประเมินผลขาดการประเมินของครูผู้ใช้งาน นักเรียน ผู้นิเทศ ผู้รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Janpanya (2018: 77) ที่ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการจัดการแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่าปัญหาในด้านการประเมินการใช้แหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียน ได้แก่ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียนทั้งนี้ เนื่องจากการจัดการแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ขาดการมีส่วนร่วมจากครูและนักเรียนในการประเมิน

5. การปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่องขาดการดูแลความสะอาด อุปกรณ์ สื่อในแหล่งเรียนรู้ให้พร้อมใช้งานอย่างสม่ำเสมอซึ่งสอดคล้องกับ Phetkaemtong, Naya, and Chawakeeritpong, (2013: Abstract) ที่ได้ศึกษาการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 และเขต 2 พบว่า การปรับปรุงและพัฒนา ไม่ได้นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนา

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางพัฒนาการบริหารแหล่งเรียนรู้ยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดลำปาง พบว่า

1. ด้านการวางแผนพบว่าการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยมีคณะกรรมการรับผิดชอบ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของโรงเรียน การสำรวจพื้นที่ และการจัดสรรงบประมาณ รวมถึงการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและครูผู้สอนในยุคดิจิทัล มีการชี้แจงขั้นตอนการดำเนินงานบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ ควรจัดให้มีการประชุมชี้แจงรายละเอียดกับครูผู้รับผิดชอบ การวางแผนร่วมกันกับครูผู้สอน การจัดสรรงบประมาณและกำหนดผู้รับผิดชอบ ตลอดจนการจัดทำปฏิทินกิจกรรมเพื่อให้การใช้แหล่งเรียนรู้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Satra ,and Chasuwan, (2014: 4) ที่ได้ศึกษาการบริหารแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตมีนบุรี ได้มีการสัมภาษณ์ผู้บริหารด้านการวางแผนการบริหารแหล่งเรียนรู้ มีการสำรวจวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน กำหนดให้มีวัตถุประสงค์เป้าหมายการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน แต่งตั้งคณะกรรมการของห้องปฏิบัติการ บุคลากรหรือจัดหาเจ้าหน้าที่ประจำแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ในโรงเรียน เปิดโอกาสให้นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแล ให้บริการคั่นคว้า การใช้แหล่งเรียนรู้นอกเวลาเรียน สอดคล้องกับแนวคิดจาก Secretariat Office of the Education Council (2020: 13) ว่าแนวทางการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของผู้เรียนในวัยเรียนต้องคำนึงถึงลักษณะเฉพาะ และบริบทการจัดการศึกษาในระดับต่าง ๆ โดยเน้นการสร้างประสบการณ์หรือสถานการณ์จริงที่เหมาะสมกับผู้เรียน

2. ด้านการดำเนินการพบว่าผู้บริหารควรเริ่มจากการประชุมผู้รับผิดชอบเพื่อกำหนดข้อตกลง การประชุมครูและนักเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจ การจัดปฐมนิเทศก่อนเปิดภาคเรียน และการจัดทำคู่มือการใช้งานที่ชัดเจน ทั้งนี้เพื่อให้แหล่งเรียนรู้สามารถตอบสนองความต้องการทางการศึกษา และนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Siamtaku (2023: 71) ที่ได้ศึกษาการบริหารแหล่งเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษาและเพื่อศึกษาแนวการบริหารแหล่งเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ได้มีการสัมภาษณ์ผู้บริหาร เกี่ยวกับด้านดำเนินการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ ว่าผู้บริหารควรสร้างความรู้ความเข้าใจให้ครูผู้สอน เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ สมรรถนะของครูที่จำเป็น สนับสนุน ส่งเสริมให้มีการนำแหล่งเรียนรู้ว่าประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความพร้อม และความต้องการของผู้เรียน

3. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามพบว่าผู้บริหารควรสร้างรูปแบบการนิเทศ กำกับ ติดตาม เน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ครู การดำเนินการควบคู่กับการเรียนการสอน มีการชี้แจงตัวชี้วัดอย่างชัดเจน และต้องมี

ความสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ควรให้คำแนะนำเกี่ยวกับเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ ให้แก่ครูผู้สอน สอดคล้องกับ Chanathip, Boonmaphi, Wangjaema, and Sutthisiri, (2024: 1085) ที่ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดลำพูน พบว่าบทบาทด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ในประเด็นทางการส่งเสริมครู นักเรียน และผู้เกี่ยวข้องให้มีส่วนร่วมในการประเมินและให้ข้อเสนอแนะ ส่งเสริมให้มีการประชุม วางแผน

4. ด้านการประเมินผลพบว่าผู้บริหารควรประเมินผลการใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งก่อนและหลังการใช้ ควรมีการพิจารณาถึงอุปสรรคในการใช้งาน ให้ครูและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมิน และดำเนินการประเมินอย่างเป็นระบบ มีการจัดทำรายงานเสนอผู้บริหาร สอดคล้องกับผลวิจัยของ Phumilap (2021: 76) ที่ได้ศึกษาแนวทาง การบริหารแหล่งเรียนรู้เพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จากการสัมภาษณ์พบว่า ควรส่งเสริมให้ครูประเมินการใช้แหล่งเรียนรู้ อย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง มีการกำหนดรูปแบบ วิธีการประเมินการใช้แหล่งเรียนรู้เป็นรูปธรรม

5. ด้านการปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่องการปรับปรุงและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ผู้บริหารควรดำเนินการผ่านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างครู การมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบตรวจสอบ และรายงานสภาพแหล่งเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ มีการจัดทำรายงานสรุปการใช้งาน และการนำข้อมูลที่ได้รับมาวางแผนพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ควรมีการประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน สนับสนุนการใช้แหล่งเรียนรู้ผ่านกิจกรรมและการมอบรางวัล ใช้สื่อออนไลน์ในการกระจายข่าวสาร และดำเนินการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Daengsida, Thamsith, and Panyasai, (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับยุคดิจิทัลกับแนวทางการบริหารแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่าด้านการสรุป รายงานผล ปรับปรุงและแก้ไขการบริหารแหล่งเรียนรู้ (Action) สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการวิเคราะห์ข้อมูลบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ร่วมกับเครือข่าย จัดทำรายงานการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น เอกสารรูปเล่ม, E – book, Facebook

สรุป

การบริหารแหล่งเรียนรู้ยุคดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ จังหวัดลำปาง โดยผู้บริหารได้รับแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารแหล่งเรียนรู้ดังกล่าว ขณะเดียวกัน ผู้บริหารการศึกษา และผู้กำหนดนโยบายสามารถนำข้อมูลสำคัญที่ได้รับไปใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบายด้านนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนในสังกัดมีโอกาสพัฒนาศักยภาพและเข้าถึงความรู้ได้ดียิ่งขึ้น ผ่านแหล่งเรียนรู้ที่ สอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1.ผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ

1. ด้านการวางแผน สถานศึกษาควรมีการวางแผนดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยมีคณะกรรมการรับผิดชอบ มีการสำรวจพื้นที่ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของโรงเรียน ให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและครูผู้สอนในยุคดิจิทัล

2. ด้านการดำเนินการ การดำเนินการบริหารแหล่งเรียนรู้ ควรประชุมผู้รับผิดชอบเพื่อกำหนดข้อตกลง ประชุมครูและนักเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจ ก่อนเปิดภาคเรียน และจัดทำคู่มือการใช้งานที่ชัดเจน

3. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม แนวทางการนิเทศ กำกับ ติดตาม ควรเน้นการสร้างความเข้าใจให้แก่ครู ในเรื่องการใช้แหล่งเรียนรู้ในการเรียนการสอน มีการชี้แจงตัวชี้วัดอย่างชัดเจน อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

4. ด้านการประเมินผล การประเมินผลการใช้แหล่งเรียนรู้ ควรดำเนินการทั้งก่อนและหลังการใช้ ควรมีการพิจารณาถึงอุปสรรคในการใช้งาน ให้ครูและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมิน และดำเนินการประเมินอย่างเป็นระบบ มีการจัดทำรายงานเสนอผู้บริหาร

5. ด้านการปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ควรมีการประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน สนับสนุนการใช้แหล่งเรียนรู้ผ่านกิจกรรมและการมอบรางวัล ใช้สื่อออนไลน์ในการกระจายข่าวสาร และดำเนินการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

2.ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแหล่งเรียนรู้ในยุคดิจิทัลในกลุ่มโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดลำปาง

2. ควรมีการเปรียบเทียบระดับการพัฒนาการบริหารแหล่งเรียนรู้ยุคดิจิทัลในกลุ่มโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดลำปาง

References

- Chanathip, M. , Boonmaphi, T. , Wangjam, S. , & Sutthisiri, S. (2024) . The role of school administrators in managing learning resources in schools under the Special Education Bureau, Lamphun Province. *Journal of MCU Ubon Review*, 9(1), 179–188.
- Chansupha, T. , & Kanjanapan, R. (2023) . Management of internal learning resources in schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok Metropolitan Region 2. . *Journal of Humanities and Social Sciences, MCU Isan Campus*, 4(2), 49–61.
- Daengseed, K. , Thammasit, P. , & Panyasai, W. (2020) . Digital era and guidelines for managing learning resources in schools under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1. *Mahachula Nakorntharath Journal*, 7(6), 45–49.

- Department of Academic Affairs. (2003). *Guidelines for organizing student development activities according to the Basic Education Curriculum B. E. 2544 (A. D. 2001)*. Bangkok: Kurusapa Ladprao Publishing House.
- Janpanya, P. (2018). *A study of problems and guidelines for developing the management of out- of- classroom learning resources in schools within the Wang Burapha Network, Sa Kaeo Province, under the Secondary Educational Service Area Office 7* (Master's thesis, Faculty of Education, Burapha University).
- Kisukphan, E. (2016). *School management in the digital era*. [Online]. Retrieved January 16, 2025, from <https://www.trueplookpanya.com/dhamma/content/52232>
- Mahahing, S. (2017). Management of learning resources in basic education schools under the Primary Educational Service Area Office 4, Khon Kaen Province. *Prao Kalasin Academic Journal, Kalasin University*, 4(3), 574–589.
- Nadklin, N. (2021). *Management skills and learning resource management in schools under the Secondary Educational Service Area Office 9* (Master's thesis, Graduate School, Silpakorn University).
- Petchgamthong, S., Wongnaya, S., & Chawakeerathipong, T. (2013). Developing strategies for managing learning resources in basic education schools under the Primary Educational Service Area Office 1 and 2, Kamphaeng Phet Province. *Journal of Education, Naresuan University*, 15(4), 55–67.
- Phothong, W. (2018). *Innovation and educational technology*. Bangkok: BPK Printing.
- Phumiphap, K. (2021). *Guidelines for managing educational learning resources in schools under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office* (Master's thesis, Faculty of Industrial Education, Naresuan University).
- Siamtakhu, K. (2023). *Guidelines for learning resource management in secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office Kamphaeng Phet* (Master's thesis, Naresuan University).
- Suksamran, K. (2022). *Academic leadership of school administrators in Pluak Daeng District under Rayong Primary Educational Service Area Office 1* (Master's thesis, Faculty of Liberal Arts, Krirk University).
- Satra, P., & Jasanun, S. (2014). Managing learning resources in schools under the Bangkok Metropolitan Administration, Minburi District. *Research and Development Journal, Suan Sunandha Rajabhat University*, 6(1), 4–15.

- Srivaram, M. (2017). *A model for managing learning resources for private vocational and technological colleges in Yasothon Province* (Doctoral dissertation, Faculty of Education, North Bangkok University).
- Secretariat of the Office of the Education Council. (2020) . *Guidelines for developing digital- era learning resources suitable for learners in modern education*. Nonthaburi: 21 Century.
- Thurakij, J. (2014) . *Creating a learning- friendly environment at Bangplee Ratsabamrung School under Secondary Educational Service Area Office 6* (Master’ s thesis, Faculty of Education, Burapha University).

**การบูรณาการระบบประกันคุณภาพภายในกับการจัดการเชิงกลยุทธ์
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต**

**THE INTEGRATION OF INTERNAL QUALITY ASSURANCE SYSTEM WITH STRATEGIC
MANAGEMENT OF SUAN DUSIT UNIVERSITY**

วรรณมาศ ต้นสอน

Wannamas Tonsorn

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

The Faculty of Management Science, Suan Dusit University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: Wannamas_ton@dusit.ac.th

Received: 2025-03-07

Revised: 2025-03-14

Accepted: 2025-03-14

บทคัดย่อ

บทความวิชาการเรื่อง การบูรณาการระบบประกันคุณภาพภายในกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์ระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในของ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต (SDU QA) ซึ่งถูกพัฒนาขึ้นเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทการศึกษาและการประกาศใช้กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 โดยมุ่งเน้นการบูรณาการระบบประกันคุณภาพเข้ากับแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย จากการศึกษาพบว่า SDU QA เป็นผลลัพธ์ของการแก้ไขข้อจำกัดของระบบประกันคุณภาพแบบเดิม โดยมีจุดเปลี่ยนสำคัญคือ การตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและวิถีใหม่ของสังคม ระบบนี้มีลักษณะเด่นคือ การกำหนดตัวชี้วัดที่ท้าทายและครอบคลุมกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ส่งผลให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ คือ โมเดล VIT Cs ที่เป็นแนวทางการปฏิบัติสู่ความสำเร็จและสร้างคุณค่าที่วัดผลได้ ซึ่งสามารถสรุปองค์ความรู้ได้ 6 ประเด็น ประกอบด้วย 1) ข้อจำกัด (Pain points) ของการใช้ระบบประกันคุณภาพแบบเดิม 2) จุดเปลี่ยน (Turning points) ที่ทำให้เกิดระบบ SDU QA 3) ลักษณะระบบและคู่มือประกันคุณภาพ (SDU QA) 4) องค์ความรู้ใหม่ที่เป็นแนวทางการปฏิบัติสู่ความสำเร็จ (Performance and success goals) 5) ประโยชน์และคุณค่าที่ได้รับ (Gain points) และ 6) ข้อเสนอแนะเพื่อก้าวต่อไปของระบบประกันคุณภาพ (Next points) การวิเคราะห์นี้ชี้ให้เห็นว่า SDU QA เป็นตัวอย่างของการพัฒนาระบบประกันคุณภาพที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการของสถาบันอุดมศึกษาในยุคปัจจุบัน

คำสำคัญ: การบูรณาการ; ระบบประกันคุณภาพภายใน; จัดการเชิงกลยุทธ์

Abstract

This academic article on the integration of the internal quality assurance system with the strategic management of Suan Dusit University aims to analyze and synthesize the internal education quality assurance system of Suan Dusit University (SDU QA), which was developed to respond to the changing educational context and the promulgation of the Ministerial Regulation on Educational Quality Assurance 2561 BE. It focuses on integrating the quality assurance system with the university's strategic plan. The study found that SDU QA is the result of addressing the limitations of the traditional quality assurance system, with a significant turning point being the recognition of the need to adapt to uncertain situations and the new normal of society. This system is characterized by the setting of challenging indicators that cover the university's strategies, resulting in new knowledge: the VIT Cs model, which provides guidelines for practice towards success and measurable value creation. This can be summarized into six key points: 1) Pain points of using the traditional quality assurance system, 2) Turning points that led to the development of SDU QA, 3) Characteristics of the system and quality assurance manual (SDU QA), 4) New knowledge as guidelines for practice towards success (Performance and success goals), 5) Benefits and values gained (Gain points), and 6) Recommendations for the next steps of the quality assurance system (Next points). This analysis shows that SDU QA is an example of developing a flexible quality assurance system that meets the needs of higher education institutions in the present era.

Keywords: Integration; Internal Quality Assurance System; Strategic Management

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (มาตรา 4) Ministry of Education (1999) มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาได้กำหนดให้สถาบันการศึกษาการจัดการศึกษาให้มีมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาภายในและการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกไว้ว่า “มาตรฐานการศึกษา” หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะคุณภาพที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง เพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแลการตรวจสอบ การประเมินผลและการประกันคุณภาพทางการศึกษา และมีการปรับปรุงระบบประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์และบริบทการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการอุดมศึกษาของประเทศ และมีการทบทวน เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับบริบทของสถาบันต่าง ๆ ให้มากขึ้น จึงได้ออกพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในหมวดที่ 6 มาตรา 48

และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 Ministry of Education (1999) ที่ประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอกซึ่งมีสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. เป็นผู้รับผิดชอบในขณะนั้น (ปัจจุบันสังกัดกระทรวง อว.) ในการประชุมครั้งที่ 2/2556 วันที่ 22 ธันวาคม พ.ศ. 2556 เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ที่เหมาะสม นอกจากนี้ประกาศคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา (คปภ.) เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557 กำหนดให้สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร คณะและสถาบัน คณะทำงานฯ จึงได้พิจารณาจัดทำเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาที่ครอบคลุมทั้งระดับหลักสูตร คณะและสถาบัน เรียกว่า The Council of the University Presidents Quality Assurance (CUPT QA) ดังนั้น ระดับอุดมศึกษาจึงมีการประกันคุณภาพครอบคลุมทุกระดับ ตั้งแต่ระดับมหาวิทยาลัย คณะ/สำนัก/หน่วยงาน ตลอดจนระดับหลักสูตร และ สกอ. ในขณะนั้นมีการปรับปรุงคู่มือการประกันคุณภาพ ฉบับ ปี พ.ศ. 2558 ซึ่งยังเป็นทางเลือกให้ใช้มาถึงปัจจุบัน

การประกันคุณภาพการศึกษา ถูกตราไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 1 เมื่อปี พ.ศ. 2542 หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ในมาตรา 47-51 และได้มีการปรับปรุงเรื่อยมาจนถึงพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 4 เมื่อปี พ.ศ. 2562 ที่มีการปรับเปลี่ยนสังกัดของสถาบันอุดมศึกษาให้อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) จึงมีกฎหมาย รวมถึงประกาศ และมติของคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาปัจจุบันที่ส่งผลต่อการผลิตบัณฑิต บริหารจัดการและชื่อเสียงของสถาบันการศึกษาโดยตรง

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม หรือ อว. ได้มีการออกประกาศการกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาสังกัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2565 ซึ่งทาง อว. ได้แจ้งว่าเป็นการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ประเมินคุณภาพ กำกับดูแลและจัดสรรงบประมาณให้แก่สถาบันอุดมศึกษา โดยการแบ่งกลุ่มสามารถแบ่งได้เป็น 5 กลุ่ม มหาวิทยาลัยสวนดุสิตอยู่กลุ่มที่ 3 กลุ่มพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น แต่ละกลุ่มมีบทบาท หน้าที่และลักษณะการจัดการศึกษาแตกต่างกัน แม้กระทั่งคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของแต่ละหลักสูตรที่ผลิตก็แตกต่างกัน ดังนั้นการใช้ระบบประกันคุณภาพภายในที่กระทรวงกำหนด อาจไม่สามารถวัดและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาได้ไม่ครบทุกด้าน สถาบันใดที่มีลักษณะการศึกษาแบบมาตรฐาน ไม่มีอัตลักษณ์หรือเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ไม่เน้นการทำงานเชิงกลยุทธ์ในการผลิตบัณฑิตที่มีลักษณะเฉพาะด้าน อาจเสียเปรียบในการวัดและประเมินผลเนื่องจากเกณฑ์และตัวชี้วัดคุณภาพไม่ครอบคลุมการดำเนินงานตามพันธกิจ ดังนั้นผู้เขียนจึงสนใจที่จะศึกษาแนวคิดด้านการประกันคุณภาพภายในของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตว่ามีการรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าวอย่างไร

บริบทการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีอัตลักษณ์เฉพาะตัวในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น กำลังเผชิญกับความท้าทายในการ

ปรับปรุงระบบประกันคุณภาพภายในให้สอดคล้องกับมาตรฐานระดับชาติ ในขณะเดียวกันก็รักษาเอกลักษณ์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัยไว้ได้ ปัญหาหลักที่เกิดขึ้นคือ การใช้ตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินคุณภาพที่กำหนด จากส่วนกลาง อาจไม่สามารถสะท้อนถึงความสำเร็จและผลลัพธ์ของการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ได้อย่างครบถ้วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาชุมชนและการผลิตบัณฑิตที่มีทักษะเฉพาะด้านที่ ตอบความต้องการของท้องถิ่น คำถามสำคัญคือมหาวิทยาลัยสวนดุสิตได้พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน อย่างไร เพื่อให้สามารถวัดและประเมินคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของ มหาวิทยาลัยเอง และระบบดังกล่าวมีจุดเด่นและข้อจำกัดอย่างไร ดังนั้นบทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ วิเคราะห์และสังเคราะห์ระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต (SDU QA) ซึ่งถูก พัฒนาขึ้นเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทการศึกษาและการประกาศใช้กฎกระทรวงการประกัน คุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 โดยมุ่งเน้นการบูรณาการระบบประกันคุณภาพเข้ากับแผนกลยุทธ์ของ มหาวิทยาลัย และนำเสนอการวิเคราะห์และสังเคราะห์ระบบประกันคุณภาพภายในของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต (SDU QA) โดยเจาะลึกถึงกระบวนการพัฒนา ตัวชี้วัด และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งประโยชน์จากการเรียนรู้จาก กรณีศึกษาของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต เพื่อเป็นตัวอย่างของการปรับปรุงระบบประกันคุณภาพให้มีความ ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการของสถาบันอุดมศึกษาที่มีอัตลักษณ์เฉพาะตัว นอกจากนี้ บทความยังนำเสนอข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาระบบประกันคุณภาพในอนาคต ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ กับสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ที่เผชิญกับความท้าทายที่คล้ายคลึงกัน

ความเป็นมาของการประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

มหาวิทยาลัยสวนดุสิตเริ่มดำเนินการด้านการประกันคุณภาพภายในของมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา มีการตั้งกลุ่มงานประกันคุณภาพ รับผิดชอบและดำเนินงานด้านประกันคุณภาพ โดยมีนโยบายสนับสนุนจัดการอบรมให้ความรู้ด้านการประกันคุณภาพให้กับบุคลากรทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั่วทั้ง องค์กร โดยการเชื่อมโยงเครือข่ายและผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาร่วมโครงการมาเป็นวิทยากรอบรมให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์และตัวชี้วัดของการประกันคุณภาพแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี เพื่อให้ปรับ การทำงานให้สอดคล้องกับระบบการประกันคุณภาพให้มากที่สุด นอกจากนี้ยังมีขยายผลการอบรมให้ บุคคลภายนอกด้วย และเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรสอบเพื่อขึ้นทะเบียนในระบบของ สกอ. เพื่อให้ เป็นไปตามข้อบังคับของระบบประกันคุณภาพ

ในระหว่าง ปี พ.ศ. 2561-2564 นั้น มหาวิทยาลัยได้มีการศึกษาความเป็นไปได้ในการยกระดับ การประกันคุณภาพ โดยได้มีการศึกษาและทดลองใช้เกณฑ์ คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) ประเมินคุณภาพระดับมหาวิทยาลัย โดยใน ระหว่งนั้นมหาวิทยาลัยยังคงทำประกันคุณภาพภายใน (IQA) ควบคู่ไปด้วย

จากการทดลองศึกษาระบบดังกล่าว พบว่า 1) การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยมีความหลากหลายมี จุดเน้นแตกต่างกันไปของแต่ละคณะ/โรงเรียน โดยเฉพาะอัตลักษณ์ทั้ง 4 ด้านของมหาวิทยาลัย ประกอบไป ด้วย การศึกษาและปฐมวัย การอาหาร การพยาบาลและสุขภาพ และด้านอุตสาหกรรมบริการ Suan Dusit

University, Bureau of Strategic Planning (2021) 2) มีกลุ่มเป้าหมายที่กว้างและหลากหลาย ได้แก่ กลุ่มลูกค้าภายในตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับบัณฑิตศึกษา และกลุ่มลูกค้าภายนอกมีตั้งแต่ ประชาชน หน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจที่เป็นลูกค้าของหน่วยงานอิสระที่เป็นหน่วยงานแสวงหารายได้ของมหาวิทยาลัยทั้งในรูปแบบผลิตภัณฑ์ เช่น อาหารและเบเกอรี่ และหน่วยงานด้านการให้บริการ ได้แก่ โรงแรมสวนดุสิต เฟลส หน่วยงานบริการและฝึกอบรมให้กับหน่วยงานภายนอก เช่น หน่วยงานรับจัดสอบให้กับภาครัฐและเอกชน เป็นต้น 3) จุดเน้นและกลยุทธ์ที่แตกต่างของแต่ละหน่วยงาน 4) การสื่อสารที่ไม่ทั่วทั้งองค์กร และ 5) ระบบ IQA และ EdPEx มีแนวคิดการประกันคุณภาพที่ต่างกันทำให้บุคลากรเกิดความสับสน และเป็นกลายเป็นการเพิ่มภาระงานให้บุคลากร 6) ความเข้าใจบริบทของมหาวิทยาลัยที่ไม่ตรงกันระหว่างผู้ปฏิบัติและผู้ตรวจประเมิน จากการศึกษาสรุปว่า ระบบการประกันคุณภาพ EdPEx ยังไม่เหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัยในขณะนั้นจึงได้ยุติการทดลองใช้ระบบนี้ไปก่อน

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม หรือ อว. ได้มีการออกประกาศการกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาสังกัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา โดยการแบ่งกลุ่มสามารถแบ่งได้เป็น 5 กลุ่ม เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ประเมินคุณภาพ กำกับดูแลและจัดสรรงบประมาณให้แก่สถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิตและกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏอยู่กลุ่มที่ 3 กลุ่มพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น แต่ละกลุ่มมีบทบาท หน้าที่และลักษณะการจัดการศึกษาแตกต่างกัน แม้กระทั่งคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของแต่ละหลักสูตรที่ผลิตก็แตกต่างกัน

จากนั้น เมื่อมีกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 Ministry of Education (2018) อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 วรรคหนึ่ง ให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา โดยกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิตจึงได้ เริ่มพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต (SDU QA) ภายใต้แนวคิดที่ว่า ระบบประกันคุณภาพภายในที่พัฒนาขึ้นนั้นต้องเป็นไปตามมาตรฐานการอุดมศึกษา ต้องยกระดับคุณภาพของมหาวิทยาลัย ครอบคลุมการวัดผลเชิงกลยุทธ์และจุดเน้น/อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในคราวเดียวกัน และประเมินและวัดผลสัมฤทธิ์ได้ชัดเจนภายใต้ข้อจำกัดที่มี โดยมุ่งเน้นการบูรณาการระบบประกันคุณภาพเข้ากับแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย

อุปสรรค ความท้าทายของระบบประกันคุณภาพ SDU QA (Paint points)

มหาวิทยาลัยสวนดุสิตได้ทำการวิเคราะห์และถอดบทเรียนเรื่องการประกันคุณภาพทุกปีพบประเด็นที่ยังเป็นช่องว่าง ไม่สอดคล้องกับบริบทการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ก่อนที่จะพัฒนาระบบ SDU QA สรุปได้ ดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงานที่มาจากฝีมือ ความชำนาญ สร้างชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับระดับชาติและนานาชาติบางโครงการ/กิจกรรมไม่สามารถนำมาวัดและประเมินผลได้ เนื่องจากเกณฑ์หรือตัวชี้วัดในระบบประกันคุณภาพของ สกอ. และ อว. ไม่ครอบคลุมความเชี่ยวชาญและอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

2. มหาวิทยาลัยต้องจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรบุคคลเพื่อจัดกิจกรรมบางกิจกรรมเพื่อตอบสนองตัวชี้วัดตามเกณฑ์ในการประกันคุณภาพของกระทรวง โดยที่กิจกรรมนั้นไม่อยู่ในแผนและไม่สอดคล้องกับทิศทางเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย

3. มหาวิทยาลัยมีผลการประเมินคุณภาพในระดับดีมาก คะแนนเต็ม 5 ซึ่งเป็นระดับสูงสุดหลายตัวชี้วัดต่อเนื่องมาหลายปี Group of Quality Assurance (2022) ดังนั้นเกณฑ์การประกันคุณภาพและตัวชี้วัดแบบเดิมจึงไม่สร้างความท้าทายอีกต่อไป

4. การตรวจประเมินคุณภาพภายในซึ่งต้องดำเนินการทุกปี กับการตรวจประเมินคุณภาพภายนอกที่ต้องดำเนินการทุก 5 ปี มีบางส่วนไม่สอดคล้องกัน ส่งผลให้ขาดการเก็บข้อมูลที่ใช้ประเมินภายนอก หรือยากต่อการหาข้อมูลหลักฐาน

5. การจัดเตรียมเอกสารหลักฐานต้องใช้เวลาและทรัพยากรต่าง ๆ มากเพื่อประกอบการประเมินตามเกณฑ์ต้องจัดเตรียมทุกตัวชี้วัด แต่การประเมินอาจขอข้อมูลหลักฐานประกอบเพียงบางตัวชี้วัด

6. งานประกันคุณภาพถูกมองว่าเป็นเพิ่มภาระงาน และสร้างความเบื่อหน่ายกับการจัดหาเอกสารเพื่อเป็นหลักฐานประกอบการประเมิน ทั้งที่มีผลสัมฤทธิ์เชิงประจักษ์

7. การเปลี่ยนแปลงผู้รับผิดชอบงานด้านประกันคุณภาพบ่อยครั้งในหน่วยงานต่าง ๆ ส่งผลให้ข้อมูลที่ยังส่งมายังหน่วยงานขาดความต่อเนื่องและเป็นเอกภาพ ทำให้การสรุปข้อมูลในระดับมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างยากลำบากและต้องใช้เวลา

จุดเปลี่ยนสำคัญของการมีระบบ SDU QA (Turning Points)

จุดเปลี่ยนสำคัญในการพัฒนาระบบ SDU QA ประกอบด้วย 3 ประเด็นหลัก คือ

1. การเผยแพร่กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 47 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้ (Office of the Council of State, 2018)

“ให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษา พร้อมทั้งจัดทำแผนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานและดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ จัดให้มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี และให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษามีหน้าที่ในการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ และแนะนำสถานศึกษา เพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเมื่อได้รับรายงานการประเมินตนเองของสถาบันแล้ว ให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา จัดส่งรายงานดังกล่าวพร้อมประเด็นต่าง ๆ ที่ต้องการให้มีการประเมินผลและติดตามตรวจสอบซึ่งรวบรวมได้จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือ

จากผู้มีส่วนได้เสียกับสถานศึกษาแห่งนั้นแก่สำนักงานเพื่อใช้เป็นข้อมูลและแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอก พร้อมข้อเสนอแนะให้แก่สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น ๆ เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป”

ในการพัฒนาระบบฯ มีหลักสำคัญในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นกรอบในการพัฒนาหรือเลือกใช้ระบบประกันคุณภาพที่เหมาะสมกับบริบทของตนเอง ไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1) ส่งเสริมพันธกิจหลักและสนับสนุนการอุดมศึกษาภายใต้ความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกระทรวง เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561

2) ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในต้องครอบคลุมปัจจัยนำเข้าและกระบวนการซึ่งสามารถส่งเสริมและนำไปสู่ผลลัพธ์ของการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3) ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษารอบใหม่ ประกอบด้วย การประกันคุณภาพหลักสูตร ระดับหน่วยงาน และระดับมหาวิทยาลัย กฎกระทรวงที่ประกาศไว้ ฯลฯ ซึ่งเริ่มใช้ตั้งแต่ปีการศึกษา 2557 มุ่งไปที่การประกันคุณภาพมากกว่าการประเมินคุณภาพ สะท้อนการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ สถาบันการศึกษาสามารถพัฒนาระบบประกันคุณภาพได้ โดยยึดหลักเสรีภาพทางวิชาการและควมมีอิสระในการดำเนินการของสถานศึกษาตาม ศักยภาพและประเภทกลุ่มสถาบัน เพื่อเป็นการประเมินความเข้มแข็งทางวิชาการ

4) ให้อิสระกับมหาวิทยาลัยอุดมศึกษาในการออกแบบระบบประกันคุณภาพภายใน

5) เชื่อมโยงกับระบบคุณภาพอื่นที่กำหนดและเป็นนโยบายของคณะกรรมการอุดมศึกษา (กกอ.) โดยเฉพาะกรอบคุณวุฒิมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และการเชื่อมโยงกับระบบประกันคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) เพื่อไม่ให้เป็นภาระซ้ำซ้อนเกินความจำเป็นและลดภาระงาน

2. การแพร่ระบาดของโควิด 19 ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและวิถีชีวิตของผู้คนในสังคมกลายเป็นยุค VUCA World และพัฒนาเป็น BANI World

VUCA World คือ 1) ยุคที่โลกมีสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและรุนแรง (Volatility) 2) มีความไม่แน่นอน (Uncertainty) คาดการณ์จากประสบการณ์ ความรู้เดิมได้ยาก 3) ซับซ้อน (Complexity) มีปัจจัยต่าง ๆ เกิดขึ้นมาก จนยากที่จะวิเคราะห์หรือโฟกัสได้ 4) คลุมเครือ (Ambiguity) สถานการณ์ต่าง ๆ นั้น ยากต่อการคาดเดาและวางแผนระยะยาว

หลังจากนั้น Cascio (2020) ได้มีแนวคิดและอธิบายโลกยุคใหม่และพฤติกรรมของคนให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เรียกว่า BANI world

BANI World มีลักษณะดังนี้ 1) มีความเปราะบาง (Brittle) ช่วงอายุสิ่งต่าง ๆ จะสั้นลงและพังทลายลงได้ง่าย เช่น รูปแบบธุรกิจ 2) สร้างความกังวล (Anxious) สืบสนกับข้อมูลที่มีมากขึ้นเรื่อย ๆ จนต้องเผชิญกับสภาวะการตัดสินใจไม่ได้ ไร้อำนาจ ไร้การจัดการ ไร้ทางแก้ไข 3) คาดเดาได้ยาก (Nonlinear) ไม่

สามารถทำนายได้ง่ายเพราะไม่เป็นสมการแบบเส้นตรงที่จะทราบเหตุและรู้ผลชัดเจน และ 4) ความไม่เข้าใจ (Incomprehensible) ยากที่จะทำความเข้าใจข้อมูลที่มีมาก สิ่งต่าง ๆ ซับซ้อน ละเอียดยากขึ้น

ในสภาวะการณดังกล่าว มหาวิทยาลัยสวนดุสิตประเมินแล้วว่า การวางแผนกลยุทธ์ระยะยาวไม่น่าจะเป็นสิ่งที่ตอบโจทย์ในการพัฒนาได้จริง เพราะการคาดเดา หรือใช้ข้อมูลและประสบการณ์เดิมนั้นแทบจะเป็นไปไม่ได้ การที่มหาวิทยาลัยต้องจัดทำแผนกลยุทธ์ระยะยาวและ/หรือระยะสั้น ที่เป็นไปตามตัวบ่งชี้ในข้อแรกเรื่องระบบและกลไก นอกจากจะต้องใช้ทรัพยากรทั้ง คน เงิน เวลามามากแล้ว ยังไม่น่าจะเป็นแนวทางที่จะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารจัดการขณะนั้น จึงได้มีแนวทางการกำหนดทิศทางเพื่อดำเนินการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย (SDU Directions) แทนการจัดทำแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย

3. ทิศทางของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต พ.ศ. 2563 - 2567 (SDU Directions 2020 – 2024) มีจุดเน้นเชิงกลยุทธ์ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความหลากหลายทางการศึกษา 2) การบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน 3) องค์กรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และ 4) จุดเน้นเชิงกลยุทธ์ มีการกำหนดกรอบแต่ละด้าน ดังนี้

1) ความหลากหลายทางการศึกษา ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรที่ท้าทายเพื่อความยั่งยืน มุ่งเน้นการผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ทั้งในและนอกชั้นเรียนกับการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาคนทุกช่วงวัย และการเชื่อมโยงผู้เกี่ยวข้องในการสนับสนุนงานหรือกิจกรรมของมหาวิทยาลัย

2) การบริการสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน ประกอบด้วย ความเสถียรของระบบสนับสนุนการทำงาน พื้นที่สร้างสรรค์การเรียนรู้และสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดการสภาพแวดล้อม และระบบสนับสนุนผู้เรียน

3) องค์กรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การปรับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับให้เท่าทันสถานการณ์ การสร้างและหล่อหลอมคนสวนดุสิต และการจัดสรรงบประมาณอย่างคุ้มค่า

4) จุดเน้น ประกอบด้วย ความเป็นเลิศในการผลิต: กำลังคน พลังสติปัญญา ความรู้และการสร้างนวัตกรรม ของอัตลักษณ์ทั้ง 4 ด้านของมหาวิทยาลัย

โดยแต่ละด้านมีการกำหนดแนวทางและคำสำคัญ (Key word) ในการพัฒนาไว้ โดยกลุ่มงานประกันคุณภาพจะนำไปกำหนดเป็นเกณฑ์และตัวชี้วัดในระบบประกันคุณภาพ SDU QA จนครบทุกตัว โดยจะระบุว่าเป็น ตัวชี้วัด มสส. เพื่อให้หน่วยงานนำค่าเป้าหมายนั้นไปวางแผนเป้าหมายการปฏิบัติการประจำปีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

จากมูลเหตุดังกล่าวกับความต้องการพัฒนางานการประกันคุณภาพเพื่อขจัดอุปสรรค (Paint points) จึงเริ่มพัฒนา ระบบประกันคุณภาพ SDU QA ที่เหมาะสมกับลักษณะการบริหารจัดการและจุดเน้นของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ระบบและคู่มือประกันคุณภาพมหาวิทยาลัยสวนดุสิต (SDU QA)

ระบบประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต มีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. เกณฑ์และตัวชี้วัดครอบคลุมมาตรฐานการประกันคุณภาพแห่งชาติ และมาตรฐานการยกระดับมหาวิทยาลัยของกระทรวง อว. ที่เป็นมาตรฐานเดียวกับประเทศ และการวัดความสำเร็จเชิงกลยุทธ์และจุดเน้น (ตัวชี้วัด มสค.) ได้อย่างเป็นรูปธรรมแทนการทำแผนเชิงกลยุทธ์

2. มีคู่มือ SDU QA สำหรับการประเมินคุณภาพสำหรับระดับหน่วยงาน คณะ/โรงเรียน และระดับมหาวิทยาลัย

3. มีการพัฒนาผู้ประเมินของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต (SDU Assessor) โดยเป็นบุคลากรภายในที่ผ่านเงื่อนไข ดังนี้ 1) เข้าอบรม 2) สอบผ่านตามเกณฑ์ และ 3) มีประสบการณ์เป็นคณะกรรมการประเมินอย่างน้อย 1 หน่วยงาน จึงได้รับการขึ้นทะเบียนในระบบ

4. มีการให้ความรู้ระบบ SDU QA ให้กับกรรมการภายนอกก่อนเข้ามาประเมิน

5. ลักษณะสำคัญของคู่มือ SDU QA

5.1 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบตามพันธกิจ ประกอบด้วย SDU 1 ผลลัพธ์ผู้เรียน SDU 2 การวิจัยและนวัตกรรม SDU 3 การบริการวิชาการ SDU 4 การทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม และ SDU 5 การบริหารจัดการ แต่ละองค์ประกอบ ประกอบด้วย ตัวชี้วัดที่ครอบคลุมการยกระดับมหาวิทยาลัย ตัวชี้วัดการกำกับคุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษา และตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์และจุดเน้นของมหาวิทยาลัย

5.2 การกำหนดตัวชี้วัด เกณฑ์และค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด มสค. ใช้แนวคิดการใช้เป้าประสงค์และผลลัพธ์หลัก (Objectives Key Results: OKRs) เพื่อขับเคลื่อนองค์การด้วยการเชื่อมโยงเป้าหมายและการวัดผลเข้าด้วยกัน มีการทบทวนเพื่อปรับปรุง เปลี่ยนแปลงเกณฑ์และค่าเป้าหมายให้มีความท้าทายและสอดคล้องกับกรอบทิศทางกลยุทธ์และจุดเน้นทุกปี

5.3 ประเด็นเชิงยุทธศาสตร์และจุดเน้นใดที่มหาวิทยาลัยต้องดำเนินการเพื่อรายงานผลการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานต้นสังกัด หรือเป็นประเด็นสำคัญในแผนยุทธศาสตร์ของประเทศ ถูกบรรจุเป็นตัวชี้วัด กำหนดเกณฑ์ และค่าเป้าหมายไว้ใน SDU QA อาทิ SDGs การลดความเหลื่อมล้ำ การใช้ประโยชน์จากงบประมาณ อาทิ ข้อมูลความพึงพอใจในการใช้พื้นที่ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้มหาวิทยาลัยสามารถนำไปใช้รายงานความคุ้มค่าของการใช้และ/หรือจะมีข้อมูลเพื่อใช้ในการวางกรอบการของงบประมาณแผ่นดิน

5.4 รูปแบบการวัดและประเมินผลของ SDU QA มี 3 ลักษณะ คือ

5.4.1 การวัดผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการจัดการศึกษา (สป.อว.เดิม) และตัวชี้วัดการยกระดับมหาวิทยาลัย (อว.) ใช้มาตรวัด 5 ระดับ คือ ระดับต้องปรับปรุง-ดีเยี่ยม ระดับคะแนน 1-5 เป็นระบบเดียวกันกับประกันคุณภาพของประเทศ

5.4.2 การวัดผลตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์และจุดเน้นของมหาวิทยาลัย (ตัวชี้วัด มสค.) ให้คะแนนเป็นรายชื่อที่บรรจุ ข้อละ 1 คะแนน แล้วนำคะแนนรวมสุดท้ายมาเทียบเป็นจำนวนดาว ตามเกณฑ์ที่กำหนดสูงสุด 5 ดาว

5.4.3 รางวัลความประทับใจการให้เหรียญรางวัลกับกิจกรรม/โครงการที่มีนวัตกรรม โดดเด่น และสร้างประโยชน์ การให้เหรียญต้องเป็นมติเอกฉันท์ของคณะกรรมการภายนอกเท่านั้น และเหรียญรางวัลนี้จะพิจารณาให้หลักจากที่ประเมินผลคะแนนการประกันคุณภาพ (ไม่มีผลต่อคะแนนที่ประเมินแล้ว) กรรมการจะให้หรือไม่ให้ก็ได้ เหรียญมี 3 ประเภท คือ 1) เหรียญทอง = ผลงานที่เป็นนวัตกรรมและเกิด Impact ระดับประเทศ/นานาชาติ 2) เหรียญเงิน = ผลงานที่มาจาก Design Thinking และ 3) เหรียญทองแดง = ผลงานที่เกินความคาดหมาย

ตัวอย่างคะแนน SDU QA

ผลการประเมิน = 4.51 ★★★★★

หมายความว่า ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน และการยกระดับคุณภาพของมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับ ดีมาก ส่วนการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์และจุดเน้นได้ 3 ดาว อยู่ในระดับดี แต่ยังมีบางตัวชี้วัดที่ต้องพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังสามารถดูได้ว่าคณะ/โรงเรียน หรือหน่วยงานไหนที่ยังต้องดำเนินการเชิงกลยุทธ์ด้านนั้น ๆ ให้มากขึ้น และมี 1 กิจกรรม/ที่ได้รับเหรียญทอง เนื่องจากโครงการที่ทำได้อย่างยอดเยี่ยมและเป็นความประทับใจของคณะกรรมการ

7. การรายงานผลให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบและรายงานต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัย เพื่อขอรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และรับทราบพัฒนาการของมหาวิทยาลัยทุกปี

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการลงมือปฏิบัติสู่ความสำเร็จ (Performance and Success Goals)

ความสำเร็จของ SDU QA เกิดจากการลงมือปฏิบัติและปรับปรุงและพัฒนาให้ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประกันคุณภาพการจัดการได้จริง ซึ่งเกิดจากปัจจัยหลายประการ ดังนี้

1.การมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (A Visionary Leader) วางรากฐานการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ในทุกมิติของการบริหารจัดการทั่วทั้งองค์กร สามารถประเมินและวัดผลได้เป็นรูปธรรม

2.การมีวัฒนธรรมความกล้า (Courage culture) และการสนับสนุนการพัฒนางานไปข้างหน้าโดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม กล้าคิดนอกกรอบ เพื่อสร้างวิถีใหม่ของการทำงาน กล้าที่จะออกแบบมาตรวัดในรูปแบบวิธีการทำงานที่เปลี่ยนไปตามยุคสมัย เพื่อให้วัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงานและงานเชิงกลยุทธ์และตอบโจทย์ความเป็นสวนดุสิต

3.การมีความคิดสร้างสรรค์ (Innovations) และความเข้มแข็งของกลุ่มงานประกันคุณภาพ สำนักบริหารกลยุทธ์ หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการประกันคุณภาพโดยใช้กลยุทธ์ ดังนี้

3.1 มีการระดมสมองจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพจากทั้งภายในและภายนอกมาร่วมวางแผนและพัฒนาระบบประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัย อาทิ บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านงานประกันของแต่ละคณะ กรรมการดำเนินงานประกันคุณภาพอุดมศึกษาของ อว.

3.2 มีความคิดสร้างสรรค์ในการนำเสนอผลการปฏิบัติงานแบบ 3 มิติ ด้วยรูปแบบการรองรับการประเมินคุณภาพในระดับมหาวิทยาลัยที่ไม่ซ้ำกันในแต่ละปี นอกเหนือจากการประเมินเอกสารและ

สัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในห้วงประชุม ด้วยการสร้างบรรยากาศให้บุคลากรทุกภาคส่วนอยากเข้าชมผลงาน การประกันคุณภาพโดยไม่มีการบังคับ

ตัวอย่างรูปแบบการจัดงานเพื่อรับการประเมินผลการประกันคุณภาพ 3 ปีที่ผ่านมา

1) ปีการศึกษา 2563 จัดแสดงผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดในรูปแบบนิทรรศการการจำลอง กิจกรรมสำคัญตามตัวชี้วัดที่หอประชุม มีนักโดยศึกษา คณาจารย์เป็นผู้นำเสนอผลงานของตนเอง และมีกิจกรรมให้ร่วมสนุกสำหรับผู้เข้าชมงานตลอดระยะเวลาของการตรวจประเมินทั้งวัน

2) ปีการศึกษา 2564 ใช้รูปแบบ SDU Talk ในการนำเสนอผลการดำเนินงานในแต่ละองค์ประกอบ โดยให้ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดหรือพันธกิจนั้น ๆ มาเล่าให้ฟังในลักษณะ Talk shows ถึงกระบวนการทำงานและ ผลสัมฤทธิ์ และใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการนำเสนอเพื่อให้เห็นภาพชัดยิ่งขึ้น มีแสง สี เสียง และการแสดง จากนักศึกษา (ได้รับรางวัลเหรียญเงิน ในด้านนวัตกรรมการจัดรูปแบบการนำเสนอด้านการประกันคุณภาพ)

3) ปีการศึกษา 2565 ใช้การจัดแสดงผลการดำเนินงานในรูปแบบพิพิธภัณฑ์ 3 มิติ โดยเริ่มจากประวัติ ความเป็นมาของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ร้อยเรียงความเป็นมา และผลงานที่โดดเด่นของแต่ละคณะและโรงเรียน และนักศึกษาจากคณะต่าง ๆ โดยเฉพาะอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ได้มีส่วนร่วมในการนำเสนอผลงานด้านการวิจัยและพัฒนาจากห้องสู่ห้าง จำลองหอมขจรฟาร์มของมหาวิทยาลัย จากฟาร์มสู่อาหารสำเร็จรูป และมีโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการในจังหวัดสุพรรณบุรีที่เข้าร่วมโครงการเป็นผู้นำเสนอ มีการจำลองการต้อนรับบนเครื่องบินจำลอง การสถานีเครื่องดื่มและเสิร์ฟอาหารว่างและเครื่องดื่มที่เป็น Signature ให้กับคณะกรรมการผู้เข้าร่วมชมงานที่มีทั้งภายในและหน่วยงานภายนอก อาทิ ศิษย์เก่า นักเรียนของโรงเรียน เป้าหมาย นักศึกษา รวมถึงมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่ประสงค์ที่จะมาเข้าร่วมเพื่อศึกษาดูงาน และในวันถัดไปมีการปรับเปลี่ยนบรรยากาศเป็นการจัดบรรยากาศแบบ English Country Garden ดื่มชา และมีการแสดงขับกล่อมดนตรีของนักศึกษาและบุคลากร เพื่อต้อนรับคณะกรรมการในการมาประกาศผลการตรวจประเมินในภาคบ่าย มีผู้บริหารและบุคลากรทุกส่วนเข้าร่วมฟังผลการประเมินเป็นจำนวนมาก

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ให้ความสำคัญการประกันคุณภาพและการตรวจประเมินคุณภาพของมหาวิทยาลัยมาก การจัดกิจกรรมนี้ไม่ใช่เฉพาะเพื่อรองรับการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาเท่านั้น แต่เป็นการแสดงผลงานความสำเร็จเชิงกลยุทธ์ประจำปีของมหาวิทยาลัย เพื่อให้นักศึกษาและบุคลากรทั้งภายในและภายนอก รวมไปถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลุ่มเป้าหมายได้เข้าร่วมกิจกรรม ได้เห็นและรู้จักมหาวิทยาลัยมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีบุคลากรจากมหาวิทยาลัยอื่นมาศึกษาดูงานด้านประกันคุณภาพเข้าร่วมงานในแต่ละปีด้วย ซึ่งเป็นความคุ้มค่ามาก

4. การสนับสนุนและการกำกับดูแลที่เข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (Team Synergy) ตั้งแต่ระดับสภามหาวิทยาลัย ผู้บริหารทุกระดับและได้รับความร่วมมืออย่างดีจากหน่วยงานทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมรับการประเมินคุณภาพจนสร้างความประทับใจและได้รับคำชื่นชมจากกรรมการภายนอกที่มาตรวจประเมินคุณภาพทุกปี โดยมีความร่วมมือที่เข้มแข็งของสายสนับสนุนหน่วยงานต่าง ๆ (Strong Support Collaboration) ของมหาวิทยาลัย ดังนี้

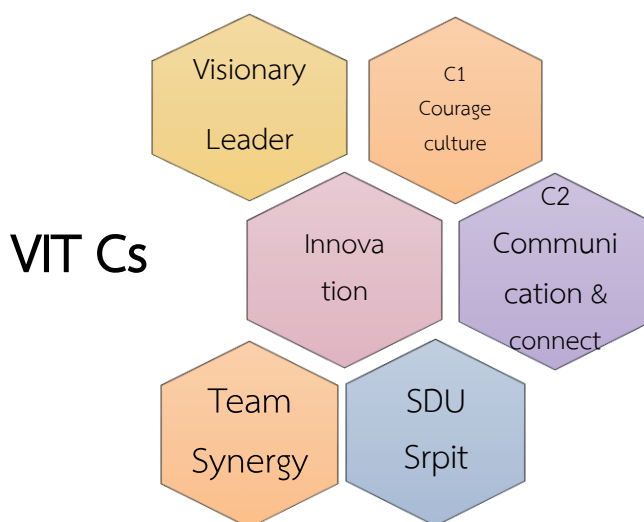
4.1 ด้านการเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ โดยกองอาคารและสถานที่ที่สนับสนุนด้านการจัดสถานที่ทั้งภายในและภูมิทัศน์ภายนอก ให้มีสภาพแวดล้อมตามรูปแบบที่จะนำเสนอผลงานในการตรวจประเมินคุณภาพ การอำนวยความสะดวก ความสวยงาม ความสะอาดและความปลอดภัยในการใช้พื้นที่สำหรับงานประกันคุณภาพทุกจุด

4.2 ด้านเทคโนโลยี โดยสำนักวิทยบริการ ดูแลและสนับสนุนด้านเทคโนโลยีที่จะใช้ในการนำเสนอผลงาน ฐานข้อมูล ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัย การติดต่อสื่อสาร การเชื่อมโยงกับวิทยาเขต ศูนย์การศึกษา รวมถึงกลุ่มเป้าหมาย แบบเวลาจริง (Real time)

4.3 ด้านการอาหารและงานบริการซึ่งเป็นอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เป็นอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ประกอบด้วยโรงเรียนการเรือน โรงเรียนอาหารนานาชาติโฮมเบเกอร์ และโรงแรมสวนดุสิตเพลส ทุกเมนูมีการออกแบบมาเป็นอย่างดี โดยมีอาจารย์เชฟฝีมือรางวัลระดับชาติ/นานาชาติ เป็นผู้รังสรรค์อาหารอย่างบรรจงเพื่อรับรองในแบบของความเป็นสวนดุสิต

5.การสื่อสารทั่วทั้งมหาวิทยาลัย (Communication & Connect) ผ่านกิจกรรมการพูดคุยสื่อสารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกหน่วยงานได้รู้จักพูดคุยกันผ่านกิจกรรม”จิบกาแฟ”และ “คุยสบายๆ ตามสไตล์สวนดุสิต” มีการกำหนดหัวข้อ และหน่วยงานหรือบุคลากรให้ผู้บริหารทั้งมหาวิทยาลัย รวมถึงวิทยาเขต และศูนย์การศึกษาได้พูดคุยกันในหัวข้อที่เปิดกว้างทำให้รู้จักและร่วมงานกันง่ายขึ้น ทุกสัปดาห์ ๆ ละ 1-3 ครั้ง ตลอดทั้งปี ด้วยการมีส่วนร่วมของบุคลากรตั้งแต่อธิการบดีจนถึงลูกจ้าง การได้รู้จักพูดคุยทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น (กิจกรรมนี้ได้รับรางวัลเหรียญทองจาก จากคณะกรรมการภายนอกในการประกันคุณภาพในปีการศึกษา 2565)

6.การแสดงออกถึงความเป็นสวนดุสิต (SDU Sprits) ด้วยการต้อนรับคณะกรรมการและแขกที่มาเยือนด้วยความสุภาพและเป็นมิตร การจัดเตรียมสถานที่และอาหารที่คัดสรรมาอย่างประณีตและพิถีพิถัน รวมถึงการวางรากฐานของด้านคุณภาพที่สง่างาม อาทิ การให้ความสำคัญต่อคณะกรรมการที่มาประเมิน รวมถึงการยอมรับผลการประเมินของการประกันคุณภาพจากคณะกรรมการโดยไม่มีการโต้แย้ง และนำเสนอแนะที่เป็นประโยชน์มาพัฒนางาน จากนั้นเชิญคณะกรรมการชุดเดิมมาประเมินในปีถัดไปเพื่อให้เห็นความตั้งใจในการพัฒนาการของมหาวิทยาลัยจากข้อเสนอแนะดังกล่าว มหาวิทยาลัยและบรรยากาศที่สามารถสัมผัสได้เมื่อเข้ามาเยือนที่สวนดุสิต ซึ่งมักจะได้รับที่ประทับใจชื่นชมและสร้างความประทับใจในแนวคิดการต้อนรับแก่ผู้มาเยือนทุกปี แม้จะเป็นคณะกรรมการชุดเดิม โดยสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้สู่ความสำเร็จในการขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต รูปแบบ “VIT Cs” ดังนี้



คุณค่าที่ได้รับจากระบบประกันคุณภาพ SDU QA (Gain Points)

ประโยชน์และคุณค่าที่ได้รับการจากใช้ระบบ SDU QA มีดังนี้

1. เกิดการบูรณาการวัดความสำเร็จในเชิงกลยุทธ์และจุดเน้นเข้ากับระบบการประกันคุณภาพให้เป็นระบบเดียวกัน (SDU QA Integration) โดยไม่ต้องจัดทำแผนกลยุทธ์แต่สามารถวัดความสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรม
2. การบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (Smart Resource Management) คือการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยลดต้นทุนทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ กระบวนการทำงาน และเวลา เพื่อบรรลุเป้าหมายท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนในยุคที่คาดการณ์ได้ยาก ซึ่งไม่เหมาะกับการวางแผนระยะยาว
3. สามารถใช้ข้อมูลในรายงานผลการประกันคุณภาพมาทำรายงานด้านต่าง ๆ (Smart and comprehensive reporting) ที่ต้องส่งให้หน่วยงานภายนอก อาทิ ความสำเร็จเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย รายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดตามแผนของสำนักแผนฯ ของกระทรวง อว. และ/หรือ SDGs โดยไม่เกิดงานซ้ำซ้อน
4. เกิดรูปแบบการนำเสนอผลงานเพื่อรองรับการตรวจประเมินคุณภาพ แบบ 3 มิติ (3D Interaction presentation) ประกอบด้วย เอกสารสรุปรายงานผลการประกันคุณภาพ การจัดงานแสดงผลงานโครงการที่โดดเด่นให้คณะกรรมการเห็น สัมผัส พูดคุยสอบถามผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้
5. รูปแบบการนำเสนอผลงานของมหาวิทยาลัย (University showcase) การตรวจประเมินของมหาวิทยาลัย ได้พัฒนาเป็นโครงการแสดงผลงานเด่นประจำปีของมหาวิทยาลัยในมุมแง่ต่าง ๆ ของแต่ละหน่วยงานต่อกลุ่มเป้าหมายและสาธารณชนและขยายผลไปยังกลุ่มเป้าหมายให้เข้ามาเยี่ยมชม ศึกษาดูงาน ทำความรู้จักกับมหาวิทยาลัยผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้น

6. เกิดความร่วมมือ ความสามัคคี และความเข้าใจของบุคลากรทุกภาคส่วน (Collaborative and empathetic culture) ทั้งสายวิชาและสายสนับสนุน ที่มาร่วมมือกันในการจัดเตรียมงาน สถานที่ อาหาร การอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ เพื่อรองรับโครงการประเมินคุณภาพประจำปี เพื่อให้งานของมหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จ

7. เกิดทำเนียบความสำเร็จ (Hall of frame) ของกิจกรรมที่ได้รับการพิจารณาว่าทรงคุณค่าและสร้างประโยชน์ สมควรแต่การได้รับเหรียญรางวัล สร้างความภาคภูมิใจให้หน่วยงานและบุคลากรเจ้าของผลงานและมหาวิทยาลัย

8. ลดภาระงานด้านการประกันคุณภาพ (Workload reduction) ให้กับสายวิชาการ ของคณะ/โรงเรียน หน่วยงานต่าง ๆ โดยมอบหมายให้กลุ่มงานประกันคุณภาพและสำนักบริหารกลยุทธ์ สนับสนุนและแบ่งเบาความรับผิดชอบงานด้านประกันคุณภาพ

9. เกิดการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องที่มีประสิทธิภาพจนกลายเป็นมาตรฐานปกติของการทำงาน (Automate tasks)

จากบทความนี้พบว่า ระบบ SDU QA เป็นผลลัพธ์ของการแก้ไขข้อจำกัดของระบบประกันคุณภาพแบบเดิม โดยมีจุดเปลี่ยนสำคัญคือการตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและวิถีใหม่ของสังคม ระบบนี้มีลักษณะเด่นคือการกำหนดตัวชี้วัดที่ท้าทายและครอบคลุมกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ส่งผลให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นแนวทางการปฏิบัติสู่ความสำเร็จและสร้างคุณค่าที่วัดผลได้ อย่างไรก็ตามสถานการณ์ปัจจุบันของระบบประกันคุณภาพภายในของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตยังคงเผชิญกับความท้าทายในการปรับปรุงคู่มือให้ทันสมัยและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในมหาวิทยาลัย เพื่อให้ระบบ SDU QA สามารถบูรณาการกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ได้อย่างเป็นรูปธรรม มหาวิทยาลัยควรพิจารณาแนวทางดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูงควร และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ในการพัฒนาระบบ SDU QA ที่ครอบคลุมทุกหน่วยงานของมหาวิทยาลัย

2. ทุกภาคส่วนในมหาวิทยาลัยควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบ SDU QA และนำระบบไปใช้ในการดำเนินงาน

3. เป็นแนวทางให้หน่วยงานสนับสนุนวิชาการและหน่วยงานอิสระพัฒนาระบบการประกันคุณภาพของตนเองภายใต้แนวทางที่มหาวิทยาลัยกำหนด

สรุป

ระบบประกันคุณภาพภายในของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต (SDU QA) ได้รับการพัฒนาจาก 3 ประเด็นหลัก คือ 1) เพื่อตอบสนองต่อข้อจำกัด 7 ประการ 2) การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตใหม่ของสังคม และ 3) กฎกระทรวง อว. ที่ว่าด้วยการประกันคุณภาพ ที่เปิดโอกาสให้สถาบันอุดมศึกษาสร้างระบบประกันคุณภาพของตนเองได้ มหาวิทยาลัยสวนดุสิตจึงได้สร้างสรรค์นวัตกรรมกระบวนการที่ผนวกแผนกลยุทธ์เข้ากับระบบประกันคุณภาพภายในอย่างลงตัว โดยใช้หลักการ OKRs ในการวัดความสำเร็จและปรับตัวชี้วัดอย่างต่อเนื่อง

ผลลัพธ์ที่ได้คือ องค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบ "VIT Cs" ซึ่งเป็นแนวทางขับเคลื่อนงานประกันคุณภาพสู่ความสำเร็จ โดยผสานการวัดและประกันคุณภาพเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ช่วยให้มีมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยไม่ต้องจัดทำแผนกลยุทธ์แบบเดิม ทำให้งานประกันคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนและการทำงานของมหาวิทยาลัยอย่างเต็มรูปแบบ การรวมการวัดผลและการประกันคุณภาพเข้ากับเป้าหมายหลักของมหาวิทยาลัย จะช่วยให้มหาวิทยาลัยพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการก้าวต่อไปของระบบประกันคุณภาพ (Next Points)

ระบบการประกันคุณภาพ SDU QA ได้พัฒนาและนำมาใช้กว่า 5 ปี ตั้งแต่ปีการศึกษา 2562 มีการวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานทุกปี เพื่อพัฒนาและกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในการวัดความสำเร็จให้สอดคล้องกับจุดเน้นและทิศทางเชิงกลยุทธ์ในปีนั้นต่อไป จากการศึกษาระบบ SDU QA ทั้งข้อมูลที่ได้จากประสบการณ์การเป็นคณะทำงานประกันคุณภาพ การพัฒนาระบบ SDU QA การเป็นผู้ประเมินภายใน การสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรสร้างวัฒนธรรมคุณภาพที่ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ (Result-oriented culture) เพื่อให้มหาวิทยาลัยหรือสถาบันมีวัฒนธรรมคุณภาพที่แข็งแกร่งและยั่งยืน

2. การบูรณาการจะช่วยสร้างระบบและกลไกการติดตามและประเมินผลที่ครอบคลุม และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

3. ควรถอดบทเรียน จากการปฏิบัติงานและผลการประเมินเพื่อศึกษาและพัฒนาต่อยอดระบบประกันคุณภาพ SDU QA เพื่อสร้างระบบและคู่มือประกันคุณภาพสำหรับสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อยกระดับการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย

4. เพื่อศึกษาระบบการประกันคุณภาพ (ASEN University Network Quality Assurance: AUN QA) เพื่อพัฒนาระบบ SDU QA ให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับการประเมินคุณภาพระดับหลักสูตร เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันระดับชาติและนานาชาติ

5. เพื่อเป็นแนวทางให้สถาบันการศึกษาอื่นในการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในของตนเอง

6. เพื่อศึกษาต่อยอดการทำวิจัยภายใต้หัวข้อวิจัยที่ควรให้ความสนใจในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ SDU QA ขอแนวทางเพื่อการศึกษาและการวิจัย ดังนี้

6.1 การพัฒนาระบบ SDU QA ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล (AUN QA)

6.2 การศึกษาเปรียบเทียบเกณฑ์ AUN QA กับ SDU QA เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางการปรับปรุง

6.3 การพัฒนารอบแนวคิดและตัวชี้วัดคุณภาพสำหรับสายสนับสนุนวิชาการ

6.4 การศึกษาความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการต่อระบบประกันคุณภาพ

6.5 การศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างระบบประกันคุณภาพกับการวางแผนกลยุทธ์และการบริหารจัดการ

6.6 การพัฒนากลไกการใช้ข้อมูลจากระบบประกันคุณภาพเพื่อการตัดสินใจและการพัฒนามหาวิทยาลัย

6.7 การศึกษาผลกระทบของการบูรณาการระบบประกันคุณภาพต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

References

- Cascio, J. (2020, 30 April). *Facing The Age of Chaos.*, form <https://medium.com/@cascio/facing-theage-of-chaos-b00687b1f51d>
- Commission on Higher Education. (2015). *Handbook of educational quality assurance*. Bangkok: Office of the Higher Education Commission.
- Group of Quality Assurance. (2022). *Internal quality assurance manual, Suan Dusit University*. Bangkok: Suan Dusit University.
- Ministry of Education. (1999). *National Education Act 1999 BE. (1999)*. Royal Gazette, 116(74 A), 1-23.
- Ministry of Education. (1999). *National Education Act B.E. 1999, Amendment (no.2) 2002 BE. and (no.3) 2010 BE*. Royal Gazette, 116(74A),14.
- Ministry of Education. (2002). *National Education Act B.E. 2542 (1999) Amendment (No. 2) 2002 BE. (2002)*. Royal Gazette, 119(121 A), 1-13.
- Ministry of Education. (2010). *National Education Act 1999 BE. (1999) Amendment (no. 3) 2010 BE. (2010)*. Royal Gazette, 127(47 A), 1-11.
- Ministry of Education. (2018). *Ministerial Regulation on Educational Quality Assurance 2018 BE*. Royal Gazette, 135(11 A).
- Office of the Council of State. (2018). *Ministerial Regulation on Educational Quality Assurance 2018 BE. (2018)*. Royal Gazette, 135(11 A).
- Office of the Council of State. (2019). *Higher Education Act 2019 BE. (2019)*. Royal Gazette, 136(57 A), 54-81.
- Office of the Council of State. (2019). *National Education Act (No. 4). 2019 BE. (2019)*. Royal Gazette, 136(57 A), 49-53.

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)

Suan Dusit University, Bureau of Strategic Planning. (2021). *SDU Directions 2021-2024 Suan Dusit University*. Bangkok: Suan Dusit University.

1. Peng Zanhui	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
2. คุณกรกนก กรฐิติปัญญา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
3. คุณจรินทร์ สวนแก้ว	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
4. คุณศิตลา กฤติธื้อธิศ	วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
5. คุณวรชาติ ภูละคร	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
6. คุณธนพล เขียววงศ์	วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
7. คุณอาทิตย์ มงคลดี	คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
8. คุณณรงค์กร จงวัชรสถิตย์	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
9. คุณศรัณย์ธร สังข์เมือง	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
10. คุณพงศ์ธร เปงวงศ์	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
11. คุณพิมพ์เพรวา ยศอาลัย	คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
12. คุณรัฐชิตา พรหมินทร์	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
13. คุณวัยพิสิษฐ์ ไรจนกิตติกุล	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
14. คุณศิริวัฒนา ยุ่งทอง	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
15. คุณสราวุฒิ ตัญเรืองสุวรรณ	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
16. คุณกฤษณะ ชนประเสริฐ	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
17. คุณสหทัยา วิเศษ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา
18. คุณโสภาวดี ทนชัย	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
19. คุณก้องเกียรติ วิวัฒน์รัตนกุล	สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
20. คุณรักษพงศ์ นิช่างทอง	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
21. คุณวรรณมาศ ต้นสอน	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)



แบบประเมินบทความตีพิมพ์ลงวารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง

ชื่อบทความ

.....

ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ/ชื่อผู้อ่านบทความ :

.....

สถานที่ทำงาน :

โทรศัพท์.....โทรสาร.....

Email.....

การประเมินคุณภาพทั่วไป

1. คุณภาพทางวิชาการ

เกณฑ์ประเมิน : บทความที่ดีควรเสนอหลักวิชาการที่เชื่อถือได้ รายละเอียดที่นำเสนอต้องผ่านการวิเคราะห์ / วิจัย และมีเอกสารหรือหลักฐานสนับสนุน

☐ ดีมาก เหตุผล

.....

.....

☐ ดี เหตุผล

.....

.....

☐ พอใช้ เหตุผล

.....

.....

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)

☐ ยังเชื่อถือไม่ได้ เหตุผล

ความเห็นหรือข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

2. ประโยชน์ทางวิชาการ

เกณฑ์ประเมิน : บทความที่มีความสำคัญคือบทความที่เสนอความรู้หรือประเด็นใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้

☐ ดีมาก

☐ ดี

☐ พอใช้

☐ ยังไม่สมควรจัดพิมพ์

ความเห็นหรือข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

3. การใช้ศัพท์ทางวิชาการและภาษาที่ใช้

เกณฑ์ประเมิน : มีการใช้ศัพท์ที่เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการสาขานั้น

☐ ดีมาก

☐ ดี

☐ พอใช้

☐ ยังเชื่อถือไม่ได้

ความเห็นหรือข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

4. การเขียนบรรณานุกรม

เกณฑ์ประเมิน : มีการอ้างอิงและการเขียนบรรณานุกรมที่ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นระบบเดียวกัน

☐ ดีมาก

☐ ดี

☐ พอใช้

☐ ยังเชื่อถือไม่ได้

ความเห็นหรือข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

สรุปความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการตีพิมพ์บทความ

☐ เห็นสมควรให้ตีพิมพ์บทความได้โดยไม่ต้องแก้ไข

☐ เห็นสมควรให้ตีพิมพ์บทความได้โดยมีข้อแก้ไข ดังนี้

1.

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)

2.

☐ ไม่สมควรให้ตีพิมพ์บทความ เนื่องจาก

1.

2.

☐ ข้อคิดเห็นอื่น ๆ

.....

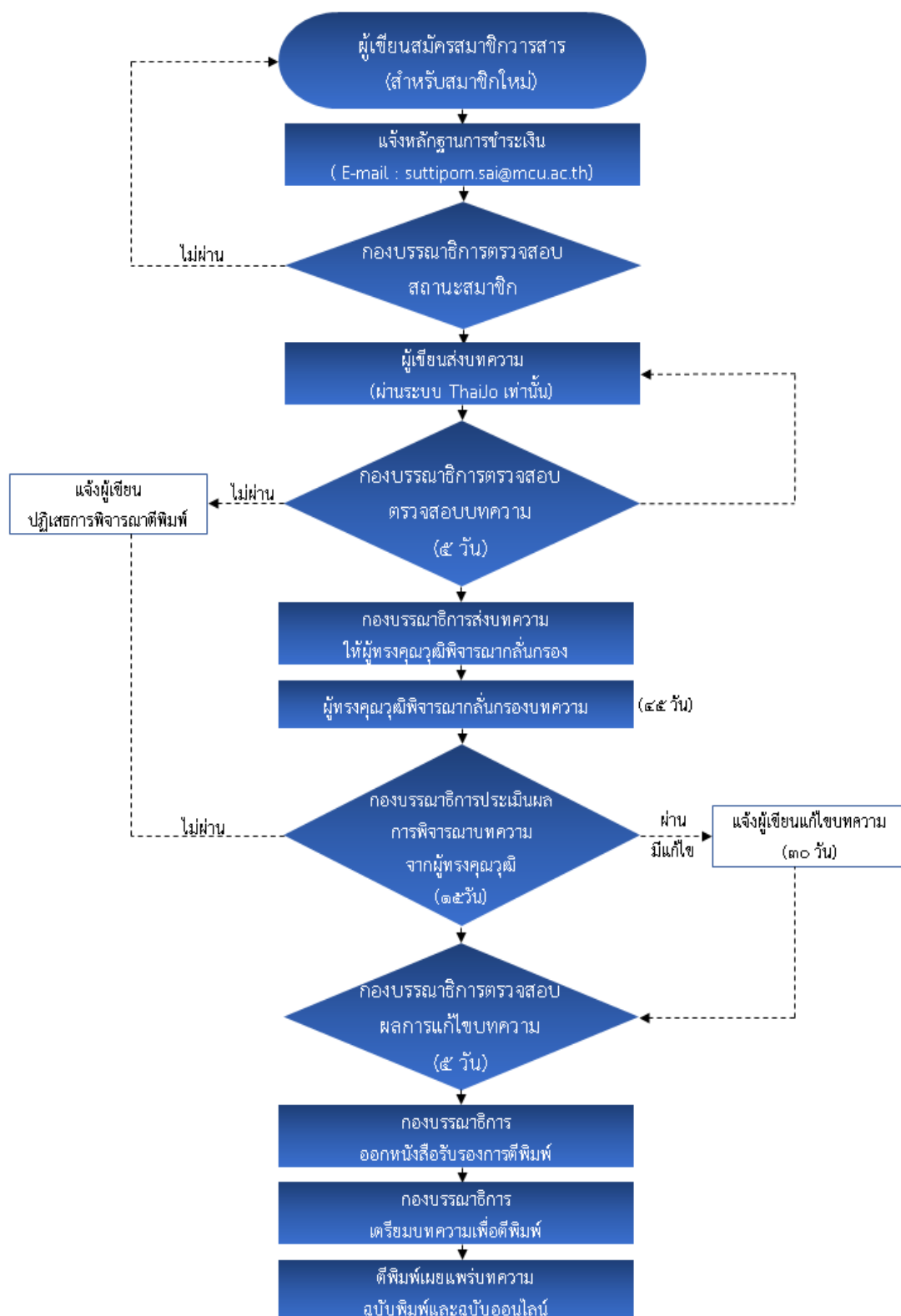
ลงชื่อ.....

()

ผู้ทรงคุณวุฒิ / ผู้อ่านบทความ

หมายเหตุ: หากมีประเด็นชี้แนะอื่น ๆ และพื้นที่ไม่เพียงพอ ท่านสามารถขยายต่อเพิ่มเติมจากนี้ได้

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)



วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)

ตัวอย่าง

รูปแบบการจัดพิมพ์บทความในวารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง

ตัวอย่างรูปแบบ “บทความวิจัย”

ชื่อบทความ (ภาษาไทย 20 pt.)

ชื่อบทความ (ภาษาอังกฤษ ตัวพิมพ์ใหญ่ 18 pt.)

ข้อกำหนดเบื้องต้น

(ปฏิบัติตามรูปแบบอย่างเคร่งครัด)

1. ขนาดกระดาษ A4 ระยะขอบ 1 นิ้ว
2. อักษร TH SarabunPSK และ
ตัวเลขอารบิกทั้งหมด
3. ระบบอ้างอิงแบบ APA 6
4. การอ้างอิงเป็นภาษาอังกฤษ
(ทั้งในเนื้อหา และ References)
5. บทความต้องไม่เกิน 15-18 หน้า

¹ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน, ²ผู้ร่วมเขียน และ ³ผู้ร่วมเขียน (ภาษาไทย 16 pt.)

¹ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน, ²ผู้ร่วมเขียน และ ³ผู้ร่วมเขียน (ภาษาอังกฤษ 16 pt.)

¹²³หน่วยงานต้นสังกัด (ภาษาไทย 14 pt.)

¹²³หน่วยงานต้นสังกัด, ระบุประเทศ (ภาษาอังกฤษ 14 pt.)

¹Corresponding Author's Email: (14 pt.)

¹เบอร์โทร: (14 pt.)

บทคัดย่อ (18 pt. ไม่เกิน 500 คำ)

(16 pt.) เนื้อความ ระบุวัตถุประสงค์วิจัย ประเภทของงานวิจัย กลุ่มประชากรพื้นที่ การ
วิเคราะห์ข้อมูล (สถิติ, เชิงพรรณนา).....

.....

ผลการวิจัยพบว่า (ตามลำดับของวัตถุประสงค์).....

1.....

2.....

3.....

คำสำคัญ: (16 pt.) (3-5 คำ ตามชื่อของบทความ คั่นด้วยเครื่องหมาย Semicolon ;)

Abstract (18 pt. ไม่เกิน 500 คำ)

(16 pt.) (แปลรักษารูปคำและรูปประโยคให้ตรงกับภาษาไทย ไม่แปลสรุปย่อ ไม่แปลจับ
ประเด็นไม่แปลขยายความ) (ใส่ตัวเลข ย่อหน้า วรรคตอน ลำดับหัวข้อหลัก, หัวข้อรอง ให้ตรงกับ
ภาษาไทย)

.....

Keywords: (16 pt.) (3 – 5 คำ ตามชื่อของบทความ คั่นด้วยเครื่องหมาย Semicolon ;)

บทนำ (18 pt., เนื้อความ 16 pt.)

(16 pt.) ความเป็นมา บริบท สภาพปัญหาของประเด็นที่ศึกษา (อ้างอิง).....

กรณีศึกษา/กรณีพื้นที่ (อ้างอิง).....

หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เชิงวิชาการ แนวทางปฏิบัติ มาตรฐานการแก้ไขปัญหาหรือการส่งเสริม พัฒนา (อ้างอิง).....

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (18 pt., เนื้อความ 16 pt.)

1. เพื่อ.....
2. เพื่อ.....
3. เพื่อ.....

วิธีดำเนินการวิจัย (18 pt., เนื้อความ 16 pt.)(ทั้งนี้อาจปรับเปลี่ยนตามลักษณะบทความ)

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อหาเอกสารแนวคิดทฤษฎี (Documentary Study)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาในภาคสนาม (Field Study)

ขั้นตอนที่ 3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการศึกษา

1) การสัมภาษณ์ (In-depth Interviews)

2) การจัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group Discussion)

3) ศึกษาและติดตามผลการปฏิบัติ/ทดลอง/ฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 5 การรวบรวมข้อมูล

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลการศึกษาวิจัย และ การนำเสนอผลการศึกษาวิจัย

(Presentation of the Research Results)

ผลการวิจัย (18 pt., เนื้อความ 16 pt.)

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อ.....ผลการวิจัยพบว่า.....

.....

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อ.....ผลการวิจัยพบว่า.....

.....

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อ.....ผลการวิจัยพบว่า.....

.....

องค์ความรู้ใหม่ (18 pt., เนื้อความ 16 pt.)

องค์ความรู้จากผู้วิจัย คือ การสังเคราะห์ชุดองค์ความรู้ออกมาในรูปแบบของแผนภูมิ แผนภาพ ผังมโนทัศน์ หรือโมเดล พร้อมทั้งการอธิบายเชิงกระบวนการ วิธีการขั้นตอน คุณค่าประโยชน์ รูปแบบ แนวทางการนำไปใช้ประโยชน์ ที่ก่อให้เกิดแนวทางขั้นตอนการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการส่งเสริม/การพัฒนา/การเปลี่ยนแปลงของบุคคล สังคม และองค์กร (อธิบายให้กระชับรัดกุม เข้าใจได้ง่าย)

.....

.....

.....

.....

อภิปรายผลการวิจัย (18 pt., เนื้อความ 16 pt.)

เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยง ความสอดคล้อง ความเหมือน ความแตกต่างกับ กรอบแนวคิดทฤษฎี งานวิจัยอื่นๆ ในอดีตที่ผ่านมาอย่างไร

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า..... ทั้งนี้เป็นเพราะ.....

สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของ.....

(อ้างอิง)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า..... ทั้งนี้เป็นเพราะ.....

สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของ.....

(อ้างอิง)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า..... ทั้งนี้เป็นเพราะ.....
สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของ.....
(อ้างอิง)

สรุป (18 pt., เนื้อความ 16 pt.)

สรุปภาพรวมครอบคลุมผลการวิจัย เป็นความเรียงไม่ใส่เลขเป็นข้อมาตรา ไม่เอียง
ไม่หนา ไม่แทรกภาพโมเดล (ไม่ต้องแทรกอ้างอิง)

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ (18 pt., เนื้อความ 16 pt.)

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย (เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ ใคร หน่วยงานใด อย่างไร)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ดังนั้นหน่วยงานที่
เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ดำเนินการ ดังนี้.....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ดังนั้นหน่วยงานที่
เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ดำเนินการ ดังนี้.....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ดังนั้นหน่วยงานที่
เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ดำเนินการ ดังนี้.....

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป (ต้องเกี่ยวเนื่องต่อยอดจากบทความนี้)

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1.

2.2.

2.3.

References (18 pt., เนื้อความ 16 pt.)

เฉพาะบทความวิจัยควรมีการอ้างอิง 8 อ้างอิงขึ้นไป แหล่งข้อมูลอ้างอิง ที่ปรากฏในเนื้อหา
บทความทั้งหมด จะต้องนำมาเขียนเป็นรายการอ้างอิงใน References ให้ครบถ้วนสมบูรณ์ทุกๆอ้างอิง

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)

ตามรูปแบบอ้างอิงของวารสาร และเรียงลำดับตามตัวอักษร A-Z (ห้ามอ้างอิง References ที่ไม่ปรากฏการอ้างอิงในเนื้อหาบทความ)

ตัวอย่างการอ้างอิง

หนังสือ

นามสกุลผู้แต่ง, ชื่อย่อ. (ค.ศ.). ชื่อหนังสือ. (ครั้งที่พิมพ์). สถานที่พิมพ์ : สำนักพิมพ์ .

Robbin, N. (2005). Management. (8 ed.). New Jersey: Prentice Hall.

วิทยานิพนธ์

นามสกุลผู้วิจัย, ชื่อย่อ. (ค.ศ.). ชื่อเรื่อง. (ปริญญาานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต). ชื่อสถาบัน. สถานที่พิมพ์.

Kittichayathorn, P. (2012). Styles and Steps of Community Management Movement for Drug Problem Prevention Learning Center: A Case of Thorraneeekum, Khok Faet, Nong Chok, Bangkok. (Doctoral Dissertation). National Institute of Development Administration. Bangkok.

บทความวารสาร

นามสกุลผู้เขียน 1, ชื่อย่อ., นามสกุลผู้เขียน 2, ชื่อย่อ., & นามสกุลผู้เขียน 3, ชื่อย่อ. (ค.ศ.). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร. เลขปีที่ (เลขฉบับที่), เลขหน้าแรก-เลขหน้าสุดท้ายของบทความเรื่องนั้นๆ.

Puchthonglang, P., Horsangchai, S., & Soma, P. (2016). Learning Provision Model for Develop Right Consumption Behavior Based on the Philosophy of Sufficiency Economy for Adolescents. Journal of MCU Peace Studies, 4(2), 17-37.

พระไตรปิฎก/คัมภีร์

ชื่อสถาบันของคัมภีร์. (ค.ศ.). ชื่อคัมภีร์. สถานที่พิมพ์ : สำนักพิมพ์.

Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (1996). Thai Tripitakas. Bangkok: MCU Press.

เว็บไซต์

นามสกุลผู้เขียน, ชื่อย่อ. (ค.ศ.). ชื่อหัวข้อ. สืบค้น เดือน วัน, ปี, จาก <http://www.xxxxxxxxxx>

Chalamvong, Y. (2017). Challenges of Thai workers in the digital age. National Institute for Thailand Development Research. Retrieved May 3, 2017, from <http://tdri.or.th/2015/01/thailaborinthedigitalage>>

ตัวอย่างรูปแบบ “บทความวิชาการ”

ชื่อบทความ (ภาษาไทย 20 pt.)

ชื่อบทความ (ภาษาอังกฤษตัวพิมพ์ใหญ่ 18 pt.)

¹ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน, ²ผู้ร่วมเขียน และ ³ผู้ร่วมเขียน (ภาษาไทย 16 pt.)

¹ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน, ²ผู้ร่วมเขียน และ ³ผู้ร่วมเขียน (ภาษาอังกฤษ 16 pt.)

¹²³หน่วยงานต้นสังกัด (ภาษาไทย 14 pt.)

¹²³หน่วยงานต้นสังกัด, ระบุประเทศ (ภาษาอังกฤษ 14 pt.)

¹Corresponding Author’s Email: (14 pt.)

¹เบอร์โทร: (14 pt.)

ข้อกำหนดเบื้องต้น

(ปฏิบัติตามรูปแบบอย่างเคร่งครัด)

1. ขนาดกระดาษ A4 ระยะขอบ 1 นิ้ว

2. อักษร TH SarabunPSK และ
ตัวเลขอารบิกทั้งหมด

3. ระบบอ้างอิงแบบ APA 6

4. การอ้างอิงเป็นภาษาอังกฤษ

(ทั้งในเนื้อหา และ References)

บทคัดย่อ (18 pt. ไม่เกิน 500 คำ)

(16 pt.) นำเสนอข้อค้นพบ มุมมอง ทศนะ ที่สะท้อนทางออก ทางเลือก องค์ความรู้ใหม่
หลักการแนวทาง วิธีปฏิบัติในเชิงวิชาการ โดยเขียนให้กระชับ จัดลำดับหมวดหมู่ แยกข้อ แยกประเด็น
ให้เห็นชัดเจน

.....

.....

.....

.....

คำสำคัญ: (16 pt.) (3-5 คำ ตามชื่อของบทความ คั่นด้วยเครื่องหมาย Semicolon ;)

Abstract (18 pt. ไม่เกิน 500 คำ)

(16 pt.) แปลรักษารูปคำและรูปประโยคให้ตรงกับภาษาไทย ไม่แปลสรุปย่อ ไม่แปลจับ
ประเด็น ไม่แปลขยายความ (ใส่ตัวเลข ย่อหน้า วรรคตอน ลำดับหัวข้อหลัก หัวข้อรอง ให้ตรงกับ
ภาษาไทย)

.....

.....

.....

.....

Keywords: (16 pt.) (3 – 5 คำ ตามชื่อของบทความ คั่นด้วยเครื่องหมาย Semicolon ;)

บทนำ (18 pt., เนื้อความ 16 pt.)

(16 pt.) ความเป็นมา บริบท สภาพปัญหาของประเด็นที่ศึกษา/กรณีศึกษา/กรณีพื้นที่ (อ้างอิง).....

.....

หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เชิงวิชาการ แนวทางปฏิบัติ มาตรฐานการแก้ไขปัญหาการส่งเสริมพัฒนา (อ้างอิง)

.....

.....

แรงจูงใจที่อยากจะศึกษา เหตุผลความคาดหวัง คุณค่า ประโยชน์ ที่หวังได้จากการศึกษา (อ้างอิง).....

.....

.....

เนื้อเรื่อง (18 pt., เนื้อหา 16 pt.)

บริบทความเป็นมา ประเด็นปัญหา แสดงสาระสำคัญภายใต้กรอบแนวคิดในเชิงวิชาการ นำเสนอตามลำดับแยกประเภทหมวดหมู่ ความสำคัญมาก ความสำคัญน้อย ประเด็นหลัก ประเด็นรอง โดยใส่ลำดับ เลขข้อ ย่อหน้า วรรคตอน ให้เข้าใจได้ง่ายและชัดเจน (อ้างอิง).....

.....

.....

นำเสนอหลักการ แนวคิด ทฤษฎี แนวทางปฏิบัติ ที่สะท้อนมุมมอง องค์ความรู้ใหม่อย่างเป็นหมวดหมู่ เป็นระบบ เป็นขั้นตอน เพื่อเป็นทางเลือกสำหรับการแก้ไขปัญหาหรือการส่งเสริมพัฒนาโดยสอดคล้องกับหลักวิชาการ (อ้างอิง)

.....

สรุป (18 pt. เนื้อความ 16 pt.)

สรุปภาพรวมครอบคลุมผลการวิจัย เป็นความเรียงไม่ใส่เลขเป็นข้อมาตรา ไม่เอียง ไม่หนา ไม่แทรกภาพโมเดล (ไม่ต้องแทรกอ้างอิง)

ข้อเสนอแนะ (18 pt. เนื้อความ 16 pt.)

จากผลการศึกษา ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ของหน่วยงานและองค์กร ถึงการพัฒนาประสิทธิภาพส่วนบุคคล ตลอดจนการเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อยอดสำหรับผู้สนใจ

1. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา (เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ ใคร หน่วยงานใด อย่างไร)

1.1.....

1.2.....

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป (ต้องเกี่ยวเนื่องต่อยอดจากบทความนี้)

สำหรับประเด็นในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1.....

2.2.....

References (18 pt., เนื้อความ 16 pt.)

แหล่งข้อมูลอ้างอิง ที่ปรากฏในเนื้อหาบทความทั้งหมด จะต้องนำมาเขียนเป็นรายการอ้างอิงใน References ให้ครบถ้วนสมบูรณ์ทุกๆอ้างอิง ตามรูปแบบอ้างอิงของวารสาร และเรียงลำดับตามตัวอักษร A-Z (ห้ามอ้างอิง References ที่ไม่ปรากฏการอ้างอิงในเนื้อหาบทความ)

ตัวอย่างการอ้างอิง

หนังสือ

นามสกุลผู้แต่ง, ชื่อย่อ. (ค.ศ.). ชื่อหนังสือ. (ครั้งที่พิมพ์). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

Robbin, N. (2005). *Management*. (8th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

วิทยานิพนธ์

นามสกุลผู้วิจัย, ชื่อย่อ. (ค.ศ.). ชื่อเรื่อง. (ปริญญาวิทยานิพนธ์ระดับดุขฎิบัณฑิต). ชื่อสถาบัน. สถานที่พิมพ์.

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)

Kittichayathorn, P. (2012). Styles and Steps of Community Management Movement for Drug Problem Prevention Learning Center: A Case of Thorraneekum, Khok Faet, Nong Chok, Bangkok. (Doctoral Dissertation). National Institute of Development Administration. Bangkok.

บทความวารสาร

นามสกุลผู้เขียน 1, ชื่อย่อ., นามสกุลผู้เขียน 2, ชื่อย่อ., & นามสกุลผู้เขียน 3, ชื่อย่อ. (ค.ศ.). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร. เลขปีที่ (เลขฉบับที่), เลขหน้าแรก-เลขหน้าสุดท้ายของบทความเรื่องนั้นๆ.

Puchthonglang, P., Horsangchai, S., & Soma, P. (2016). Learning Provision Model for Develop Right Consumption Behavior Based on the Philosophy of Sufficiency Economy for Adolescents. Journal of MCU Peace Studies, 4(2), 17-37.

พระไตรปิฎก/คัมภีร์

ชื่อสถาบันของคัมภีร์. (ค.ศ.). ชื่อคัมภีร์. สถานที่พิมพ์ : สำนักพิมพ์.

Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (1996). Thai Tripitakas. Bangkok: MCU Press.

เว็บไซต์

นามสกุลผู้เขียน, ชื่อย่อ. (ค.ศ.). ชื่อหัวข้อ. สืบค้น เดือน วัน, ปี, จาก <http://www.xxxxxxxxxx>

Chalamvong, Y. (2017). Challenges of Thai workers in the digital age. National Institute for Thailand Development Research. Retrieved May 3, 2017, from <http://tdri.or.th/2015/01/thailaborinthedigitalage>>

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)

ตัวอย่างการอ้างอิง APA (6th Edition) (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2564)

หนังสือ

รูปแบบ	การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา		บรรณานุกรม (ท้ายบทความ)
	หน้าข้อความ	ท้ายข้อความ	
ผู้แต่ง 1 คน	นามสกุล (ค.ศ.)	(นามสกุล, ค.ศ.)	นามสกุลผู้แต่ง, ชื่อย่อ. (ค.ศ.). <i>ชื่อหนังสือ</i> . (ครั้งที่พิมพ์). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.
	Robbin (2005)	(Robbin, 2005)	Robbin, N. (2005). <i>Management</i> . (8 th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
ผู้แต่ง 2-4 คน	นามสกุล 1, นามสกุล 2, นามสกุล 3, and นามสกุล 4 (ค.ศ.)	(นามสกุล 1, นามสกุล 2, นามสกุล 3, and นามสกุล 4, ค.ศ.)	นามสกุลผู้แต่ง 1, ชื่อย่อ., นามสกุลผู้แต่ง 2, ชื่อย่อ., นามสกุลผู้แต่ง 3, ชื่อย่อ., & นามสกุลผู้แต่ง 4, ชื่อย่อ., (ค.ศ.). <i>ชื่อหนังสือ</i> . (ครั้งที่พิมพ์). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.
	Robbin, Stephen, Coulter, and Mary, (2005)	(Robbin, Stephen, Coulter, and Mary, 2005)	Robbin, N., Stephen, P., Coulter, O., & Mary, R. (2005). <i>Management</i> . (8 th ed.) New Jersey: Prentice Hall.
ผู้แต่ง 5 คนขึ้นไป	นามสกุล 1 และคณะ. (ค.ศ.)	(นามสกุล 1 และคณะ. ค.ศ.)	นามสกุลผู้แต่ง 1, ชื่อย่อ. และคณะ. (ค.ศ.). <i>ชื่อหนังสือ</i> . (ครั้งที่พิมพ์). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.
	Robbin et al. (2005)	(Robbin et al. 2005)	Robbin, N. et al. (2005). <i>Management</i> . (8 th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)

รูปแบบ	การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา		บรรณานุกรม (ท้ายบทความ)
	หน้าข้อความ	ท้ายข้อความ	
ผู้แต่งนามแฝง	ชื่อนามแฝง (ค.ศ.)	(ชื่อนามแฝง, ค.ศ.)	ชื่อนามแฝง. (ค.ศ.). <i>ชื่อหนังสือ</i> . (ครั้งที่พิมพ์). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.
	Tmanti (2002)	(Tmanti, 2002)	Tmanti. (2002). <i>Kaew Kalaya of the Land</i> . (2 nd ed.). Bangkok: Na Ban Wannagum Publishing.
หนังสือแปล	นามสกุลผู้แต่งต้นฉบับ (ค.ศ.)	(นามสกุลผู้แต่งต้นฉบับ, ค.ศ.)	นามสกุลผู้แต่ง 1, ชื่อย่อ., & นามสกุลผู้แต่ง 2, ชื่อย่อ. (ค.ศ.ที่แปล). <i>ชื่อเรื่องที่แปล</i> [ชื่อเรื่องต้นฉบับ]. (นามสกุลผู้แปล, ผู้แปล). (ครั้งที่พิมพ์). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์. (ค.ศ. ต้นฉบับที่พิมพ์).
	Parker, and Smith (2020)	(Parker, and Smith, 2020)	Parker, K., & Smith, S. (2020). <i>Money Knowledge</i> [Financial Management]. (Phothiwong, Translator). (2 nd ed.). Bangkok: MCU Press. (2015).
กรณีไม่มีชื่อผู้แต่ง ให้ลงชื่อเรื่องแทนผู้แต่ง	“ชื่อเรื่อง” หรือ “ชื่อบทที่” หรือ “ชื่อบทความ” (ค.ศ.)	(“ชื่อเรื่อง” หรือ “ชื่อบทที่” หรือ “ชื่อบทความ”, ค.ศ.)	<i>ชื่อเรื่อง</i> . (ครั้งที่พิมพ์). (ค.ศ.). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.
	“Transient viscoelastic flow of polymer solution” (1975)	(“Transient viscoelastic flow of polymer solution”, 1975)	<i>Art of display: Cultural shows</i> . (2 nd ed.). (2010). Hong Kong, China: Links International.

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)

รูปแบบ	การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา		บรรณานุกรม (ท้ายบทความ)
	หน้าข้อความ	ท้ายข้อความ	
การอ้างอิงเอกสาร ทุติยภูมิ (Secondary Source) (อ้างอิง ใน)	นามสกุลผู้แต่งเอกสาร ต้นฉบับ (ค.ศ. ต้นฉบับ) (อ้างถึงในหรือ as cited in นามสกุลผู้แต่งทุติยภูมิ, ค.ศ.ของเอกสารทุติยภูมิ)	(นามสกุลผู้แต่งเอกสาร ต้นฉบับ, ค.ศ. ต้นฉบับ อ้างถึงในหรือ as cited in นามสกุลผู้แต่งทุติยภูมิ, ค.ศ.ของเอกสารทุติยภูมิ)	ผู้เขียนอ้างอิงแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ เหตุเพราะไม่สามารถเข้าถึงหรือสืบค้นหา ต้นฉบับเดิมได้ การเขียนอ้างอิงข้อมูลทุติยภูมิในบรรณานุกรมหลักการอ้างอิง เหมือนกับรายการหนังสือทั่วไป นามสกุลผู้แต่งทุติยภูมิ, ชื่อย่อ. (ค.ศ.). ชื่อเรื่องต้นฉบับ. (ครั้งที่พิมพ์). สถานที่ พิมพ์: สำนักพิมพ์.
	Seidenberg and McClelland (1993) (as cited in Coltheart, 1995)	(Seidenberg and McClelland, 1993 as cited in Coltheart, 1995)	Coltheart, A. H. (1995). <i>Development of Selection model to support higher education</i> . (2 nd ed.). Bangkok: Thammasat University.
สารานุกรม (Encyclopedia)	นามสกุล (ค.ศ.)	(นามสกุล, ค.ศ.)	นามสกุลผู้แต่ง, ชื่อย่อ. (ค.ศ.). ใน ชื่อของบรรณาธิการ (บก.), ชื่อเรื่อง (ฉบับที่, หน้าแรก-หน้าสุดท้าย). สถานที่พิมพ์; สำนักพิมพ์.
	Glaucoma. (2002)	(Glaucoma, 2002)	Glaucoma. (2002). In K. Krapp (Ed.), <i>The Gale encyclopedia of nursing & allied health</i> (Vol. 2, pp.1079-1083). Farmington Hills, MI: Gale Group.

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)

รูปแบบ	การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา		บรรณานุกรม (ท้ายบทความ)
	หน้าข้อความ	ท้ายข้อความ	
พจนานุกรม (Dictionary)	นามสกุล (ค.ศ.)	(นามสกุล, ค.ศ.)	นามสกุลผู้แต่ง, ชื่อย่อ. (ค.ศ.). <i>ชื่อพจนานุกรม</i> . สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.
	Tiangburanadham (2002)	(Tiangburanadham, 2002)	Tiangburanadham, V. (2002). <i>Dictionary of diseased and therapies</i> . Bangkok: Ruansarn.

วิทยานิพนธ์ และรายงานการวิจัย

รูปแบบ	การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา		บรรณานุกรม (ท้ายบทความ)
	หน้าข้อความ	ท้ายข้อความ	
เอกสารรายงาน การวิจัย	นามสกุลผู้วิจัย 1, and นามสกุลผู้วิจัย 2, (ค.ศ.)	(นามสกุลผู้วิจัย 1, and นามสกุลผู้วิจัย 2, ค.ศ.)	นามสกุลผู้วิจัย 1, ชื่อย่อ., & นามสกุลผู้วิจัย 2, ชื่อย่อ. (ค.ศ.). <i>ชื่อเรื่อง</i> (รายงาน ผลการวิจัย). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.
	Wathnapradith, and Soma (2016)	(Wathanapradith, and Soma, 2016)	Wathanapradith, K., & Soma, P. (2016). <i>Peace Village in the 26th Buddhist Century: Knowledge Learned from Ta Koy Nang Village Sisaket Province</i> (Research Report). Ayutthaya: Buddhist Research Institute of MCU.

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)

รูปแบบ	การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา		บรรณานุกรม (ท้ายบทความ)
	หน้าข้อความ	ท้ายข้อความ	
ดุชนิพนธ์ ป.เอก	นามสกุลผู้วิจัย (ค.ศ.)	(นามสกุลผู้วิจัย, ค.ศ.)	นามสกุลผู้วิจัย, ชื่อย่อ. (ค.ศ.). ชื่อเรื่อง. (ปริญญานิพนธ์ระดับดุชนิพนธ์). ชื่อสถาบัน. สถานที่พิมพ์.
	Kittichayathorn (2012)	(Kittichayathorn, 2012)	Kittichayathorn, P. (2012). <i>Styles and Steps of Community Management Movement for Drug Problem Prevention Learning Center: A Case of Thorraneekum, Khok Faet, Nong Chok, Bangkok</i> . (Doctoral Dissertation). National Institute of Development Administration. Bangkok.
วิทยานิพนธ์ ป.โท	นามสกุลผู้วิจัย (ค.ศ.)	(นามสกุลผู้วิจัย, ค.ศ.)	นามสกุลผู้วิจัย, ชื่อย่อ. (ค.ศ.). ชื่อเรื่อง. (วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต). ชื่อสถาบัน. สถานที่พิมพ์.
			Marpue, S. (2013). <i>Use mindfulness to apply to solve doing work Employees of Electricity Generating Authority of Thailand</i> . (Master's Thesis). Mahachulalongkornrajavidyalaya University. Ayutthaya.

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)

วารสาร / เอกสารการประชุมทางวิชาการ (proceeding) / หนังสือพิมพ์

รูปแบบ	การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา		บรรณานุกรม (ท้ายบทความ)
	หน้าข้อความ	ท้ายข้อความ	
บทความวารสาร	นามสกุลผู้เขียน 1, นามสกุลผู้เขียน 2, and นามสกุลผู้เขียน 3 (ค.ศ.)	(นามสกุลผู้เขียน 1, นามสกุลผู้เขียน 2, นามสกุลผู้เขียน 3, ค.ศ.)	นามสกุลผู้เขียน 1, ชื่อย่อ., นามสกุลผู้เขียน 2, ชื่อย่อ., & นามสกุลผู้เขียน 3, ชื่อย่อ. (ค.ศ.). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร, เลขปีที่(เลขฉบับที่), เลขหน้าแรก-เลขหน้าสุดท้ายของบทความ.
	Puchthonglang, Horsangchai, and Soma (2016)	(Puchthonglang, Horsangchai, and Soma, 2016)	Puchthonglang, P., Horsangchai, S., & Soma, P. (2016). Learning Provision Model for Develop Right Consumption Behavior Based on the Philosophy of Sufficiency Economy for Adolescents. <i>Journal of MCU Peace Studies</i> , 4(2), 17-37.
เอกสารการประชุมทางวิชาการ (proceeding)	นามสกุลผู้เขียน (ค.ศ.)	(นามสกุลผู้เขียน, ค.ศ.)	นามสกุลผู้เขียน, ชื่อย่อ. (ค.ศ.). ชื่อบทความ. ใน หรือ in ชื่อบรรณาธิการ (บ.ก. หรือ Ed. หรือ Eds.), ชื่อการประชุม (น. หรือ pp. เลขหน้าแรก-ถึงหน้าสุดท้าย). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.
	Edge (1996)	(Edge, 1996)	Edge, M. (1996). Lifetime prediction: Fact or fancy. In M. S. Koch, T. Padfield, J. S. Johnsen, & U. B. Kejser (Eds.), <i>Proceedings of the Conference on Research Techniques in Photographic Conservation</i> (pp. 97-100). Copenhagen, Denmark: Royal Danish Academy of Fine Arts.

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)

รูปแบบ	การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา		บรรณานุกรม (ท้ายบทความ)
	หน้าข้อความ	ท้ายข้อความ	
เอกสารประกอบการสอน/การอบรม (Power Point Lecture Note)	นามสกุลผู้เขียน (ค.ศ.)	(นามสกุลผู้เขียน, ค.ศ.)	นามสกุลผู้เขียน, ชื่อย่อ. (ค.ศ.). ชื่อเรื่อง. ชื่อเอกสารประกอบการอบรม, สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์
	Chuychuwong (2009)	(Chuychuwong, 2009)	Chuychuwong, S. (2009). <i>The Use of UpToDate Database. Training Material on the Techniques of Searching for Information from Electronic Medical Database.</i> Songkla: Prince of Songkla University.
หนังสือพิมพ์	นามสกุลผู้เขียน (ค.ศ.)	(นามสกุลผู้เขียน, ค.ศ.)	นามสกุลผู้เขียน, ชื่อย่อ. (ค.ศ., วัน เดือน). ชื่อคอลัมน์/ชื่อข่าว. ชื่อหนังสือพิมพ์. pp. เลขหน้าแรก-เลขหน้าสุดท้ายของคอลัมน์/ชื่อข่าว.
	Boonnoon (2011)	(Boonnoon, 2011)	Boonnoon, J. (2011, April 28). Manufacturers flood Thai market. <i>The Nation</i> , pp. 7-8.

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)

หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ / เว็บไซต์

รูปแบบ	การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา		บรรณานุกรม (ท้ายบทความ)
	หน้าข้อความ	ท้ายข้อความ	
อ้างอิงเว็บไซต์	นามสกุลผู้เขียน (ค.ศ.)	(นามสกุลผู้เขียน, ค.ศ.)	นามสกุลผู้เขียน, ชื่อย่อ. (ค.ศ.). ชื่อหัวข้อ. สืบค้น เดือน วัน, ปี, จาก http://www.xxxxxxxxxx
	Chalamvong (2017)	(Chalamvong, 2017)	Chalamvong, Y. (2017). <i>Challenges of Thai workers in the digital age</i> . <i>National Institute for Thailand Development Research</i> . Retrieved May 3, 2017, from http://tdri.or.th/2015/01/thailaborinthedigitalage
หนังสือ อิเล็กทรอนิกส์ (E-Book)	นามสกุลผู้เขียน 1, and นามสกุลผู้เขียน 2 (ค.ศ.)	(นามสกุลผู้เขียน 1, and นามสกุลผู้เขียน 2, ค.ศ.)	นามสกุลผู้เขียน 1, ชื่อย่อ., & นามสกุลผู้เขียน 2, ชื่อย่อ. (ค.ศ.). ชื่อเรื่อง. เมือง. สถาบัน หรือสำนักพิมพ์. สืบค้น เดือน วันที่, ค.ศ. จาก http://xxxxxxxxxxxxxxxxxx
	Littleton and Engebretson (2002)	(Littleton and Engebretson, 2002)	Littleton, L. Y., & Engebretson, J. C. (2002). <i>Maternal, neonatal, and women's health nursing</i> . New York: Delmar/Thompson Learning. Retrieved November 30, 2009, from http://www.netlibrary. com/reader/

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)

หน่วยงานรัฐบาล / สถาบัน / องค์กร / สมาคม / ชมรม

รูปแบบ	การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา		บรรณานุกรม (ท้ายบทความ)
	หน้าข้อความ	ท้ายข้อความ	
อ้างอิงจาก หน่วยงาน สถาบัน หรือ องค์กร อ้างอิงครั้งแรกใช้ชื่อเต็ม ส่วนอ้างอิงครั้งต่อไปใช้อักษรย่อ	ชื่อเต็มของหน่วยงาน (อักษรย่อ, ค.ศ.)	(ชื่อเต็มของหน่วยงาน (อักษรย่อ), ค.ศ.)	ชื่อเต็มของสถาบันหรือหน่วยงาน. (ค.ศ.). ชื่อเรื่อง. (พิมพ์ครั้งที่). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.
	Ministry of Education, Department of Curriculum, and Instruction Development (2001)	(Ministry of Education, Department of Curriculum, and Instruction Development, 2001)	Ministry of Education, Department of Curriculum, and Instruction Development. (2001). <i>Basic education curriculum B.E. 2544 [A.D. 2001].</i> (2 nd ed.). Bangkok: Department of Curriculum and Instruction Development.

พระไตรปิฎก/คัมภีร์

รูปแบบ	การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา		บรรณานุกรม (ท้ายบทความ)
	หน้าข้อความ	ท้ายข้อความ	
อ้างอิงจาก พระไตรปิฎก/ คัมภีร์	อ้างชื่อคัมภีร์ หน้าข้อความ	หลังข้อความ (ชื่อคัมภีร์: เล่ม/เลข/ข้อหน้า)	ชื่อสถาบันของคัมภีร์. (ค.ศ.). ชื่อคัมภีร์. สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.
	ดังในพระสูตรที่กล่าวไว้ ว่า	(Thai Tripitakas: 1/50/443)	Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (1996). <i>Thai Tripitakas</i> . Bangkok: MCU Press.

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)

สัมภาษณ์(Interview)/Focus Group

รูปแบบ	การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา		บรรณานุกรม (ท้ายบทความ)
	หน้าข้อความ	ท้ายข้อความ	
สัมภาษณ์/ Interview	นามสกุลผู้ให้สัมภาษณ์ (ค.ศ.)	(นามสกุลผู้ให้สัมภาษณ์, ค.ศ.)	นามสกุลผู้ให้สัมภาษณ์, ชื่อย่อ. (ค.ศ.). ตำแหน่ง/สถานะ/บทบาทหน้าที่. สัมภาษณ์. เดือน, วัน.
	Marntong (2018)	(Marntong, 2018)	Marntong, A. (2018). Chief of Production. <i>Interview</i> . February, 2.
การสัมภาษณ์กลุ่ม ย่อย Focus Group	นามสกุลผู้ให้สัมภาษณ์ (ค.ศ.)	(นามสกุลผู้ให้สัมภาษณ์, ค.ศ.)	นามสกุลผู้ให้สัมภาษณ์, ชื่อย่อ. (ค.ศ.). ตำแหน่ง/สถานะ/บทบาทหน้าที่. การ สัมภาษณ์กลุ่มย่อย. เดือน, วัน.
	Sutthiprapa (2019)	(Sutthiprapa, 2019)	Sutthiprapa, S. (2019). Lecturer of Environmental Health Faculty of Public Health and Environment Pathum Thani University. <i>Focus Group</i> . January, 13.

สมณศักดิ์

รูปแบบ	การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา		บรรณานุกรม (ท้ายบทความ)
	หน้าข้อความ	ท้ายข้อความ	
	ชื่อสมณศักดิ์ (ชื่อเดิม) (ค.ศ.)	(ชื่อสมณศักดิ์ (ชื่อเดิม), ค.ศ.)	ชื่อสมณศักดิ์ (ชื่อเดิม). (ค.ศ.). ชื่อเรื่อง (พิมพ์ครั้งที่). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.
	Phra Brahmagunabhorn	(Phra Brahmagunabhorn (P.A.Payutto), 2013)	Phra Brahmagunabhorn (P.A.Payutto). (2013). <i>Dictionary of Buddhism</i> . Bangkok: Pali Dhamma Publishing Company.

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)

พระสงฆ์ มีสมณศักดิ์	(P.A.Payutto) (2013)		
	Phra Dhebbodhividhes (Weerayut Vīrayuddho) (2010)	(Phra Dhebbodhividhes (Weerayut Vīrayuddho), 2010)	Phra Dhebbodhividhes (Weerayut Vīrayuddho). (2010). <i>Vision of Buddhism Propagation in The Buddhist Land, Reinforce the Quality of life, Increase the Work Efficiency</i> . India-Nepal: Office of Dhammadhuta India-Nepal.
	Phra Brahmapundit (Prayoon Dhammacitto) (2018)	(Phra Brahmapundit (Prayoon Dhammacitto), 2018)	Phra Brahmapundit (Prayoon Dhammacitto). (2018). <i>Benefaction of Buddhism and The Perfect Human Development</i> . A Special Discourse delivered in The Convocation Ceremony of Mahachulalongkornrajavidyalaya University on 10 May 2018.
พระภิกษุทั่วไป	Phramaha Wutthichai Vajiramedhi (V. Vajiramedhi) (2012)	(Phramaha Wutthichai Vajiramedhi (V. Vajiramedhi), 2012)	Phramaha Wutthichai Vajiramedhi (V. Vajiramedhi). (2012). <i>Ahimsa Magga to Peace</i> . Bangkok: Buddhist Economics University.

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2568)



ใบสมัครสมาชิก

วันที่สมัคร.....

ชื่อ.....นามสกุล.....

อายุ.....ปี การศึกษา.....อาชีพ.....

สถานที่ส่งเอกสาร บ้าน

ที่ทำงาน

เลขที่.....ถนน.....ตำบล.....

อำเภอ จังหวัด รหัสไปรษณีย์

โทรศัพท์.....โทรสาร.....

E-mail:

กรุณาส่งหรือโทรสารใบสมัครมายัง

วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เลขที่ 662 ถนนพหลโยธิน ตำบลศาลา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง

รหัสไปรษณีย์ 52130

โทร/โทรสาร : 0-5420-9454-5, 09-79242953