



วารสารบริหารการศึกษา บัวบดินทิต



Buabundit Journal of Educational Administration

ISSN: 3027-7892 (Online)

ปีที่ 25 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2568)

Vol.25 No.1 (January-June 2025)



สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Department of Educational Administration

Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University, THAILAND



วารสารบริหารการศึกษา บัวบัณฑิต



Buabundit Journal of Educational Administration

ปีที่ 25 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2568) | Vol.25 No.1 (January-June 2025)

ISSN 3027-7892 (Online)

เจ้าของ	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	
วัตถุประสงค์	1. เพื่อเป็นสื่อกลางแสดงความคิดเห็นทางวิชาการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมการพัฒนาวิชาการทางการศึกษาและบริหารการศึกษา 2. เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ งานวิจัย และการศึกษาค้นคว้าของคณาจารย์ นักวิชาการ นักศึกษา และผู้สนใจ ทั้งในและนอกสถาบัน	
ขอบเขต	วารสารรับตีพิมพ์บทความวิจัย บทความวิชาการ และบทความหนังสือด้านการบริหาร การศึกษา รวมทั้งบทความด้านครุศาสตร์ ศาสนา ศาสตร์ และสหวิทยาการด้าน มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับการศึกษา	
กำหนดตีพิมพ์	วารสารกำหนดตีพิมพ์เผยแพร่ปีละ 2 ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน) ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม)	
บรรณาธิการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนคิด มะเสนา	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ผู้ช่วยบรรณาธิการ	รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ ปัญญาภา อาจารย์ ดร.สมฤทัย เต่าจันทร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
กองบรรณาธิการ	ศาสตราจารย์ ดร.กนกอร สมปราชญ์ ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ ศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทร์ศิลา ศาสตราจารย์ ดร.สมาน อัครภูมิ รองศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ธีระวณิชตระกูล รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟื่องสวัสดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล โพธิ์กลิ่น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ภูผายาง รองศาสตราจารย์ ดร.จำลอง วงษ์ประเสริฐ รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ธร สิงห์พันธ์	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นักวิชาการอิสระ มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยาภรณ์ พิษณุภรณ์รัตน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริสุตา ทองเฉลิม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

สำนักงานกองบรรณาธิการ

สำนักงานบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา อาคารการศึกษาพิเศษ
 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี อำเภอเมืองอุบลราชธานี
 จังหวัดอุบลราชธานี 34000

หมายเหตุ: ข้อเขียนหรือบทความใด ๆ ที่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารนี้ถือเป็นความคิดเห็น
 ส่วนตัวของผู้นิพนธ์บทความ กองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย และไม่มีข้อ
 ผูกพันโดยประการทั้งปวง

บทบรรณาธิการ



วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต (Buabundit Journal of Educational Administration) ฉบับนี้ นับเป็นปีที่ 25 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2568) และเป็นฉบับปฐมฤกษ์ในโอกาสที่ได้รับการรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index Centre) ให้อยู่ในฐาน 2 (Tier 2) ซึ่งเป็นกำลังใจสำคัญของกองบรรณาธิการและทีมงานในการพัฒนาและควบคุมคุณภาพของวารสารให้ดียิ่งขึ้นเรื่อย ด้วยเหตุดังกล่าว ทางวารสารจึงไม่รับตีพิมพ์บทความจำนวนมากนัก เพื่อให้งานวารสารสามารถดำเนินการได้อย่างมีคุณภาพ วารสารฉบับนี้ประกอบไปด้วยบทความวิจัยจำนวน 22 บทความ และบทความวิชาการจำนวน 4 บทความ รวมเป็น 26 บทความ ประกอบด้วยเนื้อหาที่หลากหลายและมาจากหลากหลายหน่วยงานทั่วประเทศ ตามที่ปรากฏในสารบัญ กองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้นิพนธ์ทุกท่านที่กรุณาให้ความไว้วางใจในการส่งบทความลงตีพิมพ์เพื่อเผยแพร่ในวารสาร และขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาสละเวลาตรวจประเมินบทความ กองบรรณาธิการพร้อมเปิดรับผลงานจากนักวิจัย นักวิชาการ นักศึกษา และบุคคลทั่วไปที่ต้องการนำเสนอผลงานทางวิชาการที่จะลงตีพิมพ์ ทั้งที่เป็นบทความวิชาการ บทความวิจัยหรือบทความทวิสารณห์หนังสือด้วยความยินดียิ่ง และกองบรรณาธิการจะพยายามพัฒนาวารสารให้ได้มาตรฐานที่สูงขึ้นตามเกณฑ์มาตรฐานของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนคิด มะเสนะ

บรรณาธิการ

สารบัญ



ลำดับ	บทความ	หน้า
บทความวิจัย		
1	การพัฒนานวัตกรรมการศึกษาทางนาฏศิลป์ ชุด ฟอนบุญข้าวประดับดิน สำหรับนักศึกษา ครู มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ Development of educational innovation in dance, Fon Bun Khao Padap Padin set for student teachers at Sisaket Rajabhat University กวีชัย บุญวงศ์ / Gaweechai Boonwong	1
2	กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลบนความหลากหลายทางวัฒนธรรมของโรงเรียนนานาชาติวัน โฮป สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย Strategies for Human Resource Management Based on Cultural Diversity at One Hope International School under the Office of the Private Education Commission, Chiang Rai Province ปริฉัตร สุขาวดี / Parichat Sukawadee	16
3	การพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมร่วมกับแนวคิดสเกฟโฟลด์ติ้งเพื่อพัฒนาทักษะ การพูดภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 Development of Learning Management Using Board Games with Scaffolding Concept to Develop English speaking Skills for Mathayom 2 Students ชญาวรรณ ผิวทอง, สิริสุตา ทองเฉลิม, และ สาวิตรี เถาว์โท Chayawan Piwthong, Sirisuda Thongchalerm, and Savitree Thaoto	28
4	การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 1 The Innovative Organization Of Schools Under Songkhla Primary Educational Service Area Office 1 ศศิพิมพ์ สุขะปุ่นพันธ์ และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ Sasipim Sukhapunnaphan and Rungchatchadaporn Vehachart	45
5	การศึกษาความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ด้วยการกระบวนการออกแบบการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน The Study of Teacher Development Needs for Enhancing the Capacity of 21st Century Learning Instructional Skill in Flipped classroom นราศักดิ์ ภูผายาง, เทตศักดิ์ สุพันธ์, และ เพ็ญแข ภูผายาง Narasak Poophayang, Terdsak Suphandee, and Piangkae Poophayang	63

ลำดับ	บทความ	หน้า
6	การประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง The Needs Assessment of Local Wisdom Learning Resources Management in Basic Educational Schools under the Secondary Educational Service Area Office Phangnga Phuket Ranong คณิศร ผู้มีทรัพย์ และ ดารณีย์ พยัคฆ์กุล Kanisorn Phumisab and Daranee Payakkul	80
7	แนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ Effectiveness Academic Administration Guidelines of Rajaprachanukroh Schools in the Northeast จักรีวุฒิ สมอมอบ และ ชัยยนต์ เพาพาน Chakkriwut Samomop and Chaiyon Paopan	96
8	ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนกลุ่ม เครือข่ายการศึกษาแม่สาย-เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 School administrators skills in the digital era affecting the effectiveness of school administration in network group Mae sai- wiang phang kham under the office of Chiang rai primary education al service area office 3 เสาวลักษณ์ น้อยบุญตัน และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์ Saowalak Noibuntan and Thararat Malaithao	114
9	การพัฒนาทักษะการพูดโดยใช้คำคล้องจองประกอบภาพสำหรับเด็กปฐมวัยโรงเรียน สาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี Developing Speaking Skills by Using Rhyming Words with Pictures for Early Childhood Children at Ubon Ratchathani Rajabhat University Demonstration School อมาวสี อ่อนสีดา, สุภาพร ดอมไธสง, และ ธิดารัตน์ จันทะหิน Amawasee Aonseeda, Supaporn Domthaisong, and Thidarat Chantahin	128
10	การพัฒนาแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด Improving Student Support System Management Model By Using SMART MODEL of Nongmuentanwittaya School, Roi Et Secondary Educational Service Area Office พิสดา อำภัพันธ์ / Pisda Ampapun	140

ลำดับ	บทความ	หน้า
11	กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี Management Strategies To Reduce Educational Inequalities In Suratthani Education Sandbox ปรีตดา วาณิชปกรณ์, ญาณิศา บุญจิตร, และ จินัฐตา สอนสังข์ Paritta Wanitpakorn, Yanisa Boonchit, and Jinatta Sonsang	157
12	การพัฒนาแบบแผนการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษาในการ บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เขียงรายจตุรราษฎร์) The Development of a Model for Promoting Responsibility for Educational Quality Assurance Results in the Administration of an Extra-Large Primary School Bansankhong (Chiangraijaroonrat) School นาวพงศ์ เปียนาค, สุวดี อุปปินใจ, และ ประเวศ เวชชะ Nawapong Pianak, Suwadee Ouppinjai, and Prawet Wetcha	168
13	การพัฒนาแบบแผนการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนา สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียน บ้านสันโค้ง(เขียงรายจตุรราษฎร์) The Development of Professional Learning Community Model to Improve Competency on Active Learning Management of Special Large Primary School Teachers, Bansankhong(Chingraijaroonrat) School ธนากร สิริทิกาล, สุวดี อุปปินใจ, และ พูนชัย ยาวีราช Tanakorn Sittikarn, Suwadee Ouppinjai, and Phoonchai Yawirach	184
14	การบริหารตามหลักทศพิธราชธรรมโรงเรียนการกุศลของวัดในจังหวัดสงขลา Management According to the Dasapitradhamma Ten Principles of the Charity School in Songkhla Buddhist Temple พระพงษ์ภักดิ์ ประพัฒน์, ศิลป์ชัย สุวรรณมณี, และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ3 Phra Pongpat Prapat, Sinchai Suwanmanee, and Rungchatchadaporn Vehachart	203
15	สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขียงราย เขต 3 Conditions and Guidelines for Developing Ethical Leadership of School Administrators in the Mae Chan District Education Development Network Schools under the Office of the Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 เบญญาภา ปันทะรส และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์ Benyapha Pantharod and Thararat Malaithao	218

ลำดับ	บทความ	หน้า
16	แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 2 Guidelines for Developing the Supervision within Educational Institutions under the Sisaket Primary Educational Service Area Office 2 อาภรณ์ ตรีโชคสุวรรณ, พิมล วิเศษสังข์, และ จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์ Arphorn Treechoksuwan, Pimon Wisetsang, and Jittimaporn Sihawong	236
17	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็น ทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 The Relationship Between Situational Leadership of School Administrators and Teamwork of Teachers in Educational Institutions. under the Jurisdiction of the Primary Educational Service Area Office Sisaket District 1 ทัศนีย์ เจริญชัย, พิมล วิเศษสังข์, และ จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์ Tassanee Jaroenchai, Pimon Wisetsang, and Jittimaporn Sihawong	251
18	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 The Relationship between Conflict Management of School Administrators and Teamwork of Teachers in Educational Institutions. under the Jurisdiction of Sisaket Primary Educational Service Area Office 2 ณัฐธิดา วรรณนันทน์ พวงเพชร, อดัมพันธ์ พิษณุประเสริฐ, และ สมาน อัสวภูมิ Natthimathanan Phuangphet, Udompun Pitparsert, and Saman Asavapoom	263
19	การศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น A Study on the Needs of Developing Digital Leadership for Educational Academics under Local Administrative Organizations ณัฐภา วรรณภา, เพ็ญแข ภูผายาง, และ บรรจบ บุญจันทร์ Nathda Hannapha, Piangkhae Poopayang, and Banjob Boonchan	277
20	แนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านป่า เหมือด(เสริมเกียรติคุณราชครูบารุง) อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย Guidelines for Management to Improve the Environmental Setup of Ban Pa Muead School (Sermkiatwanichratbumrung), Mae Sai District, Chiang Rai Province กฤษณพล พันภัย, วิจิต เทพประสิทธิ์, และ พูนชัย ยาวีราช Kritsanaphon Phonphai, Wichit Pheprasit, and Phoonchai Yawirach	291

ลำดับ	บทความ	หน้า
21	การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 Management of Educational Institutions According to the Principles of Good Governance, 21 educational institutions under the Sisaket Primary Educational Service Area Office 1 พงศ์ปราชญ์ กิ่งสกุล / Pongprach Kingsakul	306
22	ผลการจัดกิจกรรม ละเลงสีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กของเด็กปฐมวัย The results of the paint smearing activity to promote the ability to use Fine Motor of early childhood children ดาร์รัตน์ ขันชูบุตร และ ธิดารัตน์ จันทะหิน Dararat khantaboot and Thidarat Jantahin	325
บทความวิชาการ		
23	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล Instruction Leadership Of The Administer In Digital Era ชนิดา สารทอง และ ธิดาวลัย อุ่นกอง Chanida Santhong and Thidawan Unkong	340
24	การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกวดวิชาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน The Management of Academic Affairs in Tutorial Schools to Enhance Student Achievement กรรณช ศรีวิชัย และ ชีวิน สุขสมณะ Korrakrit Sriwichai and Shewin Suksamana	355
25	การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง : ลักษณะคุณภาพอนาคต The Self-Learning Education of Future Quality Characteristics ปริญญญา พัวระยะ, พรณภัส สุธรรมมา, รัตนวลัย ธนะคุณ, ชวนคิด มะเสนะ, และ สมฤทัย เต่าจันทร์ Patinya Phuaraya, Phonnaphat Suthamma, Rattanawalai Thanakun, Chaunkid Masena, and Somrutai Taochan	368
26	พลังแห่งการมีส่วนร่วม : การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน The Power of Participation : Resource Mobilization for Basic Education Institutions นัยนา ยะตา และ ธิดาวลัย อุ่นกอง Naiyana Yata and Thidawan Unkong	380



การพัฒนานวัตกรรมการศึกษาทางนาฏศิลป์ ชุด ฟ้อนบุญข้าวประดับดิน สำหรับ นักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

Development of educational innovation in dance, Fon Bun Khao Padap Padin set for student teachers at Sisaket Rajabhat University

กวีชัย บุญวงศ์ | Gaweechai Boonwong

¹นักวิชาการอิสระ / independent academic

Corresponding author e-mail: : Cocoteam2636@hotmail.com

(Received: 29 April 2025, Revised: 15 May 2025, Accepted: 16 May 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาทางนาฏศิลป์ ชุด ฟ้อนบุญข้าวประดับดิน สำหรับนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความเป็นมาของประเพณีบุญข้าวประดับดินของชาวผู้ไทยบ้านโนน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ และเพื่อพัฒนานวัตกรรมการศึกษาทางนาฏศิลป์ ชุด ฟ้อนบุญข้าวประดับดิน สำหรับนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการศึกษาพบว่า 1.บุญข้าวประดับดินได้สะท้อนถึงประเพณีและวัฒนธรรมของชาวผู้ไทยบ้านโนน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีประวัติและขั้นตอนการประกอบพิธีกรรมบอกเล่าผ่านความเชื่อและมีพิธีกรรมที่มีอัตลักษณ์โดดเด่นเฉพาะถิ่น สืบให้เห็นการรำลึกถึงบรรพบุรุษและพิธีกรรมทางศาสนา 2. การพัฒนานวัตกรรมการศึกษาทางนาฏศิลป์ ชุด ฟ้อนบุญข้าวประดับดิน สำหรับนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ พบว่า มีองค์ประกอบ 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ที่มาของการแสดง 2) ผู้แสดง 3) เพลง 4) ท่ารำ 5) การออกแบบรูปแบบแบบ 6) อัตลักษณ์ท่ารำ และ 7) การแต่งกาย เพื่อถ่ายทอดเรื่องราวประวัติความเป็นมาที่มีการสืบทอดกันมาอย่างยาวนานนำไปสู่ความตระหนักรู้และสร้างความภาคภูมิใจให้กับบรรพบุรุษของตน โดยอาศัยดนตรีและนาฏศิลป์ในการเสริมสร้างทักษะปฏิบัติทางนาฏศิลป์ เลือกใช้ผู้แสดง จำนวน 20 คน ใช้จังหวะกลองทำนองเพลงผู้ไทใหญ่และผู้ไทโบราณ สร้างสรรค์ท่ารำภายใต้อัตลักษณ์เฉพาะของกลุ่มชาติพันธุ์ การแต่งกายสื่อถึงอัตลักษณ์ชาวผู้ไทยบ้านโนน อัตลักษณ์ท่าฟ้อน ได้แก่ ท่าเดินดงเข้าวัด คบงาบุญคุณ และท่าบุญข้าวประดับดินหมู่เจ้ามาเยือน

คำสำคัญ : นวัตกรรมการศึกษา; ฟ้อนบุญข้าวประดับดิน; อัตลักษณ์ท่าฟ้อนรำ; นักศึกษาครู

ABSTRACT

This research aimed to study the history and background of the Boon Khao Padap PaDin tradition of the Phu Tai people in Ban Phon, Kham Muang District, Kalasin Province, and to develop an educational innovation in dramatic arts titled "Fon Boon Khao Padap PaDin" for student teachers at Sisaket Rajabhat University. The study revealed two key findings: 1. The Boon Khao Padap Din tradition reflects the customs and culture of the Phu Tai people in Ban Phon, Kham Muang District, Kalasin Province. It possesses a distinct History and ritual steps rooted in local beliefs, showcasing a unique community identity and signifying remembrance of ancestors and religious ceremonies. 2. The development of the "Fon Boon Khao Padap PaDin" dramatic arts educational innovation for student teachers at Sisaket Rajabhat University incorporates seven key components: (1) origin of the performance, (2) performers, (3) music, (4) dance movements, (5) formation design, (6) unique dance identity, and (7) costumes. This innovation serves to convey the long-standing History of the tradition, fostering awareness and a sense of gratitude towards ancestors through the integration of music and dance, thereby enhancing practical dramatic arts skills. The performance features 20 dancers, utilizes drum rhythms and melodies characteristic of Phu Tai Yai and ancient Phu Tai music, and creatively incorporates dance movements reflecting the specific ethnic group's identity. The costumes represent the unique attire of the Phu Tai people of Ban Phon. The distinctive dance movements include "Thang Dern Dong Kao Wat" (Walking Through the Forest to the Temple), "Khaning Ha Boon Khun" (Recalling Gratitude), and "Boon Padap Padin Moo Chao Ma Yeuan" (Boon Padap PaDin, You All Come to Visit). This research contributes to the preservation and dissemination of local cultural heritage through dramatic arts education, specifically by developing a structured dance innovation rooted in the Boon Khao Padap PaDin tradition.

Keywords : Educational innovation; Boon Khao Padap Padin dance; Identity of the dance postures; Student teachers

บทนำ

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย หรือ ภาคอีสาน มีความหลากหลายทางด้านภาษา วัฒนธรรม กลุ่มชาติพันธุ์ เป็นพื้นที่ที่เต็มไปด้วยภูมิปัญญาทางด้านวัฒนธรรมที่โดดเด่น ในปัจจุบันสังคมชนบทไทยได้กลายเป็นสังคมชนบทยุคใหม่ โดยเฉพาะสังคมชนบทอีสานที่มีการขยายตัวอย่างรวดเร็วทำให้ความเป็นเมืองเข้ามาในสังคมชนบทมากยิ่งขึ้น คนชนบทส่วนใหญ่รับเอาความทันสมัยตามกระแสโลกาภิวัตน์เข้ามา

จึงทำให้ชนบทของภาคอีสานมีความคล้ายคลึงกับสังคมเมือง (กันทนา ใจสุวรรณ, 2563) อย่างไรก็ตาม แม้ความเป็นเมืองจะเข้ามามีบทบาทอย่างมากในสังคมชนบทแต่สิ่งที่สังคมชนบทยังคงยึดถือไว้อย่างเหนียวแน่น โดยเฉพาะจารีต ประเพณีพิธีกรรมในท้องถิ่น ซึ่งถือเป็นอัตลักษณ์ของคนชนบทอีสานที่ช่วยทำให้สังคมชนบทยังคงช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และสามารถพบเห็นภาพเหล่านี้ได้ทั่วไปในชนบทอีสาน กลุ่มชาติพันธุ์ในภาคอีสาน นับเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญในฐานะชุมชนที่มีวัฒนธรรมและวิถีประเพณีอันเก่าแก่ ซึ่งมีกลุ่มชนหลายเผ่าพันธุ์อาศัยอยู่กระจัดกระจายทั่วไปทั้งในแอ่งสกลนครและแอ่งโคราช เช่น ไทยลาว ไทยโคราช ผู้ไทย ข่า กะโซ่ กะเลิง ย้อ ไย้ กุลา แสก ส่วย กูย เป็นต้น (ครุบาแจ้ว, 2552)

ปัจจุบันสถาบันการศึกษาในประเทศไทยในทุกระดับต่างตระหนักถึงความสำคัญของนวัตกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพทางด้านวิชาชีพของตนเพิ่มมากขึ้น โดยการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิผลแก่ผู้เรียนมากที่สุดโดยเฉพาะการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น ผู้สอนในปัจจุบันมีความจำเป็นจะต้องเปลี่ยนแปลงปรับปรุง รวมทั้งการคิดวิธีการใหม่สิ่งใหม่ในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาอันจะเป็นประโยชน์ให้เกิดความพร้อมในการก้าวคู่ไปกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคเทคโนโลยี (วชิรศักดิ์ มัชฌิมากโร, 2557) ซึ่งทางศาสตร์วิชาเฉพาะทางด้านนาฏศิลป์จึงต้องมีการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมการศึกษาทางด้านนาฏศิลป์ขึ้นเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในกระแสสังคมปัจจุบันและเพื่อเสริมสร้างต่อยอดในการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพทางด้านนาฏศิลป์ที่เพิ่มมากขึ้น โดยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทยยังมีการศึกษากลุ่มชาติพันธุ์ที่หลากหลาย เช่น กลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไทย เป็นต้น

ชาวผู้ไทย เป็นกลุ่มชาติพันธุ์หนึ่งที่อาศัยอยู่ภาคอีสาน ที่มีสำเนียงในการพูด ประเพณี วัฒนธรรม สังคม ชุมชน ศรัทธาและความเชื่อเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน โดยทั่วไปชาวผู้ไทยนับถือพุทธศาสนาเป็นหลัก ซึ่งได้ยอมรับนับถือพุทธศาสนาตั้งแต่สมัยที่ตั้งรกรากในลาวก่อนที่จะอพยพเข้าสู่ประเทศไทย ศาสนาดั้งเดิมของชาวผู้ไทย คือ ศาสนาผี ดังนั้นปัจจุบันจึงเป็นการนับถือแบบผสมระหว่างพุทธกับผี เป็นธรรมเนียมที่พบทั่วไปในกลุ่มผู้ไทย แต่ละหมู่บ้านจะมีวัดหนึ่งถึงสองแห่ง อาจเป็นวัดป่าและวัดบ้าน และมีการปฏิบัติตนตามธรรมเนียมพุทธและจะถือฮีตสิบสองคองสิบสี่ (องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์, 2554) ซึ่งมีความคล้ายกับชาวอีสานทั่วไป หากแต่จะมีรายละเอียดอันเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน ที่มีความแตกต่างกันออกไป อาทิ ประเพณีบุญข้าวประดับดิน หรือเรียกว่า “บุญเดือนเก้า” ปัจจุบันชาวผู้ไทยบ้านโพน อำเภอก้ามวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ความเชื่อโดยส่วนใหญ่ นับถือศาสนาพุทธเช่นเดียวกับชาวอีสานโดยทั่วไป ดังนั้นจึงมีการประกอบประเพณีพิธีกรรมที่เกี่ยวกับการนับถือผี การนับถือผีทางชาวผู้ไทยบ้านโพน นอกจากจะนับถือผีบรรพบุรุษแล้วยังมีการนับถือผีอื่นๆ อีก เช่น ผีตาแฉง หรือผีนา เช่นเดียวกับชาวอีสานทั่วไปอีกทั้งยังเป็นกลุ่มชนที่มีวัฒนธรรมย่อยที่แตกต่างจากวัฒนธรรมใหญ่ นับเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญในตนเองและมีฐานะชุมชนที่มีวัฒนธรรม และวิถีชีวิต ประเพณีอันเก่าแก่ที่โดดเด่น โดยเฉพาะในการประกอบพิธีกรรมบุญข้าวประดับดินของชาวผู้ไทยบ้านโพน ยังเป็นกิจกรรมที่มีการปฏิบัติสืบทอดต่อกันมา ในวันแรม 14 ค่ำ เดือน 9 หรือคืนเดือนเก้าดับ ชาวบ้านจะนำอาหารคาว หวาน ใส่ภาโตก (ภาชนะใส่อาหาร) ไปรวมกันที่วัด เมื่อทำพิธีกรรมทางศาสนาเสร็จจะนำห่อข้าวประดับดินไปวางไว้บริเวณพื้นที่โดยรอบวัด จนกลายเป็นประเพณีประจำชาวผู้ไทยและถ่ายทอดกันมาโดยตลอด ทั้งยัง

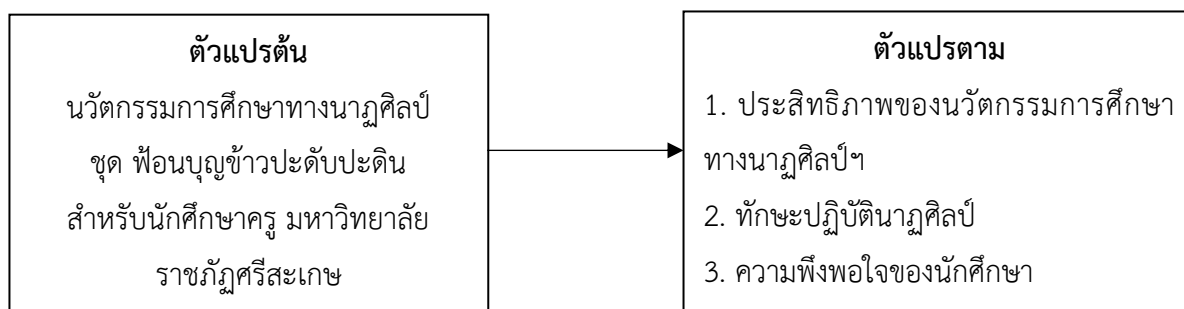
มีองค์ประกอบสำคัญของชาวผู้ไทย เช่น การแต่งกาย ภาษา วัฒนธรรม ศาสนา คุณธรรม ความเชื่อ ฯลฯ จึงมีความสำคัญแก่การนำมาพัฒนานวัตกรรมการศึกษาทางนาฏศิลป์เพื่อสื่อให้เห็นถึงประเพณีไม่ให้สูญหายไปตามกาลเวลา

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงการคงอยู่ของมรดกทางวัฒนธรรมซึ่งกำลังจะสูญสิ้นไปตามกาลเวลา หากไม่ได้รับการสืบทอด ส่งเสริม รักษาประเพณีให้คงอยู่เยาวชนรุ่นหลังอาจจะไม่มีโอกาสได้เรียนรู้ ผู้วิจัยจึงเกิดแรงบันดาลใจที่จะศึกษาประวัติความเป็นมา ขั้นตอนการประกอบพิธีกรรมประเพณีบุญข้าวประดับดินของชาวผู้ไทยบ้านโพธิ์ เพื่อนำมาพัฒนานวัตกรรมการศึกษาทางนาฏศิลป์ ชุด ฟ้อนบุญข้าวประดับดิน อันเป็นการอนุรักษ์ สืบทอด และต่อยอดประเพณีที่มีเอกลักษณ์ให้คงอยู่ และนำไปสู่การเผยแพร่แก่สาธารณชนสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นมาของประเพณีบุญข้าวประดับดินของชาวผู้ไทยบ้านโพธิ์ อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อพัฒนานวัตกรรมการศึกษาทางนาฏศิลป์ ชุด ฟ้อนบุญข้าวประดับดิน สำหรับนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

กรอบแนวคิด



นิยามศัพท์เฉพาะ

นวัตกรรมการศึกษาทางด้านนาฏศิลป์ หมายถึง ศิลปะการแสดงพื้นบ้านอีสานชุด ฟ้อนข้าวประดับดิน ที่มีองค์ประกอบทั้งหมด 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ที่มาของการแสดง 2) ผู้แสดง 3) เพลง 4) ท่ารำ 5) การออกแบบรูปแบบแถว 6) อัตลักษณ์ท่ารำ และ 7) การแต่งกาย

ฟ้อนบุญข้าวประดับดิน หมายถึง ศิลปะการแสดงพื้นบ้านที่สร้างสรรค์ขึ้นมาใหม่ภายใต้ขั้นตอนการจัดงานบุญประเพณีข้าวประดับดินของชาวผู้ไทยบ้านโพธิ์ อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์

นักศึกษาครู หมายถึง นักศึกษาวิชาศึกษาศาสตร์ชั้นปีที่ 2 สาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษา คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

อัตลักษณ์ท่าพ็อนรำ หมายถึง ลักษณะท่าพ็อนเฉพาะของการแสดงชุดพ็อนข้าวประดับดิน เช่น ท่าเดินดงข้าววัด ท่าคณิงหาบุญคุณและท่าบุญประดับดินหมู่เจ้ามาเยือน ที่ใช้เป็นอัตลักษณ์เฉพาะสำหรับชาวผู้ไทบ้านโพน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้

ระยะที่ 1 (Research: R1) การศึกษาความเป็นมาของประเพณีบุญข้าวประดับดินของชาวผู้ไทบ้านโพน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ และองค์ประกอบพัฒนานวัตกรรมการศึกษาทางนาฏศิลป์ชุด พ็อนบุญข้าวประดับดิน สำหรับนักศึกษาคู มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

วิธีดำเนินการ

ศึกษาเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาทางนาฏศิลป์ ชุด พ็อนบุญข้าวประดับดิน สำหรับนักศึกษาคู มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ โดยผู้วิจัยศึกษา และวิเคราะห์ความเป็นมาของประเพณีบุญข้าวประดับดินของชาวผู้ไทบ้านโพน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์, แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับนวัตกรรมการศึกษา, แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับทักษะปฏิบัติ แนวคิดพื้นฐานด้านนาฏศิลป์ไทย และแนวคิดการสร้างสรรค์งานทางด้านนาฏศิลป์เป็นข้อมูลสำคัญที่จะใช้กำหนดองค์ประกอบของนวัตกรรมการศึกษาทางนาฏศิลป์ ชุด พ็อนบุญข้าวประดับดิน สำหรับนักศึกษาคู มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

ระยะที่ 2 (Development: D1) การพัฒนานวัตกรรมการศึกษาทางนาฏศิลป์ ชุด พ็อนบุญข้าวประดับดิน สำหรับนักศึกษาคู มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มีการดำเนินงาน 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างนวัตกรรมการศึกษาทางนาฏศิลป์ ชุด พ็อนบุญข้าวประดับดิน สำหรับนักศึกษาคู มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 3 ท่าน และนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 2 สาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษา คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการทดลอง จำนวน 20 คน

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

นวัตกรรมการศึกษาทางนาฏศิลป์ ชุด พ็อนบุญข้าวประดับดิน สำหรับนักศึกษาคู มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

2.1 แบบประเมินความเหมาะสมของนวัตกรรมการศึกษาทางนาฏศิลป์
ชุด ฟ้อนบุญข้าวประดับดิน สำหรับนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

1. นวัตกรรมการศึกษาทางนาฏศิลป์ ชุด ฟ้อนบุญข้าวประดับดิน สำหรับนักศึกษาครู
มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา
ทางนาฏศิลป์ ชุด ฟ้อนบุญข้าวประดับดิน สำหรับนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เพื่อใช้
ดำเนินการจัดการเรียนการสอนได้ตรงตามขั้นตอนในกระบวนการของนวัตกรรมการศึกษา
ทางนาฏศิลป์ และให้ผู้สอนที่มีความสนใจเกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง และสามารถนำไปจัดการเรียนการสอนให้
บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของนวัตกรรมการศึกษาทางนาฏศิลป์ฯ นี้ โดยมีองค์ประกอบ 7 ประการ
ได้แก่ 1) ที่มาของการแสดง 2) ผู้แสดง 3) เพลง 4) ท่ารำ 5) การออกแบบรูปแบบแถว 6) อัตลักษณ์ท่ารำ และ
7) การแต่งกาย

1.2 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของ
เครื่องมือ โดยมีผู้เชี่ยวชาญทั้งสิ้นจำนวน 3 ท่าน

1.3 นำนวัตกรรมการศึกษาทางนาฏศิลป์ ชุด ฟ้อนบุญข้าวประดับดิน สำหรับ
นักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ไปปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ เพื่อนำไปทดลองใช้ในระยะที่ 3

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

1. แบบประเมินนวัตกรรมการศึกษาทางนาฏศิลป์ ชุด ฟ้อนบุญข้าวประดับดิน สำหรับ
นักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีการดำเนินการดังนี้

1. แบบประเมินนวัตกรรมการศึกษาทางนาฏศิลป์ ชุด ฟ้อนบุญข้าวประดับดิน สำหรับ
นักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

1.1 ศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบคุณภาพ
ของเครื่องมือ โดยมีผู้เชี่ยวชาญทั้งสิ้นจำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยมีเกณฑ์คัดเลือก
ข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

1.3 นำโครงร่างนวัตกรรมการศึกษาทางนาฏศิลป์ฯ ที่พัฒนาขึ้น พร้อมทั้งแบบ
ประเมินนวัตกรรมการศึกษาทางนาฏศิลป์ฯ ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน
เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง
(IOC) เพื่อนำผล และ ข้อเสนอแนะที่ได้รับมาพัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือให้สมบูรณ์
และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.4 นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขนวัตกรรมการศึกษาทางนาฏศิลป์ฯ ให้สมบูรณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ทำหนังสือแจ้งขอความร่วมมือไปยังสาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษา คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เพื่อใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการไปทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย (Try-Out)
2. ประสานขอความอนุเคราะห์กับผู้เชี่ยวชาญ และจัดส่งหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล พร้อมแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยกำหนดรหัสของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
3. นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนานวัตกรรมทางด้านนาฏศิลป์ต่อไป

ผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนานวัตกรรมการศึกษาทางนาฏศิลป์ ชุด ฟ้อนบุญข้าวประดับดิน สำหรับนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ความเป็นมาของประเพณีบุญข้าวประดับดินของชาวผู้ไทยบ้านโพน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์
ประเพณีบุญข้าวประดับดินของชาวผู้ไทยบ้านโพน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ เกิดจากประเพณีความเชื่อเกี่ยวกับพุทธศาสนา และเรื่องผีบรรพบุรุษ ภูตผีวิญญาณ ซึ่งเป็นความเชื่อ ที่สืบทอดกันมาจากบรรพบุรุษเป็นเวลายาวนาน การทำบุญข้าวประดับดินของชาวผู้ไทยบ้านโพน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จะทำกันในวันแรม 14 ค่ำ เดือน 9 ชาวบ้านจะเรียกกันว่า คีนเดือนเก้าดับ ชาวบ้านจะมีการนำอาหารหวานคาว บุหรี่ หมาก พลูหรืออาหารอื่น ๆ ห่อด้วยใบตองใส่ไว้ในภาโตกแล้วออกมารวมตัวกันที่วัด ตั้งแต่เวลาประมาณ 03.00 น. เป็นต้นไป เมื่อถึงเวลา 05.00 น. ชาวบ้านมารวมตัวกันที่วัดแล้วพระสงฆ์จะสวดมนต์ทำวัตรเช้า อาราธนาศีล 5 เพื่อให้ ชาวบ้านยึดปฏิบัติกันซึ่งนำมาสู่การคิดดี ทำดี พุติ หลังจากนั้นก็จะเทศนาเกี่ยวกับประเพณีการทำบุญข้าวประดับดิน เมื่อพระสงฆ์เทศนาเสร็จชาวบ้านก็จะนำห่อข้าวไปวางไว้ตามพื้นที่ในบริเวณวัดอธิฐานจิตอุทิศส่วนกุศลให้บรรพบุรุษ และผีไร้ญาติ เมื่อครั้งอดีตนั้นจะมีแต่ผู้ชายมาทำบุญข้าวประดับดินที่วัด เพราะสมัยก่อนไม่มีไฟฟ้าใช้เมื่อถึงยามวิกาลก็อาจจะเกิดภัยอันตรายแก่หญิงสาว ผู้หญิงจึงไม่นิยมออกมาทำบุญประเพณีข้าวประดับดินกันมากนัก แต่ในปัจจุบันนี้มีความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้มีไฟฟ้าเข้าถึงยังชนบท ผู้หญิงก็เริ่มมาทำบุญข้าวประดับดินกันมากขึ้น เมื่อเสร็จแล้วชาวบ้านจะเดินทางกลับบ้านไปทำกิจวัตรประจำวันต่อไป ผู้วิจัยได้เห็นถึงคุณค่าของประเพณีบุญข้าวประดับดินของชาวผู้ไทยบ้านโพน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์
2. นวัตกรรมการศึกษาทางนาฏศิลป์ ชุด ฟ้อนบุญข้าวประดับดิน สำหรับนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

ผู้วิจัยเกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนานวัตกรรมการศึกษาทางด้านนาฏศิลป์ ชุด ฟ้อนบุญข้าวประดับดิน จากประเพณีฮีตสิบสองกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไทย เพื่อแสดงออกให้เห็นถึงประเพณีบุญข้าวประดับดิน และเป็นการ

อนุรักษ์ สืบทอด ประเพณีที่กำลังจะเลือนหายไปตามกาลเวลาตลอดจนการนำองค์ความรู้มาถ่ายทอดให้กับนักเรียนและนักศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการฝึกทักษะปฏิบัติศิลปะการแสดงพื้นบ้านอีสานได้ในอนาคต ผู้วิจัยจึงได้นำเอาหลักในการสร้างสรรค์งานองค์ประกอบทางด้านนาฏศิลป์มาวิเคราะห์ร่วมกับประเพณีบุญข้าวประดับดินของชาวผู้ไทยบ้านโนน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยจำแนกตามองค์ประกอบของนวัตกรรมการศึกษาทางนาฏศิลป์ชุด ฟ้อนบุญข้าวประดับดิน สำหรับนักศึกษาครูมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ดังนี้

2.1 ที่มาของการแสดง

จากการศึกษาความเป็นมาและขั้นตอนการประกอบพิธีกรรมของประเพณีบุญข้าวประดับดินหรือบุญเดือนเก้าของชาวผู้ไทยบ้านโนน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้รับแรงบันดาลใจในการสร้างนวัตกรรมการศึกษาทางนาฏศิลป์จากงานบุญประเพณีบุญข้าวประดับดิน ซึ่งชาวผู้ไทยบ้านโนน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ เรียกว่า “บุญข้าวประดับดิน” พิธีกรรมมีเอกลักษณ์ คือ การเตรียมสารบารมีไว้ โดยการใช้ภาโตก ซึ่ง ภาโตกเป็นภาชนะลักษณะเป็นวงกลมคล้ายกับถาด ฐานยกขึ้นสูงกว่าถาดเล็กน้อย และจัดของไหว้อย่างเป็นระเบียบ เดิมทีในงานบุญข้าวประดับดินจะไม่มีภาโตก จะเป็นการวางของไหว้ไว้ที่พื้นเท่านั้น

การแต่งกายของชาวบ้านโนนที่เป็นลักษณะเฉพาะของชาวผู้ไทย และในประเพณีบุญข้าวประดับดินชาวผู้ไทยบ้านโนน ยังสอดแทรกในเรื่องของการตระหนักถึงประเพณีที่นับถือบรรพบุรุษ สร้างความกตัญญูต่อบุพการีให้กับคนในชุมชนถึงการแสดงความเคารพและความรักต่อบรรพบุรุษที่ล่วงลับไปแล้ว รวมไปถึงการให้แง่คิดในเรื่องของการปฏิบัติตนตามแบบแผนของชาวอีสานในเรื่องของโลภหลังแห่งความตาย เชื่อว่าหากในครอบครัวใดมีลูกหลานทำบุญข้าวประดับดินในทุก ๆ ปี บรรพบุรุษที่ล่วงลับไปแล้วจะได้รับผลบุญนั้นและสามารถทานของที่ทำมาไหว้ได้ทั้งหมด แต่ในส่วนของการครอบครัวใดที่มีลูกหลานแต่หลานไม่ใส่ใจไม่ทำบุญไปให้ก็จะทำให้บรรพบุรุษไม่ได้บุญนั้นและไม่สามารถรับประทานของเซ่นไหว้ของครอบครัวอื่นที่ไม่ใช่ครอบครัวตนได้ ถือเป็นกุศโลบายให้กับคนรุ่นหลังได้ตระหนักถึงการทำบุญประเพณีเพื่อให้บรรพบุรุษได้รับส่วนบุญนั้น การสร้างนวัตกรรมการศึกษาทางนาฏศิลป์ ชุด ฟ้อนบุญข้าวประดับดิน เพื่อไม่ให้สูญหายไปตลอดจนการนำเข้าสู่สถานศึกษาเพื่อให้นักเรียนนักศึกษาได้เรียนรู้ประเพณีในภาคอีสานที่แตกต่างจากพื้นที่ของตน และเป็นการพัฒนาทักษะปฏิบัติทางด้านนาฏศิลป์พื้นเมืองต่อยอดไปถึงการสร้างสรรค์ผลงานทางด้านนาฏศิลป์ต่อไป

2.2 ผู้แสดง

การพัฒนานวัตกรรมการศึกษาทางนาฏศิลป์ ชุด ฟ้อนบุญข้าวประดับดิน เป็นการแสดงพื้นบ้านหรือนาฏศิลป์พื้นบ้านที่จัดอยู่ในการแสดงประเภทระบำ ใช้ผู้แสดงมากกว่า 2 คนขึ้นไป โดยไม่จำกัดจำนวนผู้แสดง นักแสดงจะเป็นเพศใดก็ได้ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดผู้แสดงเพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนานวัตกรรม โดยการคัดเลือกผู้แสดงจำนวน 20 คน เป็นเพศชาย จำนวน 10 คน และเพศหญิง จำนวน 10 คน

2.3 เพลง

ผู้วิจัยได้เลือกเพลงที่มีอัตลักษณ์ของชาวผู้ไท โดยแบ่งออกเป็น 3 ช่วง คือ ช่วงที่ 1 จะเป็นการใช้จังหวะกลองเพื่อให้บ่งบอกถึงการส่งสัญญาณมาร่วมบุญข้าวประดับดิน ช่วงที่ 2 เป็นช่วงของพิธีกรรมจะใช้อัตลักษณ์ของชาวผู้ไทโดยการใช้ทำนองเพลงผู้ไทใหญ่และมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชาวผู้ไท และประเพณีบุญข้าวประดับดิน ช่วงที่ 3 เป็นช่วงของการตระหนักรู้ถึงการให้ความเคารพต่อบรรพบุรุษที่ล่วงลับไปแล้วสื่อถึงการโยกหาลูกหลานให้ทำบุญไปให้และการโยกหาอดีตที่เคยเกิดขึ้นเมื่อยามมีชีวิตอยู่จึงได้เลือกใช้ทำนองเพลงภูไทโบราณ

2.4 ทำรำ

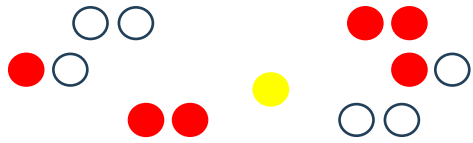
ในการสร้างสรรค์ทำรำนี้นักวิจัยมีแนวคิดและแรงบันดาลใจในการสร้างทำรำจากประเพณีและพิธีกรรมในงานบุญข้าวประดับดินของชาวผู้ไทบ้านโนน อำเภอดงคำมวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งเป็นการสร้างทำรำจากการเล่าเรื่องราวทั้งหมด 3 ช่วง ช่วงที่ 1 กล่าวถึงประตุนรกเปิดให้ภูตผีวิญญาณมารับบุญกุศลที่โลกมนุษย์ ในส่วนของชาวบ้านก็จะออกเดินทางมารวมตัวกันที่วัด ช่วงที่ 2 เป็นช่วงประกอบพิธีกรรมกล่าวถึงการถวายสังฆทานแด่ญาติพี่น้องผู้ล่วงลับ รวมถึงอุทิศส่วนกุศลให้กับผีไร้ญาติ สัตว์นรก และเปรตอสุรกาย และช่วงที่ 3 กล่าวถึงภูตผีวิญญาณญาติพี่น้องผู้ล่วงลับ และผีไร้ญาติ มารับบุญกุศลและกินห่อข้าวที่ญาติพี่น้องได้นำมาถวาย ซึ่งในการสร้างสรรค์ทำรำนี้นั้นเป็นรูปแบบของนาฏศิลป์พื้นเมืองอีสานและแม่ท่าฟ้อนภูไทกาฬสินธุ์เพื่อเป็นการเล่าเรื่องราวของประเพณีบุญข้าวประดับดินในแบบฉบับของชาวผู้ไท และยังได้สอดแทรกคติความเชื่อโลกหลังความตายไปในการออกแบบการแสดง เพื่อให้เกิดความแปลกใหม่ และมุมมองที่หลากหลายของการแสดง จนเกิดเป็นองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษานาฏศิลป์ ชุด ฟ้อนบุญประดับข้าวประดับดิน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษา นักออกแบบการแสดง และผู้ที่มีความสนใจในงานสร้างสรรค์ศิลปะการแสดงพื้นถิ่นอีสานต่อไป

2.5 การออกแบบรูปแบบแถว

การแปรแถวในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษานาฏศิลป์ ชุด ฟ้อนบุญประดับข้าวประดับดิน มีทั้งหมด 3 รูปแบบ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงลักษณะการแปรแถว

รูปแบบ	ลักษณะ	การแปรแถว
รูปแบบที่ 1	เป็นรูปแบบลักษณะการแปรแถวแบบเดินขบวน โดยมีสัญลักษณ์ตำแหน่งการยืนของนักแสดง	
รูปแบบที่ 2	รูปแบบแปรแถวเป็นลักษณะของแถวแบบวงกลม ในช่วงประกอบพิธีกรรม	

รูปแบบ	ลักษณะ	การแปรแถว
รูปแบบที่ 3	ใช้รูปแบบการแปรแถวแบบสลับจุดเป็นช่วงตอนฤดูพิธีบุญญาณญาติพี่น้องผู้ล่วงลับ และผีไร้ญาติ มารับบุญกุศลที่ญาติพี่น้องได้ทำให้	

○ สีขาวแทนนักแสดงชาย ● สีแดงแทนนักแสดงหญิง ● สีเหลืองแทนจุดประกอบพิธีกรรม

2.6 อัตลักษณ์ท่ารำ

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบแม่ท่าพ่อนภูไทกาฬสินธุ์มาเป็นต้นแบบในการแสดง อัตลักษณ์ที่ปรากฏในนวัตกรรมทางการศึกษานาฏศิลป์ ชุด พ่อนบุญปะดับข้าวปะดับดิน มีดังนี้

2.6.1 ท่าเดินดงเข้าวัด ลักษณะของท่าในช่วงแรกนักแสดงจะถือกระบี่หนึ่งเพื่อใส่ของไปวัด และนักแสดงหญิงตั้งวงระดับกลางและจับคว่าเพื่อเปลี่ยนเป็นท่าพรหมสี่หน้าพร้อมกับการก้าวขาเดินสลับซ้ายขวาไปทางด้านหน้า ซึ่งเป็นท่าที่บ่งบอกถึงการเดินทางไปวัดเพื่อเตรียมประกอบพิธีกรรมบุญข้าวประดับดิน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ท่าเดินดงเข้าวัด

ที่มา : กวีชัย บุญวงศ์ ถ่ายเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2568

2.6.2 ท่าคณิงหาบุญคุณ นักแสดงชายและหญิงจะค่อยๆนั่งลง เพื่อเตรียมความพร้อมประกอบพิธีกรรมทางศาสนาซึ่งเป็นท่าที่เชื่อมโยงกันจำนวน 2 ท่า ท่าแรกนักแสดงฝ่ายชายวางกระบี่ลงเพื่อรอเข้าร่วมพิธีกรรม นักแสดงฝ่ายหญิงนั่งพนมมือ และเชื่อมท่าต่อมาเป็นนักแสดงฝ่ายชายมือขวาตั้งวงระดับแง่ศีรษะ และนักแสดงฝ่ายหญิงพนมมือแล้ววาดไปที่บริเวณหน้าผากพร้อมกับวาดลงมาพนมมือระดับอก ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงการเริ่มประกอบพิธีทางพุทธศาสนาพร้อมจะรับฟังในบทสวดและระลึกถึงบรรพบุรุษที่ล่วงลับไปแล้ว



ภาพที่ 2 ทำคณิงหาบุญคุณ

ที่มา : กวีชัย บุญวงศ์ ถ่ายเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2568

2.6.3 ทำบุญระดับประดินหมู่เจ้ามาเยือน ลักษณะท่ารำจะเป็นการถ่ายทอดอารมณ์ที่สื่อถึงการอุทิศส่วนบุญกุศลไปให้บรรพบุรุษที่ล่วงลับไปแล้ว โดยจะแบ่งแยกออก 2 ประเภท คือ ฝับบรรพบุรุษที่มีครอบครัวอุทิศส่วนกุศลไปให้ ลักษณะของนักแสดงฝ่ายชายจริงเป็นการทำท่าเลียนแบบการรับประทานอาหารที่ได้จากการอุทิศส่วนกุศล ส่วนนักแสดงฝ่ายหญิงจะเปรียบเสมือนผีไม่มีญาติหรือญาติไม่อุทิศส่วนบุญกุศลไปให้จึงเป็นการสื่อท่ารำไปในทางอารมณ์โศกเศร้าเสียใจและร้องไห้เนื่องจากไม่ได้รับผลบุญนั้นด้วย ซึ่งในบุญข้าวประดับดินนั้นจะเป็นการมาเยือนของดวงวิญญาณทั้งหมด ซึ่งจะรวมไปถึงสัมพันธสืไม่มีญาติ เปเรตอสุรกายด้วยเช่นกัน



ภาพที่ 3 ทำบุญระดับปะดินหมู่เจ้ามาเยือน

ที่มา : กวีชัย บุญวงศ์ ถ่ายเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2568

2.7 การแต่งกาย

2.7.1 ผู้แสดงชาย สวมเสื้อแขนกระบอกสีดำ ห่มผ้าตุ้มขิดสีแดง มัดเอวด้วยผ้าแพรขาว นุ่งผ้าเตี่ยวสีแดง สวมเครื่องประดับเงิน อุปกรณ์ที่ใช้คือ กระหย่ง

2.7.2 ผู้แสดงหญิง สวมเสื้อแขนกระบอกสีดำ ห่มสไบตุ้มขิดสีแดง นุ่งผ้าถุงไหมมัดหมี่ต่อเชิง สวมเครื่องประดับเงิน อุปกรณ์ที่ใช้คือ ตะกร้า ดังรูปภาพที่ 4



ภาพที่ 4 การแต่งกายนวัตกรรมการศึกษานาฏศิลป์ ชุด ฟ้อนบุญข้าวประดับดิน

ที่มา : กวีชัย บุญวงศ์ ถ่ายเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2567

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนานวัตกรรมการศึกษาทางนาฏศิลป์ ชุด ฟ้อนบุญข้าวประดับดิน สำหรับ นักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ สามารถสรุปได้ ดังนี้ 1. ความเป็นมาของประเพณีบุญข้าวประดับดินของ ชาวผู้ไทยบ้านโพน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ชาวผู้ไทยบ้านโพน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความเชื่อในประเพณี ฮีต 12 คลอง 14 ในด้านประเพณี พิธีกรรม ความเชื่ออย่างช้านาน เช่นประเพณีบุญ ข้าวประดับดิน โดนได้รับการสืบทอดขั้นตอนการประกอบพิธีกรรม รูปแบบการจัดงาน จากรุ่นสู่รุ่น โดยผ่าน การลงมือปฏิบัติสืบทอดกันมาจึงทำให้รูปแบบการประกอบพิธีกรรมยังคงอยู่จนถึงปัจจุบัน 2. การพัฒนา นวัตกรรมการศึกษาทางนาฏศิลป์ ชุด ฟ้อนบุญข้าวประดับดิน เกิดแรงบันดาลใจที่จะวิเคราะห์และพัฒนา นวัตกรรมการศึกษาทางนาฏศิลป์ที่แสดงออกให้เห็นถึงประเพณีบุญข้าวประดับดิน เพื่อเป็นการอนุรักษ์ สืบ ทอด ขนบ ธรรมเนียม ประเพณี พิธีกรรม ขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำลังจะเลือนหายไปตามกาลเวลา จึงได้นำเอาหลัก ในการสร้างสรรค์ศิลปะการแสดงมาวิเคราะห์ร่วมกับประเพณีบุญข้าวประดับดินของชาวผู้ไทยบ้านโพน อำเภอ คำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ และพัฒนานวัตกรรมการศึกษาฯ ส่งเสริมสร้างศักยภาพด้านทักษะปฏิบัตินาฏศิลป์ ของนักศึกษาครูร่วมกับการแสดงสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผ่านองค์ประกอบของนวัตกรรมการ ศึกษาทางนาฏศิลป์ ชุด ฟ้อนบุญข้าวประดับดิน สำหรับนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ที่มาของการแสดง 2) ผู้แสดง 3) เพลง 4) ท่ารำ 5) การออกแบบรูปแบบแนว 6) อัตลักษณ์ท่ารำ และ 7) การแต่งกาย มีวิธีการคิดหลักการสร้างสรรค์การแสดง ตามกระบวนการแนวคิดใน การสร้างสรรค์งานทางด้านนาฏศิลป์ โดยนำมาผ่านกระบวนการวิเคราะห์ สังเคราะห์ รูปแบบพิธีกรรมและ

นำมาผสมผสาน เพื่อให้ครบองค์ประกอบของการวิเคราะห์และพัฒนานวัตกรรมการศึกษาทางนาฏศิลป์ เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ในการแสดงและการออกแบบการแสดงอย่างครบถ้วน ยังได้สอดแทรกคติความเชื่อ โลกหลังความตายไปในการออกแบบการแสดง เพื่อให้เกิดความแปลกใหม่ และมุมมองที่หลากหลายของการแสดง จนเกิดเป็นองค์ความรู้ด้านศิลปะวัฒนธรรมจากประเพณีฮีตสิบสองกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไทบ้านโพธิ์ อำเภอดำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษา นักออกแบบการแสดง และผู้ที่มีความสนใจในงานสร้างสรรค์ศิลปะการแสดงพื้นถิ่นอีสานต่อไป

อภิปรายผล

ผู้วิจัยมีข้อค้นพบที่เป็นประเด็นหลักนำมาอภิปรายได้ดังนี้ การพัฒนานวัตกรรมการศึกษาทางนาฏศิลป์ จะมีรูปแบบการสร้างสรรค์อยู่ภายใต้กรอบ แนวคิดด้านบริบทของสังคมในวัฒนธรรมพื้นบ้านท้องถิ่น อันประกอบด้วย ประเพณี พิธีกรรมความเชื่อ วิถีชีวิตความเป็นอยู่ โดยการนำมาตีความสื่อสาร ผ่านการจัดระเบียบด้วยกระบวนการทางด้านการออกแบบศิลปะการแสดงที่ประกอบด้วย ท่ารำ ดนตรี การแต่งกายที่ผสมผสานกับวัฒนธรรมท้องถิ่นนั้น ๆ ที่แสดงออกผ่านรูปแบบการนำเสนอ เป็นเครื่องยืนยันได้ว่าการสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุด คือ กรอบแนวคิด แนวทางการปฏิบัติที่จะเป็นตัวกำหนด และควบคุมกระบวนการในการสร้างสรรค์การแสดงทั้งด้าน รูปแบบ ลีลาท่ารำ ดนตรี เครื่องแต่งกาย อุปกรณ์ประกอบการแสดง โดยเฉพาะในความเป็นการแสดงพื้นบ้านที่มีการผสมผสานความเป็นพื้นถิ่นอีสาน สอดคล้องกับการอธิบายของ วิบูลย์ ลี้สุวรรณ, (2540) ได้กล่าวถึงเรื่องของวัฒนธรรมพื้นบ้านของไทยไว้ว่า สามารถศึกษาได้ 2 แนวทาง จากวิถีชีวิตหรือพฤติกรรมของกลุ่มคนเป็นเจ้าของวัฒนธรรมโดยตรงหรือศึกษาจากศิลปะของกลุ่มชนชั้นโดยเฉพาะศิลปะพื้นบ้านซึ่งเป็นผลทางวัฒนธรรมกลุ่มชนต่าง ๆ สร้างสรรค์ขึ้น มีทั้งสิ่งที่ป็นวัตถุที่มนุษย์สร้างขึ้น สิ่งเหล่านี้เป็นสื่อสะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมของกลุ่มชนและท้องถิ่นแต่ละกลุ่มชนในการสร้างสรรค์ที่เป็นการสืบทอดมรดกทางภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่มีคุณค่าทางวัฒนธรรมพื้นบ้านไว้ และเป็นการบูรณาการองค์ความรู้ กระบวนการศึกษาทางนาฏศิลป์ ตามแผนและยุทธศาสตร์ด้านวัฒนธรรม 20 ปี ตามนโยบายรัฐบาล และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ได้มอบหมาย ให้หน่วยงาน สถานศึกษาในสังกัดดำเนินการสร้างสรรค์งาน 1 ชุดการแสดงต่อปี พร้อมนำเสนอผลงานที่ได้รับความสนใจจากบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นที่ประจักษ์ โดยศิลปินแห่งชาติ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านนาฏศิลป์ ดนตรี คีตศิลป์ ใจความสำคัญของการประดิษฐ์ชุดการแสดงพื้นบ้าน เป็นการอนุรักษ์ ส่งเสริม และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีองค์ประกอบในการประดิษฐ์ชุดการแสดงต่าง ๆ ประกอบด้วย การแต่งกาย ดนตรีและท่วงทำนองที่ใช้ประกอบการแสดง ท่าพ้อง และสอดคล้องเนื้อหาสาระการแสดง ที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงฮีต 12 คอง 14 วิถีชีวิต ความเป็นอยู่ ความเชื่อ วัฒนธรรม ประเพณี พิธีกรรม ตลอดจนการเล่นต่าง ๆ ของชาวจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งสอดคล้องกับการตั้งสันนิษฐานของ อมรา กล้าเจริญ (2531) ที่กล่าวว่าการพ้องรำเกิดจากการที่มนุษย์ดัดแปลงท่าทางมาจากทางธรรมชาติ และการบวงสรวงบูชาสิ่งศักดิ์สิทธิ์ด้วยการพ้องรำ ลักษณะลีลาการพ้องรำของผู้แสดง จะมีลีลาการพ้องรำแบบนาฏศิลป์ไทยผสมผสานกับลีลาการพ้องรำอีสาน ทั้งนี้เนื่องจากว่าผู้แสดงได้รับการฝึกหัดการพ้องรำแบบนาฏศิลป์ไทย เมื่อฝึกหัดการพ้องรำแบบพื้นบ้านจึง

ยังคงมีลีลาการฟ้อนรำแบบนาฏศิลป์ไทยปรากฏให้เห็น จากประเพณีฮีตสิบสองกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไทเป็น การศึกษาและพัฒนาเพื่อการสร้างสรรคงานทางด้านนาฏศิลป์พื้นเมืองอย่างเป็นระบบ เพื่อนำมาวิเคราะห์และ เสนอผลงานจัดทำเป็นชุดการแสดงที่เกี่ยวข้องกับประเพณีฮีต 12 คลอง 14 ในประเพณีบุญข้าวประดับดิน ของชาวผู้ไทบ้านโนน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่จะนำเสนอชน ธรรมเนียม ประเพณี พิธีกรรม ขั้นตอน วิถีชีวิต เครื่องแต่งกาย และเรื่องราวผ่านรูปแบบการแสดง โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงาน และ ผลลัพธ์ตัวชิ้นงาน โดยสื่อให้เห็นการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา และ จะต้องมีการกระบวนการในการประดิษฐ์อย่างเป็นขั้นตอน ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลในการสร้างสรรค์ผลงาน ทางด้านนาฏศิลป์ต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย

- 1) ศึกษาประวัติความเป็นมา ขั้นตอนการประกอบพิธีกรรม บทบาทและคุณค่าของประเพณีบุญข้าวประดับดินของชาวผู้ไทบ้านโนน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อพัฒนาให้เป็นผลงานทางวิชาการที่มีคุณค่า และเหมาะสมต่อการศึกษาด้านวัฒนธรรมในท้องถิ่น ให้สามารถเข้าถึงขั้นตอนการประกอบพิธีกรรมใน เทศกาลต่าง ๆ รวมไปถึงการสืบทอดองค์ความรู้ในท้องถิ่นจากรุ่นสู่รุ่น
- 2) ควรมีการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาศิลปะการแสดงพื้นถิ่นอีสาน จากประเพณีฮีตสิบสองของ กลุ่มชาติพันธุ์อื่น ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ภาคอีสาน) เพื่อให้เห็นถึงภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ควรค่าแก่การ รักษา ต่อยอดและเพิ่มคุณค่า ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และสามารถสร้างสรรคงานให้เกิดการพัฒนาไป ตามยุคตามสมัย
- 3) ควรมีการศึกษาและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาที่เกี่ยวกับประเพณีในท้องถิ่นอื่นๆ เพื่อส่งเสริม นโยบายการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้น บ้าน วัด โรงเรียน ที่จะเชื่อมโยงซึ่งกันให้เกิดการเรียนรู้ในชุมชน ด้าน วัฒนธรรมนิยม ประเพณี และวัฒนธรรมในท้องถิ่น

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยเรื่อง "การพัฒนานวัตกรรมการศึกษาทางนาฏศิลป์ ชุด ฟ้อนบุญข้าวประดับดิน สำหรับ นักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ" เป็นนวัตกรรมการศึกษาทางนาฏศิลป์ฯ ที่มุ่งเน้นการสร้างสรรค สื่อการเรียนรู้ที่ผสมผสานระหว่างภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเสริมสร้างทักษะปฏิบัติ และความเข้าใจในนาฏศิลป์พื้นบ้านภาคอีสาน โดยเฉพาะการฟ้อนบุญข้าวประดับดิน องค์ความรู้ใหม่ที่ผู้วิจัย ที่คาดหวัง เพื่อให้ให้นักศึกษาครูมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง เกิดทักษะปฏิบัติในศาสตร์นาฏศิลป์พื้นบ้าน ตลอดจนมี ตระหนักรู้ ความกตัญญูต่องานที่บรรพบุรุษของตน ด้วยนวัตกรรมการศึกษาทางนาฏศิลป์ฯ ซึ่งมีองค์ประกอบ ทั้งสิ้น 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ที่มาของการแสดง 2) ผู้แสดง 3) เพลง 4) ท่ารำ 5) การออกแบบรูปแบบแถว 6) อັตลักษณ์ท่ารำ และ 7) การแต่งกาย นำไปสู่การถ่ายทอดองค์ความรู้ดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพใน อนาคต ชุมชนและสถาบันการศึกษามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และเผยแพร่ นาฏศิลป์พื้นบ้าน ผ่านการใช้สื่อการ

เรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นดังนั้น งานวิจัยนี้ไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างทักษะปฏิบัติของนักศึกษาครูเท่านั้น แต่ยังเป็นการส่งเสริมการอนุรักษ์และเผยแพร่นาฏศิลป์พื้นบ้านให้คงอยู่และเจริญเติบโตในยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

- กันทนา ใจสุวรรณ. (2563). วิธีชีวิตคนชนบทไทยยุค 4.0. *วารสารปัญญาปณิธาน*, 5(1), 29-41.
- ครูบาแจ้ว. (2552). *ประวัติหลวงปู่จาม มหาบุญโณ พุทธังกูโร มหาบุญโณ*. วัดป่านาคาน้อย,
- วชิรศักดิ์ มัชฌิมาภิโร. (2557). บทบาทของนวัตกรรมการศึกษาต่อการเรียนรู้. *วารสารราชพฤกษ์*, 12(2), 1-9.
- วิบูลย์ ลี้สุวรรณ. (2540). *มรดกวัฒนธรรมพื้นบ้าน*. ตันอ้อ.
- ศรีศักร วัลลิโภดม. (2538). *อีสานแฉ่งอารยธรรมอีสาน*. พิมพ์นคร นิตยสารเซ็นเตอร์,
- สุรพล วิรุฬห์รักษ์. (2556). *นาฏยประดิษฐ์ การออกแบบนาฏกรรม Choreography*.
http://surapone.blogspot.com/2013/06/choreography_10.html
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์. (2554). *กาฬสินธุ์การพิมพ์*.
- อมรา กล้าเจริญ . (2531). *สุนทรีนาฏศิลป์*. โอเอส พรินติ้งเฮ้าส์.

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลบนความหลากหลายทางวัฒนธรรมของโรงเรียนนานาชาติ
วันโฮป สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย
Strategies for Human Resource Management Based on Cultural Diversity
at One Hope International School under the Office of the Private
Education Commission, Chiang Rai Province

ปริญัทร สุขาวดี / Parichat Sukawadee

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University, Thailand

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

(Received: 29 April 2025, Revised: 15 May 2025, Accepted: 16 May 2025)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนานาชาติวันโฮป 2) เพื่อศึกษาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลบนความหลากหลายวัฒนธรรมโรงเรียนนานาชาติวันโฮป 3) เพื่อหากลยุทธ์ในการบริหารงานบุคคลบนความหลากหลายวัฒนธรรมของโรงเรียนนานาชาติวันโฮป โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 25 คน จากการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์บนความหลากหลายวัฒนธรรมโรงเรียนนานาชาติวันโฮปในสภาพปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพอันพึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เหตุเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลบนความหลากหลายวัฒนธรรมโรงเรียนนานาชาติวันโฮป ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลมีทั้งหมด 8 ด้าน 1) โครงสร้างองค์กร 2) วัฒนธรรมองค์กร 3) นโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร 4) ทรัพยากรและงบประมาณ 5) คุณภาพของบุคลากร 6) สภาวะเศรษฐกิจ 7) กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ 8) สังคมและวัฒนธรรม ได้กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมทั้งหมด 5 กลยุทธ์ คือ 1) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว 2) พัฒนาโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่นปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับบริบทการทำงาน ลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 3) ส่งเสริมภาวะผู้นำและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จัดกิจกรรมอบรมและพัฒนาภาวะผู้นำ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เข้มแข็ง 4) ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลที่โปร่งใส ชัดเจน และสามารถนำผลลัพธ์ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร 5) พัฒนาและรักษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ยั่งยืน

คำสำคัญ: กลยุทธ์; การบริหารงานบุคคล; โรงเรียนนานาชาติวันโฮป

ABSTRACT

This research article aims to 1) examine the current and desired states of human resource management at One Hope International School; 2) investigate the factors affecting human resource management in a multicultural context at the school; and 3) propose strategies for effective human resource management in a multicultural setting. A mixed-methods approach was employed, using questionnaires and interviews with a group of 25 key informants as research instruments. The findings revealed that the overall current state of human resource management in a multicultural context at One Hope International School is at a high level, while the overall desired state is at the highest level. Eight key factors were found to influence human resource management in a multicultural environment: 1) organizational structure; 2) organizational culture; 3) organizational policies and strategies; 4) resources and budget; 5) personnel quality; 6) economic conditions; 7) laws and regulations; and 8) social and cultural factors. The study also identified five strategic approaches to enhance human resource management: 1) develop comprehensive personnel development plans that cover both short-term and long-term goals; 2) enhance organizational structure to be more flexible, reduce redundancy, and increase work efficiency; 3) promote leadership and motivation through leadership training, team-building activities, and a strong organizational culture; 4) establish continuous monitoring and evaluation systems that are transparent and effective in informing personnel development; and 5) develop and sustain a high quality of life for all personnel.

Keywords: strategy, human resource management, One Hope International School

บทนำ

ในยุคปัจจุบันการศึกษาในสังคมโลกมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากโลกเสรีได้เปิดโอกาสให้มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีการเปิดประตูลงทุนการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค ดังนั้น การศึกษาจึงต้องมีการพัฒนาให้มีคุณภาพเพื่อพร้อมจะแข่งขันในเวทีโลก ดังนั้นแต่ละประเทศจึงต้องมีการเตรียมคนรุ่นใหม่ให้มีทักษะความสามารถมีการปรับตัวและดำรงชีวิตอยู่ในยุคใหม่ได้ คนรุ่นใหม่ต้องมีสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีและเพียงพอ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555) ประเทศไทยมีความจำเป็นในการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นแกนกลางสำคัญในการนำพาขับเคลื่อนประเทศภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับใหม่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) ตามกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับ

ที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) กล่าวถึงการพัฒนาคนในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องมีการจัดการศึกษาในระบบใหม่ๆ หลักสูตรใหม่ๆ เพื่อให้การเรียนรู้เปิดกว้างมากขึ้นไม่ติดกรอบสามารถปรับให้เข้ากับการศึกษาของโลกได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบายให้โรงเรียนมาตรฐานสากล world class standard school เป็นนวัตกรรมจัดการศึกษาที่ใช้เป็นยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนการพัฒนา กระบวนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมีมาตรฐานเทียบเท่าระดับสากล เน้นให้ผู้เรียนได้มีศักยภาพและ สามารถทัดเทียมกับนานาชาติ การบริหารการศึกษามีความสำคัญ โดยมุ่งให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด กลยุทธ์ในการบริหารงานเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องมีและใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะโรงเรียนเอกชน การบริหารงานของโรงเรียนเอกชนขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียน เป็นหลัก อำนาจในการตัดสินใจทุกอย่างอยู่ที่ผู้บริหาร ดังนั้น การใช้กลยุทธ์ในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน จึงเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินงานของโรงเรียน

นอกจากความเป็นเลิศในทุกด้านแล้ว การใช้กลยุทธ์ที่ดีเป็นแรงผลักดันสำคัญอย่างหนึ่งเนื่องจากการ แข่งขันสูงระหว่างโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนรัฐบาล ซึ่งเอกชนต้องนำกลยุทธ์ที่ดีมาใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพและประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ

การบริหารงานบุคคลจึงเป็นเหตุปัจจัยสำคัญที่กำหนดความสำเร็จขององค์กร บุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและความรุ่งเรืองได้ ในทางกลับกัน หากการบริหารจัดการบุคคลล้มเหลว ก็อาจนำพาองค์กรไปสู่ความหายนะได้เช่นกัน มนุษย์จึงเป็นมากกว่าทรัพยากร แต่เป็น "สินทรัพย์" หรือ "ทุน" ที่มีคุณค่าแก่การลงทุนขององค์กร หากองค์กรสามารถพัฒนาบุคคลให้เป็นสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่าได้ จะส่งผลให้ องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งทั้งหมดนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการบุคคล ซึ่งเราเรียกว่า "การ บริหารงานบุคคล"(HR Noted ,2562)

ในด้านบุคลากร โรงเรียนนานาชาติวันโฮปเน้นการใช้บุคลากรชาวต่างชาติเป็นครูประจำชั้น ซึ่งครู เหล่านี้มาจากหลายประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา แคนาดา และอังกฤษ โดยมีครูชาวเอเชียจากประเทศใกล้เคียง เช่น ไทย พม่า และฟิลิปปินส์ เป็นผู้ช่วยในแต่ละห้องเรียน ครูชาวต่างชาติส่วนใหญ่ถูกเลือกมาเนื่องจากมีความ เชี่ยวชาญในหลักสูตร Common Core State Standards (CCSS) ซึ่งเป็นหลักสูตรที่โรงเรียนนำมาใช้ ครูทุก คนไม่เพียงแต่ทำหน้าที่สอนในห้องเรียน แต่ยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้แบบบูรณาการตาม พันธกิจของโรงเรียนที่มุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของนักเรียนให้เป็นพลเมืองโลก (Juliana Manaia, 2023)

โรงเรียนมีจุดแข็งในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนท้องถิ่น เนื่องจากตั้งอยู่ในพื้นที่เพาะปลูก ซึ่ง ความร่วมมือจากชุมชนรอบโรงเรียนเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาโรงเรียนในช่วงเริ่มต้น ผู้ปกครองและคนใน ชุมชนต่างมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการก่อสร้างโรงเรียน และให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง สิ่งนี้แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์อันดีที่โรงเรียนได้สร้างขึ้นกับผู้คนในท้องถิ่น Talmage (2561) Tennyson et al. (2566) อย่างไรก็ตาม โรงเรียนนานาชาติวันโฮปยังเผชิญกับสภาพแวดล้อมภายนอก ที่เป็นอุปสรรค เช่น สภาวะมลภาวะทางอากาศในอำเภอแม่สาย ในปี 2566 ค่าฝุ่นละอองในอากาศสูงถึง 800

$\mu\text{g}/\text{m}^3$ ซึ่งเกินมาตรฐานที่กำหนดไว้ถึงหลายเท่า (กรมอุตุนิยมวิทยา, 2566) การที่อำเภอแม่สายอยู่ใกล้กับพื้นที่การเผาป่าและเกษตรกรรม ทำให้ฝุ่นละออง PM2.5 สูงเกินค่ามาตรฐาน ส่งผลให้นักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนเจ็บป่วยด้วยปัญหาทางเดินหายใจ ซึ่งครูชาวต่างชาติบางคนไม่สามารถปรับตัวกับสภาพอากาศที่มีมลภาวะสูงได้ จึงเลือกที่จะลาออกและย้ายไปทำงานในภูมิภาคที่มีอากาศบริสุทธิ์กว่า เช่น ภาคใต้ของประเทศไทย

สภาพแวดล้อมภายในของโรงเรียนนานาชาติวันโฮปมีจุดแข็งหลายประการ โดยเฉพาะการจัดสวัสดิการที่เพียงพอให้กับบุคลากร การดำเนินงานภายในยังมีจุดแข็งในด้านการเบิกจ่ายงบประมาณที่รวดเร็ว ไม่มีขั้นตอนที่ซับซ้อน เนื่องจากโรงเรียนไม่ได้รับเงินอุดหนุนรายหัวจากภาครัฐ การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ จึงสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2566) อย่างไรก็ตาม สภาพแวดล้อมภายในองค์กรยังมีจุดอ่อนที่สำคัญคือ ความหลากหลายทางเชื้อชาติของบุคลากร ทำให้บางครั้งเกิดความขัดแย้งในการทำงานเนื่องจากความแตกต่างทางวัฒนธรรมและภาษาที่ใช้ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน บุคลากรบางท่านยังขาดความเข้าใจในการทำงานร่วมกับคนต่างวัฒนธรรม ทำให้ต้องใช้เวลาในการปรับตัวและสร้างความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนานาชาติวันโฮป
2. เพื่อศึกษาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลบนความหลากหลายวัฒนธรรมโรงเรียนนานาชาติวันโฮป
3. เพื่อหากลยุทธ์ในการบริหารงานบุคคลบนความหลากหลายวัฒนธรรมของโรงเรียนนานาชาติวันโฮป

ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยทั้งหมด 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนานาชาติวันโฮป จังหวัดเชียงราย โดยใช้วิจัยเชิงปริมาณแหล่งข้อมูลประกอบด้วยครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 25 คน ในปีการศึกษา 2566-2567 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาเหตุปัจจัยของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนานาชาติวันโฮป โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ หลังจากที่ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 นำมาสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคล นักวิชาการด้านการศึกษา และบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้เข้าใจถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 3 หาแนวทางและกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน นานาชาติวันโฮป โดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพวิเคราะห์ข้อมูลจากนโยบาย คำสั่ง รายงาน และแผนกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง นำผลการการวิเคราะห์จากแบบสอบถามและผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญใน รวมถึงสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อกำหนดแนวทางที่เหมาะสม

รายละเอียดการดำเนินการวิจัยในแต่ละขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคล

1. กลุ่มเป้าหมาย การศึกษาครั้งนี้ใช้ประชากรทั้งหมด 25 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 24 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม - ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เช่น ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ และหน้าที่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคล - รวมถึงปัจจัยที่ส่งผล ต่อการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม - เกี่ยวกับแนวทางการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแบบสอบถาม

3.2 สร้างแบบสอบถามตามขอบเขตเนื้อหา และเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง

3.3 ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จาก ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขไปทดสอบกับกลุ่มทดลองเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการของ Cronbach's Alpha ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.826

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขอนหนังสือขอความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย และโรงเรียนนานาชาติในจังหวัด เชียงราย

4.2 แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อใช้พัฒนาแนวทางการ บริหารงานบุคคล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

5.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation; S.D.) 5.3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโดยใช้การ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาเหตุปัจจัยของการบริหารงานบุคคล

1. กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการบริหารโรงเรียน และบุคลากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็น แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายใน (โครงสร้างองค์กร, วัฒนธรรมองค์กร, ทรัพยากรและงบประมาณ) และปัจจัยภายนอก (เศรษฐกิจ, กฎหมาย, สังคมและวัฒนธรรม)

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล

3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

3.1 ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 ออกแบบแบบสัมภาษณ์และเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

3.3 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล สัมภาษณ์ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน และบันทึกข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปประเด็นสำคัญ

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์เสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

1. แหล่งข้อมูล ข้อมูลจากนโยบาย คำสั่ง รายงาน และแผนกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคลและนักวิชาการ
2. เครื่องมือที่ใช้ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
4. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและข้อเสนอแนะเพื่อกำหนดแนวทางพัฒนา

ยุทธ์

ผลการวิจัย

1 สภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนานาชาติวันโฮป

ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนนานาชาติวันโฮปมีการบริหารงานบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่ามีพื้นฐานที่มั่นคง อย่างไรก็ตามยังมีจุดที่ควรได้รับการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนในระดับสากล

1.1 สภาพปัจจุบัน

1.1.1 การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันมีการดำเนินงานตามมาตรฐาน แต่ยังมีจุดที่ต้องการพัฒนาให้ทันกับบริบทของความเป็นโรงเรียนนานาชาติ

1.1.2 บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมากต่อระบบบริหารงานบุคคล แต่ยังมีความต้องการในการพัฒนาและโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ

1.1.3 ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการถือว่ามีความเหมาะสม แต่ยังคงความยืดหยุ่นและความสามารถในการแข่งขันตามนโยบายสากล

1.2 สภาพอันพึงประสงค์

1.2.1 พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการเฉพาะของโรงเรียน

1.2.2 จัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รองรับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

1.2.3 ปรับปรุงระบบประเมินผลและค่าตอบแทนให้ชัดเจน เป็นธรรม และจูงใจ

2 เหตุปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนานาชาติวันโฮป

การบริหารงานบุคคลได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายในและภายนอก ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในภาพรวม ดังนี้

2.1 ปัจจัยภายใน

2.1.1 โครงสร้างองค์กรยังต้องมีการปรับให้เหมาะสมกับการเติบโตของโรงเรียน

2.1.2 ทรัพยากรและงบประมาณจำเป็นต้องมีการจัดสรรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.3 วัฒนธรรมองค์กรควรได้รับการส่งเสริมให้เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างเข้มแข็ง

2.2 ปัจจัยภายนอก

2.2.1 กฎหมายและข้อบังคับของภาครัฐส่งผลต่อแนวทางการบริหารงานบุคคล

2.2.2 สภาพเศรษฐกิจมีผลต่อการวางแผนค่าตอบแทนและการบริหารทรัพยากร

2.2.3 ความคาดหวังของผู้ปกครองและชุมชนเป็นแรงผลักดันในการพัฒนาคุณภาพบุคลากร

3 กลยุทธ์ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

จากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัจจัยที่มีอิทธิพล โรงเรียนสามารถพัฒนากลยุทธ์เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลได้อย่างเป็นระบบ ดังนี้

3.1 การพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

3.1.1 ใช้เทคโนโลยีและแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อขยายฐานการสรรหาและเพิ่มความโปร่งใส

3.1.2 กำหนดมาตรฐานในการคัดเลือกให้สอดคล้องกับภารกิจและค่านิยมของโรงเรียน

3.2 การพัฒนาระบบฝึกอบรมและการเติบโตในสายอาชีพ

3.2.1 จัดโปรแกรมพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการอบรมที่สอดคล้องกับหลักสูตรสากล

3.2.2 วางระบบพี่เลี้ยงและแนวทางส่งเสริมการเติบโตในสายงานอย่างชัดเจน

3.3 การปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ

3.3.1 ปรับโครงสร้างเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ให้สามารถแข่งขันกับโรงเรียนนานาชาติอื่น ๆ

3.3.2 สร้างระบบแรงจูงใจที่ชัดเจน เพื่อส่งเสริมคุณภาพการทำงานและการรักษามูลค่า

3.4 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

3.4.1 ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3.4.2 พัฒนาเครื่องมือประเมินผลที่โปร่งใส นำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพงานและการพัฒนาองค์กร อย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

1 การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนานาชาติวันโฮป

1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนานาชาติวันโฮปผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนมีแนวทางบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับมาตรฐานโรงเรียนนานาชาติ แต่ยังมีจุดที่ต้องพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและแนวโน้มการศึกษาโลกที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคลากรและองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ สิริวดี ชูเชิด (2565) ที่ระบุว่า “การพัฒนาบุคลากรในยุคปัจจุบันไม่สามารถดำเนินการในลักษณะเดิมได้อีกต่อไป องค์กรจำเป็นต้องเสริมสร้างสมรรถนะเพื่อให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว”

1.1.1 กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมีความชัดเจนและเป็นระบบ โดยกำหนดคุณสมบัติและเกณฑ์การคัดเลือกที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม ควรมีการพัฒนาให้สามารถแข่งขันกับโรงเรียนนานาชาติอื่น ๆ ได้มากขึ้น

1.1.2 การพัฒนาบุคลากรโรงเรียนมีการจัดอบรมพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ แต่ยังควรเพิ่มโปรแกรมพัฒนาเฉพาะทางที่ตอบสนองต่อแนวโน้มการศึกษาโลก

1.1.3 ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการมีการกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนที่เหมาะสม แต่ยัง
สามารถพัฒนาให้ดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถมากขึ้น

2 เหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนานาชาติวันโฮป

2.1 ปัจจัยภายใน เช่น โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และงบประมาณ มีผลต่อการดำเนินงานด้านบุคลากร โรงเรียนจำเป็นต้องปรับปรุงกระบวนการบริหารให้เหมาะสมกับขนาดและการเติบโตขององค์กร

2.2 ปัจจัยภายนอก เช่น กฎหมายการศึกษา นโยบายภาครัฐ และความคาดหวังของผู้ปกครอง มีผลต่อการดำเนินการของโรงเรียน จำเป็นต้องมีการปรับตัวให้สามารถตอบสนองต่อข้อกำหนดทางกฎหมายและแนวโน้มของสังคมได้อย่างเหมาะสม

3 แนวทางการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานบุคคล

3.1 ควรมีการพัฒนากลยุทธ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้ทันสมัยและสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพสูงผลการวิจัยพบว่า การใช้เทคโนโลยีและแพลตฟอร์มออนไลน์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรต้องแข่งขันในตลาดแรงงานระดับนานาชาติ สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรีชา พงษ์เพ็ง (2564) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนากลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนเอกชน และเสนอว่า “การดึงดูดและรักษาคณาจารย์ในระบบโรงเรียนนานาชาติ จำเป็นต้องออกแบบกระบวนการบริหารที่ทันสมัย ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับเทคโนโลยีใหม่อย่างต่อเนื่อง” (วารสารการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม)

3.2 การอบรมและพัฒนาบุคลากรควรมีความต่อเนื่องและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและแนวทางการศึกษสมัยใหม่ ควรจัดโปรแกรมพัฒนาครูโดยเน้นการเสริมสร้างทักษะที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้แบบสากล รวมถึงการพัฒนาความเข้าใจทางวัฒนธรรมระหว่างประเทศ

3.3 ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการควรมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับมาตรฐานโรงเรียนนานาชาติที่เป็นที่ยอมรับควรเพิ่มความยืดหยุ่นและความหลากหลายในการจัดสรรสิทธิประโยชน์ เช่น การประกันสุขภาพระหว่างประเทศ การศึกษาบุตร หรือค่าครองชีพต่างประเทศ

3.4 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืนควรเป็นเป้าหมายหลักของโรงเรียนควรมีการส่งเสริมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม การสร้างความเชื่อมั่น และระบบการสื่อสารภายในที่ชัดเจน เพื่อหล่อหลอมความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กรที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ด้านการวางแผน พบว่าโรงเรียนมีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน ลดความซ้ำซ้อน และสร้างความยืดหยุ่นในการปรับตัว ดังนั้นควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับการออกแบบโครงสร้างองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานแบบยืดหยุ่น และเหมาะสมกับบริบทของการบริหารงานบุคคลในอนาคต โดยเน้นที่การเพิ่มประสิทธิภาพ ลดต้นทุน ควรจัดทำแนวนโยบายในการออกแบบและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของโรงเรียนนานาชาติให้มีความคล่องตัว โดยกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงอำนาจ หน้าที่ และช่องทางการสื่อสารภายใน เพื่อรองรับการเติบโตและการขยายตัวขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2. จากผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยภายใน เช่น วัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยภายนอก เช่น สถานะเศรษฐกิจและกฎหมาย พบว่ามีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลอย่างมาก ดังนั้นควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยเหล่านี้ในบริบทของโรงเรียนนานาชาติที่มีบุคลากรหลากหลายทางวัฒนธรรม เพื่อหาแนวทางการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลอย่างเหมาะสม
เสนอให้มีการจัดทำ “นโยบายบริหารบุคลากรในบริบทพหุวัฒนธรรม” ที่มีความยืดหยุ่นและเป็นธรรม โดยต้องกำหนดแนวทางด้านความหลากหลาย ความเสมอภาค และการยอมรับความแตกต่างในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งส่งเสริมให้มีคณะกรรมการหรือทีมงานเฉพาะกิจที่ติดตามและประเมินผลด้านความเท่าเทียมในองค์กร

3. จากการศึกษากลยุทธ์การบริหารงานบุคคล พบว่าโรงเรียนมีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีระบบสวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี รวมถึงมีระบบประเมินผลที่โปร่งใสและยุติธรรม อย่างไรก็ตามยังคงมีความท้าทายในด้านการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ และการปรับกลยุทธ์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จึงควรมีการวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับการออกแบบและพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคคลที่ยั่งยืน และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุนการ

ดำเนินงานด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สำหรับบุคลากรในสถานศึกษา พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการเข้าร่วมอบรม เทรนนิ่งออนไลน์ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในระดับนานาชาติ

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พูนชัย ยาวีราข อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระหลัก รองศาสตราจารย์ ดร.ประเวศ เวชชะ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระร่วม ที่ให้คำปรึกษาแนะนำและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และประธานการสอบการศึกษาอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำเนา หมีนแจ่ม ที่กรุณาให้ข้อคิดและคำแนะนำในการปรับปรุงการศึกษาอิสระให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ มีความถูกต้องสมบูรณ์ รวมทั้งคณาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ แนวคิดและประสบการณ์ ต่าง ๆ ผู้ศึกษาจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ดร.ดวงคิด จรเอ็กกา ศีษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.ณรงค์ เจนใจ ผู้ช่วยคณบดีคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย นายกิตติพงษ์ เกตุโสภณ ผู้แทนผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนนานาชาติวันโฮป ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือ ที่ใช้เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ จนกระทั่งการศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ทุกประการ

กราบขอบคุณครอบครัวและเพื่อนสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกคน ที่ให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจด้วยดีตลอดมาคุณค่าและประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาอิสระฉบับนี้ต่อผู้ที่สนใจศึกษา ผู้ศึกษาขอน้อมรำลึกถึงผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษามา ณ โอกาสนี้

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนานาชาติวันโฮป พบว่า การบริหารงานบุคคลในบริบทของโรงเรียนนานาชาติจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการแนวคิดด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic HRM) เข้ากับแนวทางการบริหารองค์กรที่คำนึงถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยการพัฒนากลยุทธ์ด้านการบรรจุแต่งตั้ง การอบรมพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ค่าตอบแทน และการรักษาบุคลากร ควรมีความยืดหยุ่น โปร่งใส และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการบริหารงานบุคคลจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการคัดเลือก อบรม และติดตามผลการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีระบบมากขึ้น อีกทั้งการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การยอมรับความแตกต่าง และการทำงานร่วมกันในสภาพแวดล้อมพหุวัฒนธรรม ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพของบุคลากรและยกระดับโรงเรียนให้ก้าวสู่มาตรฐานสากลอย่างยั่งยืน

จากการสังเคราะห์แนวคิดและผลการวิจัยดังกล่าว จึงได้พัฒนา เป็น R.T.P.C.R Model ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 5 ด้าน และปัจจัยสนับสนุนสำคัญ 2 ประการ

องค์ประกอบหลักของ R.T.P.C.R Model

การสรรหาและแต่งตั้ง (Recruitment & Appointment) กระบวนการคัดเลือกที่ยืดหยุ่น ชัดเจน และโปร่งใส โดยใช้เทคโนโลยีสนับสนุนเพื่อให้ได้บุคลากรที่ตรงกับคุณสมบัติและวัฒนธรรมองค์กร

การอบรมและพัฒนา (Training & Development) พัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเชื่อมโยงกับเป้าหมายองค์กรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ใช้เกณฑ์ที่หลากหลาย โปร่งใส และเน้น การพัฒนา มากกว่าการตัดสิน เพื่อสะท้อนความก้าวหน้าและจุดปรับปรุงรายบุคคล

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation & Welfare) จัดระบบค่าตอบแทนที่แข่งขันได้ ยืดหยุ่น และสะท้อนความเสมอภาคระหว่างวัฒนธรรมในสถานศึกษา

การรักษาและสร้างความผูกพัน (Retention & Engagement) ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความพึงพอใจ ในการทำงาน และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรเพื่อรักษาบุคลากรคุณภาพไว้ในระยะยาว

ปัจจัยสนับสนุนสำคัญ

- การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เสริมประสิทธิภาพในด้านข้อมูล กระบวนการ และการติดตามผล เช่น ระบบ HRIS, ระบบประเมินออนไลน์, และคลังความรู้ดิจิทัล

- วัฒนธรรมองค์กรพหุวัฒนธรรม สร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความเข้าใจ ยอมรับความแตกต่าง และการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมของบุคลากรหลากหลายเชื้อชาติ ศาสนา และภาษา

เอกสารอ้างอิง

- พระมหาชัยวัฒน์ จตตมโล (พรหมสนธิ). (2560). รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษา ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4. ดุษฎีนิพนธ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุธิดา ศรีสวัสดิ์. (2566). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตาลิ่ง จังหวัดชลบุรี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 4(1), 203-211.
- พระมหาอคม อาภาโร (นิลน้อย). (2563). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุชาติ แสงทอง. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- จิราภรณ์ ศรีสุข. (2561). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สมชาย อินทร์แก้ว. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ.

การพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมร่วมกับแนวคิดสแกฟโฟลด์ดิ่ง เพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 Development of Learning Management Using Board Games with Scaffolding Concept to Develop English speaking Skills for Mathayom 2 Students

ชญาวรรณ ผิวทอง^{1*} สิริสุตา ทองเฉลิม² สาวิตรี เถาว์โท³

Chayawan Piwthong^{1*} Sirisuda Thongchalerm² Savitree Thaoto³

¹ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand

² ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand

³ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand

*Corresponding author e-mail: Chayawan.pg65@ubru.ac.th

(Received: 7 March 2025, Revised: 15 May 2025, Accepted: 16 May 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75 2) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการพูดภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ก่อนและหลังเรียน 3) เพื่อศึกษาความคิดเห็นและการสะท้อนคิดของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาจะหลวย สังกัดสำนักงานเขตมัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 34 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 12 กิจกรรม แผนละ 1 ชั่วโมง รวม 12 ชั่วโมง 2) แบบวัดทักษะการพูดภาษาอังกฤษก่อนเรียนและหลังเรียนเป็นแบบถาม-ตอบด้วยปากเปล่า จำนวน 40 ข้อ ที่ได้จากการสุ่มบัตรภาพ 10 บัตรภาพ จากข้อสอบ 4 ฉบับ 3) แบบสอบถามความคิดเห็นและการสะท้อนคิดของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ จำนวน 15 ข้อ 6 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าประสิทธิผล และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีประสิทธิภาพเท่ากับ 76.74/78.78 สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ 75/75 2) การพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ มีค่าดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 0.5935 คิดเป็นร้อยละ 59.35 อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ และผลการเปรียบเทียบทักษะการพูดภาษาอังกฤษคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังเรียนเท่ากับ 11.95 และ 19.69 ตามลำดับ คะแนนค่า t เท่ากับ 154.70 แสดงให้เห็นว่านักเรียนมีทักษะการพูด

ภาษาอังกฤษหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความคิดเห็นและการสะท้อนคิดทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยรวมทุกข้อ 4.59 คะแนน ซึ่งอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด

คำสำคัญ: บอร์ดเกม; กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกม; ทักษะการพูด; นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2; แนวคิด Scaffolding

ABSTRACT

This research aimed to 1) develop an effective learning management according to the criteria of 75/75, 2) study and compare English speaking skills of Mathayom 2 students before and after studying, and 3) study the opinions and reflections of students on the learning management. The sample group was Mathayom 2 students of NachaLuai School. Under The Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen, Semester 1, Academic Year 2024, a total of 34 people, obtained by cluster random sampling. The research instruments used were: 1) Development of a learning management plan, 12 activities, 1 hour per plan, totaling 12 hours. 2) An English speaking skills test before and after learning in the form of an oral Q&A, 40 items, obtained by randomly selecting 10 picture cards from 4 test copies. 3) A questionnaire on students' opinions and reflections on learning management, 15 items, 6 aspects. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, efficiency value, and t-test. The research results found that 1) the learning management created by the researcher was effective at 76.74/78.78, higher than the set standard of 75/75. 2) The development of English speaking skills had an efficiency index of 0.5935, accounting for 59.35 percent, which was acceptable. And the results of the comparison of English speaking skills, the average scores before and after studying were 11.95 and 19.69, respectively. The t-score was 154.70, showing that students' English speaking skills after studying were significantly higher than before studying at a statistical level of .01. 3) The results of the analysis of the questionnaire on opinions and reflection in all 6 areas had a total average of all items of 4.59 points, which was at the most satisfactory level.

Keywords: Board Game; Learning activities using board games; English Speaking Skill; The Eighth Graders; Scaffolding

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของยุคดิจิทัล เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อทุกภาคส่วนของสังคม โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งต้องปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีผ่านการเรียนออนไลน์และสื่อดิจิทัล ประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ โดยครอบคลุมตั้งแต่ระดับปฐมวัย พร้อมส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างศักยภาพของเยาวชน เพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานและสังคม (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) ภาษาอังกฤษจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการเข้าถึงข้อมูลและการเรียนรู้ระดับสากล ซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัล (เพ็ญจันทร์ สินธุเขต, 2560)

จากความสำคัญของภาษาต่างประเทศ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศจึงถูกบรรจุในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการคิดและการทำงานอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดให้ภาษาอังกฤษเป็นวิชาบังคับตั้งแต่ระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน เพื่อให้สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

ในการจัดการเรียนการสอนนั้นทักษะการพูดถือเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดในการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ เนื่องจากสะท้อนความสามารถทางภาษาและเป็นช่องทางหลักในการสื่อสารในชีวิตประจำวัน (Bailey, 2005) อย่างไรก็ตาม ผู้เรียนภาษาอังกฤษยังคงเผชิญอุปสรรคหลายด้าน รงเทพ ลิ้มมณ (2562) ระบุว่า การพูดช่วยสื่อสารความรู้สึกและความคิดเห็น แต่เพ็ญพัทธ์ พินธุนิบาตร (2561) พบว่าครูมักเน้นไวยากรณ์มากกว่าการฝึกพูด ส่งผลให้นักเรียนขาดความมั่นใจและมีปัญหาด้านความคล่องแคล่วและความถูกต้อง นอกจากนี้ ปัจจัยด้านเวลา ขนาดชั้นเรียน และเนื้อหาการเรียนการสอนที่ขาดการฝึกพูดอย่างเพียงพอ ล้วนเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาทักษะนี้ อีกทั้งการสอบเข้าศึกษาต่อมักไม่ให้ความสำคัญกับการพูด ทำให้นักเรียนขาดแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการเรียนภาษาอังกฤษโดยรวม

นอกจากนั้น English Proficiency Index (EF) ซึ่งเป็นรายงานการจัดอันดับความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษรายปีของประเทศ เผยผลการจัดอันดับทักษะการใช้ภาษาอังกฤษทั่วโลกประจำปี 2565 ประเทศไทยถูกจัดอยู่อันดับที่ 21 จากทั้งหมด 24 ชาติในเอเชีย การจัดอันดับดังกล่าวประเทศไทยได้คะแนน 423 คะแนน โดยหากมองภาพรวมการจัดอันดับทั่วโลกประเทศไทยอยู่อันดับ 97 จากทั้งหมด 111 ประเทศทั่วโลก ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับต่ำมาก สาเหตุอาจจะเป็นเพราะการเรียนการสอนที่ผิดวิธีคือ เน้นการสอนโครงสร้างกฎเกณฑ์ทางภาษามากกว่าการสอนใช้ภาษาในการสื่อสาร Juhana (2012: 12) กล่าวว่า ผู้เรียนมักรู้สึกกังวลเมื่อต้องใช้ภาษาอังกฤษ เนื่องจากเกรงว่าจะใช้ไวยากรณ์ผิดพลาด ออกเสียงไม่ถูกต้อง หรือสำเนียงไม่ชัดเจน ซึ่งเป็นผลมาจากข้อจำกัดด้านทักษะภาษาอังกฤษของผู้เรียนเอง Babu (2010 อ้างถึงใน Nakhlah, 2016)

ระบุว่าครูผู้สอนส่วนใหญ่มักใช้วิธีการสอนแบบดั้งเดิม โดยเน้นการถ่ายทอดความรู้และการท่องจำเพื่อเตรียมสอบ ส่งผลให้ผู้เรียนขาดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการสื่อสารในชีวิต

จากปัญหาดังกล่าว ครูผู้สอนควรมุ่งพัฒนาทักษะการพูดและการสื่อสารของผู้เรียนผ่านวิธีการที่หลากหลาย เช่น แบบฝึกพูด กิจกรรมบทบาทสมมติ และเกมภาษา เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนฝึกการโต้ตอบอย่างเป็นธรรมชาติ อย่างไรก็ตาม วิธีการเหล่านี้ยังมีข้อจำกัดด้านความหลากหลาย ทำให้มีการศึกษาการใช้เกมในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการพูด ซึ่ง Karasimos (2021) พบว่าบอร์ดเกมช่วยลดความวิตกกังวล กระตุ้นการมีส่วนร่วม และสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย ส่งผลให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกและฝึกฝนการสื่อสารในสถานการณ์จริง ครูจึงมีบทบาทสำคัญในการออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสม สร้างสถานการณ์จำลอง เช่น การเจรจาและการตั้งคำถาม เพื่อพัฒนาทักษะการใช้ภาษาในชีวิตประจำวัน

แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการพูดภาษาอังกฤษของผู้เรียนสามารถดำเนินการโดยประยุกต์แนวคิดของ B.F. Skinner (1938) ที่เน้นการเสริมแรง การฝึกฝนซ้ำ และการลงโทษเชิงบวก ร่วมกับแนวคิดของ Lev Vygotsky (1978) ที่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างการเรียนรู้ (Scaffolding) และพื้นที่พัฒนาการใกล้เคียง (Zone of Proximal Development: ZPD) คือ การสนับสนุนผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ในระดับที่เหมาะสมและค่อย ๆ ลดการช่วยเหลือลงเมื่อมีความสามารถมากขึ้น เป้าหมายคือช่วยให้ผู้เรียนสามารถทำสิ่งที่ไม่สามารถทำได้ด้วยตนเองในตอนแรก โดยออกแบบวิธีการจัดการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามลักษณะของผู้เรียน แนวทางนี้เน้นการเสริมต่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับช่วงพัฒนาการของผู้เรียน โดยใช้วิธีการสาธิต การปฏิบัติให้ดู การตั้งคำถามกระตุ้นความคิด และการให้ข้อมูลป้อนกลับ ผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้ได้เร็วขึ้นกว่าการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการลองผิดลองถูก โดยครูและเพื่อนร่วมชั้นมีบทบาทเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะการพูดได้อย่างมั่นใจและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กิจกรรมบอร์ดเกมเป็นสื่อการเรียนรู้ที่ได้รับความนิยมในการส่งเสริมทักษะการพูดภาษาอังกฤษ เนื่องจากช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุกสนาน ท้าทาย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียน (อรรถเศรษฐ์ ปรีดากรณ์, 2557) บอร์ดเกมช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกพูดเชิงโต้ตอบ ทบทวนคำศัพท์ โครงสร้างประโยค และละลายพฤติกรรม ส่งเสริมความกล้าแสดงออกและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมชั้น (ศิตา เยี่ยมขันติถาวร, 2560) นอกจากนี้ Apichat และ Fatimah (2022) ระบุว่านักเรียนมักขาดความมั่นใจในการพูดและมีปัญหาด้านการออกเสียง ไวยากรณ์ และคำศัพท์ ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากแนวการสอนที่เน้นไวยากรณ์มากกว่าการฝึกพูด

ปัจจุบันการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ยังคงประสบปัญหาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ต่ำ โดยเฉพาะทักษะการพูดภาษาอังกฤษ นักเรียนยังขาดทักษะด้านคำศัพท์ โครงสร้างประโยค การออกเสียง และความคล่องแคล่ว ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน ซึ่งสะท้อนจากผลการทดสอบ O-NET วิชาภาษาอังกฤษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่

30.62 และระดับสังกัด 31.42 ซึ่งต่ำกว่าระดับชาติ 1.14 (31.76) (รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ, 2566)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมเพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ซึ่งจะช่วยพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในการสนทนาถามตอบในชีวิตประจำวันของนักเรียนได้ดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้ทักษะการพูดทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนสูงขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการสื่อสารภาษาอังกฤษต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมร่วมกับ แนวคิดสแกฟโฟลด์ดิง ในการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการพูดภาษาอังกฤษสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้การจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมในการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษก่อนและหลังการเรียนรู้
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและการสะท้อนคิดของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมร่วมกับแนวคิดสแกฟโฟลด์ดิง ในการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตน่านาบุญ จำนวน 6 โรงเรียน คือ โรงเรียนน้ำยืนวิทยา โรงเรียนโคมประดิษฐ์วิทยา โรงเรียนนาจะหลวย โรงเรียนดงสว่างวิทยา โรงเรียนบุญทริกวิทยา และโรงเรียนนาโพธิ์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 1,170 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 โรงเรียนนาจะหลวย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 34 คน ซึ่งได้จากการที่ได้จากวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ การจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมเพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ

2.2 ตัวแปรตาม

2.2.1 ได้แก่ ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมร่วมกับแนวคิดสแกฟโฟลด์ดิง เพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ตามเกณฑ์ 75/75

2.2.2 ทักษะการพูดภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

2.2.3 แบบสอบถามความคิดเห็นและการสะท้อนคิดของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมร่วมกับแนวคิดสแกโฟลด์ดิ้ง เพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมร่วมกับแนวคิดสแกโฟลด์ดิ้ง เพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้กิจกรรมบอร์ดเกม จำนวน 12 แผนการจัดการเรียนรู้ แผนละ 1 ชั่วโมง รวม 12 ชั่วโมง

3.2 แบบวัดทักษะการพูดภาษาอังกฤษก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมร่วมกับแนวคิดสแกโฟลด์ดิ้ง เพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ข้อสอบเป็นแบบถาม-ตอบด้วยปากเปล่า จำนวน 40 ข้อ ที่ได้จากการสุ่มบัตรภาพ 10 บัตรภาพต่อฉบับ จากข้อสอบจำนวน 4 ฉบับ ฉบับละ 30 ข้อ

3.3 แบบสอบถามความคิดเห็นและแบบสะท้อนคิดของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมร่วมกับแนวคิดสแกโฟลด์ดิ้ง เพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 15 ข้อ 6 ด้าน

4. ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมเพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ สำหรับ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

1. ศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2560) กลุ่มสาระการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ รายวิชา ภาษาอังกฤษ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกม ร่วมกับแนวคิดสแกโฟลด์ดิ้ง เพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 และการสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์องค์ประกอบของแผน

3. นำขั้นตอนวิธีการสอนทักษะการพูดมาจัดการจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมร่วมกับแนวคิด Scaffolding เพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้หลักการสอนทักษะการพูด 3 ขั้นตอนของ Byrne (1986: 28) ได้แก่ ขั้นการให้ความรู้ (The Presentation Stage) ขั้นการฝึกฝน (The Practice Stage) ขั้นการใช้ภาษาตามความต้องการ (The Production Stage) ร่วมกับการจัดกิจกรรมการสอนโดยประยุกต์ใช้วิธีสอนโดยใช้เกม (Game) (ทศนา แหมมณ 2550: 365) ร่วมกับบอร์ดเกมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ซึ่งมี 4 ขั้นตอน 1) นำเสนอเกม 2) เล่นตามกติกา 3) สรุปและอภิปรายผล 4) ประเมินผลการ

เรียนรู้ ดังนี้แล้วปรับให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง มีจำนวน 12 กิจกรรม กิจกรรมละ 1 ชั่วโมง ทั้งหมด 12 ชั่วโมง

4. ขั้นตอนในการออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมออกแบบตามแนวคิดของ Vygotsky โดยใช้แนวคิดพื้นที่รอยต่อพัฒนาการ (Zone of Proximal Development: ZPD) และการเสริมต่อความรู้ (Scaffolding) ในการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษโดยใช้บอร์ดเกมร่วมกับทฤษฎีพฤติกรรมนิยมของ B.F. Skinner

5. นำร่างแผนการจัดการเรียนรู้เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเพื่อรับข้อเสนอแนะ โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ได้ให้ข้อเสนอแนะ และผู้วิจัยนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

6. นำแผนการจัดการจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมเพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาหลักเรียบร้อยแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ดังนี้ 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนภาษาอังกฤษ 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและประเมินผล เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของจุดประสงค์การเรียนรู้และรูปแบบการจัดการเรียนรู้

7. นำผลการตรวจสอบคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เกณฑ์การประเมินซึ่งผลเฉลี่ยความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้มีค่าเท่ากับ 4.49 และผลเฉลี่ยความเหมาะสมแผนการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 แปลความหมายได้ว่าเหมาะสมมากที่สุด

8. ผู้วิจัยได้ปรับปรุงเครื่องมือในการวิจัยตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำการจัดการเรียนรู้ที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 นำผลที่ได้จากการทดลองเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในด้านเกณฑ์ การให้คะแนนและลักษณะการจัดการเรียนรู้

9. จัดทำกิจกรรมฉบับสมบูรณ์และแผนการจัดการเรียนรู้ แล้วเสนอต่อประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ จากนั้นนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย กับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาจะหลวย ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 34 คน

4.2 แบบวัดทักษะการพูดภาษาอังกฤษ

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพูดภาษาอังกฤษโดยศึกษาแนวคิดของ ของ Carroll (1980) Harris (1990) และอัจฉรา วงศ์โสธร (2538) เพื่อนำมาใช้ออกแบบแบบวัดทักษะการพูดภาษาอังกฤษ

2. สร้างแบบวัดทักษะการพูดภาษาอังกฤษผู้วิจัยออกแบบแบบทดสอบการพูดภาษาอังกฤษทางตรงให้เป็นแบบทดสอบวัดผลทางตรง (Direct Test) คือการให้ผู้เรียนทดสอบทักษะการพูดปากเปล่า (Oral Test) จำนวน 25 คะแนน มีทั้งหมด 5 ด้าน 5 ตอน เป็นแบบถาม-ตอบด้วยปากเปล่า จำนวน 40 ข้อ ที่ได้จากการสุ่ม

บัตรภาพ 10 บัตรภาพต่อฉบับ จากข้อสอบจำนวน 4 ฉบับ ฉบับละ 30 ข้อ ซึ่งจะนำคะแนนจากเกณฑ์การประเมินทักษะการพูดภาษาอังกฤษเพื่อคิดเป็นคะแนนของผู้เรียน

3. นำแบบวัดทักษะการพูดภาษาอังกฤษนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อคำถาม ความเหมาะสมของภาษา และความครอบคลุมจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ได้ให้ข้อเสนอแนะ เรื่อง และนำข้อเสนอแนะที่ได้รับมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบวัดวัดทักษะการพูดภาษาอังกฤษที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ความชัดเจนของภาษาของแบบวัด โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Objective Congruence) จากการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญพบว่ามีความสอดคล้องเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่มีความเหมาะสมมากที่สุด

5. นำแบบวัดความสามารถทักษะการพูดภาษาอังกฤษ มาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจพิจารณาอีกครั้งโดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ได้ให้ข้อเสนอแนะเรื่อง นิยามของการพูดคล้องแคล้วให้ชัดเจนขึ้น และนำข้อเสนอแนะที่ได้รับมาปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปทดลองใช้

4.3 เกณฑ์การประเมินทักษะการพูดภาษาอังกฤษ ขั้นตอนในการสร้างเกณฑ์การประเมินทักษะการพูดภาษาอังกฤษที่ใช้ในการให้คะแนนในแบบวัดทักษะการพูดภาษาอังกฤษ

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพูดภาษาอังกฤษโดยศึกษาความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบ จุดมุ่งหมาย ทักษะย่อย กิจกรรมการสอน ขั้นตอนการสอน ประโยชน์ และเกณฑ์การประเมินผล เพื่อนำมาใช้ออกแบบเกณฑ์การประเมินทักษะการพูดภาษาอังกฤษของกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลทักษะการพูดที่ผู้เชี่ยวชาญทางภาษาได้เสนอไว้ และออกแบบเกณฑ์การประเมินทักษะการพูดภาษาอังกฤษโดยใช้รูปแบบการประเมินของ Carroll (1980) Harris (1990) และอัจฉรา วงศ์โสธร (2538) ประกอบด้วย Pronunciation of words, Pronunciation word sentence, Vocabulary, Grammar และ Fluency โดยแต่ละด้านแบ่งเป็น 5 ระดับ เริ่มจากระดับที่ 0 จนถึงระดับที่ 5

3. ตรวจสอบคุณภาพโดยนำเกณฑ์การประเมินทักษะการพูดภาษาอังกฤษที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นไปปรึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญการสอนภาษาอังกฤษ จำนวน 5 ท่าน นำผลการตรวจสอบคุณภาพของเกณฑ์การประเมินทักษะการพูดภาษาอังกฤษที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (IOC: Index of Objective Congruence) จากการวิเคราะห์ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.00 แปลความหมายได้ว่าเหมาะสมมากที่สุด

4.3 แบบสอบถามความคิดเห็นและสะท้อนคิดของนักเรียน

1. ศึกษาหนังสือ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างความคิดเห็นและแบบสะท้อนคิด
2. กำหนดกรอบของโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามความคิดเห็นและแบบสะท้อนคิด
3. สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นและแบบสะท้อนคิดของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมร่วมกับแนวคิดสแกฟโฟลด์ดิง เพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 แบ่งออกเป็น การสะท้อนคิด 6 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบอัตนัย ได้แก่ 1. ด้านผู้เรียนเอง 2. ด้านครูผู้สอน 3. ด้านกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4. ด้านสื่อการสอน 5. ด้านการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 6. ด้านบรรยากาศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และแบบสอบถามความคิดเห็น 15 ข้อ ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหา ด้านกระบวนการ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านประโยชน์ที่ได้รับ โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่า 5 ระดับ ของ Likert

4. นำแบบสอบถามความคิดเห็นและแบบสะท้อนคิดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่อประธาน และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำ ตรวจสอบความถูกต้อง ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามความคิดเห็นและแบบสะท้อนคิดที่มีการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ จากนั้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยผู้เชี่ยวชาญเป็นชุดเดียวกัน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสอบถามกับจุดประสงค์ โดยใช้สูตรดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของ ได้ผลเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่มีความเหมาะสมมากที่สุด

6. นำแบบสอบถามความคิดเห็นและแบบสะท้อนคิดที่ผ่านผู้เชี่ยวชาญประเมิน และมีการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปใช้กับนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ของคอนบราค (Cronbach) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็น เท่ากับ 0.71 ซึ่งแสดงถึงความเชื่อมั่นที่ดีมากของแบบสอบถามความคิดเห็นทั้งฉบับ

7. นำความคิดเห็นและแบบสะท้อนคิดที่ถูกต้องแล้วไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตผู้บริหารโรงเรียนในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ปฐมนิเทศแนะนำวิธีการเรียน อุปกรณ์ เครื่องมือ การวัดและการประเมินผล แนะนำชี้แจงให้นักเรียนทราบจุดประสงค์ในการวิจัย วิธีการทำกิจกรรมที่ต้องเรียนคำเนื้อหา ก่อนแล้วทำกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่ม

3. นำแบบวัดทักษะการพูด สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ไปทำการวัดกับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาจะหลวย ดำเนินการทดลองตามกระบวนการที่ออกแบบไว้ สอนตามแผนการจัดการเรียนรู้แล้วให้นักเรียนทำการจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมเพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ ตามแนวการสอนโดยใช้เกมมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 นำเสนอเกม เป็นขั้นตอนกระตุ้นการคิดเชื่อมโยงสู่เรื่องที่เรียนหรือเกมที่สอนโดยครูใช้สื่อกระตุ้นนักเรียน ครูให้ความรู้เกี่ยวกับคำศัพท์ โครงสร้างประโยคเพื่อใช้ประกอบการเล่นเกมจากนั้นครูให้นักเรียนจับกลุ่ม 2-3 คน คละความสามารถ เก่ง ปานกลาง อ่อน ครูแจกบอร์ดเกมและชี้แจงวิธีการเล่นเกม และกติกาการเล่นเกมนักเรียนแต่ละกลุ่มศึกษาวิธีการเล่นและกติกาการเล่นเกม จากนั้นครูใช้คำถามภาษาอังกฤษเพื่อสอบถามความเข้าใจในวิธีการเล่นและกติกาการเล่นเกม

ขั้นที่ 2 เล่นตามกติกา เป็นขั้นตอนที่นักเรียนได้เริ่มเล่นเกมโดยศึกษาบทบาท หรือ หน้าที่ของตนเองจากการ์ด จากนั้นในระหว่างเล่นเกมให้นักเรียนใช้บทสนทนาเพื่อซักถามโต้ตอบเป็นภาษาอังกฤษ

ขั้นที่ 3 สรุปและอภิปรายผล เป็นขั้นตอนที่ครูใช้คำถามกระตุ้นเพื่อนำไปสู่การสรุป ประเด็นเกี่ยวกับความรู้ เนื้อหาภาษาอังกฤษ ความรู้สึกในเกม จากนั้นครูให้นักเรียนร่วมกันสรุป และอภิปราย

ขั้นที่ 4 ประเมินผลการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนการประเมินผลการเรียนรู้นักเรียน ด้านทักษะการพูดภาษาอังกฤษ กำหนดบัตรภาพคำศัพท์ที่สอดคล้องกับหัวข้อที่สอนในเกมโดย กำหนดหัวข้อให้นักเรียน หรือ กำหนดสถานการณ์ที่สอดคล้องหัวข้อที่สอนในเกม ซึ่งประกอบไปด้วยทักษะในการใช้คำศัพท์ การออกเสียงระดับคำศัพท์ การออกเสียงระดับประโยค ไวยากรณ์ และความคล่องแคล่ว

5. เมื่ออยู่ในระหว่างขั้นตอนการดำเนินการทดลองตามกระบวนการและสิ้นสุดการทดลองผู้วิจัยนำแบบวัดทักษะการพูดภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ทำการวัดทักษะการพูดโดยมีการอัดวิดีโอนักเรียนรายกลุ่มจากนั้นให้คะแนนโดยคุณครูชาวต่างชาติ 2 ท่าน คุณครูที่สอนในรายวิชาภาษาอังกฤษ 1 ท่าน และผู้วิจัย รวมมีผู้ให้คะแนนทั้งหมด 4 ท่าน จากนั้นรวบรวมข้อมูลคะแนนจากการทำกิจกรรมการเรียนรู้ และคะแนนแบบวัดทักษะด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมเพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ หลังเรียนมาวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมรายด้านเพื่อนำไปอธิบายข้อมูลในรูปแบบตารางต่อไป

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมร่วมกับแนวคิดสแกฟโฟลด์ดิ่ง เพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75

ตารางที่ 1 ผลการประเมินประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้โดยการจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมร่วมกับแนวคิดสแกฟโฟลด์ดิ่ง เพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้น

มัธยมศึกษาปีที่ 2 ประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75

คะแนนทักษะ การพูด	จำนวน นักเรียน (N)	ผลการใช้กิจกรรม				
		คะแนน เต็ม	$\bar{X}$	ร้อยละ	S	E_1/E_2
ระหว่างเรียน	34	100	76.74	76.74	0.17	76.74/78.78
หลังเรียน	34	25	19.69	78.78	0.28	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการทดลองหาประสิทธิภาพแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมร่วมกับแนวคิดสแกฟโฟลด์ดิง เพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีประสิทธิภาพเท่ากับ 76.74 และประสิทธิภาพของผลลัพธ์มีประสิทธิภาพ เท่ากับ 78.78 ดังนั้น การจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมเพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จึงมีประสิทธิภาพ เท่ากับ 76.74/78.78 สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ 75/75

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาและเปรียบเทียบทักษะการพูดภาษาอังกฤษตามการจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมร่วมกับแนวคิดสแกฟโฟลด์ดิง เพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีประสิทธิผลตามการจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมร่วมกับแนวคิด Scaffolding เพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

คะแนน ทักษะ การพูด	จำนวน นักเรียน (N)	ผลการพัฒนา				ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีประสิทธิผล	
		คะแนน เต็ม	$\bar{X}$	ร้อยละ	S	ดัชนีประสิทธิผล (E.I.)	ร้อยละดัชนี ประสิทธิผล (E.I.)
ก่อนเรียน	34	25	11.95	47.79	0.23	0.5935	59.35
หลังเรียน	34	25	19.69	78.78	0.28		

จากตารางที่ 2 ผลการวัดทักษะการพูดของนักเรียนทั้งก่อนและหลังเรียนของนักเรียนทั้งหมด 34 คน พบว่า คะแนนก่อนเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 11.95 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 47.79 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 19.69 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 78.78 ซึ่งสามารถวิเคราะห์ค่าดัชนีประสิทธิผลดัชนีประสิทธิผลได้เท่ากับ 0.5935 คิดเป็นร้อยละ 59.35 อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้คือมีค่าดัชนีประสิทธิผลตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษตามการพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมร่วมกับแนวคิดสแกฟโฟลด์ดิง เพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

ทักษะการพูดภาษาอังกฤษตาม กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกม	จำนวน นักเรียน (N)	คะแนนเต็ม	ผลการพัฒนาการเรียน			ผลการพัฒนาหลังเรียน		
			$\bar{x}$	ร้อยละ	S	$\bar{x}$	ร้อยละ	S
ด้านที่ 1 การออกเสียงระดับคำศัพท์	34	5	2.11	41.09	0.11	3.90	75.74	0.13
ด้านที่ 2 การออกเสียงระดับประโยค	34	5	2.35	45.66	0.12	3.88	75.31	0.09
ด้านที่ 3 การใช้คำศัพท์	34	5	2.49	48.33	0.15	4.12	80.09	0.06
ด้านที่ 4 ไวยากรณ์	34	5	2.47	47.99	0.09	3.95	76.80	0.08
ด้านที่ 5 ความคล่องแคล่ว	34	5	2.52	49.04	0.10	3.84	74.69	0.06
คะแนนเฉลี่ย			2.39	47.79	0.23	3.94	78.78	0.28

จากตารางที่ 3 ผลการพัฒนาทักษะการพูดของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ตามการพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมร่วมกับแนวคิดสแกฟโฟลด์ดิ่ง เพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษก่อนเรียนและหลังเรียนทั้ง 5 ด้าน ดังนี้ มีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 การออกเสียงระดับคำศัพท์ ก่อนเรียนมีคะแนนเฉลี่ย 2.11 คิดเป็นร้อยละ 41.09 หลังเรียนมีคะแนนเฉลี่ย 3.90 คิดเป็นร้อยละ 75.74 ด้านที่ 2 การออกเสียงระดับประโยค ก่อนเรียนมีคะแนนเฉลี่ย 2.35 คิดเป็นร้อยละ 45.66 และหลังเรียนมีคะแนนเฉลี่ย 3.88 คิดเป็นร้อยละ 75.31 ด้านที่ 3 การใช้คำศัพท์ ก่อนเรียนมีคะแนนเฉลี่ย 2.49 คิดเป็นร้อยละ 48.33 หลังเรียนมีคะแนนเฉลี่ย 4.12 คิดเป็นร้อยละ 80.09 ด้านที่ 4 ไวยากรณ์ ก่อนเรียนมีคะแนนเฉลี่ย 2.47 คิดเป็นร้อยละ 47.99 หลังเรียนมีคะแนนเฉลี่ย 3.95 คิดเป็นร้อยละ 76.80 และด้านที่ 5 ความคล่องแคล่ว ก่อนเรียนมีคะแนนเฉลี่ย 2.52 คิดเป็นร้อยละ 49.04 หลังเรียนมีคะแนนเฉลี่ย 3.84 คิดเป็นร้อยละ 78.78

ตารางที่ 4 ผลการพัฒนาการสัมพัทธ์ทักษะการพูดภาษาอังกฤษตามการพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมร่วมกับแนวคิดสแกฟโฟลด์ดิ่ง เพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2557: 1-20)

สรุปผลการวิเคราะห์คะแนนพัฒนาการ		
ระดับพัฒนาการ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
พัฒนาการระดับสูง	34	100.00
รวม	34	100.00

จากตารางที่ 4 ผลการวัดทักษะการพูดของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ตามการพัฒนากิจการการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมร่วมกับแนวคิดสแกฟโฟลด์ดิ่ง เพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ พบว่า นักเรียนจำนวน 34 คน มีคะแนนพัฒนาการในระดับสูงมาก โดยผลรวมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 34 คน มีค่าเฉลี่ยคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์เท่ากับ 59.57 คิดเป็นร้อยละ 100.00 ซึ่งอยู่ในระดับ พัฒนาการระดับสูง

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบทักษะการพูดภาษาอังกฤษการจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมร่วมกับแนวคิดสแกฟโฟลด์ดิ่ง เพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้ค่า t

ผลการเปรียบเทียบ	N	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S	t	p
ก่อนเรียน	34	25	11.95	0.23	154.70	.000**
หลังเรียน	34	25	19.69	0.28		

**p< .01

จากตารางที่ 5 พบว่าผลการเปรียบเทียบทักษะการพูดภาษาอังกฤษก่อนใช้การจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมร่วมกับแนวคิดสแกฟโฟลด์ดิ่ง เพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ทั้งหมด 34 คน ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 11.95 คะแนน ผลการเปรียบเทียบทักษะการพูดภาษาอังกฤษหลังใช้การจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมร่วมกับแนวคิดสแกฟโฟลด์ดิ่ง เพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 19.69 คะแนน ค่า t เท่ากับ 154.70 แสดงให้เห็นว่านักเรียนที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมเพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีทักษะการพูดภาษาอังกฤษหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็น และแบบสะท้อนคิดของการจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมร่วมกับแนวคิดสแกฟโฟลด์ดิ่ง เพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

รายการประเมิน		$\bar{X}$	S	แปลความหมาย
ด้านเนื้อหาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้				
1	หัวข้อในการจัดการเรียนรู้ตรงตามความสนใจของผู้เรียน	4.50	0.56	มาก
2	เนื้อหาที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	4.56	0.61	มากที่สุด
3	เนื้อหาที่ใช้ในการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับระดับของผู้เรียน	4.59	0.61	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย		4.55	0.59	มากที่สุด

ผลการประเมินด้านเนื้อหาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยรวมทุกข้อ 4.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าเนื้อหาที่ใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสม ตรงกับความสนใจของผู้เรียน และสนับสนุนวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน

ส่งผลให้กิจกรรมที่ออกแบบโดยใช้บอร์ดเกมร่วมกับแนวคิดแนวคิดสแกฟโฟลด์ติ้ง มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างทักษะการพูดภาษาอังกฤษในกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญ

รายการประเมิน		$\bar{X}$	S	แปลความหมาย
ด้านกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้				
1	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ก่อนปฏิบัติกิจกรรมช่วยเสริมทักษะการพูดภาษาอังกฤษของผู้เรียนในระหว่างกิจกรรม	4.58	0.66	มากที่สุด
2	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ระหว่างปฏิบัติกิจกรรมช่วยพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษของผู้เรียน	4.56	0.56	มากที่สุด
3	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้หลังปฏิบัติกิจกรรมช่วยพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษของผู้เรียน	4.62	0.55	มากที่สุด
4	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความยากง่ายเหมาะสม	4.38	0.55	มาก
คะแนนเฉลี่ย		4.53	0.58	มากที่สุด

ผลการประเมินด้านกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยรวมทุกข้อ 4.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด แสดงให้เห็นว่ากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสม กระบวนการในการจัดกิจกรรมช่วยเสริมทักษะการพูดภาษาอังกฤษและมีความยากง่ายเหมาะสม ส่งผลให้นักเรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะจากกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รายการประเมิน		$\bar{X}$	S	แปลความหมาย
ด้านการวัดและประเมินผล				
1	การวัดและประเมินผลมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	4.56	0.50	มากที่สุด
2	การวัดและประเมินผลมีความคล้อยกับเนื้อหาในการจัดการเรียนรู้	4.68	0.53	มากที่สุด
3	การวัดและประเมินผลมีความยากง่ายเหมาะสม	4.53	0.51	มากที่สุด
4	การวัดและประเมินผลมีความชัดเจน	4.65	0.54	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย		4.60	0.52	มากที่สุด

ผลการประเมินด้านการวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยรวมทุกข้อ 4.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า การวัดและการประเมินสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เนื้อหาสอดคล้องกับเนื้อหาที่เรียน และมีความยากง่ายเหมาะสม ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากกิจกรรมมาใช้ในการประเมินผล และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริง

รายการประเมิน		$\bar{x}$	S	แปลความหมาย
ด้านประโยชน์ที่ได้รับ				
1	การจัดการเรียนรู้ช่วยพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ	4.68	0.59	มากที่สุด
2	การจัดการเรียนรู้ช่วยพัฒนาทักษะให้นักเรียนมีความ มั่นใจในการพูดภาษาอังกฤษ	4.53	0.56	มากที่สุด
3	การจัดการเรียนรู้ช่วยให้นักเรียนเห็น ประโยชน์ของการพูดภาษาอังกฤษ	4.74	0.45	มากที่สุด
4	การจัดการเรียนรู้ช่วยส่งเสริมให้นักเรียน สามารถประยุกต์ทักษะการพูดภาษาอังกฤษจากการจัดการเรียนรู้ ไปใช้ในสถานการณ์จริงในอนาคตได้	4.76	0.43	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย		4.68	0.51	มากที่สุด

ผลการประเมินด้านประโยชน์ที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยรวมทุกข้อ 4.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า การจัดการเรียนรู้ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนเข้าใจหลักการใช้ภาษาอังกฤษได้ดีขึ้น ช่วยให้ผู้เรียนมีมั่นใจ และสามารถประยุกต์ทักษะการพูดภาษาอังกฤษจากการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในสถานการณ์จริง

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็น และแบบสะท้อนคิดของการจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกม ร่วมกับแนวคิดสแกฟโฟลด์ดิง เพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ทั้ง 6 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านผู้เรียน

1.1 กิจกรรมการเรียนรู้ที่สนุกสนานและไม่กดดันทำให้นักเรียนมีความสุขและสนใจเรียนมากขึ้น ผู้เรียนมีแรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการเรียน อีกทั้ง ผู้เรียนยังสามารถพัฒนาทักษะการพูดและการออกเสียงได้ดีขึ้น จากการสะท้อนว่า “สนุก ไม่เครียด” และ “มีความสุขที่ได้ทำกิจกรรม”

1.2 นักเรียนมีผลลัพธ์การเรียนรู้เพิ่มขึ้นและสามารถพัฒนาทักษะทางภาษาของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการฝึกพูดและการใช้คำศัพท์ จากการสะท้อนว่า “พัฒนาการพูดมากขึ้น” “ได้ฝึกพูดและใช้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ” และ “รู้คำศัพท์ต่าง ๆ”

1.3 นักเรียนมีโอกาสนำความรู้ที่ได้ไปใช้จริง ได้รับการฝึกฝนและสามารถใช้ภาษาอังกฤษได้อย่างมั่นใจมากขึ้น การเรียนผ่านเกมและกิจกรรมยังช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ผสมผสานความสนุกช่วยให้จดจำและเรียนรู้ได้ดีขึ้น จากการสะท้อนว่า “ได้ความรู้ไปในตัวจากการเล่นเกม”

ด้านที่ 2 ด้านผู้สอน

2.1 ผู้สอนมีการเตรียมความพร้อม ทำให้การเรียนเป็นระบบและช่วยให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายขึ้น ทำกิจกรรมได้อย่างราบรื่นและมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ จากการสะท้อนว่า “เตรียมพร้อมก่อนสอน” และ “บอกวิธีการเล่นชัดเจน”

2.2 มีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ครูไม่ได้พึ่งพากระดานดำหรือการจดบันทึกเพียงอย่างเดียว นักเรียนได้รับประสบการณ์การใช้ภาษาอังกฤษในสถานการณ์จริง อีกทั้งสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองช่วยลด

ความกังวลของผู้เรียน และส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าพูดมากขึ้น จากการสะท้อนว่า “ไม่ได้ให้จดอย่างเดียว” “ได้ฝึกพูดก่อนเล่นเกม ไม่ได้ใช้กระดานสอนอย่างเดียว” “ทำให้กล้าพูด” และ “สอนดี เข้าใจ เป็นกันเอง”

ด้านที่ 3 ด้านวิธีการจัดการเรียนรู้

3.1 กิจกรรมการเรียนรู้สามารถดึงดูดความสนใจของผู้เรียน และช่วยให้พวกเขามีความกระตือรือร้นในการเรียนมากขึ้น จากการสะท้อนว่า “สนุก ไม่เบื่อ”

3.2 กิจกรรมการเรียนรู้ยังถูกออกแบบให้มีความเป็นระบบ โดยเริ่มจากการให้นักเรียนรู้จักคำศัพท์ก่อนทำกิจกรรม เน้นไปที่การอธิบายโครงสร้างของคำศัพท์และเนื้อหาอย่างละเอียดก่อน ทำให้นักเรียนเข้าใจหลักการใช้ภาษาอังกฤษได้ดีขึ้น ช่วยให้ผู้เรียนมีพื้นฐานความเข้าใจก่อนลงมือปฏิบัติจริง และสามารถนำไปใช้ได้อย่างถูกต้อง จากการสะท้อนว่า “มีการอธิบายก่อนลงมือทำกิจกรรม” “รู้คำศัพท์ก่อนทำกิจกรรม” และ “ให้เรียนรู้เนื้อหาก่อนทำกิจกรรม”

3.3 วิธีการจัดการเรียนรู้มีความแปลกใหม่ ทำท่าย ช่วยให้ผู้เรียนได้ใช้ภาษาอังกฤษในสถานการณ์จริงมากขึ้นแตกต่างจากการสอนแบบเดิมที่เน้นแต่การท่องจำหรือการเรียนรู้จากตำรา จากการสะท้อนว่า “แตกต่างจากที่สอนแบบเดิม”

ด้านที่ 4 ด้านสื่อการสอนคู่มือวิธีการจัดการเรียนรู้

4.1 สื่อที่นำมาใช้ทำให้การเรียนเป็นเรื่องสนุกและช่วยลดความน่าเบื่อ ช่วยให้ผู้เรียนเพลิดเพลินกับการเรียน รวมถึงสื่อและคู่มือยังมีความสร้างสรรค์ จากการสะท้อนว่า “สีสันสวยงาม” และ “สร้างสรรค์”

4.2 สื่อการสอนและคู่มือ คู่มือวิธีการจัดการเรียนรู้มีคุณภาพดีและช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถอธิบายเนื้อหาได้ชัดเจน โดยเฉพาะในด้านความเข้าใจง่าย ทำให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างราบรื่น จากการสะท้อนว่า “เข้าใจง่าย”

ด้านที่ 5 ด้านการวัดและประเมินผล

5.1 ผู้เรียนสามารถทบทวนและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการสะท้อนว่า “ได้ใช้คำศัพท์ที่เรียน”

5.2 กระบวนการประเมินผลมีความยุติธรรมและสอดคล้องกับเนื้อหาที่เรียน ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากกิจกรรมมาใช้ในการประเมินผล ทำให้รู้สึกเป็นธรรมชาติและไม่กดดัน แสดงถึงการให้ความสำคัญกับการนำภาษาอังกฤษไปใช้ได้จริง จากการสะท้อนว่า “วัดตามที่ให้ฝึกพูด” และ “วัดเหมือนกับที่ได้เล่นเกม”

ด้านที่ 6 ด้านบรรยากาศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

6.1 การจัดกิจกรรมมีความสนุกสนาน ตื่นเต้น และเต็มไปด้วยพลังบวก กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการเรียน บรรยากาศในห้องเรียนเต็มไปด้วยเสียงหัวเราะและความมีชีวิตชีวา ทำให้นักเรียนรู้สึกผ่อนคลาย การมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างนักเรียน และส่งเสริมความกล้าแสดงออก จากการสะท้อนว่า “ตื่นเต้น” “สนุกสนาน มีความสุข” “มีเสียงหัวเราะ” “ห้องมีเสียงดัง เต็มไปด้วยเสียงหัวเราะ” “เพื่อนแย่งกันพูด” และ “ห้องไม่เงียบเกินไป”

6.2 บรรยากาศแห่งความท้าทายเพื่อส่งเสริมความสำเร็จของผู้เรียน แม้ว่าจะมีความสุข แต่ก็มีความกดดันและความท้าทายปะปนอยู่บ้าง ซึ่งอาจเกิดจากความตั้งใจของผู้เรียนที่ต้องการทำกิจกรรมให้ดีที่สุดจากการสะท้อนว่า “มีความกดดัน เครียด ปนความสุข” และ “มีความสุขได้สำเร็จ มีความตั้งใจเครียดเล็กน้อย”

อภิปรายผล

1. การจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมร่วมกับแนวคิดสแกโฟลด์ดิ้ง สามารถพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้น ม.2 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทักษะที่นักเรียนทำได้ดีที่สุดคือคำศัพท์ (Vocabulary) เนื่องจากการจำคำศัพท์ง่ายกว่าการสร้างประโยคที่ถูกต้อง ในขณะที่ทักษะที่ได้คะแนนน้อยที่สุดคือความคล่องแคล่ว (Fluency) เนื่องจากนักเรียนยังขาดความมั่นใจในการพูด จากกิจกรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีประสิทธิภาพช่วยให้ผู้เรียนมีทักษะการพูดภาษาอังกฤษที่สูงขึ้นตามวัตถุประสงค์ของวิจัย เนื่องจากตัวเกมและการลำดับขั้นตอนของวิธีการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมที่ออกแบบมาอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ กระบวนการเรียนรู้ผ่านบอร์ดเกมยังมีการจัดลำดับตามระดับความยากง่าย เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Monitor ของ Krashen (1987) การจัดลำดับขั้นตอนการเรียนรู้ตามแนวคิด ช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการพูดอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากคำศัพท์ไปสู่โครงสร้างที่ซับซ้อนขึ้น การออกแบบกิจกรรมให้มีความท้าทายตามลำดับ และการอธิบายกติกาอย่างชัดเจนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพสูงสุด (Dulay & Burt, 1974 อ้างใน Krashen, 1987) สอดคล้องกับการวิจัยของ รพิส และ จักรกฤษณ์ (2565) ยืนยันว่าการใช้บอร์ดเกมช่วยเพิ่มความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษของนักเรียนได้สูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญ

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะภาษาอังกฤษตามการพูดภาษาอังกฤษด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมร่วมกับแนวคิดสแกโฟลด์ดิ้ง เพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 คะแนนสอบหลังเรียนของนักเรียน สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการจัดการเรียนรู้ได้นำทฤษฎีพฤติกรรมนิยมของ B.F. Skinner และแนวคิด Zone of Proximal Development (ZPD) ของ Lev Vygotsky มาออกแบบการจัดการเรียนรู้ร่วมกับหลักการสอนทักษะการพูด (Byrne, 1986) และการจัดกิจกรรมการสอนโดยประยุกต์ใช้วิธีสอนโดยใช้เกม (ทิตนา แคมมณี, 2550) ร่วมกับบอร์ดเกมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ซึ่งช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านการทำซ้ำ (Repetition) และการสนับสนุนจากครูหรือเพื่อน รวมถึงการสอนเนื้อหาอย่างเป็นลำดับขั้นตอนจากง่ายไปยาก (Scaffolding) กระบวนการนี้ช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการพูดจากพื้นฐานไปสู่ความคล่องแคล่ว โดยการใช้เกมในการกระตุ้นการคิดและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุกสนาน ผลการวิจัยพบว่าผู้เรียนที่เรียนด้วยวิธีนี้มีทักษะการพูดสูงขึ้นจากเกณฑ์มาตรฐาน เพราะการเล่นบอร์ดเกมส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถใช้ภาษาอังกฤษได้อย่างมีประสิทธิภาพและมั่นใจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Saleh Alrasheedi (2020) กล่าวถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการใช้ภาษาอังกฤษอย่างเป็นธรรมชาติ ทั้งในและนอกชั้นเรียน

3. ผลการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นและการสะท้อนคิดของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมร่วมกับแนวคิดสแกฟโฟลด์ดิ่ง เพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่ามีระดับความพึงพอใจสูงสุด จากการเรียนรู้ผ่านบอร์ดเกม นักเรียนสามารถนำทักษะที่เรียนไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้น โดยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เน้นการสื่อสารช่วยเสริมทักษะการพูดและการใช้ภาษาอังกฤษในรูปแบบธรรมชาติ อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือหลักช่วยกระตุ้นให้นักเรียนมีแรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษและช่วยสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ซึ่งสนับสนุนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ Yunus (2010) ว่าถึงการใช้บอร์ดเกมเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในภาษาเป้าหมาย และส่งเสริมทักษะทางสังคม ขณะที่ Karasimos (2021) ระบุว่าบอร์ดเกมช่วยลดความวิตกกังวลและสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายในการเรียนรู้ อย่างไรก็ตามยังมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาการปรับระดับความท้าทายของกิจกรรมให้เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละกลุ่ม และการลดความกดดันในบางกิจกรรมเพื่อให้การเรียนรู้มีความสมดุลระหว่างความสนุกและการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ครูผู้สอนควรศึกษาขั้นตอน วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมร่วมกับแนวคิดสแกฟโฟลด์ดิ่ง ก่อนนำไปใช้ในชั้นเรียน และควรใช้การจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมร่วมกับแนวคิดสแกฟโฟลด์ดิ่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อความต่อเนื่องในการทำกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

1.2 ครูผู้สอนควรมีการลำดับความรู้จากง่ายไปยาก มีการสอนอย่างเป็นลำดับ ขั้นตอนค่อยเป็นค่อยไป เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่คงทน

1.3 จากผลการสะท้อนความคิดเห็นของผู้เรียนของการจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกม ร่วมกับแนวคิดสแกฟโฟลด์ดิ่ง ครูผู้สอนควรอธิบายกติกาและวิธีการเล่นเกมให้ชัดเจนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการเลือกระดับคำศัพท์และโครงสร้างประโยคที่เหมาะสมกับผู้เรียน ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมทักษะอื่น ๆ ทางภาษา เช่น ทักษะการเขียน การอ่าน การฟังว่ามีผลเป็นอย่างไร

2.2 ควรมีการเปรียบเทียบกิจกรรมการเรียนรู้โดยเกมร่วมกับวิธีการสอนอื่นๆ เช่น การใช้เทคโนโลยีเสมือนจริง (Virtual Reality), การสอนเพื่อการสื่อสาร (Communicative Language Teaching: CLT)

องค์ความรู้ใหม่

การจัดการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมร่วมกับแนวคิดสแกฟโฟลด์ดิ่ง เพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ช่วยพัฒนาพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษอย่างมีนัยสำคัญ นักเรียนมี

ทักษะในการพูดเพิ่มมากขึ้น ซึ่งแสดงถึงการพัฒนาทักษะการพูดในแต่ละด้าน ความคิดเห็นและการสะท้อนคิด ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้ผ่านบอร์ดเกมช่วยให้ ผู้เรียนรู้สึกสนุกและมีแรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษมากขึ้น กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมได้มากขึ้น ส่งเสริม ทักษะการพูด การใช้คำศัพท์ และการสร้างประโยคอย่างเป็นธรรมชาติ ครูมีบทบาทสำคัญในการจัดกิจกรรม โดยการให้ความรู้อย่างค่อยเป็นค่อยไป ด้วยการกระตุ้นการคิดเชื่อมโยงสู่เรื่องที่เรียนหรือเกมที่สอน ในชั้น นำเสนอเนื้อหา ครูให้ความรู้เกี่ยวกับคำศัพท์ โครงสร้างประโยคเพื่อใช้ประกอบการเล่นเกม จากนั้นอธิบาย วิธีการเล่นเกมเป็นลำดับขั้นตอน นักเรียนเริ่มเล่นเกมศึกษาบทบาท หรือ หน้าที่ของตนเองในระหว่างเล่นเกม นักเรียนใช้ความรู้ที่ได้รับ มาใช้ในการทำกิจกรรม จากจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เป็นระบบ ร่วมกับการนำบอร์ด เกมบันไดงูซึ่งสื่อการสอนที่เข้าใจง่ายและสีสันสวยงามมาสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นกันเอง ลดความตึง เครียด ช่วยเสริมประสิทธิภาพในการเรียนรู้ รวมถึงการวัดผลตรงกับสิ่งที่ผู้เรียนได้เรียนรู้และฝึกฝน ทำให้ ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้จริงได้อย่างมั่นใจ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ:คุรุสภาลาดพร้าว.
- ทิตินา แคมมณี. (2550). *ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญจันทร์ สินธุเขต. (26-27, กรกฎาคม, 2560). การศึกษายุคนี้ (ยุคดิจิทัล) Thailand 4.0. ใน สมเกียรติ สายธนู, *งานวิจัยด้านการศึกษา. การประชุมวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3*, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
- เพ็ญพักตร์ พินธุนิบาตร. (2561). *ผลการจัดการเรียนรู้เน้นภาระงานสื่อสารเพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ การใช้กลวิธีสื่อสารและความกล้าพูดของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*.
- รพิสรา กันสุข และจักรกฤษณ์ จันทะคุณ. (2565). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษโดยใช้บอร์ดเกม เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. *Journal of Buddhist Education and Research : JBER*, 8(2), 61-71.
- รงค์เทพ ลิ้มมณี. (2562). *การพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษโดยใช้เกมเพื่อการเรียนรู้สำหรับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน, มหาวิทยาลัยรังสิต*.
- ศิตา เขียมขันติถาวร. (2560). *เรียนภาษาอังกฤษด้วยสื่อและกิจกรรมรอบตัว* (พิมพ์ครั้งที่ 1). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). *ทฤษฎีการประเมิน*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 –2580*. สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. (2566). รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2566.
<https://sites.google.com/esdc.go.th/o-net-ubac/o-net-ปีการศึกษา-2566>
- อรรถเศรษฐ์ ปรีดากรณ์. (2557). การออกแบบบอร์ดเกมการศึกษาเรื่องวงสี่ธรรมชาตินักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัจฉรา วงศ์โสธร. (2568). แนวทางการสร้างข้อสอบภาษา. จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- Apichat, B. and Fatimah, N. (2022). Students' difficulties in learning English speaking: A case study in a Muslim high school in the South of Thailand. *Teaching English as a Foreign Language Journal*, 1(1), 13-22.
- Al Nakhalah, A. M. M. (2016). Problems and difficulties of speaking that encounter English language students at Al Quds Open University. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 5(12), 96-101.
- Byrne, D. (1986). *Teaching oral English*. Longman.
- Carroll, B. J. (1980). *Testing Communicative Performance: An interim study*. Pergamon Press.
- Harris, D.P. (1990). *Testing English as a Second Language*. McGraw Hill.
- Juhana. (2012). Psychological Factors that Hinder Students from Speaking in English Class. *Journal of Education and Practice*, 3(12), 100-110.
- Karasimos and Athanasios. (2021). Research Papers in Language Teaching and Learning. *Patras*, 11(1), 93-103.
- Krashen Stephen D. (1987). *Principles and Practice in Second Language Acquisition*. Prentice Hall.
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes* (M. Cole, V. John-Steiner, S. Scribner, & E. Souberman, Eds. & Trans.). Harvard University Press.
- Saleh Alrasheedi. (2020). Investigation of Factors Influencing Speaking Performance of Saudi EFL Learners. *Arab World English Journal*, 11(4), 66-77.
- Skinner, B. F. (1938). *The behavior of organisms: An experimental analysis*. Appleton-Century-Crofts.
- Yunus et al. (2010). The Utilization of ICT in the Teaching and Learning of English: "Tell Me More". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 10(9), 685-691.

การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 1

The Innovative Organization Of Schools Under Songkhla Primary Educational Service Area Office 1

ศศิพิมพ์ สุขะปณณพันธ์^{1*} รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ²

Sasipim Sukhapunnaphan¹ Rungchatchadaporn Vehachart²

¹นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

M.Ed. Student, Educational Administration, Faculty of Education, Thaksin University, Thailand.

²รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยทักษิณ

Lecturer of Educational Administration, Faculty of Education, Thaksin University, Thailand, Advisor.

*Corresponding author e-mail: 661997040@tsu.ac.th

(Received: 28 November 2024, Revised: 19 January 2025, Accepted: 23 January 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรภูมิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 291 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan และสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .961 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบุคคลที่พร้อมสร้างนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และ 2) ผลเปรียบเทียบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: องค์กรนวัตกรรม; สถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

ABSTRACT

This research aims to 1) study the innovation organization of educational institutions under the Office of the Primary Education Service Area 1, Songkhla, and 2) compare the innovation organization of educational institutions classified by educational qualifications, work experience, and school size. The sample group consisted of 291 teachers under the Office of the Primary Education Service Area 1, Songkhla, in the academic year 2024. The sample size was determined from the ready-made table of Krejcie and Morgan and simple random sampling by lottery. The research instrument was a questionnaire with a reliability value of .961. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test. The results of the research found that 1) the innovation organization of educational institutions under the Office of the Primary Education Service Area 1, Songkhla, was at a high level overall and in each aspect. When considering each aspect, it was found that the aspect of people who are ready to create innovation had the highest mean value and the aspect of having a shared vision had the lowest mean value. 2) The results of the comparison of the innovation organization of educational institutions, teachers with different educational qualifications, work experience, and school sizes There are no differences in opinions on the innovation organization of educational institutions.

Keywords: Innovation organization; Educational institution; Songkhla Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

ภายใต้โลกในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านอย่างรวดเร็วต่อเนื่องและมีแนวโน้มที่จะมากขึ้นในอนาคตนั้น ประเทศไทยเกิดการเปลี่ยนผ่านประเทศให้ไปสู่ยุคที่เรียกว่าไทยแลนด์ 4.0 ภายใต้วิสัยทัศน์ประเทศ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) หากกล่าวถึงการศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ปัจจุบันต้องยอมรับว่าการศึกษาไทยเองต้องเผชิญกับวิกฤตทางการศึกษาเมื่อเทียบกับการศึกษาของประเทศชั้นนำอื่น ๆ ทั้งเรื่องของคุณภาพการศึกษา จากวิธีการจัดการศึกษาที่ล้าสมัย ทำให้เกิดการด้อยคุณภาพของผู้เรียน ปัญหาความเหลื่อมล้ำที่ไม่สอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้จัดทำมาตรฐานการศึกษาของชาติ ที่ตอบสนองการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน หรือที่เรียกว่ายุค 4.0 ผู้คนในยุคนี้จะต้อง เป็นคนดีมีคุณธรรม ยึด

ค่านิยมร่วมของสังคมเป็นฐานในการพัฒนาตน ให้มีคุณลักษณะ 3 ด้าน ได้แก่ ผู้เรียนรู้ ผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และพลเมืองที่เข้มแข็ง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

การขับเคลื่อนนวัตกรรมสู่การศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติการจัดการศึกษาที่อยู่ท่ามกลางบริบทของความผันผวน เปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นมาอย่างต่อเนื่องในปัจจุบันและมีแนวโน้มมากขึ้น ในอนาคตนั้น สถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในระบบการศึกษาที่จำเป็นจะต้องปรับความคิด ปรับกระบวนการทัศนในการทำงาน ให้รองรับกับบริบทการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งรูปแบบ วิธีการ หรือแนวปฏิบัติในลักษณะเดิม ๆ ที่เคยประสบความสำเร็จในอดีต อาจไม่ใช่สิ่งที่เหมาะสมหรือสอดคล้องกับปัจจุบันและอนาคตอีกต่อไป ระบบการศึกษาจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม ดังนั้นการที่องค์กรการศึกษาจะประสบความสำเร็จ และอยู่รอดท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วขึ้นอยู่กับการมีความคิดสร้างสรรค์ การค้นพบสิ่งใหม่ ๆ และการสร้างนวัตกรรม โดยการเปลี่ยนรูปแบบจากองค์กรแบบดั้งเดิมสู่องค์กรนวัตกรรมการศึกษา (Adams R. และ Bessant J., 2006) ดังนั้น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 261 จึงได้กำหนดให้มีคณะกรรมการอิสระที่มีบทบาทในการศึกษาและจัดทำข้อเสนอแนะ รวมถึงร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปการศึกษา นั่นคือ “คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา” คณะกรรมการดังกล่าวได้เสนอแผนการปฏิรูปการศึกษาที่มีทั้งหมด 7 ประเด็น โดยหนึ่งในประเด็นที่สำคัญคือ การปรับโครงสร้างของหน่วยงานในระบบการศึกษา เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยกำหนดให้มี “พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา” ขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนในพื้นที่ที่ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับอัตลักษณ์ของชุมชน นอกจากนี้ ยังมุ่งหวังให้มีการเรียนรู้และการขยายผลนวัตกรรมที่เกิดขึ้นในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาไปยังพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ด้วย (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2566)

นโยบายปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ มุ่งพัฒนาคนไทยให้เรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ ตรงตามความต้องการของพื้นที่ เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน กระจายอำนาจสู่สถานศึกษา ตามศักยภาพและความพร้อม ส่งเสริมสถานศึกษาเป็นนิติบุคคล สามารถบริหารจัดการได้อย่างอิสระและคล่องตัวมากขึ้น ในรัฐบาลสมัยพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นนายกรัฐมนตรี โดยมีกระทรวงศึกษาธิการ นำโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกับภาคีเพื่อการศึกษาไทย (Thailand Education Partnership หรือ TEP) ได้สร้างการรับรู้ สร้างความเข้าใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และขับเคลื่อนนโยบายพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเพื่อนำนโยบายของรัฐบาลสู่การปฏิบัติจริง อันนำไปสู่การประกาศใช้พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 (พิทักษ์ โสตถยาคม และ เก ประเสริฐสังข์, 2562) กำหนดให้มีการจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ซึ่งเป็นพื้นที่ที่คณะรัฐมนตรีประกาศกำหนดให้เป็นพื้นที่ปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน รวมทั้งเพื่อดำเนินการให้มีการขยายผลไปใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอื่น นอกจากนี้ก็เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา กระจายอำนาจและให้อิสระแก่สถานศึกษาในพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษาเพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งเพื่อสร้างและพัฒนา

กลไกในการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เป็นสนามปฏิบัติการเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการศึกษาของประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

จังหวัดสงขลาซึ่งเป็นหนึ่งในจังหวัดที่ถูกจัดตั้งเป็นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ถือเป็นหน่วยงานการศึกษาที่ดูแลสถานศึกษาส่วนหนึ่งของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา และมีนโยบายในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาพัฒนาระบบบริหารจัดการ ซึ่งถูกกำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 (ฉบับทบทวน ปี พ.ศ.2567) เพื่อใช้เป็นทิศทางในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและเพื่อแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการในทิศทางเดียวกันสอดคล้องกับนโยบายแผนในระดับต่าง ๆ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1, 2566)

ด้วยสาเหตุและข้อมูลที่อ้างอิงดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา โดยควรส่งเสริมให้สถานศึกษา ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษาได้เห็นความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงสุด มุ่งเน้นการเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีการสร้างสิ่งใหม่ หรือมีการพัฒนาดัดแปลงสิ่งเดิมทั้งรูปแบบวิธีการทำงาน และการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการในสถานศึกษา สู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาที่สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาคือการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย
 - 1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยสังเคราะห์จากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา มี 6 ด้าน ดังนี้ 1) โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม 2) บรรยากาศองค์กร

สร้างสรรค์ 3) ภาวะความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 5) การพัฒนาบุคลากร และ 6) บุคคลสำคัญที่พร้อมสร้างนวัตกรรม

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,158 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1, 2566)

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 559 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา แล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกครูตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	จำนวนของสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เล็ก	84	623	157
กลาง	49	331	83
ใหญ่	4	204	51
รวม	137	1,158	291

2. เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ จำแนกเป็น วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 52 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ

2.2 วิธีการสร้างเครื่องมือการวิจัย

2.2.1 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาแก้ไขด้านความครอบคลุมเนื้อหา ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมในการใช้ภาษา

2.2.2 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ จากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยทักษิณ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของภาษาโดยใช้เทคนิค IOC (Index of item objective congruence) พบว่าแบบสอบถามจำนวน 52 ข้อ มีค่า IOC อยู่ในระดับ 0.67 – 1.00 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2.2.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลอง (Try - Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และมีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประตู่ไชย (แก้วอุทิศ) ครูผู้สอนในโรงเรียนวัดเปรมศรีธธา และครูผู้สอนในโรงเรียนบ้านหัวเขา จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ของ Cronbach (1990) ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .961

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาปรับปรุงอีกครั้งหนึ่งแล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 ขออนุญาตรับรองและแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.2 นำหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง และผ่านระบบ Google form จำนวนแบบสอบถามที่จัดส่งไปจำนวน 291 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 257 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 257 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.32 และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์คำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์เทียบตามแนวคิดการแปลความหมาย ค่าเฉลี่ยที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่าแบ่งคะแนนตามช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น 5 ระดับ

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตามตัวแปร ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบ ค่า t-test (Independent t - test) และทดสอบ One Way ANOVA ในการทดสอบค่า F-test และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธี Least Signification Difference (LSD)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมี

ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านบุคคลที่พร้อมสร้างนวัตกรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน

การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา	n=257		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. โครงสร้างองค์กรเหมาะสม	4.2540	0.4610	มาก
2. บรรยากาศองค์กรสร้างสรรค์	4.1963	0.5457	มาก
3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	4.2119	0.5429	มาก
4. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.1835	0.5164	มาก
5. การพัฒนาบุคลากร	4.2871	0.4993	มาก
6. บุคคลที่พร้อมสร้างนวัตกรรม	4.2925	0.4969	มาก
ภาพรวม	4.2339	0.4050	มาก

2. ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา

ด้าน	การเป็นองค์กรนวัตกรรมของ สถานศึกษา	วุฒิการศึกษา (n=257)				t	sig
		ปริญญาตรี (n=44)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=213)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	โครงสร้างองค์กรเหมาะสม	4.2639	0.4659	4.2097	0.4407	0.728	.467
2	บรรยากาศองค์กรสร้างสรรค์	4.1989	0.5754	4.1844	0.3906	0.209	.835
3	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	4.2308	0.5420	4.1277	0.5448	1.178	.240
4	การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.1849	0.5279	4.1773	0.4668	0.091	.927
5	การพัฒนาบุคลากร	4.2894	0.5090	4.2766	0.4586	0.159	.874
6	บุคคลที่พร้อมสร้างนวัตกรรม	4.2944	0.5103	4.2837	0.4367	0.134	.894
รวม		4.2419	0.4108	4.1980	0.3800	0.671	.503

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตามตัวแปรวุฒิ

การศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การปฏิบัติงาน

การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
1.โครงสร้างองค์กรเหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.241	.121	.565	.569
	ภายในกลุ่ม	254	54.174	.213		
	รวม	256	54.415			
2.บรรยากาศองค์กรสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.313	.156	.523	.593
	ภายในกลุ่ม	254	75.909	.299		
	รวม	256	76.222			
3.ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.036	.018	.060	.941
	ภายในกลุ่ม	254	75.430	.297		
	รวม	256	75.466			
4.การมีวิสัยทัศน์ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.589	.295	1.106	.333
	ภายในกลุ่ม	254	67.671	.266		
	รวม	256	68.260			
5.การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.541	.270	1.085	.339
	ภายในกลุ่ม	254	63.292	.249		
	รวม	256	63.833			
6.บุคคลที่พร้อมสร้างนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.227	.114	.458	.633
	ภายในกลุ่ม	254	62.983	.248		
	รวม	256	63.210			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.063	.032	.192	.825
	ภายในกลุ่ม	254	41.927	.165		
	รวม	256	41.990			

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา

การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
1.โครงสร้างองค์กรเหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.073	.037	.171	.843
	ภายในกลุ่ม	254	54.342	.214		
	รวม	256	54.415			
2.บรรยากาศองค์กรสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.698	.349	1.174	.311
	ภายในกลุ่ม	254	75.524	.297		
	รวม	256	76.222			
3.ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.171	.086	.289	.749
	ภายในกลุ่ม	254	75.294	.296		
	รวม	256	75.466			
4.การมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.070	.035	.131	.878
	ภายในกลุ่ม	254	68.190	.268		
	รวม	256	68.260			
5.การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.397	.198	.795	.453
	ภายในกลุ่ม	254	63.436	.250		
	รวม	256	63.833			
6.บุคคลที่พร้อมสร้างนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.058	.029	.116	.890
	ภายในกลุ่ม	254	63.152	.249		
	รวม	256	63.210			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.063	.032	.191	.826
	ภายในกลุ่ม	254	41.927	.165		
	รวม	256	41.990			

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูที่มีปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ผลการการศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ

นโยบายระดับชาติที่ต้องการขับเคลื่อนและพัฒนาไปสู่ประเทศความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน หรือที่เรียกว่ายุค 4.0 รวมทั้งจังหวัดสงขลาถูกจัดให้เป็นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ซึ่งเป็นพื้นที่การปฏิรูปการบริหารและการจัดการการศึกษาเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการศึกษา เป็นพื้นที่ระดับจังหวัดที่สถานศึกษานำร่องสามารถจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับบริบทในพื้นที่ โดยสามารถมีการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่นคล่องตัว ไม่ต้องอิงกับกฎระเบียบที่ไม่จำเป็นหรือไม่เอื้อจากส่วนกลาง มีกลไกการจัดการศึกษาระหว่างภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) จึงอาจเป็นเหตุผลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามีการกระตุ้น ส่งเสริม และผลักดันสถานศึกษาด้านนวัตกรรม ส่งผลให้ผลการศึกษากลายเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญรัตน์ หิรัญกิตติกร (2564) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมด้วยกันทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างและองค์กรที่เหมาะสม ด้านความสำคัญบุคลากร ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และด้านการสื่อสาร ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำคัญของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสื่อสาร ด้านโครงสร้างและองค์กรที่เหมาะสม ด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานชนก ดัวอุดม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านปัจจัยภายนอกมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันขององค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมุ่งเน้นความสำคัญของบุคลากร และด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมและเป้าหมายร่วม ด้านการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และ ด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตามตัวแปรภูมิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษา ได้ผลดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก วุฒิการศึกษาของครูไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อมุมมองหรือความคิดเห็นในการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา หมายความว่า แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมในองค์กร อาจไม่ได้ขึ้นอยู่กับวุฒิการศึกษาเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการทำงาน การเข้าร่วมการพัฒนาวิชาชีพ หรือแม้กระทั่งวัฒนธรรมองค์กรและการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมไม่ได้จำกัดเฉพาะบุคคลที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่า แต่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้จากการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในสถานศึกษา และการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์ธีรา บางเขียว และ รัตนา กาญจนพันธุ์ (2566) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสหวิทยาเขตรัษฎา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ครูผู้มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐณาพัชร วรพงศ์พัชร และ มณีพลอยไพริน พิเศษโปะ (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และวุฒิการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ที่ไม่แตกต่างกันทั้ง 4 ด้าน

2.2 ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูทุกคนได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับนวัตกรรมอย่างเท่าเทียม การที่ครูมีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน ก็จะไม่ส่งผลต่อมุมมองต่อการพัฒนานวัตกรรมของสถานศึกษา นอกจากนี้อาจจะเป็นเพราะสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูทุกคนไม่ว่าจะมีประสบการณ์มากหรือน้อย สามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร จึงส่งผลให้ครูทุกคนมีมุมมองที่สอดคล้องกันในเรื่องนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ อาษาสิงห์ และคณะ (2566) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยังสอดคล้องกับปาริฉัตร นวนทอง และตรัย

ภูมินทร์ ตรีตรีศวร (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐณาพัชร วรพงศ์พัชร และ มณีพลอยไพริน พิศจะโปะ (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และวุฒิการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ที่ไม่แตกต่างกันทั้ง 4 ด้าน

2.3 ครูที่มีปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในยุคที่เทคโนโลยีและข้อมูลสามารถเข้าถึงได้อย่างกว้างขวาง สถานศึกษาทุกขนาดอาจมีโอกาสนในการเข้าถึงเครื่องมือและความรู้ที่ใช้ในการสร้างนวัตกรรมได้อย่างเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ยังหมายถึงการบริหารจัดการของสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ หากมีการบริหารจัดการที่เน้นการสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมถึงครูในทุกขนาดของสถานศึกษาก็จะมีมุมมองและประสบการณ์ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่คล้ายคลึงกัน รวมถึงการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในเรื่องการสร้างนวัตกรรมอย่างเท่าเทียมกัน อาจทำให้ครูในทุกขนาดของสถานศึกษามีมุมมองที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวน ภารังกุล (2558) การศึกษาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี พบว่า ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรีที่มีขนาดต่างกัน ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูมีความเห็นโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ สุวัฒน์ อาษาสิงห์ และคณะ (2566) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผลการศึกษาองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อมีการพิจารณาในรายด้าน พบว่าด้านบรรยากาศองค์กรสร้างสรรค์ และด้านการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ ดังนั้น

สถานศึกษาควรมีแนวทางในการส่งเสริมการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญในด้านต่าง ๆ เหล่านี้ เพื่อเป็นการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมต่อไป

1.2 ผลการศึกษาองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ในรายด้านแต่ละด้านภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกันไปในแต่ละข้อ ดังนั้นจึงสามารถเป็นแนวทางให้กับสถานศึกษาที่ต้องการจะสร้างเสริม เติมแต่ง จุดที่ขาดตกบกพร่องไป หรือพัฒนาในส่วนที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นเพื่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาโดยแท้จริง

1.3 สถานศึกษาควรมีการวางแผนและแนวทางในการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ภายใต้ความแตกต่างของเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่สร้างสรรค์ มีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมเป็นแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรมีความต้องการจะพัฒนาตนเองและพร้อมสร้างนวัตกรรม นำไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาโดยแท้จริง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

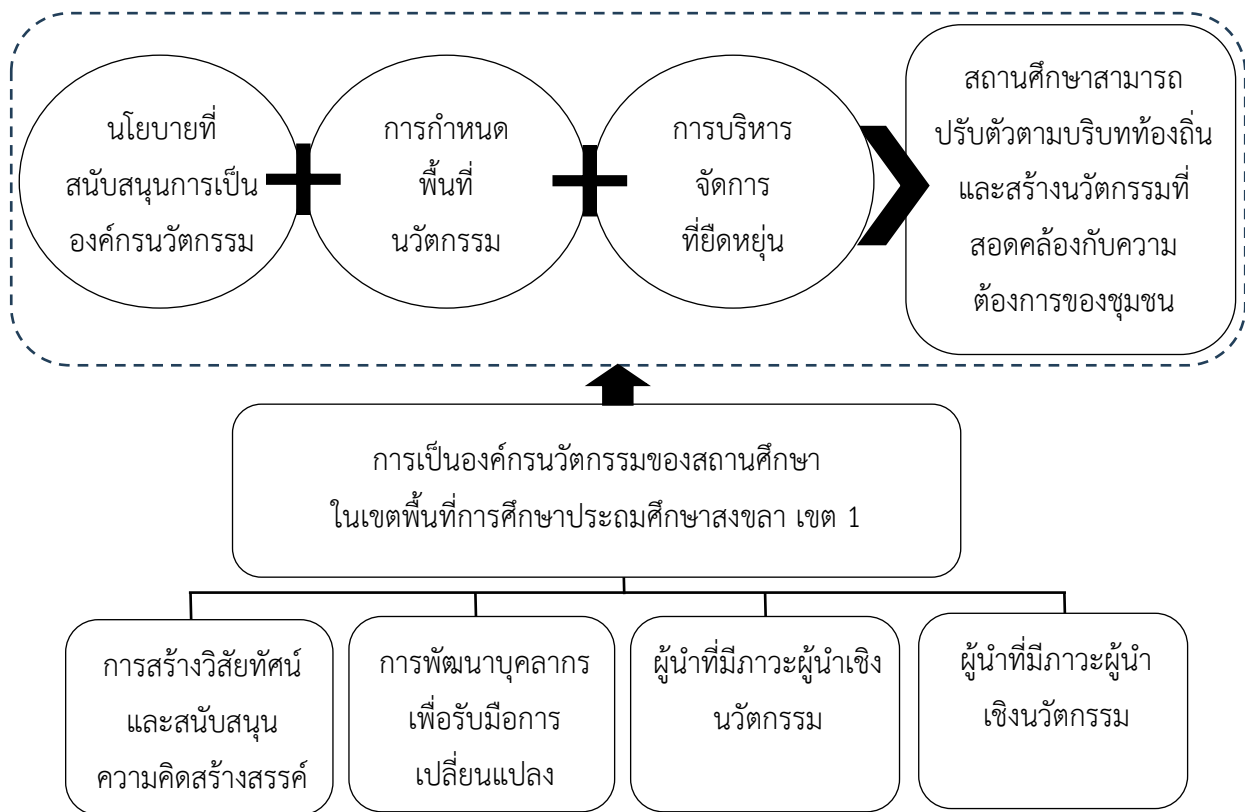
2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 เพื่อจะได้นำข้อมูลมาพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

2.3 ควรศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ในสังกัดอื่นในจังหวัดสงขลา นอกเหนือจากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 เพื่อดูความสอดคล้องในการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา เนื่องจากจังหวัดสงขลาถูกจัดเป็นพื้นที่นวัตกรรม

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญได้ดังแผนภาพต่อไปนี้

จากแผนภาพ อธิบายได้ว่า ปัจจัยเชิงนโยบายที่สนับสนุนการเป็นองค์กรนวัตกรรมนั้น ได้แก่ นโยบายระดับชาติ ร่วมกับการกำหนดพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม และการบริหารจัดการที่ยึดหยุ่นในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ทำให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวตามบริบทท้องถิ่นและสร้างนวัตกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยืนยันถึงความสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร และการพัฒนาบุคลากรยังคงเป็นปัจจัยที่ต้องการการปรับปรุง แม้จะมีความสำคัญค่อนข้างน้อยในบางบริบท แต่การพัฒนาต่อเนื่องจะช่วยให้บุคลากรสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ดีขึ้น



นอกจากนี้ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการมุ่งเน้นพัฒนาผู้นำในสถานศึกษาเป็นกุญแจสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม เน้นการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่น โดยใช้ประโยชน์จากนโยบายพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเพื่อตอบสนองต่อบริบทท้องถิ่น ช่วยสนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษาให้ตอบสนองต่อความท้าทายในยุคปัจจุบัน และก้าวสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ.2562.

<https://www.moe.go.th/backend/wpcontent/uploads/2020/>

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). ขว 360 องศา. <https://www.moe.go.th/360นวัตกรรมการศึกษา>

กานต์ธีรา บางเขียว และ รัตนา กาญจนพันธุ์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสหวิทยาเขตศรีวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *The New Viridian Journal of Arts, Humanities and Social Sciences*, 3(6), 17–31.

ชวน ภารังกุล. (2558). การศึกษาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน

- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร และ มณีพลอยไพริน พิศจะโปะ. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3. *วารสารครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์*, 6(7), 22–23.
- ธัญรดี หิรัญกิตติกร. (2564). การศึกษาความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต*.
- ปานชนก ตัวอุดม. (2562). การศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา*.
- ปาริฉัตร นวนทอง และ ตรัยภูมิทร์ ตรีศรีตร. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. ใน การประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13; 13 พฤษภาคม 2565; สงขลา. สงขลา : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พิทักษ์ โสตถยาคม และ เก ประเสริฐสังข์. (2562). *Education Sandbox พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา*.
<https://www.edusandbox.com/video-educationalinnovation>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2566 - 2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 (ฉบับทบทวนปีงบประมาณ พ.ศ. 2567). <https://www.ska1.go.th/newsplan>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580 (ฉบับย่อ)*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *มาตรฐานการศึกษาชาติ พ.ศ.2561*. บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2566). *บทความร้อยเรื่องเมืองไทย : พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (Education Sandbox)*. <https://library.parliament.go.th/th/radioscript/rr2566-dec2>
- สุวัฒน์ อาษาสิงห์, จำรัส มุ่งเผือกกลาง, สุนทร โคตรบรรเทา, สมเดช สาวันดี, และ ชีวิน บุญถม. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 3(6), 447–58.
- อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2560). การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- Adams R. and Bessant J. (2006). Innovation management: A review. *International Journal of Management Reviews*, 8(10), 21–47.

การศึกษาความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ด้วยการกระบวนการออกแบบการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน The Study of Teacher Development Needs for Enhancing the Capacity of 21st Century Learning Instructional Skill in Flipped classroom

นราศักดิ์ ภูผายาง^{1*}, เทิดศักดิ์ สุพันธ์², เพ็ญแข ภูผายาง³

Narasak Poophayang ^{1*}, Terdsak Suphandee ², Piangkae Poophayang ³

¹อาจารย์ สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

¹ Lecturer, School of Program in Computer -Science, Chaiyaphum Rajabhat University

²อาจารย์ประจำ สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

² Lecturer, School of Program in Research and Evaluation, Chaiyaphum Rajabhat University

³อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

³ Lecturer, School of Program in Administration, Chaiyaphum Rajabhat University

^{1*}Corresponding author, e-mail : K.piangkhae@gmail.com

(Received: 11 August 2023, Revised: 1 May 2024, Accepted: 4 May 2024)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้เป็นผลการวิจัยระยะที่ 1 ของโครงการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพที่คาดหวัง สภาพที่เป็นจริง และความต้องการจำเป็น 2) เพื่อศึกษาแนวทางการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาและแนวทางการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้วยการกระบวนการออกแบบการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน กลุ่มตัวอย่างคือครูและผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ จำนวน 380 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือวิจัยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา 0.80 – 1.00 ค่าอำนาจจำแนกมีค่าตั้งแต่ .429 - .829 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่า .921 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง และการหาแนวทางการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาและการพัฒนาครู ด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน ผลการวิจัยพบว่า 1.สภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.32) ส่วนสภาพที่เป็นจริง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.57$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) โดยภาพรวมมีเท่ากับ 0.74 และเมื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า ลำดับความจำเป็นสูงสุดคือด้านการเตรียมสื่อการเรียนรู้และการเผยแพร่ (PNI_{modified} = 0.76) 2. ข้อเสนอแนะมีดังนี้ 1) โรงเรียนควรเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการใช้ข้อมูลสารสนเทศผ่านระบบอินเทอร์เน็ต 2) พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียน ข้อมูลสารสนเทศผ่านระบบอินเทอร์เน็ต 3) การยกระดับคุณภาพครู

ด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และ 4) การนิเทศ กำกับและติดตามขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาครูตามกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน

คำสำคัญ : การประเมินความต้องการจำเป็น; ครู ; การจัดการเรียนรู้; ห้องเรียนกลับด้าน

ABSTRACT

This research paper is the result of the first phase of the research project with the objectives of 1) to study the current and desirable situations and 2) to assess the need for the development of Teacher Development for Enhancing the Capacity of 21st Century Learning Instructional Skill in Flipped classroom in schools under the Secondary Educational Service Area Office Chaiyaphum. The sample group consisted of 380 teachers and administrators by using stratified random sampling. The research tool uses a 5-level rating scale questionnaire with content validity values ranging from 0.80 - 1.00, discriminatory power values ranging from .429 - .829, and the reliability value of the questionnaire was .921. Statistics used in data analysis include: mean, standard deviation and adjusted prioritization index ($PNI_{modified}$) and recommendations from group discussion techniques by 9 experts. The results revealed that 1) The expected conditions were at a high level ($= 4.46$, $S.D. = 0.32$), while the actual conditions were at a moderate level ($= 2.57$, $S.D. = 0.35$). When considering the overall need priority index ($PNI_{modified}$), it was equal to 0.74. When ranking the needs, it was found that the highest priority was in the area of learning media preparation and dissemination ($PNI_{modified} = 0.76$). 2) The recommendations found that schools should proceed as follows: 1) Prepare to support the use of information via the Internet system, 2) Develop the efficiency of school management and information via the Internet system, 3) Improve the quality of teachers in the area of learning management via the Internet system, and 4) Supervise, direct, and monitor important steps in teacher development according to the flipped classroom learning process.

Keywords: Needs assessment; teachers; Instruction; flipped classroom

บทนำ

ในโลกยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีกำลังเปลี่ยนแปลงทุกด้านของชีวิตมนุษย์ การจัดการเรียนรู้ก็ได้รับผลกระทบอย่างมากจากการพัฒนาเทคโนโลยีที่มีการเติบโตอย่างรวดเร็ว การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนจึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาในทุกระดับ ตั้งแต่การศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงการศึกษาระดับสูง เทคโนโลยีทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการเรียนรู้ทั้งในแง่ของวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ ซึ่งช่วยส่งเสริมการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ การทำงานร่วมกัน และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Anderson & Dill, 2000) การใช้เทคโนโลยีในกระบวนการเรียนการสอนไม่เพียงแต่ทำให้การเรียนรู้มีความหลากหลายและเข้าถึงง่ายขึ้น แต่ยังเปิดโอกาสให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ในลักษณะที่เป็นส่วนตัวมากยิ่งขึ้น ผ่านการปรับการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของแต่ละคน ด้วยแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล นักเรียนสามารถเลือกเรียนรู้ในหัวข้อที่สนใจจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย และทำให้เกิดการเรียนรู้แบบเชื่อมโยงที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Brown & Duguid, 2000)

การจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) เป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่เปลี่ยนแปลงวิธีการเรียนรู้แบบดั้งเดิม โดยการให้นักเรียนศึกษาหรือทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาในบ้านผ่านสื่อดิจิทัล เช่น วิดีโอการสอน หรือแหล่งข้อมูลออนไลน์ต่าง ๆ ก่อนที่จะเข้าเรียนในห้องเรียนจริง การเรียนรู้ในห้องเรียนจะมุ่งเน้นการทำกิจกรรมที่ส่งเสริมการประยุกต์ใช้ความรู้และการอภิปรายร่วมกัน (Bergmann & Sams, 2012) ซึ่งทำให้การจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านเป็นวิธีที่มีความสำคัญในยุคปัจจุบันที่เน้นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การเรียนการสอนแบบห้องเรียนกลับด้านช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากการเรียนรู้ในห้องเรียนจะไม่เป็นการฟังบรรยายเพียงอย่างเดียว แต่จะเป็นการร่วมมือในการแก้ปัญหาหรือสร้างความเข้าใจร่วมกันผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การทำงานกลุ่ม การอภิปราย หรือการแก้ปัญหาจากสถานการณ์จริง (Johnson et al., 2014) ซึ่งทำให้การเรียนรู้มีความลึกซึ้งมากขึ้นและสามารถเชื่อมโยงกับประสบการณ์จริงของนักเรียน นอกจากนี้ การเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านยังสามารถช่วยให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามความถนัดของตัวเอง เพราะการศึกษาผ่านสื่อดิจิทัลในบ้านทำให้นักเรียนสามารถย้อนกลับไปทบทวนเนื้อหาหรือเรียนรู้ซ้ำได้ตลอดเวลา ซึ่งช่วยลดความเครียดในการเรียนและเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล (Bishop & Verleger, 2013) การใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้อย่างทำให้นักเรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ซึ่งช่วยกระตุ้นความสนใจและความตั้งใจในการเรียนรู้อีกขึ้น การจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านยังช่วยให้ครูสามารถมีเวลามากขึ้นในการสอนที่เน้นการสร้างความเข้าใจและการพัฒนาทักษะที่สำคัญของนักเรียน ซึ่งไม่เพียงแต่จะช่วยเพิ่มความรู้ทางวิชาการ แต่ยังเสริมสร้างทักษะทางสังคมและทักษะการคิดวิเคราะห์ (Gannod et al., 2008) ด้วยการเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนจากการบรรยายมาเป็นการทำกิจกรรมร่วมกัน ทำให้อาคารเรียนกลับด้านเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 การจัดการเรียนการสอนแบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายเนื่องจาก

เป็นวิธีการที่ช่วยให้การเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วมมากขึ้น รูปแบบการสอนนี้เน้นให้นักเรียนศึกษาบทเรียนจากสื่อดิจิทัลหรือแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ที่บ้านก่อนที่จะมีกิจกรรมในห้องเรียน เช่น การอภิปราย การทำงานกลุ่ม หรือการแก้ปัญหา ซึ่งช่วยให้นักเรียนมีเวลามากขึ้นในการประยุกต์ใช้ความรู้และพัฒนาทักษะต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ (Bergmann & Sams, 2012)

ในบริบทของโรงเรียนมัธยมในจังหวัดชัยภูมิ การนำการเรียนการสอนแบบห้องเรียนกลับด้านมาใช้มีความสำคัญและจำเป็นมากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันโรงเรียนในพื้นที่ชนบทและต่างจังหวัดมักเผชิญกับข้อจำกัดทางด้านทรัพยากรการศึกษาที่ไม่เพียงพอ เช่น ขาดแคลนอุปกรณ์การเรียนหรือสื่อการสอนที่ทันสมัย การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนจึงช่วยเปิดโอกาสให้นักเรียนสามารถเรียนรู้จากแหล่งข้อมูลออนไลน์ต่าง ๆ ที่สามารถเข้าถึงได้จากที่บ้าน ผ่านสมาร์ทโฟนหรือคอมพิวเตอร์ (ปัญจรัตน์ ศุภรานนท์, 2566; ปกิตตา ปานเกษม, 2565; ฐาปณีย์ โลพันดุง, 2560) การเรียนการสอนแบบห้องเรียนกลับด้านสามารถช่วยแก้ไขปัญหาคือความไม่เสมอภาคในการเรียนรู้ในโรงเรียนที่มีทรัพยากรจำกัด เพราะนักเรียนสามารถเรียนรู้เนื้อหาผ่านวิดีโอหรือแหล่งข้อมูลที่ครูจัดเตรียมให้ที่บ้าน และสามารถทบทวนหรือเรียนรู้ซ้ำได้ตามความสะดวก ซึ่งช่วยเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนแต่ละคน (Bishop & Verleger, 2013) นอกจากนี้ การใช้ห้องเรียนกลับด้านยังช่วยให้ครูมีเวลามากขึ้นในการทำกิจกรรมในห้องเรียนที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ การทำงานร่วมกัน และการแก้ปัญหานักเรียน ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ในจังหวัดชัยภูมิ ซึ่งมีโรงเรียนหลายแห่งที่ยังขาดแคลนอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย การจัดการเรียนการสอนแบบห้องเรียนกลับด้านจึงเป็นทางเลือกที่เหมาะสมในการเสริมสร้างความสามารถในการเรียนรู้ของนักเรียน โดยไม่ต้องพึ่งพาการบรรยายในห้องเรียนอย่างเดียว นอกจากนี้ยังสามารถช่วยลดภาระงานของครูในการบรรยายเนื้อหาหลักสูตรที่อาจใช้เวลานาน ซึ่งสามารถนำเวลานั้นไปพัฒนาทักษะอื่น ๆ ของนักเรียนได้ (Johnson et al., 2014) การจัดการเรียนการสอนแบบห้องเรียนกลับด้านจึงไม่เพียงแต่เป็นการพัฒนาแผนการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับยุคดิจิทัล แต่ยังเป็นวิธีที่สามารถช่วยให้การศึกษาของนักเรียนในจังหวัดชัยภูมิเติบโตได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น โรงเรียนที่ยังดำเนินการอยู่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาโดยใช้เทคโนโลยีในยุคปัจจุบันเข้ามามีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา ทั้งในด้านการบริหารจัดการในสถานศึกษา การใช้เทคโนโลยีในกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในภายนอกตลอดจนการให้บริการหนังสือแบบเรียน และอุปกรณ์ การเรียนการสอน ดังนั้นการวิจัยในชั้นตอนสำรวจปัญหาและแนวทางการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาและแนวทางการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้วยการกระบวนการออกแบบการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านในครั้งนี้ จะทำให้โรงเรียนในจังหวัดชัยภูมินำสารสนเทศที่ได้ไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์ต่อสถานศึกษาและผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาสภาพที่คาดหวัง สภาพที่เป็นจริง และความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้วยการกระบวนการออกแบบการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน

2) เพื่อศึกษาแนวทางการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาและแนวทางการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้วยการกระบวนการออกแบบการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้วยการกระบวนการออกแบบการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงสำรวจ

เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ในระยะแรกนี้เป็นการสำรวจปัญหาและประเมินความต้องการจำเป็นในองค์ประกอบของกระบวนการออกแบบการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามโดยสำรวจความคิดเห็นจากผู้บริหารและครูผู้สอน ตามระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

ก ก ก ก ก 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ประจำปีการศึกษา 2564 จาก 37 โรงเรียน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 83 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,658 คน รวมจำนวน 1,741 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ,2567: 4)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 380 คน ดำเนินการตามลำดับดังต่อไปนี้

1) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1978 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 43)

2) แบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ตำแหน่งการทำงานและขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่ง(strata) จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม ดังข้อมูลปรากฏใน ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา

ขนาด สถานศึกษา	ประชากร(คน)		รวม	กลุ่มตัวอย่าง(คน)		รวม
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
เล็ก	17	286	303	14	54	68
กลาง	42	572	614	34	108	142
ใหญ่	24	800	824	19	151	170
รวม	83	1,658	1,741	67	313	380

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาในครั้งนี้ คือแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

3.1 แบบสอบถามมีขั้นตอน ดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสาร หนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างแบบสอบถาม
- 2) กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยวัตถุประสงค์การวิจัยและสร้างแบบสอบถามฉบับร่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ
- 3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โครงสร้าง หลักวิชาและภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุง ตามคำแนะนำ
- 4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน มาตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของคำถามแต่ละข้อ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence : IOC) ซึ่งค่าที่กำหนดคือ ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน , 2561: 50) ซึ่งศึกษาครั้งนี้ได้ค่า IOC มีค่าตั้งแต่ 0.80 -1.00
- 5) นำข้อคำถามไปปรับปรุงตามที่ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะ และจัดทำเป็นแบบสอบถาม
- 6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

6.1) หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) วิธีการนี้ Assume ว่าคะแนนรวม (Total) สามารถจำแนกกลุ่มคนที่มีความแตกต่างตามสิ่งที่เราต้องการวัดได้ ดังนั้นหากข้อความหรือข้อคำถามใดมีความสัมพันธ์กับคะแนนรวม อย่างมีนัยสำคัญแล้ว ก็ถือว่าข้อความหรือข้อความหรือข้อคำถามนั้นสามารถจำแนกได้เช่นกัน จากการทดลองใช้เครื่องมือกับตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยมีค่าวิกฤติที่ .361 จากตาราง

วิกฤติของ Pearson (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน , 2561: 72) ซึ่งได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ มีค่าตั้งแต่ .429 - .829

6.2) วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่น ตั้งแต่ .75 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 117) ในการวิจัยครั้งนี้ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .921

7) จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ไปยัง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามในการ วิจัยไปยังกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

2) ผู้วิจัยนำหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทาง ไปรษณีย์ พร้อมส่งแบบสอบถามคืน ตามที่เจ้าหน้าที่พร้อมติดสแตมป์ถึงผู้ศึกษา เพื่อความสะดวก ในการส่งแบบสอบถามคืน และแบบสอบถาม บางส่วนผู้วิจัยไปส่งและติดต่อขอรับคืนด้วยตนเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยแบ่งออกเป็น

1) การวิเคราะห์ข้อมูลข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวังต่อการ พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้วยการกระบวนการออกแบบการเรียนรู้ แบบห้องเรียนกลับด้านโดยใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทาง สถิติ และนำเสนอข้อมูลโดยการแสดง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นโดยนำ ข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึง ประสงค์มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) เพื่อ จัดลำดับความต้องการจำเป็น

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางเพื่อการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาและการพัฒนาครู
เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ขั้นตอนนี้ใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม เครื่องมือวิจัย คือ แบบบันทึก การสนทนากลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ รวมจำนวน 9 คน มีเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. มีความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรม
2. เป็นตัวแทนจากผู้มีส่วนได้เสีย 4 กลุ่ม รวม 9 คน ได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษาและหรือศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการ

2.1 ครูประจำการเป็นตัวแทนมาจากโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จำนวน 3 คน มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และดำรงตำแหน่งมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ปี

2.3 ผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษาและหรือศึกษานิเทศก์ผู้เกี่ยวข้องด้านนโยบาย จำนวน 2 คน มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และดำรงตำแหน่งมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ปี

2.4 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน มีตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ต่ำกว่าผู้ช่วย ศาสตราจารย์ และดำรงตำแหน่งมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ปี

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญในองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนา ครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้วยการกระบวนการออกแบบการเรียนรู้แบบ ห้องเรียนกลับด้าน ปรากฏดัง ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบที่ 1 ด้านการวางแผนการสอน

องค์ประกอบ	สภาพที่คาดหวัง			สภาพที่เป็นจริง			PNI	ลำดับ
	S.D			S.D				
	$\bar{x}$	. S.D	แปลผล	$\bar{x}$	. S.D	แปลผล		
ขั้นตอนที่ 1 วางแผนการสอน								
1. กำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ต้องการให้นักเรียนเตรียมความรู้ก่อนเข้าห้องเรียน	4.29	.76	มาก	2.40	1.0	น้อย	.79	1
2. เลือกเนื้อหาที่เหมาะสมและสามารถนำมาเรียนรู้ได้ด้วยสื่อต่าง ๆ เช่น วิดีโอการสอน โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เว็บไซต์ เอกสาร หรือคำแนะนำผ่านออนไลน์	4.58	.65	มากที่สุด	2.81	.63	ปานกลาง	.63	3
3. สร้างแผนการสอนที่ระบุการเรียนรู้และกิจกรรมที่นักเรียนจะทำในชั้นเรียน	4.51	.64	มากที่สุด	2.61	.73	ปานกลาง	.73	2
รวม	4.45	.51	มาก	2.60	.55	ปานกลาง	.71	

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของการกระบวนการออกแบบการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน องค์ประกอบที่ 1 ด้านการวางแผนการสอน พบว่า สภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.51) ส่วนสภาพที่เป็นจริง อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x} = 2.60$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) โดยภาพรวมมีเท่ากับ 0.71 และเมื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า ลำดับความจำเป็นสูงสุดคือการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ต้องการให้นักเรียนเตรียมความรู้ก่อนเข้าห้องเรียน ($PNI_{modified} = 0.79$) รองลงมาคือ การสร้างแผนการสอนที่ระบุการเรียนรู้และกิจกรรมที่นักเรียนจะทำในชั้นเรียน ($PNI_{modified} = 0.73$)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบที่ 2 การเตรียมสื่อการเรียนรู้ และการเผยแพร่

องค์ประกอบ	สภาพที่คาดหวัง			สภาพที่เป็นจริง			PNI	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D	แปลผล	$\bar{x}$	S.D	แปลผล		
ขั้นตอนที่ 2 การเตรียมสื่อการเรียนรู้ และการเผยแพร่								
1. สร้างคลิปวิดีโอการสอนหรือสื่อการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแผนการสอน	4.55	.62	มากที่สุด	2.58	.76	ปานกลาง	.76	2
2. ตรวจสอบและแก้ไขสื่อการเรียนรู้เพื่อให้มีคุณภาพสูงและเข้าใจง่ายต่อนักเรียน	4.49	.67	มาก	2.69	.69	ปานกลาง	.67	3
3. เผยแพร่สื่อการเรียนรู้ให้นักเรียนเข้าถึงผ่านช่องทางที่กำหนด เช่น เว็บไซต์การเรียนรู้ หรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์	4.62	.62	มากที่สุด	2.49	.77	น้อย	.86	1
รวม	4.55	.45	มากที่สุด	2.58	.53	ปานกลาง	.76	

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของการกระบวนการออกแบบการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน องค์ประกอบที่ 2 ด้านเตรียมสื่อการเรียนรู้ และการเผยแพร่พบว่า สภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.55$, S.D. = 0.45) ส่วนสภาพที่เป็นจริง อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x} = 2.58$, S.D. = 0.53) เมื่อ

พิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI modied) โดยภาพรวมมีเท่ากับ 0.76 ดังนั้น เมื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น พบว่า ลำดับความจำเป็นสูงสุดคือเผยแพร่สื่อการเรียนรู้ให้นักเรียนเข้าถึงผ่านช่องทางที่กำหนด เช่น เว็บไซต์การเรียนรู้ หรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ (PNI modied = 0.86) รองลงมาคือ การสร้างคลิปวิดีโอการสอนหรือสื่อการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแผนการสอน (PNI modied = 0.76)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบที่ 3 การเรียนในห้องเรียน

องค์ประกอบ	สภาพที่คาดหวัง			สภาพที่เป็นจริง			PNI	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D	แปลผล	$\bar{x}$	S.D	แปลผล		
		.			.			
ขั้นตอนที่ 3 การเรียนในห้องเรียน								
1. ในชั้นเรียนนักเรียนจะมีโอกาสในการฝึกปฏิบัติและใช้ความรู้ที่ได้ศึกษามาในการแก้ไขปัญหา การทดลอง หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่เรียนมาในช่วงการศึกษาแล้ว	4.40	.73	มาก	2.53	.75	ปานกลาง	.74	1
2. ครูจะสนับสนุนและให้คำแนะนำเพิ่มเติมตามความจำเป็น เพื่อช่วยให้นักเรียนเข้าใจและเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.44	.71	มาก	2.60	.69	ปานกลาง	.71	2
รวม	4.42	.56	มาก	2.56	.60	ปานกลาง	.73	

จากตารางที่ 4 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของการกระบวนการออกแบบการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน องค์ประกอบที่ 3 ด้านการเรียนในห้องเรียน พบว่า สภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}$ = 4.42, S.D. = 0.56) ส่วนสภาพที่เป็นจริง อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.56, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI modied) โดยภาพรวมมีเท่ากับ 0.73 ดังนั้น เมื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า ลำดับความจำเป็นสูงสุดคือ ในชั้นเรียนนักเรียนจะมีโอกาสในการฝึกปฏิบัติและใช้

ความรู้ที่ได้ศึกษามาในการแก้ไขปัญหา การทดลอง หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่เรียนมาในช่วงการศึกษาแล้ว ($PNI_{modified} = 0.74$)

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบที่ 4 การศึกษาเสริมที่บ้าน

องค์ประกอบ	สภาพที่คาดหวัง			สภาพที่เป็นจริง			PNI	ลำดับ
	S.D			S.D				
	$\bar{x}$	.	แปลผล	$\bar{x}$	.	แปลผล		
ขั้นตอนที่ 4 การศึกษาเสริมที่บ้าน								
1. หลังจากการเรียนในห้องเรียนสิ้นสุดลง นักเรียนจะต้องฝึกฝนและเข้าใจเนื้อหาเพิ่มเติมด้วยตนเองที่บ้าน	4.39	.71	มาก	2.54	.79	ปานกลาง	.73	2
2. นักเรียนสามารถใช้เวลาในการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม เขียนสรุป แก้ไขแบบฝึกหัด หรือเตรียมตัวสำหรับการทดสอบ	4.42	.72	มาก	2.54	.70	ปานกลาง	.74	1
รวม	4.41	.53	มาก	2.53	.57	ปานกลาง	.74	

จากตารางที่ 5 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของการกระบวนการออกแบบการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน องค์ประกอบที่ 4 ด้านการศึกษาเสริมที่บ้าน พบว่า สภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.41$, $S.D. = 0.53$) ส่วนสภาพที่เป็นจริง อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x} = 2.53$, $S.D. = 0.57$) เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) โดยภาพรวมมีเท่ากับ 0.74 ดังนั้น เมื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า ลำดับความจำเป็นสูงสุดคือ นักเรียนสามารถใช้เวลาในการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม เขียนสรุป แก้ไขแบบฝึกหัด หรือเตรียมตัวสำหรับการทดสอบ ($PNI_{modified} = 0.74$)

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญภาพรวม

องค์ประกอบ	สภาพที่คาดหวัง			สภาพที่เป็นจริง			PNI	ลำดับ	นำไปพัฒนา
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล			
1. ด้านการวางแผนการสอน	4.45	.51	มาก	2.60	.55	ปานกลาง	.71	4	
2. ด้านการเตรียมสื่อการเรียนรู้และการเผยแพร่	4.55	.45	ปานกลาง	2.58	.53	ปานกลาง	.76	1	✓
3. ด้านการจัดการเรียนในห้องเรียน	4.42	.56	มาก	2.56	.60	ปานกลาง	.73	3	
4. ด้านการศึกษาเสริมที่บ้าน	4.41	.53	มาก	2.53	.57	ปานกลาง	.74	2	✓
รวม	4.46	.32	มาก	2.57	.35	ปานกลาง	.74		

จากตารางที่ 6 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของกระบวนการออกแบบการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านโดยภาพรวมทุกด้าน พบว่า สภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.32) ส่วนสภาพที่เป็นจริง อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x} = 2.57$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) โดยภาพรวมมีเท่ากับ 0.74 และเมื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า ลำดับความจำเป็นสูงสุดคือด้านการเตรียมสื่อการเรียนรู้และการเผยแพร่ ($PNI_{\text{modified}} = 0.76$) รองลงมาคือ การจัดการศึกษาเสริมที่บ้าน ($PNI_{\text{modified}} = 0.74$)

2. ผลการวิเคราะห์แนวทางการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาและแนวทางการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้วยการกระบวนการออกแบบการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน

1. สถานศึกษาควรมีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการใช้ข้อมูลสารสนเทศผ่านระบบอินเทอร์เน็ต
2. สถานศึกษาควรพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียน ข้อมูลสารสนเทศผ่านระบบอินเทอร์เน็ต โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนการยกระดับคุณภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านเป็นแนวทางในการกระบวนการจัดการเรียนรู้ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดระบบการนิเทศ กำกับและติดตามขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาครูตามกระบวนการจัดการเรียนรู้ทั้ง 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนการสอน การเตรียมสื่อการเรียนรู้ และการเผยแพร่ การจัดการเรียนในห้องเรียน และการส่งงานเพื่อให้นักเรียนศึกษาเพิ่มเติมที่บ้าน
5. ควรมอบรางวัลหรือเกียรติบัตรให้กับครูผู้สอนที่สามารถปฏิบัติการสอนด้วยการกระบวนการออกแบบการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน และรวมการวางแผนพัฒนาวิทยฐานะของครูไปพร้อมกัน

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 โดยภาพรวม พบว่า สภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.32) ส่วนสภาพที่เป็นจริง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.57$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) โดยภาพรวมมีเท่ากับ 0.74 และเมื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า ลำดับความจำเป็นสูงสุดคือด้านการเตรียมสื่อการเรียนรู้และการเผยแพร่ (PNI_{modified} = 0.76) ทั้งนี้เนื่อง ด้านการเตรียมสื่อการเรียนรู้และการเผยแพร่ นั้นมีความสำคัญคือ ส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนรู้การเตรียมสื่อการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายขึ้นและสามารถเชื่อมโยงความรู้กับประสบการณ์จริงได้ดีขึ้น (Mayer, 2021) การใช้สื่อที่เหมาะสมช่วยกระตุ้นความสนใจของนักเรียนและเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ที่หลากหลาย (Reigeluth & An, 2020) นอกจากนี้ยังสนับสนุนความแตกต่างระหว่างบุคคลผู้เรียนแต่ละคนมีสไตล์การเรียนรู้ที่แตกต่างกัน การใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายสามารถช่วยตอบสนองความต้องการของนักเรียนที่มีวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน เช่น ผู้เรียนที่เรียนรู้ได้ดีจากภาพ (visual learners) หรือจากเสียง (auditory learners) (Fleming & Baume, 2019) อีกทั้ง เพิ่มแรงจูงใจและความสนใจของนักเรียนสื่อการเรียนรู้ที่น่าสนใจสามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้และทำให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนมากขึ้น การใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล เช่น วิดีโอ อินโฟกราฟิก และสื่ออินเทอร์เน็ตแอคทีฟ สามารถทำให้บทเรียนมีความดึงดูดและน่าติดตามมากขึ้น (Clark & Mayer, 2016) รวมทั้งอำนวยความสะดวกในการสอนของครูสื่อการเรียนรู้ช่วยให้ครูสามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ ลดเวลาที่ใช้ในการอธิบายซ้ำ และช่วยให้การสอนมีความเป็นมาตรฐานมากขึ้น (Gagne, Wager, Golas, & Keller, 2019) นอกจากนี้ การจัดทำเอกสารประกอบการสอนยังช่วยให้สามารถนำไปเผยแพร่และแบ่งปันกับเพื่อนร่วมวิชาชีพได้

2. แนวทางการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาและการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้วยการกระบวนการออกแบบการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านสามารถอภิปรายความสำคัญได้ ดังนี้

การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการใช้ข้อมูลสารสนเทศผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ผู้บริหารควรมีความรู้ ความสามารถ มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาโรงเรียนด้านดิจิทัล หรือเทคโนโลยีในการบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจากการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการใช้ข้อมูลสารสนเทศผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และนำข้อมูลสารสนเทศผ่านระบบอินเทอร์เน็ตมาพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของจิณฉัตร ปะโคทั้ง (2565) เสนอว่าผู้บริหารมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การมีภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี หรือภาวะผู้นำดิจิทัล และนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษาจะทำให้มีความสะดวก รวดเร็ว บริหารจัดการสารสนเทศในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Jones (2017) และ Rukspollmuang (2016) ที่เสนอให้ใช้นวัตกรรมเป็นของทางการขับเคลื่อนองค์กร การเตรียมการเพื่อรองรับการเรียนรู้แบบออนไลน์ และการเรียนรู้ตลอดชีวิตปัจจุบันการศึกษาออนไลน์มีบทบาทสำคัญมากขึ้น นอกจากนั้น แนวทางการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้วยการกระบวนกรออกแบบการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน มีความจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะหรือการยกระดับคุณภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต มีการนิเทศ กำกับและติดตามขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาครูตามกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านทั้ง 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนการสอน การเตรียมสื่อการเรียนรู้และการเผยแพร่ การจัดการเรียนในห้องเรียน และการส่งงานเพื่อให้นักเรียนศึกษาเพิ่มเติมที่บ้าน โดยวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เนื่องมาจากการจัดเตรียมสื่อการเรียนรู้ให้สามารถใช้งานได้ในรูปแบบดิจิทัล เช่น e-Learning, Learning Management System (LMS) และแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงความรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา (Bonk & Graham, 2020) รวมทั้ง สนับสนุนการประเมินผลการเรียนรู้สื่อการเรียนรู้สามารถใช้เป็นเครื่องมือประเมินผลนักเรียนผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น แบบทดสอบออนไลน์ แบบฝึกหัด หรือเกมการเรียนรู้ ซึ่งช่วยให้ครูสามารถวัดผลการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างเป็นระบบ (Anderson & Krathwohl, 2001) นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยียังสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของครู โดยสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลในการติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างแม่นยำ ซึ่งช่วยให้ครูสามารถปรับการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียนแต่ละคนได้ดียิ่งขึ้น (Zhao, 2003) การใช้สื่อดิจิทัลและแอปพลิเคชันต่าง ๆ ยังช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในลักษณะที่เป็นการสื่อสารสองทางระหว่างครูและนักเรียน สร้างความเข้าใจที่ดีขึ้นในเนื้อหาวิชาและส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในห้องเรียนยังสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์และทำให้นักเรียนมีโอกาสพัฒนาความคิดสร้างสรรค์จากการใช้เครื่องมือดิจิทัลในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การสร้างสรรค์งานเขียน การออกแบบสื่อ หรือการสร้างโปรเจกต์ต่าง ๆ ซึ่งช่วยเสริมทักษะทางเทคโนโลยีที่จำเป็นสำหรับการทำงานในอนาคต (Bawden & Robinson, 2009) การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนจึงไม่เพียงแต่เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้เท่านั้น แต่ยังเป็นการเตรียมความพร้อมให้นักเรียนสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกที่มีความท้าทายและไม่แน่นอน การศึกษาในยุคดิจิทัลจึงไม่สามารถหลีกเลี่ยงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้ เทคโนโลยีจึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการ

พัฒนาการเรียนการสอนที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยเสริมทักษะของนักเรียนในด้านต่าง ๆ แต่ยังสร้างโอกาสในการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการของผู้เรียนในแต่ละคน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

1.1) สถานศึกษาควรเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการใช้ข้อมูลสารสนเทศผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และนำข้อมูลสารสนเทศผ่านระบบอินเทอร์เน็ตมาพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการในสถานศึกษาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

1.2) การยกระดับคุณภาพครู พิจารณาจากค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในองค์ประกอบย่อย พบว่า ลำดับความจำเป็นสูงสุดคือด้านการเตรียมสื่อการเรียนรู้และการเผยแพร่ ดังนั้นสถานศึกษาควรให้การสนับสนุนและพัฒนา รองลงมาคือ การด้านการการศึกษาเสริมที่บ้านของนักเรียน ควรมีแนวทางการช่วยเหลือผู้เรียนผ่านความร่วมมือกับผู้ปกครอง พร้อมทั้งควรมีการนิเทศ กำกับและติดตาม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1) ควรมีการวิจัยเชิงสำรวจโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดีด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้อินเทอร์เน็ตหรือเทคโนโลยีเป็นฐานที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และควรศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

2.2) ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะกระบวนการออกแบบการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน ด้วยโปรแกรมพัฒนาในแต่ละขั้นตอนย่อยทั้ง 4 ขั้นตอนเพื่อศึกษาประสิทธิผลของกระบวนการพัฒนาให้เห็นเชิงประจักษ์

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากข้อค้นพบจากการวิจัย คือกระบวนการออกแบบการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านโดยภาพรวมทุกด้าน พบว่า สภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่ายังมีความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบดังกล่าวในสถานศึกษา เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในองค์ประกอบย่อย พบว่า ลำดับความจำเป็นสูงสุดคือด้านการเตรียมสื่อการเรียนรู้และการเผยแพร่ของครู รองลงมาคือ การด้านการการศึกษาเสริมที่บ้านของนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

- จินฉัตร ประโคทัง. (2565). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สมศักดิ์การพิมพ์.
- ฐาปณีย์ โลพันธ์. (2560). *การพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนตามแนวคิดกิจการเพื่อสังคม*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2561). *การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 8). ตักสิลาการพิมพ์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ข้าวฟ่าง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ปกิตตา ปานเกษม. (2565). *การบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กที่ดำรงอยู่ได้ด้วยตนเอง (Stand Alone) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ปัญจรัศม์ ศุภรานนท์. (2566). อนาคตภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566 - 2575). *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ศรีนครินทร์ วิจัย*, 24(2), 153–166.
- Anderson, L. W., & Krathwohl, D. R. (2001). *A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives*. Longman.
- Bawden, D., & Robinson, L. (2009). The dark side of information: Overload, anxiety, and other paradoxes and challenges. *Journal of Information Science*, 35(3), 180-191. <https://doi.org/10.1177/0165551508095787>
- Bergmann, J., & Sams, A. (2012). *Flip your classroom: Reach every student in every class every day*. International Society for Technology in Education.
- Bishop, J. L., & Verleger, M. A. (2013). The flipped classroom: A survey of the research. *Proceedings of the ASEE Annual Conference & Exposition*, 1-18.
- Brown, J. S., & Duguid, P. (2000). *The social life of information*. Harvard Business School Press.
- Bonk, C. J., & Graham, C. R. (2020). *The handbook of blended learning: Global perspectives, local designs*. John Wiley & Sons.
- Clark, R. C., & Mayer, R. E. (2016). *E-learning and the science of instruction: Proven guidelines for consumers and designers of multimedia learning* (4th ed.). John Wiley & Sons.
- Fleming, N. D., & Baume, D. (2019). Learning styles again: VARKing up the right tree!. *Educational Developments*, 20(3), 4–7.

- Gagne, R. M., Wager, W. W., Golas, K. C., & Keller, J. M. (2019). *Principles of instructional design* (5th ed.). Cengage Learning.
- Gannod, G. C., Burge, J. E., & Helmick, M. T. (2008). Using the inverted classroom to teach software engineering. *Proceedings of the 30th International Conference on Software Engineering*, 777-786. <https://doi.org/10.1145/1368088.1368203>
- Greenhow, C., Robelia, B., & Hughes, J. E. (2009). Learning, teaching, and scholarship in a digital age: Web 2.0 and classroom research: What path should we take now?. *Educational Researcher*, 38(4), 246–259.
- Hrastinski, S. (2008). Asynchronous and synchronous e-learning. *Educause Quarterly*, 31(4), 51–55.
- Intaratat, K. (2021). Digital skills scenario of the workforce to promote digital economy in Thailand under & post COVID-19 pandemic. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 10, 116–127.
- Johnson, L., Adams Becker, S., & Cummins, M. (2014). *NMC Horizon Report: 2014 Higher Education Edition*. The New Media Consortium.
- Jones, C., & Pimdee, P. (2017). Innovative ideas: Thailand 4.0 and the fourth industrial revolution. *Asian International Journal of Social Sciences*, 17(1), 4–35.
- Kirschner, P. A., & van Merriënboer, J. J. (2013). Do learners really know best? Urban legends in education. *Educational Psychologist*, 48(3), 169–183.
- Mayer, R. E. (2021). *Multimedia learning* (3rd ed.). Cambridge University Press.
- Reigeluth, C. M., & An, Y. (2020). *Merging the instructional design process with learner-centered theory: The holistic 4D model*. Routledge.
- Ruchiwit, M., Patchotasingh, M., & Phanphairoj, K. (2019). Strategies for creating innovators in Thailand's higher education. *Journal of Medical Education and Curricular Development*, 6, 1-10.
- Rukspollmuang, C. (2016). Adoption of technology in the ASEAN region: Education as a key driver for digital Thailand. In *Selected Papers from the Asian Education Technology Conference*. (9-21). Siam University, Thailand.
- Zhao, Y. (2003). What teachers should know about technology: Perspectives and practices. *Journal of Teacher Education*, 54(6), 415-429. <https://doi.org/10.1177/0022487103259384>

การประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง
The Needs Assessment of Local Wisdom Learning Resources Management
in Basic Educational Schools under the Secondary Educational Service
Area Office Phangnga Phuket Ranong

คณิศร ผู้มีทรัพย์^{1*} ดารณีย์ พยัคฆ์กุล²

Kanisorn Phumisab¹ Daranee Payakkul²

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพายัพ

Education Administration Program Graduate School Payap University

²อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพายัพ

Lecturer of Education Administration Program Graduate School Payap University

*Corresponding author e-mail: lkanisorn2534@gmail.com

(Received: 30 November 2024, Revised: 10 March 2025, Accepted: 16 March 2025)

บทคัดย่อ

การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา โดยเน้นให้สถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้ และเกิดความภาคภูมิใจในความเป็นท้องถิ่น บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินและจัดเรียงอันดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู จำนวน 306 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีการจัดเรียงอันดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคที่มีความตรงเชิงเนื้อหา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.59) ความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 ผลสรุปการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นโดยรวมของการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เท่ากับ $(PNI_{Modified} = 0.066)$ ซึ่งอยู่ระหว่างความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการตรวจสอบและติดตามในกระบวนการทุกขั้นตอน ($PNI_{Modified} = 0.093$) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล ($PNI_{Modified} = 0.084$) และด้านการพัฒนา การออกแบบ และเชื่อมโยงองค์ความรู้ ($PNI_{Modified} = 0.076$) ตามลำดับ และทั้งสามด้านดังกล่าวถือว่าเป็นความต้องการจำเป็นเร่งด่วน

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ; แหล่งเรียนรู้; ภูมิปัญญาท้องถิ่น; สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ABSTRACT

The local wisdom learning resources management in educational schools is essential to effectively manage education to achieve the goals. It emphasizes that educational institutions promote learning using learning resources to maximize the benefits for learning. The enable learners to develop knowledge and pride in their locality. This research aimed to evaluate and prioritize The needs for the management of local wisdom learning resources in basic educational schools. The sample consisted of 306 school administrators and teachers. The Purposive Sampling. The research instrument was a questionnaire, and the data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. The Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) technique was employed to rank the identified needs. There is a tool quality content validity value of ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.59) and was at a high level and reliability value of 0.97. The findings revealed that the overall need for the management of local wisdom learning resources in these schools was at a level requiring significant development ($PNI_{Modified} = 0.066$). When considering individual aspects, the top three prioritized needs were: 1) monitoring and evaluation of all steps of the process ($PNI_{Modified} = 0.093$), 2) supervision, guidance, follow-up, and evaluation ($PNI_{Modified} = 0.084$), and 3) development, design, and integration of knowledge ($PNI_{Modified} = 0.076$). These three aspects were identified as urgent needs requiring immediate attention.

Keywords: Management; Learning Resources; Local Wisdom; Basic Educational Schools

บทนำ

ปัจจุบันสังคมโลกเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน (Disruption world) ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มากมายอย่างไม่คาดคิดส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่มีผลกระทบต่อสังคมอย่างมากมาย อีกทั้งเกิดการเปลี่ยนแปลงต่อสถานะเศรษฐกิจและสังคมในยุคโลกแห่งการพลิกผัน (Chandua and Swapnil, 2020) ในปัจจุบันเป็นยุคสมัยใหม่ที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงยังเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และฐานความรู้ทักษะแห่งอนาคตใหม่ในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น ผู้บริหารทางการศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการองค์กร หรือสถานศึกษาให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามเป้าหมาย ซึ่งการบริหารจัดการองค์กรย่อมมีความเสี่ยงต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ และสมรรถนะโดยมีความสามารถมีความเป็นผู้นำสามารถนำพาองค์กรให้มีความเจริญเติบโตอยู่รอดได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง มีความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2560) แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่

สถานศึกษาต้องนำมาใช้ในการจัดการศึกษาตามที่กำหนดในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ให้สถานศึกษาขับเคลื่อนในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพของคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมการเรียนรู้ โดยการส่งเสริมให้มีการใช้สื่อ แหล่งเรียนรู้ ใช้ประโยชน์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ท้องถิ่นในกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน และชุมชน จนสามารถเพิ่มมูลค่าจากต้นทุนทางปัญญาเหล่านั้นจนก่อให้เกิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ชุมชน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาชาติข้อที่ 3 แนวการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ด้วยวิถีการเรียนรู้ให้เข้มแข็ง โดยกำหนดตัวบ่งชี้ไว้ 3 ข้อ ได้แก่ 1) การบริการวิชาการและสร้างความร่วมมือกับชุมชนให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และสังคมแห่งความรู้ 2) การศึกษา วิจัย สร้างเสริมสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ และกลไกการเรียนรู้ และ 3) การสร้างและการจัดการความรู้ในทุกระดับ ทุกมิติของสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา) คุณภาพของผู้เรียนจะเกิดขึ้นได้นั้นเกิดจากปัจจัยที่สำคัญ คือ การใช้แหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริม สนับสนุน กระบวนการเรียนการสอนซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ จึงได้จัดมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ.2561 ในรูปของผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาและจัดทำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาไว้ 3 มาตรฐานที่สอดคล้องกับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้เพื่อการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย มาตรฐานที่ 1 คุณภาพผู้เรียน ว่าด้วยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ ว่าด้วยเรื่อง จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ และมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ว่าด้วยเรื่อง การใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักทดสอบทางการศึกษา) นั้น

ตามวิสัยทัศน์ที่ว่า “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงบริหารจัดการศึกษาด้วยนวัตกรรม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21” จากที่กล่าวมาข้างต้นเห็นได้ว่า การบริหารจัดการขององค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษา ได้ดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการขับเคลื่อนให้เป็นรูปธรรม และนำไปพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) อีกทั้งสถานศึกษาสามารถบูรณาการแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นกับหลักสูตรสถานศึกษา นำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีการดำเนินกิจกรรมที่สอดคล้องในการให้ความสำคัญของการจัดกิจกรรมมหกรรมการแข่งขันงานศิลปหัตถกรรมนักเรียน ครั้งที่ 72 ปีการศึกษา 2567 ภายใต้สโลแกน “สร้างสรรค์ศิลป์ศาสตร์ ภูมิปัญญาชาติยุคใหม่ นวัตกรรมก้าวไกล พัฒนาไทยสู่สากล” มีวัตถุประสงค์เพื่อให้

นักเรียนได้แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถ ผลสำเร็จของการจัดการศึกษา การเผยแพร่ผลงานด้านการจัดการศึกษาที่เป็นเลิศสู่สายตาสาธารณชน โดยเน้นการส่งเสริม Soft Power ของไทยในกิจกรรมรายการแข่งขันต่าง ๆ ประกอบด้วย สาขาภาพยนตร์ ละคร และซีรีส์ สาขาเกม สาขาอาหาร สาขากีฬามวย สาขาสเปเชียล และสาขาดนตรี เป็นต้น เมื่อศึกษาบริบทดังกล่าว พบว่า ในจังหวัดพังงามีแหล่งเรียนรู้มากมายทั้งแหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ และสิ่งแวดล้อม เป็นห้องเรียนขนาดใหญ่ที่เต็มไปด้วยแหล่งเรียนรู้การท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ อุทยานแห่งชาติ จุดชมวิว ศูนย์การเรียนรู้เกาะพลังงาน และสามารถพัฒนาทักษะอาชีพแก่ผู้เรียนได้ เช่น แหล่งเรียนรู้ธุรกิจโรงแรม วิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชน ปรากฏชาวบ้านการแปรรูปอาหารทะเล กลุ่มแม่บ้านที่สามารถถ่ายทอดความรู้ประเภทบุคคล เป็นต้น แหล่งเรียนรู้ในชุมชนท้องถิ่น เช่น วัด พิพิธภัณฑ์ โบราณสถาน ศูนย์วัฒนธรรม และศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง และด้านวัฒนธรรมประเพณีต่าง ๆ ในชุมชนท้องถิ่น ผลการสำรวจข้อมูลและศึกษาแหล่งเรียนรู้ประเภทต่าง ๆ ในจังหวัดพังงาและบริเวณใกล้เคียงที่ปรากฏในระบบสารสนเทศเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง มีทำเนียบแหล่งเรียนรู้ท้องถิ่นบูรณาการการจัดการเรียนรู้หลักสูตรสถานศึกษาในสังกัดมีแหล่งเรียนรู้ทั้งหมด 36 แห่ง ประกอบด้วย แหล่งเรียนรู้ประเภทพิพิธภัณฑ์ โบราณสถาน ศูนย์ข้อมูล สถานประกอบการ แหล่งกิจกรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น 17 แห่ง (คิดเป็นร้อยละ 47.22) แหล่งเรียนรู้ประเภทธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม 9 แห่ง (คิดเป็นร้อยละ 25.00) แหล่งเรียนรู้ประเภทบุคคล 10 แห่ง (คิดเป็นร้อยละ 27.78) ซึ่งแหล่งเรียนรู้ที่กล่าวมาข้างต้นสามารถนำไปใช้ได้อย่างแท้จริง เป็นโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรสามารถนำแหล่งเรียนรู้เหล่านี้มาจัดทำเป็นแผนเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่ตรงตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีแนวทางในการส่งเสริมการกำกับ ดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามหลักการในการจัดการศึกษา ถือว่าเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี จากการศึกษาบริบทดังกล่าวมายังพบปัญหาของการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษายังขาดคุณภาพในด้านการใช้แหล่งเรียนรู้ ขาดการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล สืบเนื่องมาจากตำแหน่งศึกษานิเทศก์ยังไม่ครบตามอัตรา ขาดการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล จึงส่งผลให้สถานศึกษาดำเนินกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ขาดความต่อเนื่อง อีกทั้งยังขาดการบันทึกสถิติการเข้าใช้บริการแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้มีความชำรุดทรุดโทรมตามกาลเวลา ขาดการบูรณะและไม่มีผู้ดูแลรับผิดชอบ ผู้เรียนไม่มีโอกาสใช้แหล่งเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องงบประมาณที่จัดสรรให้กับแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้มีสภาพที่พร้อมต่อการใช้ศึกษา เช่น ป้ายความรู้ หรือเนื้อหาสาระที่ควรแก่การเพิ่มพูนความรู้ในสถานที่ของแหล่งเรียนรู้เกิดการชำรุดหรือสูญหาย ขาดการดูแลและไม่มีผู้รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประภาภรณ์ มีพรหม (2559) พบว่า โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายแต่มีสภาพไม่เหมาะสม ขาดการดูแลเอาใจใส่ อุปกรณ์ไม่ทันสมัยและมีสภาพไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ การบริหารและจัดการใช้แหล่งเรียนรู้อย่างขาดประสิทธิภาพ เนื่องจาก

งบประมาณไม่เพียงพอ ครูที่รับผิดชอบมีภาระการสอนมาก จึงไม่มีเวลาดูแลรับผิดชอบแหล่งเรียนแต่ละแห่งอย่างเต็มที่ ทำให้ครูและนักเรียนไปใช้แหล่งเรียนรู้ไม่มากเท่าที่ควร

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพให้บรรลุไปตามเป้าหมายทางการศึกษา โดยผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา จึงต้องมีการให้ความสำคัญในการวางแผน ดำเนินการ และเลือกใช้แหล่งเรียนรู้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่สนองต่อการสร้างองค์ความรู้แก่ผู้เรียนที่เหมาะสมตามบริบทของชุมชน ซึ่งการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้เรียน ทักษะการดำรงชีวิตตามวิถีของชุมชน ได้ศึกษาแหล่งเรียนรู้จากสถานที่จริง รวมถึงบุคคล ปรากฏท้องถิ่นในการให้ความรู้และการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ให้มีความรัก ความภาคภูมิใจในภูมิปัญญาของบรรพบุรุษ ตลอดจนสามารถสืบทอด พัฒนาองค์ความรู้ เหล่านั้นให้มีมูลค่าทางอาชีพ และเศรษฐกิจสร้างสรรค์จนสามารถให้บริการแหล่งเรียนรู้ และองค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น วิถีชีวิตของคนในชุมชนและสังคมได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง
2. เพื่อประเมินและจัดเรียงอันดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง

การทบทวนวรรณกรรม

การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีนักวิชาการ นักการศึกษาหลายท่านได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ ดังนี้ กษมาพร ทองเอื้อ (2563) การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้เพื่อสร้างความร่วมมือกับบุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษา ในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำองค์ความรู้ที่มีค่า และเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของชุมชน ซึ่งมีแหล่งที่อยู่ภายในบริเวณเขตพื้นที่บริการของสถานศึกษามาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ได้อย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการทำงานอย่างมีขั้นตอนด้วยวงจรคุณภาพ ในการวางแผนการจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น การวางแผนกลยุทธ์ การดำเนินการ ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น การกำกับติดตาม และส่งเสริมการบริหาร การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม และการพัฒนา การออกแบบ และ

เชื่อมโยงองค์ความรู้จากแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษาและชุมชน ทำให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สามารถดำเนินการด้านการใช้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปัลลัญปาวิชัย (2567) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ 2) ประเภทของแหล่งเรียนรู้ 3) กระบวนการบริหารแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน 4) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และ 5) คุณภาพผู้เรียน ผลการตรวจรูปแบบการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดผ่านเกณฑ์การประเมิน และ Rusli Ismail (2015) ได้กล่าวถึงแนวทางการใช้แหล่งเรียนรู้รูปแบบการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่นสำหรับโรงเรียนมัธยมชั้นนำด้านเทคโนโลยีของประเทศอินโดนีเซีย โดยได้ระบุรูปแบบการใช้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยแบ่งเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้ 1) สถานศึกษา และปราชญ์ชาวบ้านร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ 2) สถานศึกษาเชิญปราชญ์ชาวบ้านเข้ามาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) สถานศึกษานำผู้เรียนไปยังแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ 4) สถานศึกษาดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยครูเป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้

จากการทบทวนทฤษฎีวรรณกรรมดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นฯ ประกอบไปด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) การวางแผน (2) การดำเนินงานตามแผน (3) การส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร (4) การจัดการแหล่งเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ (5) การพัฒนาออกแบบ เชื่อมโยงองค์ความรู้ (6) การเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม (7) การตรวจสอบและติดตามในกระบวนการทุกขั้นตอน และ (8) การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปรต้น

การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยสังเคราะห์องค์ประกอบได้ 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผน
2. ด้านการดำเนินงานตามแผน
3. ด้านการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร
4. ด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้
5. ด้านการพัฒนา ออกแบบ เชื่อมโยงองค์ความรู้
6. ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม
7. ด้านการตรวจสอบและติดตามในกระบวนการทุกขั้นตอน

ตัวแปรตาม

การประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยออกแบบเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เกี่ยวกับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นฯ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 27 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 61 คน และครู จำนวน 1,405 คน ปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้น 1,493 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู ปีการศึกษา 2567 รวมจำนวน 306 คน ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง

3. วิธีการดำเนินการวิจัยและรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์องค์ประกอบตั้งต้นเกี่ยวกับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยกำหนดความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป จึงได้องค์ประกอบที่จะนำมาเป็นตัวแปรที่ศึกษา 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การดำเนินงานตามแผน 3) การส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร 4) การจัดการแหล่งเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ 5) การพัฒนา ออกแบบ และเชื่อมโยงองค์ความรู้ 6) การเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม 7) การตรวจสอบและติดตามในกระบวนการทุกขั้นตอน และ 8) การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล

3.2 ผู้วิจัยสร้าง และตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามฯ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีการคัดเลือกจากผู้มีคุณสมบัติ ประกอบด้วย ผู้มีประสบการณ์ด้านการวิจัย จำนวน 1 คน ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา จำนวน 2 คน ด้านวิจัยและการประเมินผลการศึกษา จำนวน 1 คน และด้านการใช้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 5 คน โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อคำถามของตัวแปร

3.3 ผู้วิจัยตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 จังหวัดพังงา ซึ่งมีบริบทคล้ายกับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง จำนวน 30 ชุด จากนั้นผู้วิจัยนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่นสอดคล้องด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha

Coefficient) โดยแบบสอบถามฯ ฉบับนี้มีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.59) และมีความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.97

3.4 ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมแนบแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานฯ ในรูปแบบออนไลน์

3.5 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูล

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าดัชนีการจัดเรียงอันดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : $PNI_{Modified}$) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$PNI_{Modified} = \frac{I - D}{D}$$

PNI แทน ค่าดัชนีการจัดเรียงอันดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority needs Index)

D แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน (Degree of success)

I แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (Importance)

4.2 สถิติที่ใช้หาค่าคุณภาพเครื่องมือวิจัย ได้แก่ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

ผลการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมของนักวิชาการ นักการศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นฯ จำนวน 54 ฉบับ พบว่า มีตัวแปรด้านการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ 8 ตัวแปรที่มีค่าความถี่สูงสุด โดยกำหนดความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป มี 8 อันดับแรก ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ 8 อันดับแรก

ที่	ตัวแปรด้านการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้	ความถี่ (f)
1.	การวางแผน	19
2.	การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล	17
3.	การส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ และพัฒนาบุคลากร	15
4.	การตรวจสอบและติดตามในกระบวนการทุกขั้นตอน	10
5.	การเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม	10
6.	การดำเนินงานตามแผน	11
7.	การพัฒนา ออกแบบ และเชื่อมโยงองค์ความรู้	9
8.	การจัดการแหล่งเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้	8

จากผลการสังเคราะห์องค์ประกอบตั้งต้นเกี่ยวกับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรที่มีค่าความถี่ 8 อันดับแรก และมีค่าความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป เป็นองค์ประกอบในการพัฒนาแบบสอบถามฯ และนำไปใช้สอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นฯ โดยภาพรวม

องค์ประกอบการบริหารจัดการ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น	สภาพปัจจุบัน (D) (n = 306)			สภาพที่พึงประสงค์ (I) (n = 306)			PNI _{Modified} (I-D)/D (n=306)	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D	ระดับ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ		
1. ด้านการวางแผนการบริหารจัดการ แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.0	0.7	มาก	4.2	0.7	มาก	0.059	6
	3	8		7	5			
2. ด้านการดำเนินงานตามแผน	3.9	0.8	มาก	4.2	0.8	มาก	0.068	4
	6	3		3	0			
3. ด้านการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการพัฒนา บุคลากร	4.5	0.7	มาก	4.6	0.7	มาก	0.028	8
	4	0	ที่สุด	7	4	ที่สุด		
4. ด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้ และการ จัดการเรียนรู้	3.9	0.8	มาก	4.2	0.8	มาก	0.065	5
	6	5		2	1			
5. ด้านการพัฒนา การออกแบบ และ เชื่อมโยงองค์ความรู้	3.9	0.8	มาก	4.2	0.7	มาก	0.076	3
	4	2		4	5			
6. ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเข้า มามีส่วนร่วม	4.4	0.7	มาก	4.6	0.6	มาก	0.047	7
	5	6		6	4	ที่สุด		
7. ด้านการตรวจสอบและติดตามใน กระบวนการทุกขั้นตอน	3.8	0.7	มาก	4.2	0.8	มาก	0.093	1
	7	7		3	2			
8. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และ ประเมินผล	3.9	0.7	มาก	4.2	0.8	มาก	0.084	2
	2	7		5	6			
เฉลี่ยรวม	4.0	0.7	มาก	4.3	0.7	มาก	0.066	
	8	9		5	7			

หมายเหตุ PNI_{Modified} > 0.07 หมายถึง มีความต้องการจำเป็นเร่งด่วน จำเป็นต้องได้รับการแก้ไข

จากตาราง 1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นฯ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.79) เมื่อเรียงลำดับจากการพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นมากที่สุดไปยังน้อยที่สุด ตามลำดับ ดังนี้ ด้านการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.71) รองลงมา คือ ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.76) ด้านการวางแผนการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\bar{X}=4.03$, S.D.=0.78) ด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.85) ด้านการดำเนินงานตามแผน ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.83) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.77) และด้านการตรวจสอบและติดตามในกระบวนการทุกขั้นตอน ($\bar{X}=3.87$, S.D.=0.77) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.77) เมื่อเรียงลำดับจากการพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นมากที่สุดไปยังน้อยที่สุด ตามลำดับ ดังนี้ ด้านการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ($\bar{X}=4.67$, S.D.=0.74) รองลงมา คือ ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.64) ด้านการวางแผนการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.75) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.86) ด้านการพัฒนา การออกแบบ และเชื่อมโยงองค์ความรู้ ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.75) ด้านการตรวจสอบ และติดตามในกระบวนการทุกขั้นตอน ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.82) ด้านการดำเนินงานตามแผน ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.80) และด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.81) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2) ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นฯ เมื่อพิจารณาการจัดเรียงอันดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น พบว่า ในภาพรวมเท่ากับ 0.066 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าที่กำหนด ($PNI_{Modified}=0.000-0.070$) และองค์ประกอบการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นฯ ที่มีค่าน้อยกว่า 0.00-0.07 มีความต้องการจำเป็นในระดับไม่มากนักในการพัฒนา ได้แก่ ด้านการดำเนินงานตามแผน ($PNI_{Modified}=0.068$) ด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{Modified}=0.065$) ด้านการวางแผนการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นฯ ($PNI_{Modified}=0.059$) ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม ($PNI_{Modified}=0.047$) ด้านการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการพัฒนาบุคลากร ($PNI_{Modified}=0.028$) ตามลำดับ ในส่วนขององค์ประกอบการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นฯ ที่มีค่ามากกว่า 0.00-0.07 ถือว่ามีความต้องการจำเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับการพัฒนา ได้แก่ ด้านการตรวจสอบและติดตามในกระบวนการทุกขั้นตอน ($PNI_{Modified}=0.093$) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล ($PNI_{Modified}=0.084$) และด้านการพัฒนา การออกแบบ และเชื่อมโยงองค์ความรู้ ($PNI_{Modified}=0.076$) และทั้งสามด้านดังกล่าวข้างต้นถือว่าเป็นความต้องการจำเป็นเร่งด่วน โดยสถานศึกษามีความต้องการในการพัฒนาระบบการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล เนื่องจาก

การนิเทศถือได้ว่าเป็นมีความจำเป็นในการแก้ปัญหา และสามารถพัฒนาการจัดการศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ กระตุ้นแนวความคิดใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับครูผู้สอน และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้สถานศึกษาให้เกิดความมุ่งมั่นในการตั้งใจทำงาน เพื่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างมีคุณภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งการนิเทศจะเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การจัดเตรียมสื่อและแหล่งเรียนรู้ การอำนวยความสะดวก การพัฒนาครู และการประเมินผลการเรียนการสอน

อภิปรายผล

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น
โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก แสดงว่าปัจจุบันสถานศึกษามีการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยต้นสังกัด ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ความสำคัญในการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น อีกทั้งมีการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม/โครงการ การจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง มีการสร้างความร่วมมือกับชุมชน และสังคมที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของกษมาพร ทองเอื้อ (2563) กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม คือ การที่โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรภายใน และภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและดำเนินการใช้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของสถานศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษาย่อมสร้างโอกาสสู่ความสำเร็จได้เพิ่มมากขึ้นสามารถร่วมกันจัดการองค์ความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นภายในชุมชนอย่างยั่งยืน ซึ่งมีรูปแบบที่เหมาะสมในการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษานั้นจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน **สภาพที่พึงประสงค์** ของการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังและความต้องการในอนาคตของสถานศึกษาที่ควรมีการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในระดับมาก ซึ่งในด้านการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ครูจัดการเรียนรู้ที่นำแหล่งเรียนรู้มาใช้ในการจัดกิจกรรมแก่ผู้เรียน อาจจัดกิจกรรมในรูปแบบการทัศนศึกษา ศึกษาค้นคว้าการเรียนรู้ เช่น ศูนย์การเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น พิพิธภัณฑ์ แหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ เป็นต้น หรือการจัดการอบรมเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยให้ผู้เรียนได้ศึกษาเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้จริงจากสถานที่ หรือตัวบุคคล ปราชญ์ท้องถิ่น ในการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในนี้หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ควรมีการวางแผนการนำนักเรียนไปศึกษาเรียนรู้ ออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยนำแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน โดยสถานศึกษาควรมีการอบรมและฝึกทักษะในด้านต่าง ๆ การเชิญให้บุคคลภายนอกในชุมชน ปราชญ์ท้องถิ่น มาให้ความรู้แก่ผู้เรียนเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร ลามะไ, ทิพาพร สุจारी และพงศ์ธร โพธิ์พลศักดิ์ (2566) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียนในสถานศึกษา ใน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีผลการวิจัย พบว่า สภาพการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของ ภูมิปัญญาท้องถิ่นตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีผลการพัฒนารูปแบบ โดยมี 8 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 2) หลักการ 3) วัตถุประสงค์ 4) เนื้อหา 5) ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นสำรวจและค้นหา ขั้นการสาธิต ขั้นขยายความรู้ และขั้นการวัดและประเมินผล 6) สื่อ/แหล่งเรียนรู้ 7) การวัดและประเมินผล และ 8) เงื่อนไขของการนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้ไปใช้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกษมาพร ทองเอื้อ (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนจัดการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น 2) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ 3) ด้านการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น 4) ด้านการกำกับติดตามและส่งเสริมการบริหาร 5) ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม และ 6) ด้านการพัฒนา การออกแบบและเชื่อมโยงองค์ความรู้จากแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ระหว่างความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาในสามด้าน คือ **การตรวจสอบและติดตามในกระบวนการทุกขั้นตอน** แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษายังขาดการตรวจสอบและติดตามในกระบวนการทุกขั้นตอน ซึ่งการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ การตรวจสอบติดตามนั้นถือว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญเปรียบเสมือนกระจกส่องตน ว่ามีจุดเด่น จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคใดบ้างจากการดำเนินงานหรือกิจกรรมซึ่งบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนต้องมาร่วมกันสะท้อนผลและอภิปรายปัญหาในเชิงสร้างสรรค์ การตรวจสอบและติดตามในทุกกระบวนการจะต้องมีตั้งแต่เริ่มการดำเนินงานหรือกิจกรรม ระหว่างการดำเนินงาน และหลังการดำเนินงาน เพื่อเป็นการตรวจสอบผลลัพธ์ในทุกขั้นตอน หากพบข้อผิดพลาดสามารถแก้ไขได้ทันที และต้องมีการใช้เครื่องมือการเก็บข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมถึงการวิเคราะห์และปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gibbs (1998) การสะท้อนคิดเป็นกระบวนการทางสมองที่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องที่เกี่ยวกับการสะท้อนในลักษณะของวงจรการปฏิบัติที่ต่อเนื่องไว้อย่างหลากหลาย นำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ คือ วงจรการสะท้อน (Reflective Cycle) เนื่องจากเป็นวงจรที่มีโครงสร้างเพื่อการสะท้อนต่อประสบการณ์ หรือสถานการณ์ที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติ ขั้นตอนการสะท้อนคิด ประกอบด้วย บรรยายสภาพการณ์ แสดงความรู้สึกหรือความคิดเห็น การประเมิน การวิเคราะห์ หาข้อสรุป และการวางแผนปฏิบัติ ส่วนค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนการใช้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยมีการทบทวน ปรับปรุง เพิ่มเติมให้เป็นปัจจุบัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวทัน ลาพิงค์ (2562) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องกำหนดผู้รับผิดชอบการตรวจสอบ ติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้ กำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการ และเครื่องมือในการตรวจสอบ ติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้ วิเคราะห์ข้อมูลผลจากการตรวจสอบ และติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้ และการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล ซึ่งสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าเป็นกระบวนการในการพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ ทักษะ

และทัศนคติ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ การนิเทศ กำกับ ติดตาม และ ประเมินผล สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การนิเทศ คือ การจัดการ และให้ คำปรึกษาครูในการพัฒนาปรับปรุงวิธีการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความต้องการ การกำกับ คือ การดูแล และควบคุมการจัดการเรียนการสอนให้ดำเนินไปตามแผนที่กำหนดไว้ การติดตาม คือ การตรวจสอบความ คืบหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน อาจใช้ข้อมูลหรือเครื่องมือที่เหมาะสมในการเก็บข้อมูล และการประเมิน คือ การประเมินผลลัพธ์ของการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อตรวจสอบเป้าหมายว่าบรรลุผลหรือไม่ ใช้การประเมินทั้งใน แบบเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ในการรายงานผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ งานวิจัยของปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2563) กล่าวว่า การนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้ เพื่อให้การ จัดแหล่งเรียนรู้เกิดผลคุ้มค่า ยั่งยืน สถานศึกษานำกระบวนการบริหารคุณภาพตามวงจรเดมมิง (Deming cycle : PDCA) มาใช้ดำเนินการสร้างระบบคุณภาพของการจัดการแหล่งเรียนรู้ โรงเรียนกำหนดให้มี ผู้รับผิดชอบในการนิเทศ ติดตาม และประเมินการพัฒนา และใช้แหล่งการเรียนรู้ มีการแก้ไขปัญหาอุปสรรค ในระหว่างการดำเนินการ มีการประเมิน ทบทวน ปรับปรุง กระบวนการดำเนินการให้เกิดการพัฒนาการ ใช้แหล่งเรียนรู้ กำหนดวิธีการและเครื่องมือประเมินผลการดำเนินการ สร้าง พัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้ วิเคราะห์ผลการประเมินพร้อมทั้งจัดทำรายงานสรุปผลการประเมิน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นฯ เพื่อเป็นแนวทางใน การส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้กับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นๆ เช่น สถานศึกษาที่เป็น ศูนย์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร.) สถานศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) สถานศึกษาของ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) และหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา

1.2 หน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานในระดับภาคนโยบาย สามารถนำรูปแบบการบริหารจัดการ แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นฯ ใน 8 องค์ประกอบข้างต้นไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบการบริหารจัดการ แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์และสอดคล้องกับสภาพบริบทของแต่ละสถานศึกษา

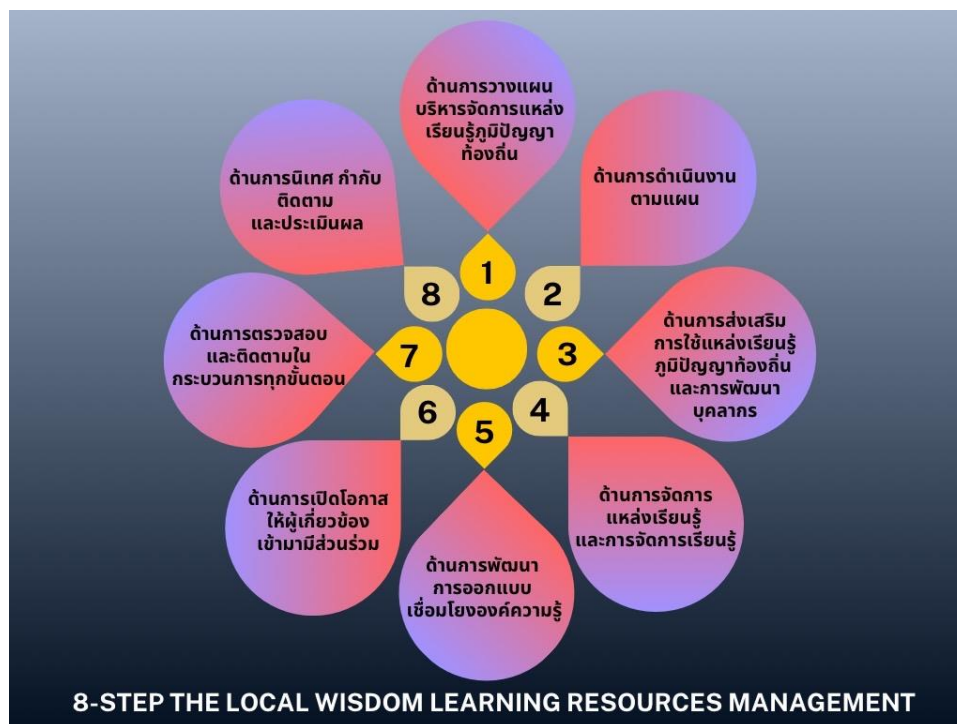
2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นฯ เพื่อเปรียบเทียบ สภาพก่อน และหลังการนำรูปแบบไปใช้ในสถานศึกษา เพื่อนำมาพัฒนารูปแบบให้สมบูรณ์มากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ได้รับทุนสนับสนุนดุชนิพนธ์ของนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยพายัพ ประจำปี การศึกษา 2566

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ภูเก็ต หนอง

จากภาพข้างต้น รูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น มี 8 องค์ประกอบ ประกอบด้วย (1) การวางแผน (2) การดำเนินงานตามแผน (3) การส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ และพัฒนาบุคลากร (4) การจัดการแหล่งเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ (5) การพัฒนา ออกแบบ และเชื่อมโยงองค์ความรู้ (6) การเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม (7) การตรวจสอบและติดตามในกระบวนการทุกขั้นตอน และ (8) การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล ซึ่งได้มีการสังเคราะห์มาจากนักวิชาการ และนักการศึกษา โดยองค์ความรู้ใหม่จากบทความ สามารถเป็นแนวทางส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นนั้นให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน ต่อสถานศึกษา เปิดโอกาสในทุกภาคส่วนร่วมกันวิเคราะห์สภาพความพร้อม วางแผน ทบทวนปรับปรุงในการใช้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งสามารถนำไปปรับใช้กับสถานศึกษาได้

เอกสารอ้างอิง

กษมาพร ทองเอื้อ. (2564). การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 11(2), 153-154.

- _____. (2563). การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5). สุวีริยาสาส์น.
- ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2563). การจัดการห้องเรียนและแหล่งเรียนรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 5). มินเซอร์วิส ซัพพลาย.
- ประภาภรณ์ มีพรหม. (2559). การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนบ้านข้าพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปิลันท์ ปาวิชัย. (2567). รูปแบบการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ไพฑูรย์ สีนารถน์. (2560). ความเป็นผู้นำทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัฒน์ ลาพิงค์. (2562). การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ตามศาสตร์พระราชา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชาท). วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สุภาพร ลามะไห, ทิพาพร สุจารี และพงษ์ศร โพธิ์พลศักดิ์. (2566). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพของผู้เรียนในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3(3), 381-382.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2560-พ.ศ.2579. พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษขั้นพื้นฐาน, สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2561). แนวทางการประเมินคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษขั้นพื้นฐาน การศึกษาพิเศษ. ชุมชนสหกรณ์ทางการเกษตรแห่งประเทศไทย.
- Chandua S.R. and Swapnil Chandu G.S. (2020). Understanding and Extrapolation of Disruption for Engineering Education Principles and Problems. *Journal of Procedia Computer Science*, 172(1), 1066-1076.
- Gibbs, G. (1998). *Learning by Doing: A Guide to Teaching and Learning Methods*. Oxford Further Education Unit.

Rusli Ismail. (2015). The Effective Leadership Model with Local Wisdom for Principal's State Technology High Schools in Sulawesi Indonesia. *International Journal of Academic Research*, 7(1), 69-75.

แนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Effectiveness Academic Administration Guidelines of Rajaprachanukroh Schools in the Northeast

จักรีวุฒิ สมอมอบ^{1*} ชัยยนต์ เพาพาน

Chakkriwut Samomop¹ Chaiyon Paopan²

¹นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

A Master's Student, Educational Administration Program, Roi Et Rajabhat University

²อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

Lecturer, Faculty of Education and Human Development, Roi Et Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: Chakkriwut2537@phosai.ac.th

(Received: 1 March 2025, Revised: 17 March 2025, Accepted: 19 March 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาองค์ประกอบแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น 3) ศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล การวิจัยมี 3 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล จากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและประเมินความเหมาะสมและยืนยันองค์ประกอบ ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น จากกลุ่มตัวอย่าง 267 คน ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล กระบวนการบริหารงานวิชาการ ประสิทธิภาพจากการบริหารงานวิชาการ การประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพพึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นเรียงลำดับดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล กระบวนการบริหารงานวิชาการ ประสิทธิภาพจากการบริหารงานวิชาการ 3) ศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ งบประมาณและทรัพยากร การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในโรงเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการ ความรู้ ทักษะและเจตคติของครู กระบวนการบริหารงานวิชาการ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ขั้นวางแผน ขั้นปฏิบัติตามแผน ขั้นตรวจสอบและประเมินผล ประสิทธิภาพจากการบริหารงานวิชาการ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนาการ

บริหารงานวิชาการ ครูมีความพึงพอใจ นักเรียนมีเจตคติทางบวก นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล; แนวทางการบริหาร;
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์

ABSTRACT

This research aims to 1) study the components of effectiveness academic administration guidelines, 2) study the current status, desired status, and necessary needs, and 3) study the effectiveness academic administration guidelines. The research consists of 3 phases: Phase 1 studies the components of effectiveness academic administration guidelines from documents and related research, and assesses the appropriateness and confirms the components. Phase 2 studies the current status, desired status, and necessary needs from a sample of 267 people. Phase 3 studies the effectiveness academic administration guidelines through focus group discussions and assesses the appropriateness and feasibility. The research results show that 1) the components of effectiveness academic administration guidelines consist of factors affecting effectiveness academic administration, academic administration process, and effectiveness of academic administration. The assessment of appropriateness is at the highest level. 2) The overall current status is at a moderate level, and the desired status is at the highest level. The necessary needs are ranked as follows: Factors affecting effectiveness academic administration, academic administration process, and effectiveness of academic administration. 3) Study the effective academic administration guidelines as follows: There are 5 factors affecting effectiveness academic administration: budget and resources, parental and community participation, and school environment and atmosphere. Academic leadership, knowledge, skills and attitudes of teachers. The academic administration process has 3 components: planning stage, plan implementation stage, inspection and evaluation stage. Effectiveness from academic administration has 4 components: development of academic administration, teachers are satisfied, students have positive attitudes, students have high academic achievement, assessment of appropriateness and feasibility is at the highest level for every component.

KEYWORD: Effectiveness Academic Administration; Management Guidelines;
Rajaprachanukroh School

บทนำ

ด้วยกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ในด้านวิทยาการทางเทคโนโลยี ทำให้แต่ละประเทศไม่สามารถปิดตัวอยู่โดยลำพังต้องร่วมมือและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารกันมากขึ้น เพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ในสังคมปัจจุบัน นอกจากนั้นยังต้องเผชิญกับวิกฤตการณ์ในเรื่องความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อม อุบัติภัยต่างๆ ส่งผลกระทบรุนแรงต่อมนุษย์โดยทั่วไป ทำให้แต่ละประเทศต้องมีการเตรียมพร้อมคนรุ่นใหม่ที่มีทักษะและความสามารถในการปรับตัว ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญในการดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ มีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี เหมาะสมและพอเพียงสอดคล้องกับปฏิญญาว่าด้วยการจัดการศึกษาขององค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) ที่ว่าการจัดการศึกษาให้คนในชาติเป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม คุณธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ทำให้หลายประเทศต้องปฏิรูปการศึกษา ต้องพัฒนาบุคลากรในประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) การจัดการศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพที่พึงประสงค์ และมีความรู้ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา มีทักษะชีวิต มีความสามารถทางเทคโนโลยี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) อย่างไรก็ตาม การจัดการศึกษาของไทยยังมีปัญหาและอุปสรรค จากการสรุปผลคุณภาพผู้เรียนของแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ.2566-2570) ส่วนใหญ่จะอยู่ในสถานศึกษาที่ยังมีปัญหาด้านคุณภาพและมาตรฐาน ที่กลุ่มเด็กวัยเรียนของไทยมีเชาว์ปัญญา (IQ) ที่ต่ำกว่าค่ากลางมาตรฐานสากล ขณะที่ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) มีคะแนนเฉลี่ยที่ต่ำกว่าระดับปกติ และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) ส่วนใหญ่ได้คะแนนไม่ถึงร้อยละ 50 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) จึงเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะต้องสร้างคุณภาพผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการให้สูงขึ้น

สถานศึกษาต้องมีการบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามหลักการมากที่สุด ซึ่งการดำเนินการตามแนวคิดการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สามารถนำมาใช้กับการบริหารงานวิชาการได้เป็นอย่างดี การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลเป็นความสำเร็จจากการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถานศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของปรัชญา หลักการ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนารอบด้านอย่างเต็มศักยภาพ ด้วยการเลือกสรรวิธีการที่เหมาะสมโดยอาศัยปัจจัยด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านคน ด้านงบประมาณ ด้านสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมไปถึงเทคนิคการบริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (นิรัชกร ทองน้อย, 2556) ล้วนแต่เป็นส่วนที่มุ่งให้เกิดผลสำเร็จในการบริหารงานวิชาการตามขอบข่ายของงาน เช่น งานด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร งานด้านการจัดการเรียนการสอน งานด้านการวัดผลการประเมินผลการเรียน งานด้านนิเทศภายในสถานศึกษาและงานด้านประกันคุณภาพการศึกษา โดยความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการนั้น ต้องกำหนดทุกนโยบายและจะต้องสนองตอบเป้าหมายอันเป็นหนึ่งเดียวของสถานศึกษา ตลอดทั้งต้องมีกระบวนการวางแผนที่มี

ประสิทธิภาพจนมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ (ปัญญา พรหมบุตร, 2552) เช่น ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีทัศนคติทางบวก สาธารณปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ เป็นคนดีและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด และใช้ทรัพยากรในการบริหารจัดการ อย่างคุ้มค่า (ปัญญา จันทะพันธ์, 2556)

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ แม้ว่าจะมีการกิจหลักในการให้บริการด้านวิชาการ วิชาชีพแก่ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีการดำเนินการพัฒนาให้มีความเข้มแข็งในด้านการบริหารงานวิชาการให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ มีคุณภาพและประสิทธิภาพควบคู่กันไป แต่ผลการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ยังประสบปัญหาด้านงานการบริหารงานวิชาการ เนื่องจากนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนค่อนข้างต่ำ เห็นได้จากในปีการศึกษา 2566 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 28 จังหวัดยโสธร ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่าใน 4 วิชา คือ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ มีเพียงวิชาภาษาไทยวิชาเดียวเท่านั้นที่มีค่าเฉลี่ยเกิน 50 คะแนน (50.73) โดยรวมถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่น่าพอใจ และจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น ซึ่งอาจเป็นเพราะโรงเรียนยังขาดความพร้อมทางด้านปัจจัย เช่น มีครูครบชั้นแต่สอนไม่ตรงเอก ทำให้ขาดทักษะเฉพาะด้านในด้านการบริหารงานวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นงานด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการ (สัญญา แสนทวีสุข, 2559)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจเรื่องแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจากผู้วิจัยเห็นถึงปัญหาของการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา และการบริหารงานวิชาการเองเป็นงานที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่จะต้องอาศัยกระบวนการการบริหารงานที่มีความเป็นระบบ จึงจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผล การช่วยเหลือส่งเสริม สนับสนุนให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน รวมทั้งได้แนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล เพื่อให้สถานศึกษาได้นำไปใช้ในการบริหารงานวิชาการ และสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิผลและเป็นรูปธรรมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล

2. สร้างแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล โดยศึกษา แนวคิด ทฤษฎี ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสร้างแบบประเมินรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

3. การประเมินความเหมาะสมและยืนยันองค์ประกอบแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่รวบรวมมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ นำผลที่ได้มาใช้ในการประกอบการสร้างแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2566 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนทั้งหมด 597 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 44 คน และครูผู้สอน 553 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 267 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 39 คน และครูผู้สอน 228 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบเคียงกับตารางของ Krejcie & Morgan (1970) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประเภทเครื่องมือ

เครื่องมือมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม จำแนกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล

2.2.2 ศึกษารายละเอียดและปรับปรุงองค์ประกอบของแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล ในการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อนำมาสร้างข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

2.2.3 นำแบบสอบถามส่งให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้องเท่ากับหรือมากกว่า 0.5 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ และนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) ได้เท่ากับ 1 ทุกข้อ

2.2.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาความเชื่อมั่นกับโรงเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยใช้สัมประสิทธิ์ Alpha Coefficient ตามวิธีของ Cronbach โดยแบบสอบถามควรมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจำนวน 2 ชุด ชุดที่ 1 ได้ค่าความเชื่อมั่นของสภาพปัจจุบัน 0.959 ชุดที่ 2 ได้ค่าความเชื่อมั่นของสภาพที่พึงประสงค์ 0.855

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

3.2 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. วิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล

กำหนดค่าความต้องการจำเป็นตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) มีสูตรดังนี้

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

เมื่อ $PNI_{Modified}$ แทน ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำเนินการดังนี้

1. การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

1.1 ยกร่างแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำไปสร้างเครื่องมือการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

1.2 หัวข้อแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบไปด้วย

1.2.1 หลักการและเหตุผล

1.2.2 วัตถุประสงค์

1.2.3 เนื้อหาของแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยประมวลผลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) สรุปเป็นแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล

3. ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล โดยสร้างเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 3 คน

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

4.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

1. องค์ประกอบแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล กระบวนการบริหารงานวิชาการ และประสิทธิผลจากการบริหารงานวิชาการ ผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความเหมาะสมองค์ประกอบแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม
1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล	4.80	.447	มากที่สุด
2. กระบวนการบริหารงานวิชาการ	4.80	.447	มากที่สุด
3. ประสิทธิภาพจากการบริหารงานวิชาการ	4.57	.669	มากที่สุด
รวม	4.72	.513	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ความเหมาะสมขององค์ประกอบแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย เป็นต้นี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล กระบวนการบริหารงานวิชาการ และประสิทธิภาพจากการบริหารงานวิชาการ

2. สภาพปัจจุบันของแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประสิทธิภาพจากการบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือ กระบวนการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประสิทธิภาพจากการบริหารงานวิชาการ รองลงมา คือ กระบวนการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล ความต้องการจำเป็นของของแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล รองลงมา คือ กระบวนการบริหารงานวิชาการ และประสิทธิภาพจากการบริหารงานวิชาการ รายละเอียดดังนี้

2.1 การวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	N = 267	
	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	130	48.70
หญิง	137	51.30
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	39	14.60

รายการ	N = 267	
	ความถี่	ร้อยละ
ครูผู้สอน	228	85.40
รวม	267	100
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	47	17.60
5-10 ปี	142	53.20
11-20 ปี	72	27
21 ปีขึ้นไป	6	2.20
รวม	267	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 267 คน เมื่อพิจารณาเพศ เป็นชาย 130 คน คิดเป็นร้อยละ 48.70 เพศหญิง 137 คน คิดเป็นร้อยละ 51.30 สถานภาพตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 14.60 ครูผู้สอน จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 85.40 และประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 53.20 ระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 27 และ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20

2.2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความสำคัญความต้องการจำเป็นแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความสำคัญความต้องการจำเป็นแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

แนวทางการบริหารงาน วิชาการที่มีประสิทธิผล	สภาพปัจจุบัน		สภาพ ที่พึงประสงค์		PNI _{Modified}	ลำดับ ความต้องการ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน วิชาการที่มีประสิทธิผล	3.16	.413	4.71	.229	0.49	1
2. กระบวนการบริหารงาน วิชาการ	3.21	.536	4.73	.278	0.47	2
3. ประสิทธิภาพจากการบริหารงาน วิชาการ	3.25	.565	4.79	.239	0.47	3
รวม	3.20	.417	4.74	.157	0.48	

จากตารางที่ 3 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประสิทธิภาพจากการบริหารงานวิชาการ กระบวนการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประสิทธิภาพจากการบริหารงานวิชาการ กระบวนการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล ความสำคัญความต้องการจำเป็นโดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.48 พิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล กระบวนการบริหารงานวิชาการ และประสิทธิผลจากการบริหารงานวิชาการ

3. การศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบไปด้วย 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล มี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ งบประมาณและทรัพยากร การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในโรงเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการ และ ความรู้ ทักษะ และเจตคติของครู 2) กระบวนการบริหารงานวิชาการ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ขั้นตอนวางแผน ขั้นปฏิบัติตามแผน และ ขั้นตรวจสอบและประเมินผล 3) ประสิทธิภาพจากการบริหารงานวิชาการ มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ครูมีความพึงพอใจ นักเรียนมีเจตคติทางบวก และ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

แนวทางการบริหารงานวิชาการที่มี ประสิทธิผล	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการที่มี ประสิทธิผล	4.77	.200	มากที่สุด	5	.000	มากที่สุด
2. กระบวนการบริหารงานวิชาการ	4.54	.505	มากที่สุด	5	.000	มากที่สุด
3. ประสิทธิภาพจากการบริหารงานวิชาการ	4.84	.262	มากที่สุด	5	.000	มากที่สุด
รวม	4.74	.257	มากที่สุด	5	.000	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า ความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมมีความเหมาะสมมากที่สุด องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านประสิทธิภาพจากการบริหารงานวิชาการ รองลงมา คือ ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านกระบวนการบริหารงานวิชาการ ความเป็นไปได้

ของแนวทางทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ

อภิปรายผล

1. องค์ประกอบแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้ววิเคราะห์สังเคราะห์ออกมาได้ องค์ประกอบของแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล 3 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล กระบวนการบริหารงานวิชาการ และประสิทธิผลจากการบริหารงานวิชาการ และได้นำองค์ประกอบแต่ละด้านมาประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ประเมินความเหมาะสม ซึ่งผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริดา สายมายา (2565) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนในโครงการ “การพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารตามพระราชดำริ สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี” (โรงเรียน กพด.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียน กพด. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ กระบวนการบริหารงานวิชาการ และผลของการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล 2) แบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียน กพด. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.1 สภาพปัจจุบันของแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องมาจากการวางแผนในการบริหารงบประมาณและทรัพยากรที่จะต้องมีความชัดเจนเป็นไปตามบริบทของสถานศึกษา ต้องคำนึงถึงความประหยัดแต่เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานวิชาการ ผู้ปกครองและชุมชนที่ยังมีบทบาทที่ไม่ชัดเจนในการร่วมวางแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ไม่เอื้ออำนวยให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ ไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ไม่ตอบสนองบริบทของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ความรู้ ทักษะและเจตคติของครูที่มุ่งเน้นภาระงานที่นอกเหนือจากงานวิชาการ ส่งผลให้ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Srgiovanni (1991) ได้ศึกษาลักษณะสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลว่าควรมีองค์ประกอบ 1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) มีแผนงานทางวิชาการที่ดี 3) จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 4) มี

บรรยากาศสถานศึกษาในทางบวก 5) ส่งเสริมความมี ปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม 6) มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง 7) ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 8) ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 9) ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม ด้านกระบวนการบริหารงานวิชาการ สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องมาจากกระบวนการที่มีการกำหนดเป้าหมายที่ไม่ชัดเจน กำหนดบทบาทผู้รับผิดชอบงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ หรือมีภาระงานที่มากเกินไป การปฏิบัติตามแผนที่ขาดการสอดประสานระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากรที่มีความชัดเจน ขาดการสะท้อนผลการประเมินทางวิชาการที่จะทำให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรเกิดการรับรู้และวางแผนปรับปรุงพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Backer (2001) ได้ศึกษาสภาพปัญหาของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐมิชิแกน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการนั้น ผู้บริหารประสบปัญหาามากที่สุดในเรื่อง การจัดบุคลากรสำหรับงานต่างๆ มากที่สุด รองลงมาคือปัญหาการนิเทศการศึกษาและที่ประสบปัญหามากที่สุด คือ ด้านการวัดและประเมินผล ด้านประสิทธิผลจากการบริหารงานวิชาการ สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องมาจากในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการยังขาดความชัดเจนในเรื่องการกำหนดเป้าหมาย การจัดสรรทรัพยากรทางการบริหารงานวิชาการ ครูขาดแรงจูงใจในงานวิชาการ มีภาระงานที่มากเกินไปจนความจำเป็น ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ผู้เรียนขาดแรงจูงใจทัศนคติต่อการเรียนรู้ที่ไม่เหมาะสม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ McCarthy (1971) ได้ศึกษาบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐนิวเจอร์ซีย์ พบว่า ผู้บริหารและผู้ช่วยฝ่ายวิชาการมีความคิดเห็นแตกต่างกลับกลุ่มครู เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านวิชาการและความรับผิดชอบในการตัดสินใจของคณะกรรมการทุกกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นตรงกันว่าผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทในการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

2.2 สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณารายองค์ประกอบด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการบริหารงบประมาณและทรัพยากรที่จะต้องชัดเจนเป็นไปตามบริบทของสถานศึกษา คำนึงถึงความประหยัดแต่เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานวิชาการ ผู้ปกครองและชุมชนที่ต้องเข้ามามีส่วนร่วมวางแผนพัฒนาสถานศึกษา การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศต้องเอื้ออำนวยให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่ตอบสนองบริบทของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ความรู้ ทักษะและเจตคติของครูที่ควรมุ่งเน้นภาระงานด้านวิชาการเป็นหลัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Aghte (1980) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้บทบาทและหน้าที่ครูใหญ่และครูในงานวิชาการ ผลงานวิจัยพบว่า ครูใหญ่และครูยอมรับว่างานปรับปรุงการเรียนการสอนต้องทำเป็นคณะ โดยให้ทุกคนมีความรับผิดชอบร่วมกัน ครูใหญ่ทำหน้าที่บริหารงานอื่นๆ มากเกินไปควรให้ความสำคัญในการนิเทศการศึกษาให้มากยิ่งขึ้นครูใหญ่และครูมีความคิดเห็นว่าโครงการสอนของอำเภอมีอิทธิพลต่อการใช้หลักสูตรในโรงเรียน นวัตกรรมและเทคโนโลยี มีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงบทบาทของครูใหญ่จากผู้สั่งการมาเป็นผู้ประสานและมีการทำงานเป็นคณะมากยิ่งขึ้น ด้านกระบวนการบริหารงานวิชาการ สภาพที่พึงประสงค์อยู่ใน

บริหารงานวิชาการ พบว่า ครูมีความพึงพอใจ มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารมีเป้าหมายที่เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และมีความเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองด้านทักษะการจัดการเรียนการสอน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย จะส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจ และส่งผลให้ผู้บริหารเกิดความพึงพอใจเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chester (2006) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารการศึกษาทั่วประเทศของสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางที่ทำให้การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารมีประสิทธิภาพสูง เนื่องมาจากการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายวิธี อบรมปรับปรุงการจัดกิจกรรมการสอนในที่ประชุม จัดให้มีการปฐมนิเทศครูใหม่ วิจารณ์งานของครู

3. ศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง และได้นำมาวิเคราะห์สังเคราะห์องค์ประกอบของแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล ได้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) ปัจจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ 2) กระบวนการบริหารงานวิชาการ 3) ประสิทธิผลจากการบริหารงานวิชาการ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะองค์ประกอบของแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลได้ผ่านการประเมินความเหมาะสมและยืนยันองค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ผู้วิจัยได้มีการสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด มีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ได้รับการเสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นทั้งผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ได้แนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภากรณ์ สร้อยคำ (2560) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของชวลลักษ์ รัตนภักทรกุล (2559) ที่ศึกษารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาทำให้ทราบองค์ประกอบของแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการศึกษาและดำเนินการตามองค์ประกอบของแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล ทั้ง 3 องค์ประกอบ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

1.2 จากผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านปัจจัยที่ส่งต่อการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล พบว่า องค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ งบประมาณและทรัพยากร ซึ่งผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญในการกำหนดและวางแผนนโยบายตลอดจนการดำเนินการต่างๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการศึกษา และองค์ประกอบอื่นๆ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นไป

2. ข้อเสนอสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยนำองค์ประกอบจากผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

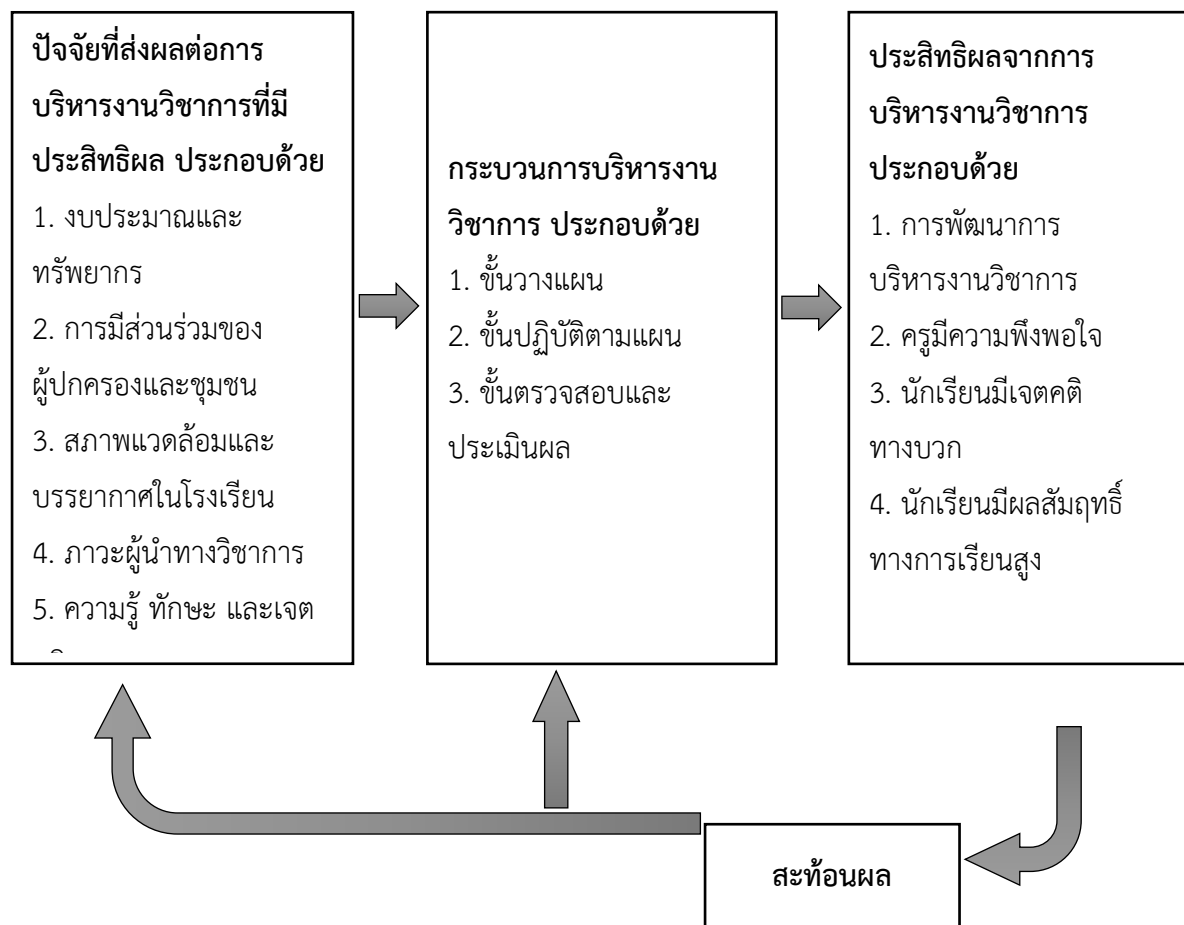
2.2 ควรศึกษาบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ ความช่วยเหลือ ความร่วมมือและกำลังใจอย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยนต์ เพาพาน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้เมตตา ให้นำแนวคิด ให้คำแนะนำ และตรวจสอบความถูกต้องด้วยความเอาใจใส่ด้วยดีตลอดเวลา ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาในการพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ และตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือการวิจัยอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัย สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ซึ่งเป็นบุคคลต้นแบบที่ดี ที่ได้ให้กำเนิดชีวิตอันมีค่า ให้ความช่วยเหลือในทุกเรื่องและให้สิ่งที่ดีที่สุดแก่ผู้วิจัยเสมอมา

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยพบองค์ความรู้ใหม่ของแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 แนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล*. สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ชวัลลักษณ์ รัตนัทกุล. (2559). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารราชพฤกษ์*, 14(3), 57-64.
- นิรัชกร ทองน้อย. (2556). *การพัฒนาระบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- นุชเรศ คำดีบุญ. (2564). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 4. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต ร้อยเอ็ด*, 11(1): 163-175.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.
- ปริญญา จันทะพันธ์. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- ปัญญา พรหมบุตร. (2552). *ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี*.
- ระเบียบ สุวรรณมาโจ. (2562). สภาพปัญหาและประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*, 8(30): 84-95.
- วิภาพร สร้อยคำ. (2560). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2566). *รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2566*.
<https://newonetestresult.niets.or.th>.
- สัญญา แสนทวีสุข. (2559). *สภาพและปัญหาการบริหารงานโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์*, 1(1), 3-5.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ.2566-2570)*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สิริดา สายมยา. (2565). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนในโครงการ “การพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารตามพระราชดำริ สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้ากรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี” (โรงเรียน กพด.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วารสารการพัฒนารับรู้สมัยใหม่*, 8(7), 51-72.
- Aghte, R.R. (1980). The Elementary Principal's Perception of Their Own and Teacher Role in Curriculum Decision Making. *Dissertation Abstracts International*, 24(3), 5634-A.
- Backer, L. (2001). State Problem of Academic Administration in Primary School. *Dissertation Abstracts International*, 6(4), 4243-A.
- Chester, N.M. (2006). *An Introduction to School Administration: Selected Reading*. Mcmillan.

- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.
Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- McCarthy, W.M. (1971). The Role of the Secondary School Principal in New Jersey.
Dissertation Abstracts International, 32(2), 705A.
- Sergiovanni, T.J. (1991). *The Principal Ship: A Reflective Practice Perspective*. Allyn and Bacon.

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร
โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายการศึกษาแม่สาย-เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

School administrators skills in the digital era affecting the effectiveness
of school administration in network group Mae sai- wiang phang kham
under the office of Chiang rai primary education al service area office 3

เสาวลักษณ์ น้อยบุญตัน¹ ธารรัตน์ มาลัยเถาว์^{2*}

Saowalak Noibuntan¹ Thararat Malaithao^{2*}

¹สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา

Department of Educational Administrations, Chiang Rai Campus, University of Phayao, Thailand

²สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา

Department of Educational Administrations, Chiang Rai Campus, University of Phayao, Thailand

*Corresponding author e-mail: thararat.ma@up.ac.th

(Received: 18 March 2025, Revised: 2 May 2025, Accepted: 5 May 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู และ3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 18 คน และครู จำนวน 147 คน รวมทั้งสิ้น 165 เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะทางเทคโนโลยี รองลงมาคือ ทักษะผู้นำเป็นวิศวกรรมา ค่าเฉลี่ยเท่ากับทักษะการบริหารจัดการองค์กรดิจิทัล และ ทักษะพลเมืองดิจิทัล เป็นทักษะที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2) ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณารายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการช่วยเหลือผู้เรียน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการศึกษา รองลงมาคือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อม และความปลอดภัยในสถานศึกษา และด้านการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน อยู่ระดับสูง พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ทักษะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำทางวิชาการ การพัฒนา และแผนงานเสริมสร้างศักยภาพครู 4) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ที่

นำมาวิเคราะห์ พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่ตัวแปรมีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือทักษะผู้นำเชิงนวัตกรรม ทักษะการบริหารจัดการองค์กรดิจิทัล และทักษะทางเทคโนโลยี

คำสำคัญ: ทักษะ; ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the level of school administrators' digital era skills according to the opinions of school administrators and teachers, 2) to study school management effectiveness according to the opinions of school administrators and teachers, and 3) to create a prediction equation of school administrators' digital era skills that affect school management effectiveness. The sample group used in this research consisted of 18 school administrators and 147 teachers, totaling 165 respondents. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis. The research findings revealed that: 1) School administrators' digital era skills were at a high level. The highest mean was technological skills, followed by engineering leadership skills, digital organization management skills, and digital citizenship skills, which had the lowest mean. 2) School management effectiveness had a mean at the highest level. When considering each aspect, the highest mean was student support and building cooperation networks for educational development, followed by environmental management and safety in schools, and systematic administration, respectively. 3) The relationship between school administrators' digital era skills affecting school management effectiveness was at a high level. The pair with the highest correlation was innovative leadership skills correlating with academic leadership, development, and teacher capacity building plans. 4) From the analysis of school administrators' digital era skills, three aspects were found to be the best predictors: innovative leadership skills, digital organization management skills, and technological skills.

Keyword: Skills; School Administrators' Skills in the Digital Age

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็วด้านวิทยาการของโลกซึ่งมีผลกระทบต่อวิถีชีวิตและวัฒนธรรมความเป็นอยู่ทุกชาติทุกภาษารวมทั้งประเทศไทย ประเทศไทยจึงมีความจำเป็นที่ต้องปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ซึ่งใช้คำว่า “ยุคดิจิทัล” โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับตัวให้เข้ากับโลกแห่งความรู้ที่ใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมถึงการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจุบันเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อชีวิตประจำวันในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการเดินทาง การสื่อสาร หรือการศึกษา ซึ่งล้วนช่วยเพิ่มความสะดวกสบายและตอบสนองความต้องการในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (จิณณวัตร ปะโคพัง, 2561) การจัดการศึกษาของชาติเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องพิจารณาและพัฒนาไปให้ถึง นั่นคือทักษะของเยาวชน ครู รวมทั้งผู้บริหารของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นโลกยุคดิจิทัลที่ทุกคนต้องเรียนรู้ตลอดชีวิตให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562 หมวด 1 บททั่วไปว่าด้วยความมุ่งหมาย และหลักการ มาตรา 6 บัญญัติไว้ว่า การจัดการศึกษาควรมุ่งเน้นพัฒนาคนไทยให้มีความสมบูรณ์ในทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุขและหมวด 5 ว่าด้วยการบริหารและการจัดการศึกษา ส่วนที่ 1 การบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ มาตรา 36 บัญญัติไว้ว่า ให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญา มีสถานะเป็นนิติบุคคล โดยสามารถจัดตั้งในรูปแบบส่วนราชการหรือหน่วยงานในกำกับของรัฐ ยกเว้นสถานศึกษาเฉพาะทางตามมาตรา 21 จะไม่ได้ครอบคลุมอยู่ในบทบัญญัตินี้ สำหรับสถานศึกษาที่เข้าเกณฑ์ดังกล่าว จะมีสิทธิ์ดำเนินการด้วยความเป็นอิสระ สามารถพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการของตนเองได้อย่างคล่องตัวภายใต้เสรีภาพทางวิชาการ ทั้งนี้ยังคงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษา ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งสถานศึกษานั้น ๆ (ราชกิจจานุเบกษา, 2562) การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมต่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 หรือยุคดิจิทัลนี้ ทำให้คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงไป ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์เชิงบริหารที่เน้นการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงในหลากหลายด้านของโลกซึ่งอาจเกิดขึ้นในอนาคต เป็นปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทอย่างมากในการเสริมสร้างคุณภาพของกิจกรรมการเรียนการสอน โดยสิ่งนี้ขึ้นอยู่กับบทบาทและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ (โยธิน นิลคช, 2561)

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา งานบริหารใน 4 ฝ่ายหลัก ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 (2545) มาตรา 39 กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง อย่างไรก็ตาม การบริหารในยุคดิจิทัลต้องการทักษะเพิ่มเติมจากการบริหารแบบเดิม ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่คิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นนักสื่อสารที่ดี พัฒนาตนเอง เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ มีศักยภาพด้านเทคโนโลยี และเป็นผู้นำ

การเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล(โยธิน นิลช , 2561) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ถือว่ามีความสำคัญสำหรับผู้นำยุคใหม่เพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้บริหารที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้บริหารยุคใหม่เป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และสามารถมองโลกได้หลายมิติ สามารถเชื่อมโยงบูรณาการสิ่งต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานภายในองค์กรได้อย่างชาญฉลาด (ปทุมรัตน์ สีรูป ,2560)

ประสิทธิผลในการบริหารงานของโรงเรียนหรือความสำเร็จในการจัดการศึกษาในโรงเรียนถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาระบบการศึกษาในประเทศไทย การดำเนินงานด้านการศึกษานั้นอยู่ภายใต้การดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ โดยภาครัฐมีบทบาทสำคัญในการควบคุมดูแลโดยตรง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วม ตั้งแต่ระดับการศึกษาปฐมวัยจนถึงระดับอุดมศึกษา การศึกษาภาคบังคับกำหนดให้ประชาชนชาวไทยต้องสำเร็จการศึกษาขั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โดยทุกคนต้องเริ่มต้นการศึกษาเมื่ออายุครบ 7 ปี การศึกษาขั้นพื้นฐานครอบคลุมช่วงระดับประถมศึกษา 6 ปี และมัธยมศึกษา 6 ปี รวมถึงการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย รัฐต้องจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 การบริหารและควบคุมการศึกษาในระดับอุดมศึกษาดำเนินการโดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งเป็นแผนกหนึ่งของกระทรวงศึกษาธิการ การศึกษาในประเทศไทยมี 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาในระบบครอบคลุมการเรียนการสอนที่มีโครงสร้างหลักสูตรแน่นอน เช่น โรงเรียนและมหาวิทยาลัย การศึกษานอกระบบเป็นการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและตอบสนองความต้องการเฉพาะกลุ่ม การศึกษาตามอัธยาศัยเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น หอสมุด พิพิธภัณฑ์ และชุมชน การบริหารการศึกษาในโรงเรียนมีความสำคัญในการบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่คิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นนักสื่อสารที่ดี พัฒนานตนเอง เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ มีศักยภาพด้านเทคโนโลยี และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การศึกษามีคุณภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาผู้เรียนและสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545)

การเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ส่งผลกระทบต่อหลายด้าน รวมถึงการศึกษา ซึ่งเป็นหนึ่งในภาคส่วนที่ประสบปัญหาอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในแง่ของการขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะและคุณสมบัติสำคัญที่สอดคล้องกับความต้องการในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีศักยภาพในการเป็นผู้นำเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาวิสัยทัศน์ทั้งนี้เพื่อเป็นต้นแบบให้คณะครูสามารถได้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงสนใจในการทำศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยเน้นไปที่กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย-เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็วของการศึกษาที่กำลังเข้าสู่ยุคดิจิทัล และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย-เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย-เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย-เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย-เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประกอบด้วย

1.1 ประชากร ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 8 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 19 คน และครูจำนวน 237 คน รวมทั้งสิ้น 256 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 8 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน และครูจำนวน 147 คน รวมทั้งสิ้น 165 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางที่เทียบกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

2. เครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วย

2.1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยตอนที่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา แบบสอบถามเป็นแบบมีตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย ทักษะทางเทคโนโลยี ทักษะการบริหารจัดการองค์กรดิจิทัล ทักษะผู้นำเชิงนวัตกรรม และทักษะพลเมืองดิจิทัล ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เชียงราย เขต 3 จำนวน 5 ประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และแผนงาน ด้านภาวะผู้นำวิชาการ การพัฒนา และแผนงานเสริมสร้างศักยภาพครู ด้านการนิเทศงานอย่างเป็นระบบ และการใช้เทคโนโลยี สนับสนุนการศึกษา ด้านการจัดสภาพแวดล้อม และความปลอดภัยในสถานศึกษา และด้านการช่วยเหลือ ผู้เรียน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการศึกษาสำหรับแบบสอบถาม ในตอนที่ 2 และ 3 เป็น มาตรฐานประมาณค่า (rating scale) ของไลเคิร์ต (Likert's rating scale)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้จำนวน 165 ชุด ตาม จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดย 2 วิธี ได้แก่ 1) เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง และ 2) เก็บรวบรวม ข้อมูลออนไลน์ โดยใช้ google form โดยส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างผ่านอีเมล และไลน์กลุ่มของแต่ละโรงเรียน ที่กำหนด จากนั้นผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 ชุด ตามช่วงเวลาที่กำหนด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมา 165 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์ ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม นำแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ และนำมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางที่ ประกอบความเรียง นำแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตารางที่ประกอบการบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการ แปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทักษะของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ สาย - เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยใช้วิธีการหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson ' Product Moment Correction Coefficient) แล้วนำค่า ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน, 2553) และวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย - เวียงพางคำ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายการศึกษาแม่สาย-เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีผลการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่าย พัฒนาการศึกษาแม่สาย - เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 165)

สถานภาพ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	68	41.20
หญิง	97	58.80
รวม	165	100.00
2. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	18	10.90
ครู	147	89.10
รวม	165	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	106	64.20
ปริญญาโท	59	35.80
รวม	165	100.00
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี	103	62.40
ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10 – 20 ปี	43	26.10
ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี	19	11.50
รวม	165	100.00
5. สถานศึกษาจำแนกตามขนาด		
สถานศึกษาขนาดใหญ่	93	56.40
สถานศึกษาขนาดกลาง	72	43.60
รวม	165	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 165 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 97 คน คิดเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละ 58.8 เพศชาย จำนวน 68 คน คิดเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละ 41.20 มีสถานภาพเป็นครู จำนวน 147 คน คิดเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละ 89.10 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน คิดเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละ 10.9 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 106 คน คิดเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละ 64.20 ปริญญาโท จำนวน 59 คน คิดเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละ 35.80 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละ 62.40 ประสบการณ์ 10-20 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละ 26.10 ประสบการณ์มากกว่า 20 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละ 11.50 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 93 คน คิดเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละ 56.40 และ สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 72 คน คิดเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละ 43.60

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	n = 165		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1.ทักษะทางเทคโนโลยี	4.56	0.41	มากที่สุด	1
2.ทักษะการบริหารจัดการองค์กรดิจิทัล	4.30	0.39	มาก	3
3.ทักษะผู้นำเชิงนวัตกรรม	4.34	0.48	มาก	2
4.ทักษะพลเมืองดิจิทัล	4.05	0.77	มาก	4
เฉลี่ยรวม	4.31	0.43	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$)เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ทักษะทางเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) รองลงมาคือทักษะผู้นำเป็นวิศกรรรมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) ลำดับถัดมาคือทักษะการบริหารจัดการองค์กรดิจิทัลอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) ตามลำดับ และทักษะพลเมืองดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$)

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน	n = 165		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และแผนงาน	4.47	0.46	มาก	4
2. ภาวะผู้นำวิชาการ การพัฒนา และแผนงานเสริมสร้างศักยภาพครู	4.42	0.52	มาก	5
3. การนิเทศงานอย่างเป็นระบบ และการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการศึกษา	4.68	0.44	มากที่สุด	3
4. การจัดสภาพแวดล้อม และความปลอดภัยในสถานศึกษา	4.70	0.45	มากที่สุด	2
5. การช่วยเหลือผู้เรียน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการศึกษา	4.73	0.35	มากที่สุด	1
เฉลี่ยรวม	4.60	0.33	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การช่วยเหลือผู้เรียน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการศึกษา ($\bar{X} = 4.73$) รองลงมาคือ การจัดสภาพแวดล้อม และความปลอดภัยในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.70$) และวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และแผนงาน ($\bar{X} = 4.47$) อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย-เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ทักษะของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุค ดิจิทัล (X)	ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน					
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y _{tot}
X ₁	0.196*	0.220**	0.691**	0.482**	0.580**	0.566**
X ₂	0.273**	0.609**	0.408**	0.431**	0.637**	0.633**
X ₃	0.600**	0.891**	0.492**	0.467**	0.579**	0.835**
X ₄	0.325**	0.619**		0.255**	0.484**	0.501**
X _{tot}	0.417**	0.709**	0.458**	0.453**	0.655**	0.729**

หมายเหตุ: ** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย-เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงขึ้นไป ($r = 0.730$) สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ทักษะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ การพัฒนา และแผนงานเสริมสร้างศักยภาพครู ($r = 0.891$) รองลงมา คือ ทักษะการบริหารจัดการองค์กรดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับด้านการช่วยเหลือผู้เรียน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการศึกษา ($r = 0.637$) และทักษะพลเมืองดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับด้านภาวะผู้นำวิชาการ การพัฒนา และแผนงานเสริมสร้างศักยภาพครู ($r = 0.619$) คู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด คือ ทักษะเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมและแผนงาน ($r = 0.196$) คู่ที่ไม่สัมพันธ์กันคือ ทักษะพลเมืองดิจิทัลมีความไม่สัมพันธ์กับการนิเทศงานอย่างเป็นระบบ และการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการศึกษา

วัตถุประสงค์ที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย-เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตารางที่ 5 แสดงค่าผลการวิเคราะห์ในการค้นคว้าตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย-เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t
ทักษะผู้นำเชิงนวัตกรรม (X_3)	0.835	0.696	0.695	0.517	0.030	0.835	19.336*
ทักษะการบริหารจัดการองค์กรดิจิทัล (X_2)	0.633	0.401	0.398	0.527	0.050	0.633	10.450*
ทักษะทางเทคโนโลยี (X_1)	0.542	0.293	0.289	0.426	0.052	0.542	8.224*

จากตารางที่ 5 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย-เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย-เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้แก่ ทักษะผู้นำเชิงนวัตกรรม (X_3) ทักษะการบริหารจัดการองค์กรดิจิทัล (X_2) และทักษะทางเทคโนโลยี (X_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือทักษะผู้นำเชิงนวัตกรรม (X_3) ทักษะการบริหารจัดการองค์กรดิจิทัล (X_2) และทักษะทางเทคโนโลยี (X_1) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.835 0.633 และ 0.542 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.006 สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้ $\hat{Y} = 0.729 + 0.030X_3 + 0.050X_2 + 0.052X_1$ และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ $\hat{Z} = 0.847 Zx_3 + 0.624 Zx_2 + 0.542 Zx_1$

อภิปรายผล

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย-เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้ง 4 ทักษะ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้มีความตระหนักถึงการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถโดยการใช้ทักษะทางเทคโนโลยี เพื่อบริหารจัดการองค์กร ช่วยเหลือและส่งเสริมพัฒนาครูให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสงบ อินทรมณี (2562) ได้ศึกษา การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และการบริหารเทคโนโลยีสำหรับ สถานศึกษาไปพร้อมกัน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถหยุดยั้งได้

รวมทั้งมีการนิเทศ ติดตาม ส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายที่ครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษา ประเด็นสำคัญในการบริหารการ เปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ในสถานศึกษา ยุคดิจิทัล และการท างานอย่างเป็นเครือข่าย ส่วนการบริหารเทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษา ได้แก่ การยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการเข้าถึงเทคโนโลยี โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะในการเชื่อมโยงความคิดและความรู้ให้กับผู้เรียนที่เป็นกลุ่มคนที่เกิดในยุคดิจิทัล ในขณะที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลุ่มคนที่อพยพเข้ามาสู่ยุค ดิจิทัล ให้บรรลุเป้าหมายสำคัญของการศึกษา คือ คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิต อย่างเป็นสุข ประสบความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ สามารถแข่งขันกับนานา ประเทศ โดยรักษาเอกลักษณ์ ศิลปะ วัฒนธรรม รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรมตามหลักศาสนา อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา นามวงศ์ (2566) ได้ศึกษา ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย-เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้ง 5 ด้าน ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และการวางแผนงานมีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนช่วยให้การขับเคลื่อนองค์กรเป็นไปอย่างมีเป้าหมาย บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจเป้าประสงค์ร่วมกัน และสามารถทำงานอย่างสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยเฉพาะในบริบทของพื้นที่ชายแดนอย่างอำเภอแม่สายและเวียงพางคำที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและประชากร การมีวิสัยทัศน์ที่ครอบคลุมและเข้าใจบริบทพื้นที่การเข้าไปมีส่วนร่วมช่วยเหลือผู้เรียน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อม และความปลอดภัยในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ และมีการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบัญชา พิพัฒน์มงคลกิจ, อติศร ศรีเมืองบุญ และ ชีระเดช จิราธนทัต (2563) ได้ศึกษา การบริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ทั้งโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย-เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาใน

ยุคดิจิทัลมีการส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนจะต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะหลากหลายด้าน สามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีพัฒนาและบริหารโรงเรียนได้ สอดคล้องกับงานวิจัยสัตตบุษย์ โพธิ์รุท (2564) ที่ได้ศึกษา ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

4. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย-เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย-เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้แก่ ทักษะผู้นำเชิงนวัตกรรม (X_3) ทักษะการบริหารจัดการองค์การดิจิทัล (X_2) และทักษะทางเทคโนโลยี (X_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือทักษะผู้นำเชิงนวัตกรรม (X_3) ทักษะการบริหารจัดการองค์การดิจิทัล (X_2) และทักษะทางเทคโนโลยี (X_1)

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย-เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทักษะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสูงที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในโรงเรียน และส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารที่มีผลงานนวัตกรรมการบริหารที่โดดเด่น และสนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนานวัตกรรมการบริหารและการจัดการเรียนการสอน

2. จากผลการวิจัย พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย-เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทักษะทางเทคโนโลยีจะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย-เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการใช้เทคโนโลยีเฉพาะทางที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดน

3. จากผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย-เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด คือ ทักษะทางเทคโนโลยีกับการพัฒนา

วิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนและปรับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับทักษะทางเทคโนโลยีที่จำเป็นในยุคดิจิทัล

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณคณะครู และผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย-เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและจัดเก็บข้อมูล ตลอดจนให้คำปรึกษาจนวิจัยสำเร็จ

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษา แม่สาย-เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ทักษะทางเทคโนโลยีกับการพัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของสถานศึกษา ใช้ทักษะทางเทคโนโลยี เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของสถานศึกษาค่อนข้างน้อย อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงบริบทของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาและกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมให้สอดคล้องกับท้องถิ่นของสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับเปลี่ยนมุมมอง และนำเทคโนโลยีมาบูรณาการเข้ากับการพัฒนาวิสัยทัศน์ และพันธกิจหลักของสถานศึกษา โดยการปรับแก้ขึ้นนั้นต้องอาศัยการปรับกระบวนการคิดเชิงระบบที่เชื่อมโยงความรู้ด้านเทคโนโลยีกับเป้าหมายการพัฒนาในระยะยาว และเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางเทคโนโลยีกับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา นำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัลต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2. <https://www.sesao30.go.th>
- กาญจนา นามวงศ์. (2566). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.
- วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2561). ภาวะผู้นำดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. ศรีธรรมออฟเซต.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12). ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โปรเกรสซิฟ.
- บัญชา พิพัฒน์มงคลกิจ, อติศร ศรีเมืองบุญ และ ธีระเดช จิราธนทัต. (2563). การบริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. *คุรุสภาวិทยาจารย์*, 1(2), 41-50.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). สุวีริยาสาส์น.

- ปทุมรัตน์ สีธูป. (2560). *การพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- โยธิน นิลคช. (2561). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. ใน การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ "GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2018", 2, 411-422
- สงบ อินทรมณี. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 16(1), 353- 360.
- สัตตบุษย์ โพธิ์รุท. (2564). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.

การพัฒนาทักษะการพูดโดยใช้คำคล้องจองประกอบภาพสำหรับเด็กปฐมวัย
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
Developing Speaking Skills by Using Rhyming Words with Pictures
for Early Childhood Children at Ubon Ratchathani Rajabhat University
Demonstration School

อมาวสี อ่อนสีดา¹ สุภาพร ดอมไธสง² ธิดารัตน์ จันทะหิน³

Amawasee Aonseeda¹ Supaporn Domthaisong² Thidarat Chantahin³

¹สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Department of Early Childhood Education, Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University
²โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี | Demonstration School, Ubon Ratchathani Rajabhat University.

³สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Early Childhood Education Department, Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University

Corresponding author, E-mail: std.63121710109@ubru.ac.th

(Received: 21 June 2024, Revised: 26 November 2024, Accepted: 30 November 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาเปลี่ยนแปลงของทักษะการพูดและเปรียบเทียบทักษะการพูดของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการใช้คำคล้องจองประกอบภาพ กลุ่มเป้าหมาย คือ นักเรียนชั้นอนุบาล 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แผนการจัดประสบการณ์การใช้คำคล้องจองประกอบภาพ จำนวน 12 แผน และแบบประเมินทักษะการพูดของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการใช้คำคล้องจองประกอบภาพ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) นักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมดังกล่าวมีพัฒนาการพูดภาษาไทยที่สูงกว่าก่อนการเข้าร่วมการจัดกิจกรรม 2) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมระหว่างก่อนและหลังการจัดกิจกรรมพบว่า นักเรียนมีพัฒนาการด้านการพูดภาษาไทยสูงกว่าก่อนจัดกิจกรรม กล่าวคือ มีคะแนนเฉลี่ย 2.89 คะแนน จากคะแนนเต็ม 6 คะแนน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.11 คะแนน และหลังจัดกิจกรรม นักเรียนมีคะแนนด้านการพูด คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 5.32 คะแนน จากคะแนนเต็ม 6 คะแนน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.96 คะแนน จะเห็นได้ว่าทักษะการพูดหลังจากการจัดกิจกรรมพัฒนาการที่ดีขึ้นตามสมมติฐานการวิจัย กิจกรรมการเรียนรู้แบบ project approach ทำให้นักเรียนเกิดความสนใจและมีส่วนร่วม ความสุข ความต้องการให้มีการจัดกิจกรรมในครั้งต่อไป การมีทักษะในการแสวงหาความรู้ และความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : ทักษะการพูดภาษาไทย; เด็กปฐมวัย; การจัดกิจกรรมการใช้คำคล้องจองประกอบภาพ

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the development and change of Thai speaking skills and compare the speaking skills of young children before and after using rhyming words with pictures. The target group is 7 students in Kindergarten 1, Semester 2, Academic Year 2023, Demonstration School, Ubon Ratchathani Rajabhat University. The tools used in the research are 12 plans for organizing experiences using rhyming words with pictures and a form to assess Thai speaking skills of early childhood children before and After using rhyming words to accompany the pictures. Statistics used in data analysis are mean and standard deviation. The results of the research found that: 1) students who participated in the said activities had higher Thai speaking development than before participating in the activities; and 2) the results of comparing behavior between before and after organizing the activity found that Students had higher development in speaking Thai than before organizing the activity, that is, they had an average score of 2.89 points out of a total of 6 points, with a standard deviation of 1.11 points, and after organizing the activity Students have a score in speaking. It is calculated as an average score of 5.32 points out of a total of 6 points with a standard deviation of 0.96 points. It reflects that speaking skills after organizing activities have improved according to the research hypothesis. Project approach learning activities cause students to be interested and involved, happy, want to organize activities next time, have skills in acquiring knowledge, and enthusiasm to participate in activities at the high level.

Keywords: Thai speaking skills; early childhood; Organizing activities using rhyming words with pictures

บทนำ

การจัดการศึกษาปฐมวัย มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมพัฒนาการของเด็กให้เจริญเติบโตเต็มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในด้านการเรียนระดับก่อนประถมศึกษา ซึ่งพัฒนาการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งของการเรียนรู้พัฒนาการที่สำคัญ ได้แก่ พัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญา ความพร้อมเป็นสิ่งที่พัฒนาได้โดยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมให้กับเด็ก พัฒนาการด้านภาษาเป็นความสามารถสำคัญประการหนึ่งในพัฒนาการทางสติปัญญาที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ในวัยต่อมา การจัดประสบการณ์ทางภาษาแก่เด็กควรจะต้องมีความเข้าใจในธรรมชาติ การเรียนรู้หลักการสอน ตลอดจนการเลือกใช้กิจกรรม เพื่อให้เหมาะสมกับความสนใจและความสามารถของเด็กเนื่องจากเด็กทุกคน มีความสามารถอยู่ภายใน เมื่อได้รับการเร้า และการเสริมแรงจากบุคคลใกล้ชิดด้วยกิจกรรม และวิธีการที่เหมาะสมก็จะแสดงความสามารถนั้นออกมา การเปิดโอกาสให้เด็ก

แสดงพฤติกรรมเป็นการพูด และการกระทำออกมาให้มากที่สุด จะส่งผลต่ออัตราการเรียนรู้ถึง 90% (รติรัตน์ คล่องแคล่ว. 2551) ภาษาเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่ต้องอาศัยทักษะการฟัง การพูด ซึ่งเป็นพื้นฐานของการอ่านและการเขียน ดังนั้นการพัฒนาภาษาควรเริ่มตั้งแต่เด็กปฐมวัยเพราะเด็กในวัย 2-6 ปีเป็นวัยที่พัฒนาการทางภาษาเจริญงอกงามอย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับกุหลาบ ต้นติผลาชีวะ (2551) ที่กล่าวว่า เด็กเรียนรู้ภาษาตามลำดับขั้นพัฒนาการ เริ่มจากความคุ้นเคยจากการได้ยิน ได้ฟัง การพูดคุย สนทนา ทำให้พัฒนาการทางภาษาเจริญงอกงาม เด็กเริ่มเรียนจากภาษาง่ายๆ เรียนรู้ การใช้คำศัพท์ด้วยการใช้ประโยค การใช้คำคล้องจอง ประกอบภาพเป็นการจัดประสบการณ์อีกรูปแบบหนึ่งที่สำคัญ เป็นการเรียนรู้ในลักษณะของการบูรณาการ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ที่เหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด ด้วยการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม สอดคล้องกับบุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์ กล่าวว่า การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กควรเป็นลักษณะการบูรณาการให้เด็กได้ปฏิบัติ ได้ลงมือกระทำจริง หรือจัดให้ผู้เรียนมีโอกาสผ่านการรับรู้หลายๆ ทางอาทิ การฟัง การพูด การถาม การสัมผัส การทดลอง กิจกรรมต้องท้าทาย ชวนคิด มีความยากง่าย สลับซับซ้อนพอเหมาะกับวัย และความสามารถของผู้เรียน เพื่อให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรงเกิดการเรียนรู้ ได้พัฒนาการครบทุกด้าน นอกจากนั้น การจัดประสบการณ์ ผู้ที่เกี่ยวข้องควรคำนึงถึงการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ สื่อประกอบการเรียนการสอน การจัดสภาพแวดล้อมทางจิตภาพ ได้แก่ บรรยากาศ การมีปฏิสัมพันธ์

ด้วยเหตุผลที่กล่าวถึงข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะจัดกิจกรรมการใช้คำคล้องจองประกอบภาพ ซึ่งเป็นรูปแบบการเรียนรู้หนึ่งที่สามารถพัฒนาทักษะการพูดของเด็กปฐมวัยได้ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับครู พ่อแม่ ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัย ได้เลือกใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมทักษะการพูดให้กับเด็กปฐมวัยได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยจัดในกิจกรรมเสริมประสบการณ์เพื่อศึกษาพัฒนาการทางทักษะการพูดของเด็กปฐมวัย ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางที่ให้ครูได้นำรูปแบบการสอนภาษามาใช้ในการพัฒนาทักษะการพูดให้กับเด็กปฐมวัย หรืออาจประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทักษะอื่น ๆ สำหรับเด็กต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาเปลี่ยนแปลงทางทักษะการพูดของเด็กปฐมวัยระหว่างการจัดกิจกรรมการใช้คำคล้องจองประกอบภาพ
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการพูดของเด็กปฐมวัย ก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการใช้คำคล้องจองประกอบภาพ

สมมติฐานการวิจัย

เด็กปฐมวัยหลังจากที่ได้รับการจัดกิจกรรมการใช้คำคล้องจองประกอบภาพ มีทักษะการพูดที่สูงกว่าก่อน

ขอบเขตการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักเรียนชาย - หญิง อายุระหว่าง 3-5 ปี ชั้นอนุบาลปีที่ 1/1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ตำบลในเมือง อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี สังกัดกระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม กลุ่มเป้าหมายทั้งหมด จำนวน 7 คน (กลุ่มเป้าหมายได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง)

ระยะเวลาในการวิจัย

ระยะเวลาในการจัดประสบการณ์ 4 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 3 แผน ได้แก่ วันจันทร์ วันพุธและวันศุกร์ แผนละละ 20 นาที เป็นกิจกรรมเสริมประสบการณ์ เวลา 09.30 – 09.50 น.

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น คือ การจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ โดยใช้คำคล้องจองประกอบภาพ ประกอบด้วยคำคล้องจอง 12 บท ได้แก่

1. เรื่องราวเกี่ยวกับตัวเด็ก	- คำคล้องจองอาหารของเรา - คำคล้องจองอวัยวะของฉันทัน - คำคล้องจองหนูทำได้
2. บุคคลสถานที่แวดล้อมตัวเด็ก	- คำคล้องจองบ้านของฉันทัน - คำคล้องจองชุมชนของเรา - คำคล้องจองโรงเรียนของเรา
3. ธรรมชาติรอบตัวเด็ก	- คำคล้องจองธรรมชาติ - คำคล้องจองสัตว์เลี้ยง - คำคล้องจองสัตว์บก สัตว์น้ำ
4. สิ่งต่างๆ รอบตัวเด็ก	- คำคล้องจองยานพาหนะ - คำคล้องจองรูปร่างรูปทรง - คำคล้องจอง 7 วัน 7 สี

ตัวแปรตาม คือ ทักษะการพูดภาษาไทย 2 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการรู้คำศัพท์

- 1.1 บอกชื่อคำศัพท์ได้ตรงกับรูปภาพ
- 1.2 พูดแสดงความคิดเห็นให้ผู้ฟังเข้าใจ
- 1.3 พูดแสดงความสัมพันธ์ของลำดับสิ่งที่เกี่ยวข้องกับภาพได้

2. ด้านการพูดเป็นประโยค

- 2.1 การเชื่อมประโยค
- 2.2 พูดตามที่ละวรรคได้
- 2.3 พูดได้สัมพันธ์กับภาพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

การจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์โดยใช้คำคล้องจองประกอบภาพ หมายถึง การจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ที่ครูใช้คำคล้องจองประกอบภาพ ซึ่งมีเนื้อหาสัมพันธ์กันกับสาระการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยทั้ง 4 สาระ อันได้แก่ 1. เรื่องราวเกี่ยวกับตัวเด็ก 2. บุคคลสถานที่แวดล้อมตัวเด็ก 3. ธรรมชาติรอบตัวเด็ก 4. สิ่งต่างๆ รอบตัวเด็ก ซึ่งเป็นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องในชีวิตประจำวันของเด็ก โดยครูใช้ขั้นตอนการทำกิจกรรมดังนี้ ขั้นแรก ครูให้เด็ก ๆ ฟังครูอ่านคำคล้องจอง และสนทนาพูดคุยเกี่ยวกับคำคล้องจอง ขั้นที่สอง ครูอ่านคำคล้องจองให้เด็กฟัง และครูให้เด็ก ๆ เล่าเรื่องเกี่ยวกับคำคล้องจอง ขั้นที่สาม ครูให้เด็กอ่านคำคล้องจอง พร้อมกับครูชี้คำคล้องจองแล้วให้เด็กกวาดตามองที่ครูชี้ โดยครูเลือกคำคล้องจอง 12 เรื่อง ได้แก่ คำคล้องจองอาหารของเรา คำคล้องจองอวัยวะของฉัน คำคล้องจองหนูทำได้ คำคล้องจองบ้านของฉัน คำคล้องจองชุมชนของเรา คำคล้องจองโรงเรียนของเรา คำคล้องจองธรรมชาติ คำคล้องจองสัตว์เลี้ยง คำคล้องจองสัตว์บก สัตว์น้ำ คำคล้องจองยานพาหนะ คำคล้องจองรูปร่างรูปทรง และคำคล้องจอง 7 วัน 7 สี โดยจัดกิจกรรมในช่วงเวลาเสริมประสบการณ์ วันละ 20 นาที

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

การจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ โดยใช้คำคล้องจองประกอบภาพ ประกอบด้วยคำคล้องจอง 12 บท ได้แก่ คำคล้องจองอาหารของเรา คำคล้องจองอวัยวะของฉัน คำคล้องจองหนูทำได้ คำคล้องจองบ้านของฉัน คำคล้องจองชุมชนของเรา คำคล้องจองโรงเรียนของเรา คำคล้องจองธรรมชาติ คำคล้องจองสัตว์เลี้ยง คำคล้องจองสัตว์บก สัตว์น้ำ คำคล้องจองยานพาหนะ คำคล้องจองรูปร่างรูปทรง และคำคล้องจอง 7 วัน 7 สี

ตัวแปรตาม

ทักษะการพูด 2 ด้าน ได้แก่

1. การรู้คำศัพท์

- 1.1 บอกชื่อคำศัพท์ได้ตรงกับรูปภาพ
- 1.2 พูดแสดงความคิดเห็นให้ผู้อื่นเข้าใจ
- 1.3 พูดแสดงความสัมพันธ์ของลำดับสิ่งที่เกี่ยวข้องกับภาพได้

2. การพูดเป็นประโยค

- 2.1 การเชื่อมประโยค
- 2.2 พูดตามที่ละวรรคได้
- 2.3 พูดได้สัมพันธ์กับภาพ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

- 1.1 แผนการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์โดยใช้คำคล้องจองประกอบภาพ จำนวน 12 แผน
- 1.2 แบบประเมินทักษะการพูดของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการใช้คำคล้องจองประกอบภาพ

2.การสร้างแผนการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์โดยใช้คำคล้องจองประกอบ จำนวน 12 แผน มีขั้นตอนการสร้างดังต่อไปนี้

1) ศึกษาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 เกี่ยวกับหลักการจุดมุ่งหมาย โครงสร้าง การจัดหลักสูตร การจัดเวลาเรียน สาระการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ

2) ศึกษาคู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2560

3) ศึกษาหลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับกิจกรรมเสริมประสบการณ์ การอ่านคำคล้องจอง จำนวน 12 แผน

4) เขียนแผนการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์การใช้คำคล้องจองประกอบภาพ มีหัวข้อดังนี้ ชื่อ เรื่อง จุดประสงค์ สาระที่เรียนรู้ เรียงตามทักษะการพูดต้องการพัฒนา ได้แก่ ด้านการรู้คำศัพท์ ด้านการพูด เป็นประโยค ประกอบด้วยหัวข้อดังต่อไปนี้

- ชื่อกิจกรรม
- จุดประสงค์ของการทำกิจกรรม
- อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำกิจกรรม
- ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม
- การประเมินผล

3. การสร้างแบบประเมินวัดทักษะพูดของเด็กปฐมวัย มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1) ศึกษาหลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการพูดของเด็กปฐมวัยและการสร้างแบบประเมิน

2) วิเคราะห์ความหมายของทักษะการพูดทั้ง 2 ทักษะคือ ด้านการรู้คำศัพท์ ด้านการพูดเป็นประโยค เพื่อกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนตามระดับความสามารถของเด็ก

3) สร้างแบบประเมินวัดความสามารถทางทักษะพูดของเด็กปฐมวัย ซึ่งเป็นแบบประเมินที่ให้เด็ก ได้ตอบคำถาม โดยครูเป็นผู้สังเกต และบันทึกข้อมูลให้คะแนนจากการตอบคำถามของเด็ก

4) นำแบบทดสอบวัดความสามารถในการใช้ทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและถูกต้องตามหลักการ จำนวน 3 ท่าน

5) ตรวจสอบดูความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความชัดเจน ความถูกต้อง เหมาะสมของภาษาที่ใช้ และความสอดคล้องด้วยดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objectives Congruence : IOC) โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณา คือ

เห็นว่าสอดคล้อง ให้คะแนน + 1
ไม่แน่ใจ ให้คะแนน 0
เห็นว่าไม่สอดคล้อง ให้คะแนน -1

การวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมสอดคล้องของแบบทดสอบโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) คำนวณค่าตามสูตร

$ER = \text{ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ}$

$N = \text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ}$

นำข้อมูลที่รวบรวมจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) ของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง แล้วเลือกค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

6) นำแผนการจัดกิจกรรมที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 7 คนของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เพื่อหาข้อบกพร่องแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบแผนที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการทดลองโดยการทดลองกลุ่มเดียว วัดผลก่อนและหลังการทดลอง (The one-group pretest-posttest design)

ตารางที่ 1 แบบแผนที่ใช้ในการวิจัย

Pre assessment	Treatment	Post assessment
A1	X	A2

ความหมายของสัญลักษณ์

A1 แทน การประเมินก่อนการทดลอง (Pre assessment) โดยใช้แบบบันทึกคะแนนแบบประเมินวัดความสามารถด้านการพูดของเด็กปฐมวัย

X แทน การจัดกิจกรรมอ่านคำคล้องจองประกอบภาพ

A2 แทน การประเมินหลังการทดลอง (Post assessment) โดยใช้แบบบันทึกคะแนนแบบประเมินวัดความสามารถด้านการพูดของเด็กปฐมวัย

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังนี้

2.1 นำแบบประเมินวัดทักษะการพูดสำหรับเด็กปฐมวัย ประเมินนักเรียนก่อนการทำกิจกรรมการทดลอง (Pre assessment)

2.2 นำกิจกรรมเสริมประสบการณ์ การอ่านคำคล้องจองประกอบภาพ 12 บท มาทดลองกับกลุ่มเป้าหมาย

2.3 นำแบบประเมินวัดทักษะการพูดสำหรับเด็กปฐมวัย ประเมินนักเรียนก่อนการทำกิจกรรมการทดลอง (Post assessment)

2.4 นำข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. หลังการทดลองเป็นเวลา 4 สัปดาห์ ได้สิ้นสุด เด็กได้รับการทดสอบก่อนเรียนแล้วจึงนำคะแนนที่ได้จากแบบประเมินไปวิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ทักษะการพูดของเด็กปฐมวัยในแต่ละด้านและนำผลแบบประเมินทั้ง 2 ครั้งมาเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการใช้กิจกรรมการทดลองโดยใช้วิธีของ The Wilcoxon Matched Pairs Signed - Ranks Test และสรุปผลการวิจัย

2. นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินมารวบรวม สรุปผลและนำเสนอข้อมูลในรูปแบบความเรียง การศึกษาครั้งนี้ทีมผู้วิจัยใช้การเก็บข้อมูลด้วยตนเองกับนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 7 คนของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 เป็นเวลา 4 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 3 วัน มีขั้นตอน ดังนี้

3. นำแบบประเมินวัดความสามารถทักษะการพูดสำหรับเด็กปฐมวัย ประเมินนักเรียนก่อนการทำกิจกรรมการทดลอง (Post assessment)

4. นำข้อมูลจากแบบประเมินไปวิเคราะห์หาค่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละ ทักษะการพูดของเด็กปฐมวัยในแต่ละด้าน และนำผลแบบประเมินทั้ง 2 ครั้งมาเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการใช้กิจกรรมการทดลองโดยใช้วิธีของ The Wilcoxon Matched Pairs Signed - Ranks Test และสรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการใช้กิจกรรมเสริมประสบการณ์การอ่านคำคล้องจองประกอบภาพ เพื่อพัฒนาทักษะการพูดของเด็กปฐมวัยชั้นปีที่ 1 จำนวน 7 คน ภาคเรียนที่ 2/2566 เป็นรายทักษะโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์การอ่านคำคล้องจองประกอบภาพ เพื่อพัฒนาทักษะการพูดของเด็กปฐมวัยชั้นปีที่ 1 จำนวน 7 คน ภาคเรียนที่ 2/2566 เป็นรายทักษะโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)

คะแนน	ด้านการรู้คำศัพท์ $\bar{x}$	ด้านการพูดเป็นประโยค $\bar{x}$
ก่อนเรียน	1.47	1.42
หลังเรียน	2.66	2.66
ความต่าง	1.19	1.24

จากตาราง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า เด็กปฐมวัยชั้นปีที่ 1 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี ภาคเรียนที่ 2/2566 จำนวน 7 คนได้รับการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์การอ่านคำคล้องจองประกอบภาพ เพื่อพัฒนาทักษะการพูด 12 กิจกรรม มีคะแนนประเมินจากแบบทดสอบวัดทักษะการพูดก่อนการจัดกิจกรรม คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยทักษะด้านการรู้คำศัพท์อยู่ที่ 1.47 คะแนน จากคะแนนเต็ม 3 คะแนน ด้านการพูดเป็นประโยคอยู่ที่ 1.42 คะแนน จากคะแนนเต็ม 3 คะแนน และมีคะแนนประเมินจากแบบทดสอบวัดทักษะการพูดหลังการจัดกิจกรรม คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยทักษะด้านการรู้คำศัพท์อยู่ที่ 2.66 คะแนน จากคะแนนเต็ม 3 คะแนน ด้านการพูดเป็นประโยคอยู่ที่ 2.66 คะแนน จากคะแนนเต็ม 3 คะแนน ความแตกต่างของทักษะการรู้คำศัพท์อยู่ที่ 1.19 คะแนน ทักษะด้านการพูดเป็นประโยคอยู่ที่ 1.24 คะแนน สรุปได้ว่าเด็กปฐมวัยมีทักษะการพูดที่ดีขึ้น

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการใช้กิจกรรมเสริมประสบการณ์การอ่านคำคล้องจองประกอบภาพ เพื่อพัฒนาทักษะการพูดของเด็กปฐมวัยชั้นปีที่ 1 ภาคเรียนที่ 2/2566 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ T - test for dependent samples

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์การอ่านคำคล้องจองประกอบภาพ เพื่อพัฒนาทักษะการพูดของเด็กปฐมวัยชั้นปีที่ 1 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี

คะแนน	n	ΣX	$\bar{x}$	S.D.	ΣD	ΣD^2	t
ก่อนเรียน	7	6	2.89	1.11	16.97	41.92	9.3*
หลังเรียน	7	6	5.32	0.96			

จากตาราง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า เด็กปฐมวัยชั้นปีที่ 1 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี ภาคเรียนที่ 2/2566 จำนวน 7 คนได้รับการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์การอ่านคำคล้องจองประกอบภาพเพื่อพัฒนาทักษะการพูด 12 กิจกรรม มีคะแนนประเมินจากแบบทดสอบวัด

ทักษะการพูดก่อนการจัดกิจกรรม คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.89 คะแนน จากคะแนนเต็ม 6 คะแนน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.11 คะแนน มีคะแนนประเมินจากแบบทดสอบวัดทักษะการพูดหลังการจัดกิจกรรม คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 5.32 คะแนน จากคะแนนเต็ม 6 คะแนน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.96 คะแนน และเมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยของแบบประเมินทักษะการพูดของเด็กปฐมวัยชั้นปีที่ 1 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี มีคะแนนหลังจากการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์การอ่านคำคล้องจองประกอบภาพ สูงกว่าก่อนการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ โดยใช้คำคล้องจองประกอบภาพเพื่อพัฒนาทักษะการพูดของเด็กปฐมวัยชั้นปีที่ 1 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

สมมติฐาน กล่าวว่าเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์โดยใช้คำคล้องจองประกอบภาพเพื่อพัฒนาทักษะด้านการพูดมีพัฒนาการพูดที่สูงกว่าก่อนได้รับการจัดกิจกรรม ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมระหว่างก่อนและหลังการจัดกิจกรรมปรากฏว่าหลังการจัดกิจกรรมโดยใช้แผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการพูดของเด็กปฐมวัยชั้นอนุบาลปีที่ 1 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เด็กมีพัฒนาการด้านการพูดสูงกว่าก่อนจัดกิจกรรมโดยก่อนการจัดกิจกรรม มีคะแนนเฉลี่ย 2.89 คะแนน จากคะแนนเต็ม 6 คะแนน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.11 คะแนน มีคะแนนประเมินจากแบบทดสอบวัดทักษะการพูดหลังการจัดกิจกรรม คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 5.32 คะแนน จากคะแนนเต็ม 6 คะแนน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.96 คะแนน จะเห็นได้ว่าทักษะการพูดหลังจากการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์การอ่านคำคล้องจองประกอบภาพของเด็กปฐมวัยมีพัฒนาการที่ดีขึ้นเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้

อภิปรายผลการวิจัย

จากการมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบทักษะการพูดของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ โดยใช้คำคล้องจองประกอบภาพของเด็กปฐมวัยชั้นอนุบาลปีที่ 1 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

การจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ โดยใช้คำคล้องจองประกอบภาพพัฒนาให้เด็กปฐมวัย ชั้นอนุบาลปีที่ 1 มีทักษะการพูดสูงขึ้นหลังจัดกิจกรรม เนื่องจากการจัดกิจกรรมโดยใช้คำคล้องจองประกอบภาพเป็นการฝึกให้เด็กได้พูด ได้เปล่งเสียงออกมาจากการท่องคำคล้องจอง การสนทนา จากเรื่องและการเล่าเรื่องจากภาพ เป็นกิจกรรมประเภทหนึ่งที่จัดอยู่ในช่วงกิจกรรมเสริมประสบการณ์ ซึ่งส่งผลต่อทักษะการพูดของเด็กแต่ละคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มลิวัลย์ อุ๋นอ่อนและนภคล จันทรเพ็ญ (2554) ได้พัฒนาชุดคำคล้องจองประกอบ

ภาพ เพื่อพัฒนาทักษะด้านการฟัง และการพูดของเด็กปฐมวัย พบว่า เด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมด้วยชุดคำคล้องจองประกอบภาพมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. การใช้คำคล้องจองในการจัดกิจกรรมควรเลือกคำคล้องจองที่เกี่ยวข้องกับหน่วยการเรียนรู้ที่ต้องการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์เพื่อช่วยให้เด็กสามารถจำเนื้อหาและเรื่องราวได้รวดเร็วขึ้น
2. นำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาพฤติกรรมเด็กมีปัญหาในการพูด ได้แก่ ฟังผู้อื่นพูดจนจบ และสนทนาโต้ตอบสอดคล้องกับเรื่องที่ฟังเล่าเรื่องเป็นประโยชน์อย่างต่อเนื่องอ่านภาพ สัญลักษณ์ คำ พร้อมทั้งชี้หรือกวาดตามองข้อความตามบรรทัด เพื่อช่วยให้ครูผู้สอนสามารถเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมแก่การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะการพูดให้กับเด็กปฐมวัย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปการใช้คำคล้องจองประกอบภาพควรเพิ่มการวัดตัวแปรด้านอื่น ๆ เช่น ความสามารถด้านการฟัง การอ่าน และการเขียน
2. ควรมีการเปรียบเทียบทักษะการพูดโดยใช้สื่อในการสอนแบบอื่น เช่น การใช้บัตรภาพ เกม การศึกษา ปริศนาคำทาย
3. ควรมีเปรียบเทียบทักษะการพูดภาษาไทยระหว่างเด็กที่มีอายุ 4-5 ปี กับเด็ก 5-6 ปี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560*. สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- จิรภรณ์ วสุวัต. (2540). *การพัฒนาโปรแกรมการส่งเสริมจริยธรรมทางสังคมของเด็กอนุบาลตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์โดยใช้การจัดประสบการณ์แบบโครงการ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ทัศนยา แก้วพลอย. (2544). *กระบวนการจัดประสบการณ์พัฒนาการเรียนรู้เด็กปฐมวัย*. สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). สุวีริยาสาส์น.

- ประกายรัตน์ ภัทรธิดา. (2539). พัฒนาการเด็กปฐมวัย การฝึกอบรมและผู้เกี่ยวข้องกับการอบรมเด็ก ปฐมวัย. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พัชร เจตน์เจริญรักษ์. (2545). การเตรียมความพร้อมเพื่อการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย. สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7). สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์จำกัด
- วาโร เฟิงส์วดี. (2551). การวิจัยทางการศึกษาปฐมวัย. สุวีริยาสาส์น.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). ค่าเฉลี่ยและการแปลความหมาย. ข่าวสารวิจัยทางการศึกษา, 18 (3), หน้า 9.
- วิมลรัตน์ สุนทรโรจน์. (2544). การเรียนรู้โครงงาน. เอกสารประกอบการสอนวิชา 0506703 พัฒนาการเรียนการสอน. ภาควิชาหลักสูตรและการสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วัฒนา มัคคสมัน. (2539). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามหลักการสอนแบบโครงการเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของเด็กวัยอนุบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรนาท รักสกุลไทย. (2557). การจัดทำสารนิทัศน์ในระดับปฐมวัย. สำนักพิมพ์แฮปปี้ เลิร์นนิ่ง.
- ศันสนีย์ ฉัตรคุปต์. (2543). ความบกพร่องในการเรียนรู้หรือแอลดี : ปัญหาการเรียนรู้ที่แก้ไขได้. สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2544). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่4). บุญศิริการพิมพ์.
- สุธิภา อวาทิกษ์. (2542). การดูแลเด็กปฐมวัย. สถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์.
- สุพล วังสินธุ์. (2543). การบริหารโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา. วารสารวิชาการ, 5(6), 29-30.
- สุวิชา วิริยมานุวงศ์. (2550). เด็กปฐมวัยกับทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์.
http://www.pkru.ac.th/Education/ed_wbi/suvicha/learning1htm.
- หรรษา นิลวิเชียร. (2534). ลักษณะการเขียนที่ปรากฏในเด็กเล็ก. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- อรพรรณ บุตรกตัญญู. (2556). คุณลักษณะครูปฐมวัยที่มีความมุ่งมั่นโดยการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ที่ผลานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม ศิลปะและคณิตศาสตร์ สำหรับเด็กปฐมวัย. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรรรัตน์ เจริญพรทิพย์. (2550). ผลของประสบการณ์แบบโครงการที่มีต่อทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ของเด็กปฐมวัย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Bloom, et al. (Eds.) *Summative evaluation of student learning*. McGraw-Hill.
- Booth. (1987). *Project work* (2nd ed). The Alden Press. Chark.

การพัฒนาแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้
SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหินแก่นวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

Improving Student Support System Management Model B
y Using SMART MODEL of Nongmuentanwittaya School,
Roi Et Secondary Educational Service Area Office

พิสดา อำภัพันธ์ / Pisda Ampapun

โรงเรียนหนองหินแก่นวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด
Nongmuentanwittaya School, Roi Et Secondary Educational Service Area Office
Corresponding author, E-mail: pisda2514@gmail.com

(Received: 23 August 2024, Revised: 1 March 2025, Accepted: 3 March 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหินแก่นวิทยา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) เพื่อพัฒนารูปแบบ 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบ และ 4) เพื่อประเมินรูปแบบ โดยมีการวิจัย 4 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ รองผู้อำนวยการ ครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง จำนวน 185 คน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ระยะที่ 3 การศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูและนักเรียน จำนวน 252 คน ระยะที่ 4 การประเมินรูปแบบ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ รองผู้อำนวยการ ครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง จำนวน 185 คน และนักเรียน จำนวน 152 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์ 3) แบบทดสอบ และ 4) แบบประเมิน ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และใช้ค่าสถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ และค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบัน โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่คาดหวัง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจัดลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และด้านการส่งต่อนักเรียน 2) ผลการสร้างรูปแบบ ประกอบด้วย (1) หลักการ (2) วัตถุประสงค์ (3) เนื้อหา (4) การดำเนินการ (5) การประเมินผล และ (6) เงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า (1) ผลการประเมินความรู้ความเข้าใจของครู โดยรวมมีระดับพัฒนาการอยู่ในระดับสูงมาก และคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2) ผลการคัดกรองนักเรียน มีนักเรียนกลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา ร้อยละ

8.30 (3) ผลการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนานักเรียน นักเรียนกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มที่มีปัญหามีจำนวนลดลง ร้อยละ 84.21 และ 4) ผลการประเมินรูปแบบ พบว่า (1) ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน เปรียบเทียบระหว่างปี 2565 กับ ปี 2566 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.79 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.96 (2) ผลการประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (3) ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ (4) ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ; ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน; SMART MODEL

ABSTRACT

This research aimed to (1) study basic information of student support system management model of Nongmuentanwittaya School (2) develop the model (3) try it out and (4) evaluate it. Four research phases were used. First, study basic information collecting from 185 informants including deputy director, teachers, school committees, guardians and five experts. Second, develop the model receiving information from nine senior experts. Third, study the model trial result. The target groups combined 252 of teachers and students. Last, evaluate it by the same informants. Research instruments were questionnaire, interview, test and evaluation. The data was analyzed using content analysis and statistics including percentages, mean, standard deviation, Z-test, relative gain score and priority needs index. **The findings were:** 1) The overall current condition was average. The expected condition reached the highest level. The priority needs index were; information and technology use, community involvement and students referring. 2) The model creation result included 1) principle 2) objective 3) content 4) action 5) evaluation and 6) conditions leading to success. The model appropriation and instructions reached the highest level. 3) The model trial results were; 1) The teachers' knowledge evaluation result was higher developed with statistical significance at .01. 2) Students screening result showed an 8.30 percent increase of students being at risk. 3) The result of youth counselor activities use showed an 84.21 percent decrease of students being at risk. 4) The model evaluation indicated that; 1) The O-NET test result of Mathayomsuksa 3 students increased 1.79 percent comparing between 2022 and 2023. Likewise, the test results of Mathayomsuksa 6 students increased 0.96 percent. 2) The feasibility evaluation result and model benefits reached the highest level. 3) The informants satisfaction survey reached the highest level. 4) The students satisfaction survey reached the highest level.

Keywords: Management; Student support system; SMART MODEL

บทนำ

การพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีวิถีชีวิตที่เป็นสุขตามที่สังคมมุ่งหวัง โดยผ่านกระบวนการทางการศึกษานั้น นอกจากจะดำเนินการด้วยการส่งเสริมสนับสนุนผู้เรียนแล้วการป้องกัน การช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาดัง ๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนก็เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งของการพัฒนา เนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ทั้งด้านการสื่อสาร เทคโนโลยี ซึ่งนอกจากจะส่งผลกระทบต่อผู้คนในเชิงบวกแล้ว ในเชิงลบก็ปรากฏเช่นกัน เช่น ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาการระบาดของสารเสพติด ปัญหาการแข่งขันในรูปแบบต่าง ๆ ก็เป็นผลเสียต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกายของทุกคนที่เกี่ยวข้อง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายให้สถานศึกษาทุกแห่งในสังกัดดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีเป้าหมายให้พัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์มีศักยภาพที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต ซึ่งนอกจากจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนโดยตรงแล้ว ยังจำเป็นต้องคำนึงถึงกลไกและสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาอย่างเต็มที่ เพื่อเตรียมคนให้มีคุณภาพ สามารถคิดวิเคราะห์ ป้องกันและแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นกับตนเอง ครอบครัว และสังคมได้ ภาพความสำเร็จที่เกิดจากการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามความมุ่งหวังนั้น จึงต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทุกคน โดยเฉพาะบุคลากร ครูทุกคนในโรงเรียน ซึ่งมีครูที่ปรึกษาเป็นหลักสำคัญในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างใกล้ชิด ด้วยความรักและเมตตาที่มีต่อศิษย์ และภาคภูมิใจในบทบาทที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเยาวชนให้เติบโต งดงามเป็นบุคคลที่มีคุณค่าของสังคมต่อไป (กรมสุขภาพจิต, 2555)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตระหนักในความสำคัญของการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งสถานศึกษาทุกระดับและทุกประเภทมี ระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนที่มีความเข้มแข็ง จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์มาตรการและจุดเน้นใน การพัฒนาคุณภาพระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังได้สนับสนุนส่งเสริมให้ สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดกิจกรรมต่าง ๆ อาทิการเยี่ยมบ้านนักเรียน การจัดประชุมผู้ปกครองนักเรียน การเสริมสร้างทักษะชีวิต การพัฒนา วินัยเชิงบวก รวมทั้งการจัดกิจกรรม การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนโดยมุ่งที่จะพัฒนานักเรียน ในทุกระดับให้สมรรถนะและ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์และมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สอดคล้องกับมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (วัชรชัย จิระจินดากุล และปานวาด ทับทึง, 2563)

การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจึงมีคุณค่าและความจำเป็นที่สถานศึกษา จะต้องนำไปปฏิบัติให้เกิดผลกับนักเรียนอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน นอกเหนือจากปัญหาและความ จำเป็นดังที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ก็มีปัญหาด้านอารมณ์หรือครอบครัว เช่น ผู้ปกครองไม่มีเวลาให้เพราะต้อง ทำงานหนักหรือผู้ปกครองทะเลาะตบตีกันต่อหน้าเด็ก ทำให้เด็กในครอบครัวกลายเป็นเด็กที่ขาดความอบอุ่น หรือมีภาวะทางอารมณ์ที่ไม่เหมือนเด็กปกติ อีกทั้งผู้ปกครองบางคนไม่ได้เห็นความสำคัญของการศึกษา

และทำให้เด็กไม่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว จึงทำให้เด็กนักเรียนขาดเรียนบ่อยและซ้ำชั้น ประสิทธิภาพการศึกษาจึงลดลง แม้ว่าเด็กจะได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานแต่หากอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีแน่นอนว่าคุณภาพทางอารมณ์ของเด็กก็จะมีแนวโน้มที่จะแย่ลง บางคนอาจเปลี่ยนตัวเองไปเป็นคนหัวรั้น ต่อต้าน ขี้โมโห และสุดท้ายอาจจะเลือกทางเดินที่ผิดได้ และด้วยเหตุผลที่ยกตัวอย่างมานี้ส่งผลให้เด็กที่มีคุณภาพหลายคนหลุดจากโอกาสที่ได้รับการพัฒนาตัวเอง (อุษา ชูชาติ และลัดดา อินทร์พิมพ์, 2558) อย่างไรก็ตามการจัดการศึกษาในปัจจุบันไม่ใช่เป็นเรื่องเฉพาะครูและผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่จะต้องเสริม “การมีส่วนร่วมของชุมชน” ให้เกิดขึ้นในองค์ประกอบของการจัดการศึกษา กล่าวคือชุมชนไม่เพียงให้ความร่วมมือ สนับสนุนเอื้อเฟื้ออยู่ภายนอกเหมือนดังที่ผ่านมา หากยังควรขยายบทบาทของการมีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาทั้งระบบอย่างต่อเนื่องอีกด้วย การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นวิธีการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) ได้มีส่วนร่วมตามความเหมาะสมนับตั้งแต่การร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมสนับสนุน ร่วมติดตาม ประเมินผล ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมรับผิดชอบผลงานที่ออกมา ร่วมภาคภูมิใจในผลงาน รางวัลที่เกิดจากการร่วมกันปฏิบัติงาน หรือรับข้อตำหนิต่างที่เกิดขึ้น นั่นคือ ร่วมรับทั้งผิดและชอบ (สุธรรม ธรรมทัตตานนท์, 2554)

โรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด สถานที่ตั้งเลขที่ 150 หมู่ที่ 13 บ้านหนองหมื่นถ่าน ตำบลหนองหมื่นถ่าน อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45160 ปีการศึกษา 2566 เปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวนนักเรียน 229 คน จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา 23 คน โรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยาเห็นความสำคัญของการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งทางโรงเรียนได้คัดกรองนักเรียน จากการประเมิน SDQ ตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 พบว่า มีนักเรียนกลุ่มเสี่ยง จำนวน 11 คน กลุ่มที่มีปัญหา 8 คนและนักเรียนที่ไม่จบหลักสูตร 6 คน นักเรียนกลุ่มดังกล่าวมีแนวโน้มสูงที่จะมีพฤติกรรมรุนแรงและมีผลกระทบต่อการเรียน นอกจากนี้ยังมีความเสี่ยงด้านครอบครัว ด้านยาเสพติด ด้านอารมณ์ จึงจำเป็นต้องมีรูปแบบการส่งเสริมการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยยึดแนวคิด ทฤษฎีของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาเป็นแนวทางในการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้ได้รูปแบบที่พัฒนาแล้วนำไปใช้จนเกิดคุณค่าอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ตอบสนองนโยบายกระทรวงศึกษาธิการที่ต้องการให้โรงเรียนในสังกัดเอาใจใส่ดูแลนักเรียนอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการทำงานที่มีคุณภาพและดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ มีศักยภาพ เป็นทรัพยากรที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย สติปัญญา มีคุณธรรมจริยธรรม และมีชีวิตที่เป็นสุข โดยบุคลากรในโรงเรียนทั้งผู้บริหาร ครูทุกคน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน ร่วมมือร่วมใจในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีคุณภาพ เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับนักเรียนให้มีความเท่าเทียมอย่างมีคุณภาพ ภายใต้ความร่วมมือและรับผิดชอบในการจัดการศึกษาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่งดังกล่าว ข้าพเจ้าในฐานะผู้อำนวยการโรงเรียนได้ตระหนักถึงความสำคัญของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จึงได้จัดทำแผนพัฒนาการบริหารจัดการระบบการดูแล

ช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ให้เป็นลำดับขั้นตอน มีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ มีวิธีการ กิจกรรมและเครื่องมือที่มีคุณภาพ เพื่อช่วยให้นักเรียนที่มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนประสบความสำเร็จ และเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตและช่วยเหลือนักเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด
4. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากร ได้แก่ ฝ่ายบริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และนักเรียนที่กำลังศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2565 รวมจำนวน 524 คน จำแนกได้ดังนี้ 1) ผู้อำนวยการ (ผู้วิจัย) และรองผู้อำนวยการ จำนวน 2 คน 2) ครู จำนวน 23 คน 3) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 คน 4) ผู้ปกครอง จำนวน 245 คน และ 5) นักเรียน จำนวน 245 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ รองผู้อำนวยการ ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และนักเรียนที่กำลังศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2565 ได้มาจากการเปิดตาราง Krejcie และ Morgan (สุจิตรา เทียนสวัสดิ์, 2534) จากประชากร 524 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 337 คน ซึ่งสามารถจำแนกได้ ดังนี้ 1) รองผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน 2) ครู จำนวน 23 คน 3) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 คน 4) ผู้ปกครอง จำนวน 152 คน และ 5) นักเรียน จำนวน 152 คน

ขอบเขตการวิจัย การวิจัยมี 4 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ฝ่ายบริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครอง รวมจำนวน 185 คน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ระยะที่ 3 การศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครู จำนวน 23 คน ระยะที่ 4 การประเมินรูปแบบ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ฝ่ายบริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครอง รวมจำนวน 185 คน และนักเรียนเรียน จำนวน 152 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบวิเคราะห์เอกสาร เป็นแบบบันทึกข้อมูลจากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1
2. แบบทดสอบ ใช้สำหรับทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครู ใช้ในการวิจัยระยะที่ 3
3. แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวังในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1
4. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เป็นแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1
5. แบบบันทึกการประชุมสนทนากลุ่ม เป็นแบบบันทึกการประชุมสนทนากลุ่มเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 และระยะที่ 3
6. แบบประเมิน เป็นแบบประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบและประเมินความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 และระยะที่ 4

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาแนวคิด หลักการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือการวิจัย
2. สร้างเครื่องมือการวิจัยเพื่อสรุปสาระสำคัญตามประเด็นที่ต้องการศึกษา
3. นำเครื่องมือการวิจัยที่สร้างขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพและพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ เช่น ความครอบคลุมของประเด็นที่ใช้วิเคราะห์ สังเคราะห์ความถูกต้อง ความชัดเจนของภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการว่าเหมาะสมหรือไม่ ผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.80-1.00
4. รวบรวมข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน มาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมไปหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ด้วยวิธี Item total correlation

ผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.22-0.77 และวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้วิธีของ Cronbach

5. ปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นจัดพิมพ์เครื่องมือเป็นฉบับสมบูรณ์สำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ส่งเครื่องมือการวิจัยให้กลุ่มเป้าหมาย พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับ
2. ตรวจสอบและคัดแยกเครื่องมือการวิจัยที่สมบูรณ์ แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ประเด็นต่าง ๆ และนำประเด็นเหล่านั้นมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และใช้ค่าสถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น ค่าคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ และค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา สามารถสรุปผลการวิจัยดังนี้

1.1 การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ 2) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร 3) แนวคิดเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 4) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 5) แนวคิดเกี่ยวกับหลัก การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 6) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน 7) แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน 8) แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน 9) แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน 10) แนวคิดเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 11) แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม 12) บริบทโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา และ 13) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน รองลงมา คือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล สภาพที่คาดหวัง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมของชุมชน รองลงมา คือ การส่งต่อนักเรียน อันับความต้องการจำเป็นเมื่อจัดลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และด้านการส่งต่อนักเรียน

2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา ที่พัฒนาขึ้นมี 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์

3) เนื้อหา 4) การดำเนินการ 5) การประเมินผล และ 6) เงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา สามารถสรุปผลการวิจัยดังนี้

3.1 ผลการประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครู โดยรวมมีระดับพัฒนาการอยู่ในระดับสูงมาก และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างคะแนนก่อนและหลังการพัฒนา พบว่า หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ผลการคัดกรองนักเรียน พบว่า มีนักเรียนกลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 8.30 ของนักเรียนทั้งหมด

3.3 ผลการดำเนินงานกิจกรรมนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษา และการดำเนินโครงการ/กิจกรรมด้วยนวัตกรรม SMART MODEL พบว่า นักเรียนกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มที่มีปัญหามีจำนวนลดลง คิดเป็นร้อยละ 84.21

4. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา สามารถสรุปผลการวิจัยดังนี้

4.1 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) เปรียบเทียบระหว่างปีการศึกษา 2565 กับ ปีการศึกษา 2566 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.79 และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.96

4.2 ผลการประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

4.3 ผลการประเมินความพึงพอใจของฝ่ายบริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองที่มีต่อรูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การกำกับ ติดตาม และประเมิน ผลการดำเนินงานร่วมกับชุมชน ทำให้ครูที่ปรึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน รองลงมาคือ การประชุมครู ผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อพิจารณาเกณฑ์การจัดกลุ่มนักเรียนร่วมกัน และแต่งตั้งตัวแทนผู้ปกครอง ชุมชนเข้าร่วมเป็นกรรมการคัดกรองนักเรียน และการบริหารสถานศึกษาโดยเน้นการมีส่วนร่วม ประหยัด เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด

4.4 ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อรูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูที่ปรึกษาออกเยี่ยมบ้านนักเรียนและมีการพูดคุยกับนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ ครูที่ปรึกษาปกป้องข้อมูลของนักเรียน โดยรักษาความลับของนักเรียน และครูที่ปรึกษาให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาของนักเรียน โดยการให้คำปรึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตร

อภิปรายผล

1. ผลจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา พบว่า 1) สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน รองลงมา คือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล สภาพที่คาดหวัง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมของชุมชน รองลงมา คือ การส่งต่อนักเรียน อันดับความต้องการจำเป็นเมื่อจัดลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และด้านการส่งต่อนักเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนเป็นหน้าที่หลักของโรงเรียนที่จะต้องดำเนินการพัฒนาผู้เรียน และการรู้ข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับตัวนักเรียนของครูผู้สอน เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษามีความเข้าใจนักเรียนมากขึ้น และสามารถที่จะนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อการคัดกรองนักเรียนเพื่อเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมพัฒนา ป้องกัน แก้ไขและช่วยเหลือนักเรียนได้ถูกทาง และในปัจจุบันการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับสุนทร คล้ายสุบรรณและคณะ (2561) กล่าวว่า ความสำคัญของระบบสารสนเทศเป็นหัวใจของการบริหารงานและเป็นประโยชน์ต่อการจัดการทุกระดับขององค์การทั้งในการปฏิบัติงานและการบริการ ใช้ช่วยในการตัดสินใจ การวางแผนและการประเมินผลเปรียบเทียบ ช่วยเพิ่มระดับความรู้ (Knowledge) ดังนั้น ทุกหน่วยงานจึงต้องมีระบบสารสนเทศไว้ใช้งาน โดยการนำเครื่องคอมพิวเตอร์มาใช้ในการกระบวนการจัดทำสารสนเทศ การปรับปรุงการทำงานให้รวดเร็วสามารถแก้ไขงานที่ซ้ำซ้อน สอดคล้องกับนพเกล้า ทองธรรมมา และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2562: 58) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่า ความต้องการจำเป็นในด้านการคัดกรองนักเรียนอยู่ในระดับสูงสุด ลำดับที่ 2 คือ ด้านการส่งเสริมนักเรียนลำดับที่ 3 มี 2 ด้าน โดยค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลและด้านการส่งต่อนักเรียน ลำดับสุดท้าย คือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา

2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา ที่พัฒนาขึ้นมี 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) การดำเนินการ 5) การประเมินผล และ 6) เงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งรูปแบบมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และคู่มือการใช้รูปแบบมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา ได้ผ่านกระบวนการสร้างและหาคุณภาพของรูปแบบ เกิดจากการวิเคราะห์เพื่อระบุปัญหา

และความต้องการในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา โดยการสังเคราะห์แนวคิดทั้งจากนักการศึกษาต่างประเทศและนักการศึกษาในประเทศ เป็นการผสมผสานหลักการ แนวคิดที่ลงตัว จึงเป็นการพัฒนาตามขั้นตอนที่ถูกต้อง โดยเริ่มตั้งแต่การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร แนวคิดเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ แนวคิดเกี่ยวกับหลักการ บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐาน การปฏิบัติงาน แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของ โรงเรียน แนวคิดเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม บริบท โรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นดำเนินการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ คาดหวังของการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนอง หมื่นถ่านวิทยา และดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และดำเนินการ พัฒนาเพื่อกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบจึงได้รูปแบบที่มีความสมบูรณ์ สอดคล้องกับ Daft (2005: 20) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง ตัวแทนอย่างง่ายที่ใช้อธิบายมิติที่สำคัญบางมิติขององค์กร โดยรวมแล้วอาจกล่าวได้ว่า รูปแบบเป็นแบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วนของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบดังกล่าวได้ศึกษาและ พัฒนาขึ้นมาเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น หรือในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการ ทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง สอดคล้อง กับปญฺชวรัศม์ พันธุ์วัฒน์ (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบการบริหารจัดการงานระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียนของโรงเรียนพร้าวิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ การสร้าง รูปแบบการบริหารจัดการงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียนของโรงเรียนพร้า วิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่ ได้รูปแบบการบริหารจัดการงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 การวางแผนสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพและปัญหารูปแบบการบริหาร จัดการงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน องค์ประกอบที่ 2 การดำเนินการตามแผน ปฏิบัติงานซึ่ง ประกอบด้วยการสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการพัฒนารูปแบบ จำนวน 3 นวัตกรรม องค์ประกอบที่ 3 การใช้รูปแบบ และศึกษาสภาพปัญหาการใช้รูปแบบการบริหารจัดการงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน องค์ประกอบ ที่ 4 การศึกษาความพึงพอใจในรูปแบบการบริหารจัดการงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการคัด กรองนักเรียน

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา มีผลการทดลองใช้คือ 1) ผลการประเมินความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครู โดยรวมมีระดับพัฒนาการอยู่ในระดับสูงมาก และเมื่อ เปรียบเทียบระหว่างคะแนนก่อนและหลังการพัฒนา พบว่า หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ผลการคัดกรองนักเรียน พบว่า มีนักเรียนกลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา คิด เป็นร้อยละ 8.30 ของนักเรียนทั้งหมด 3) ผลการดำเนินงานกิจกรรมนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษา และการดำเนิน

โครงการ/กิจกรรมด้วยนวัตกรรม SMART MODEL พบว่า นักเรียนกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มที่มีปัญหามีจำนวนลดลง คิดเป็นร้อยละ 84.21 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินงานตามรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา เป็นการดำเนินการร่วมกันของบุคลากรทุกคนในโรงเรียนและร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศร่วมปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ นิเทศ ติดตามประเมินผลในระหว่างการดำเนินการ และหลังดำเนินการตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินการตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญห และ การส่งต่อนักเรียน สอดคล้องกับกรมสุขภาพจิต (2551) กล่าวว่า กระบวนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นความรับผิดชอบของครูที่ปรึกษาในการประสานงานหรือขอรับการสนับสนุนจากผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องรวมทั้งผู้ปกครอง ซึ่งการป้องกันและแก้ไขปัญหามีความจำเป็นอย่างมากสำหรับนักเรียนกลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา การประสานงานกับครูและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อการจัดกิจกรรมสำหรับการป้องกันและการช่วยเหลือแก้ไขปัญหานักเรียน กิจกรรมการพัฒนาจึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สอดคล้องกับปกาพรณ์ แก้วโพธิ์ (2559) ได้ศึกษาผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า มีการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน 2) ข้อเสนอแนะและแนวทางในการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการส่งเสริมและการพัฒนานักเรียน พบว่า ควรมีการส่งเสริมให้ครูที่ปรึกษาได้ดูแลนักเรียนอย่างใกล้ชิดและทุกภาคส่วนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนกิจกรรมที่ควรส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ได้แก่ การจัดกิจกรรมส่งเสริมอาชีพให้กับนักเรียน เป็นต้น

4. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา ประกอบด้วย 1) ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) เปรียบเทียบระหว่างปีการศึกษา 2565 กับ ปีการศึกษา 2566 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.79 และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.96 2) ผลการประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการประเมินความพึงพอใจของฝ่ายบริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองที่มีต่อรูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานร่วมกับชุมชน ทำให้ครูที่ปรึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการดำเนินการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน และ 4) ผลการประเมินความพึงพอใจ

ของนักเรียนที่มีต่อรูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูที่ปรึกษาออกเยี่ยมบ้านนักเรียนและมีการพูดคุยกับนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน และมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความต้องการและมีความเหมาะสมกับบริบทของชุมชน มีการจัดกิจกรรมเพื่อนที่ปรึกษาเพื่อช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มเสี่ยง กลุ่มที่มีปัญหาโดยการให้คำปรึกษาเบื้องต้น และสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่เพื่อนนักเรียนได้เป็นอย่างดี ทำให้ผู้ปกครองมีความใส่ใจดูแลช่วยเหลือนักเรียนมากขึ้น และรับทราบถึงปัญหานักเรียนที่พบในโรงเรียน ทำให้นักเรียนเห็นคุณค่าและพัฒนาตนเองให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางบวก สอดคล้องกับโศภิตา คล้ายหนองสรวง (2558) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 การวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.01 สอดคล้องกับบุญศรีศรี พันธ์วัฒน์ (2560) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียนของโรงเรียนพร้าววิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า 1) การทดลองใช้รูปแบบโดยครูหัวหน้าระดับ พบว่ารูปแบบมีความเป็นระบบ เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน มีความชัดเจนตรงกับความต้องการ กระชับเวลาเอื้อต่อการทำงานของครู แต่คู่มือการใช้ไม่เอื้อต่อผู้สูงวัย 2) การใช้รูปแบบโดยครูที่ปรึกษาพบว่า มีความพึงพอใจต่อการใช้งานโปรแกรมพร้าวคัดกรองโดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด 3) มีความพึงพอใจต่อการใช้คู่มือโปรแกรมพร้าวคัดกรองโดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด และมีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการบริหารจัดการงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียน โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษารายละเอียด และวิเคราะห์รูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา ก่อนนำไปใช้
2. จากการศึกษาอันดับความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา เมื่อจัดลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และด้านการส่งต่อนักเรียน ดังนั้นผู้บริหาร

การศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

3. จากผลการประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการกำหนดนโยบาย แนวทางหรือพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างจริงจัง เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. จากผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนต่อการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูที่ปรึกษาออกเยี่ยมบ้านนักเรียนและมีการพูดคุยกับนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการออกเยี่ยมบ้านนักเรียน เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่นักเรียนในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในทุกขั้นตอนอย่างใกล้ชิด

5. สถานศึกษาสามารถนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม โดยสถานศึกษาสามารถปรับปรุง เพิ่มเติม รูปแบบ แผนงาน และโครงการต่างๆ ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงสภาพหรือบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่งด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ดังนั้น ควรมีการศึกษากลยุทธ์หรือรูปแบบการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2. จากการศึกษาสภาพที่คาดหวังในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การมีส่วนร่วมของชุมชน ดังนั้น ควรมีการศึกษากลยุทธ์หรือรูปแบบการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

3. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบในบริบทของสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก ระดับมัธยมศึกษา ดังนั้น ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ในโรงเรียนขนาดใหญ่หรือใหญ่พิเศษ ซึ่งมีจำนวนนักเรียนมาก เพื่อจะเป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละขนาดและความต้องการของสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากงานวิจัย ดังนี้

1. จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา พบว่า อันดับความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา เมื่อจัดลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และด้านการส่งต่อนักเรียน กล่าวคือการบริหาร จัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยปกติทั่วไปจะประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้คือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนา การป้องกันแก้ไขปัญหา และการส่งต่อ แต่ในปัจจุบันนี้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีความจำเป็นในกระบวนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในทุกขั้นตอน เพราะจะทำให้การดำเนินงานมีความรวดเร็ว แม่นยำ และช่วยสื่อสารประชาสัมพันธ์ถึงผู้ปกครองได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง และการมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในทุก ๆ ขั้นตอน เพราะผู้ปกครองเป็นผู้ที่ใกล้ชิดที่สุดกับนักเรียน รู้จักนิสัยใจคอและพฤติกรรมของนักเรียนเป็นอย่างดี ดังนั้นต้องให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อจะได้ช่วยกันป้องกันและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

2. เงื่อนไขความสำเร็จอีกประการหนึ่งของการดำเนินการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียน นั่นก็คือการนำนวัตกรรม SMART MODEL มาใช้ในการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้มีแนวทางและเป้าหมายที่ชัดเจนขึ้นโดย SMART MODEL มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

S = Standard หมายถึง การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอน มีขอบข่ายโครงสร้างในการดำเนินงาน มีวิธีการและเครื่องมือที่ชัดเจน มี มาตรฐานคุณภาพ หลักฐานการทำงานที่ตรวจสอบได้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพอย่างเป็นระบบ โดยมีครู ประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงานและมีการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

M = Morality หมายถึง การมีคุณธรรม จริยธรรม และการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม เป็น การพัฒนาให้นักเรียนเป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งด้านร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม นักเรียนมีวิถีชีวิตที่สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ผู้เกี่ยวข้องต้องมีความเข้าใจและมีแนวคิดไปในทาง เดียวกัน ทุกฝ่ายต้องร่วมมือกันในการดำเนินงานตามเหมาะสมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริม พัฒนา ควบคุม และแก้ไขความประพฤติของนักเรียนให้อยู่ในระเบียบวินัย ให้เกิดความสงบเรียบร้อยในการอยู่ร่วมกัน และเป็นคนดีของสังคม

A = Achievement หมายถึง เน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เกิดจากความคาดหวังของผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรภายนอก กล่าวคือ งานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นงานที่มีประโยชน์เป็นอย่างยิ่งต่อทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพราะเป็นการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับตัวนักเรียนซึ่งผลที่เกิดขึ้นจะลงไปสู่ตัวนักเรียนโดยตรง โดยการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงาน เพราะเป็นงานที่ต้องร่วมมือกันกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ต้องใช้เทคนิค ขั้นตอน กระบวนการต่าง ๆ ที่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

R = Relation in community and network หมายถึง การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนทุกกิจกรรม โดยนำหลัก 3 ห่วง 2 เงื่อนไข ได้แก่ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล ความมีภูมิคุ้มกัน และเงื่อนไขความรู้ เงื่อนไขคุณธรรม มาใช้กับการดำเนินกิจกรรมทุกขั้นตอน เพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

T = Teamwork หมายถึง การทำงานเป็นทีม ใช้ความเป็นผู้นำ ผู้ตาม ยอมรับซึ่งกันและกัน โดยระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบมีขั้นตอน มีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน โดยมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและนอกสถานศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหาร ครูทุกคน และหน่วยงานภายนอกที่มีส่วนในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

กิตติกรรมประกาศ

งานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริม พัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ช่วยให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่เหมาะสม สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขตามขั้นตอนของระบบการดูแลช่วยเหลือและคุ้มครองนักเรียน สร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่เข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีทักษะการดำรงชีวิตและรอดพ้นจากวิกฤติทั้งปวง เพื่อให้การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยมีคุณภาพมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย นักเรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุดในตน มีความรู้และทักษะที่แข็งแกร่งและเหมาะสมเป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้ระดับสูงขึ้นไป

งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเนื่องจากความกรุณาช่วยเหลือให้คำปรึกษาจากรองศาสตราจารย์ ดร.ทงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รชนีเพ็ญ พลเยี่ยม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ยุริดา ชาปัญญา ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัชนิยา ถิระเดชชัย ดร. อุดลย์ศักดิ์ บุญนอก ดร. ธนา โด่งพิมาย ดร.เยี่ยม ธรรมบุตร ดร. นพรัตน์ มูลศรีแก้ว ดร.ไพโรจน์ สมภูงา ดร.อุพิษ เหมือนทอง นายณัฐพงศ์ เชื้อสระคู ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ยุริดา ชาปัญญา ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัชนิยา ถิระเดชชัย ดร.วงศกร ประกอบนันท์ ดร.ภิญโญ หอมไกล ดร.อนุชิต เปรมปรีดิ์ ดร.ดวงจันทร์ ยวงสุวรรณ และดร.ไพโรจน์ สมภูงา ในการตรวจเครื่องมือในการวิจัย การให้การสัมภาษณ์

เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และร่วมกิจกรรมสนทนากลุ่ม (Focus Group) และประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา พร้อมทั้งให้แนวคิดและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณรองผู้อำนวยการ คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง นักเรียน และคณะกรรมการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา ที่ให้ความช่วยเหลือในการให้ข้อมูลด้านต่าง ๆ ตลอดจนการให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลและการทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ SMART MODEL ของโรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับความเมตตา ความเข้าใจ และความเอื้ออาทร ความอนุเคราะห์จากหลายท่านที่ให้แก่ผู้วิจัย รวมถึงกัลยาณมิตรที่ดีในการให้ความช่วยเหลือจนสามารถทำให้งานวิจัยในครั้งนี้ประสบความสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2551). *ภาวะสุขภาพจิต* (พิมพ์ครั้งที่ 4). องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- นพเกล้า ทองธรรมมา และ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2563). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. 7(5), 264-278.
- ปกาพรณ แก้วโพธิ์. (2559). *ผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- บุญชูศรี พันธ์วัฒน์. (2560). *การพัฒนาแบบการบริหารจัดการงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการคัดกรองนักเรียนของโรงเรียนพร้าววิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- วัชรชัย จิระจินดากุล และปานวาด ทับทึง. (2563). เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) กับปัญหาการคุ้มครองแรงงานเด็กเคลื่อนย้ายถิ่นฐานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของประเทศไทย. *วารสารนิติศาสตร์*, 11(1), 83-100.
- โสภิตา คล้ายหนองสรวง. (2558). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนทร คล้ายสุบรรณ์ และคณะ. (2561). *การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการวิจัยของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (รายงานผลการวิจัย)*. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). *หลักการ ทฤษฎีและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา*. โรงพิมพ์สารคามการพิมพ์.

อุษา ชูชาติ และลัดดา อินทร์พิมพ์. (2558). มุมมองด้านการศึกษานายกรัฐมนตรี (พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา). *วารสารวิจัยการศึกษา*, 3(6), 1-7.

Daft, R.L. (2005). *The Leadership Experience*. International Student Edition: South- western.

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของสถานศึกษา ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี

Management Strategies To Reduce Educational Inequalities In Suratthani Education Sandbox

ปรัตตา วาณิชปกรณ์^{1*} ญาณิศา บุญจิตร² จินัฐตา สอนสังข์³
Paritta Wanitpakorn^{1*} Yanisa Boonchit² Jinatta Sonsang³

¹คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Faculty of Education, Suratthani Rajabhat University, Thailand

²คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Faculty of Education, Suratthani Rajabhat University, Thailand

³คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Faculty of Education, Suratthani Rajabhat University, Thailand

*Corresponding author e-mail: 65052503009@student.srp.ac.th

(Received: 15 January 2025, Revised: 30 March 2025, Accepted: 2 April 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของสถานศึกษา 2) พัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และ 3) ประเมินกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อความลดเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นการวิจัยและพัฒนา มี 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 346 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และแบบสัมภาษณ์แนวคิดการบริหารสถานศึกษา ขั้นตอนที่ 2 พัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบตรวจสอบคุณภาพกลยุทธ์ และขั้นตอนที่ 3 ประเมินกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินกลยุทธ์วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็น ผลวิจัยพบว่า กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา มี 4 กลยุทธ์ คือ 1) กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาด้านโอกาสการเข้าถึงการศึกษา 2) ยกระดับคุณภาพการศึกษา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน 3) พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 4) สร้างภาคีเครือข่ายเพื่อร่วมพัฒนาการจัดการศึกษา และผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ

ทางการศึกษา ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60

คำสำคัญ: กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา; ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา; พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

ABSTRACT

This objective of this research are as follows: 1)to study the essential needs of educational institution management to reduce educational inequality in schools, 2) to develop educational institution management strategies to reduce educational inequality, and 3) to evaluate educational institution management strategies for reducing educational inequality in schools within the Education Sandbox of Surat Thani Province. This research is research and development. The research was conducted in 3 steps. Step 1 involved studying the essential needs of educational institution management to reduce educational inequality. The sample group consisted of 346 teachers and school administrators, selected through stratified random sampling. The research instruments used were a questionnaire assessing current and desired conditions, and an interview form about school management concepts. Step 2 involved developing educational institution management strategies to reduce educational inequality. The informants were 9 experts, and the research instrument used was a strategy quality assessment form. Step 3 involved evaluating the educational institution management strategies to reduce educational inequality. The sample group consisted of 9 school administrators in the Education Sandbox of Surat Thani Province, selected through purposive sampling. The research instrument used was a strategy evaluation form. Data analysis was conducted using basic statistics, including mean, standard deviation, and needs assessment analysis. The research findings showed that: The development of educational institution management strategies to reduce educational inequality resulted in 4 strategies: 1) educational institution management strategy for access to educational opportunities, 2) enhancing educational quality to increase competitiveness, 3) developing educational institutions into learning organizations, and 4) creating partnership networks for collaborative educational development. The evaluation results of the educational institution management strategies to reduce educational inequality, in terms of accuracy, appropriateness, feasibility, and utility, were at the highest level, with a mean score of 4.60.

Keywords : Educational Institution Management Strategies; Educational Inequality; Education Innovation area

บทนำ

ภายใต้วิสัยทัศน์ “ประเทศไทย มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - พ.ศ. 2580) คาดหวังให้คนไทยในอนาคตจะต้องได้รับการพัฒนาเป็นนวัตกรรม นวัตกรรม หรือผู้ประกอบการ ที่มีทักษะสูง แต่ในทางกลับกันก็มีเยาวชนบางกลุ่มที่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตได้ทันกับการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วที่เกิดขึ้นหลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่การจัดการศึกษา ก็ถูกปรับเปลี่ยนรูปแบบให้เป็นแบบออนไลน์ ทำให้เยาวชนบางกลุ่ม ไม่มีโอกาสเข้าถึงการศึกษา และหลุดออกจากระบบการศึกษา จึงมีหน่วยงานหลายภาคส่วนได้คิดค้นวิธีการบรรเทาปัญหาที่เยาวชนที่หลุดออกจากการศึกษา โดยมีแนวคิดที่จะกระจายอำนาจลงสู่พื้นที่ ให้อิสระแก่พื้นที่ในการบริหารจัดการตนเองโดยอาศัยความร่วมมือจากคนในพื้นที่ จึงเกิดการจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาขึ้น (ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี, 2560)

จากการคาดการณ์แนวโน้มความต้องการแรงงานของตลาดแรงงานในประเทศไทยในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2560-2564 พบว่า แรงงานที่ตลาดแรงงานต้องการได้มีการปรับเปลี่ยน เป็นแรงงานกลุ่มที่มีทักษะอาชีพขั้นสูง จากการสำรวจพบว่ามีผู้ว่างงานสำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษามาที่สุด จำนวน 160,000 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2566) จะเห็นได้ว่าระบบการบริหารการศึกษาของไทย ไม่สามารถตอบโจทย์ความต้องการของตลาดแรงงานได้ จึงได้มีการศึกษาวิธีการจัดการศึกษาของโรงเรียนบางแห่งที่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาเปลี่ยนแปลงตนเอง ไปสู่การเป็นสถานศึกษาแนวใหม่ โดยการปรับการบริหารจัดการระดับโรงเรียน จึงเกิดเป็นข้อเสนอให้มีการปฏิรูปการศึกษาเชิงระบบ ในพื้นที่เฉพาะคือระดับจังหวัด เปิดพื้นที่ให้โรงเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ผู้ปกครอง ประชาคมภาคธุรกิจ เข้ามามีส่วนร่วมในนวัตกรรมการเรียนรู้ รวมตัวกันเป็นภาคีปฏิรูปการศึกษาในพื้นที่ เป็นการลดความเหลื่อมล้ำด้านโอกาสและคุณภาพการศึกษา ให้อิสระ ปลดข้อจำกัดในระบบการบริหาร ให้โรงเรียนมีอิสระในการดำเนินการพัฒนาการจัดการศึกษาของตนเอง สร้างการมีส่วนร่วมและกลไกการขับเคลื่อนของภาคประชาชนตอบสนองโจทย์ความต้องการของท้องถิ่น (สมพงษ์ จิตระดับ สุอังคะวาทิน และชุติมา ชุมพงค์, 2560)

จังหวัดสุราษฎร์ธานีรับนโยบายจากคณะรัฐมนตรีที่ประกาศกำหนดให้จังหวัดสุราษฎร์ธานีเป็นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สอดรับกับความในมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 จึงประกาศคณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง สถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อดำเนินการปฏิรูปการศึกษาและการจัดการศึกษาในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อเป็นพื้นที่ปฏิรูปการบริหารจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา กระจายอำนาจและให้อิสระแก่อนุหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา, 2562)

จากการวิเคราะห์ประเด็นความสำคัญและความเป็นมาของปัญหาข้างต้น ทำให้เห็นได้ว่า ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาเป็นปัญหาเรื้อรังที่ควรได้รับการจัดการแก้ไข จึงมีความจำเป็นต้องวางแผนพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาได้มากขึ้น ลดการหลุดออกจากระบบการศึกษา เพิ่มให้ผู้เรียนที่มีปัญหาด้านความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาได้เข้าสู่ระบบการศึกษาได้อย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารสถานศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. เพื่อประเมินกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ดำเนินการ 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารสถานศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาโดยการศึกษา
2. ศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดการบริหารสถานศึกษาจากผู้บริหารสถานศึกษา
3. ศึกษาความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
4. หาดัชนีความต้องการจำเป็นและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารสถานศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี

กลุ่มเป้าหมาย ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมาย ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ตามขั้นตอนการดำเนินงาน และการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามกรอบแนวคิดในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ขั้นตอนการดำเนินงานข้อ 2 กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน

1.2 ขั้นตอนการดำเนินงานข้อ 3 ผู้วิจัยได้กำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 95 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 346 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) จากสังกัด และขนาดของสถานศึกษา แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาความต้องการจำเป็น และสภาพแวดล้อมของการบริหารสถานศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี

สังกัด	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่พิเศษ		รวม	
	ประชากร	กลุ่ม ตย.	ประชากร	กลุ่ม ตย.	ประชากร	กลุ่ม ตย.	ประชากร	กลุ่ม ตย.	ประชากร	กลุ่ม ตย.
สพป.สฎ. 1	71	8	346	39	122	14	83	9	622	70
สพป.สฎ. 2	-	-	217	24	36	4	-	-	253	28
สพป.สฎ. 3	10	1	164	18	66	8	-	-	240	27
สพม. สฎ.ขพ.	13	1	69	8	292	33	423	49	797	91
สช.	44	5	305	35	264	30	367	41	980	111
อปท.	10	1	78	9	44	6	32	3	164	19
รวม	148	16	1,179	133	824	95	905	102	3,056	346

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล ดังนี้ 1) แบบสัมภาษณ์แนวคิดการบริหารสถานศึกษา และ 2) แบบสอบถามเรื่อง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาสถานศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยโดยใช้สถิติ ดังนี้

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสร้างข้อสรุป

วิเคราะห์ข้อมูลจากการสอบถามด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

การคำนวณค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนเฉลี่ย ในการแปลความหมายไว้ตามแนวคิดการแจกแจงเป็นความถี่ตามระดับคะแนนของลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

วิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยคำนวณค่าดัชนี Modified Needs Index (PNI_{Modified}) (สุวิมล ว่องวานิช, 2562)

ระยะที่ 2 พัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. จัดทำ (ร่าง) กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของสถานศึกษา ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี

2. จัดสนทนากลุ่ม (Focus Groups) เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพ (ร่าง) กลยุทธ์การบริหาร สถานศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัด สุราษฎร์ธานี

ผู้ให้ข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการตรวจสอบ ดังนี้ แบบตรวจสอบ คุณภาพกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการ ศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบตรวจสอบกลยุทธ์ด้านความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ด้วยแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ การวิเคราะห์เนื้อหา และแจกแจงความถี่

ระยะที่ 3 ประเมินกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของ สถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี

กลุ่มเป้าหมาย ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ระยะที่ 3 คือ ผู้บริหาร สถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 86 คน เลือกมา 9 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการประเมิน ดังนี้ แบบประเมินกลยุทธ์ การบริหารสถานศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินกลยุทธ์ด้วยแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารสถานศึกษา เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านโอกาสการเข้าถึงการศึกษา พบว่า มีค่าความต้องการจำเป็นกลุ่มสูงมีทั้งหมด 4 ด้าน ความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ครูมีบทเรียนออนไลน์ที่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ($PNI_{Modified} = 0.182$) และในกลุ่มต่ำ มีทั้งหมด 2 ด้าน ซึ่งค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กในชุมชนมีโอกาสได้รับการศึกษาในสถานศึกษา ($PNI_{Modified} = 0.076$)

ด้านฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม พบว่า มีค่าความต้องการจำเป็นกลุ่มสูงมีทั้งหมด 2 ด้าน ความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีหลักสูตรการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีในการหารายได้เสริม ($PNI_{Modified} = 0.248$) และในกลุ่มต่ำ มีทั้งหมด 4 ด้าน ซึ่งค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ครูมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการขอรับทุนการศึกษาจากหน่วยงานภายนอกอย่างทั่วถึง ($PNI_{Modified} = 0.147$)

ด้านการหลุดออกจากระบบการศึกษา พบว่า มีค่าความต้องการจำเป็นกลุ่มสูงมีทั้งหมด 2 ด้าน ความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีโครงการและกิจกรรมเพื่อหารายได้พิเศษระหว่างเรียนให้ผู้เรียน ($PNI_{Modified} = 0.281$) และในกลุ่มต่ำ มีทั้งหมด 4 ด้าน ซึ่งค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ สถานศึกษาจัดให้มีการให้ทุนการศึกษาแก่ผู้เรียนยากจน ($PNI_{Modified} = 0.95$)

ระยะที่ 2 พัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยนำเสนอผลการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ ดังนี้ 1) สร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาให้ครอบคลุมในทุกด้าน 2) ยกระดับคุณภาพการศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน 3) พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 4) สร้างภาคีเครือข่ายเพื่อร่วมพัฒนาการจัดการศึกษา

ระยะที่ 3 ประเมินกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยนำเสนอผลการประเมินเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) ด้านความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายกลยุทธ์ พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) ด้านความเหมาะสม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายกลยุทธ์ พบว่า กลยุทธ์การประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3) ด้านความเป็นไปได้ มีความเป็นไปได้ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายกลยุทธ์ พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ 4) ด้านความเป็นประโยชน์ มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายกลยุทธ์ พบว่า

กลยุทธ์การประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารสถานศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าบริบทของความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านโอกาสการเข้าถึงการศึกษา ด้านฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม และด้านการหลุดออกจากระบบการศึกษา โดยภาพรวมมีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นไปได้ว่าสาเหตุที่ทำให้ผู้เรียนหลุดออกจากระบบการศึกษา ปัญหาหลักคือปัญหาเศรษฐกิจในครัวเรือน รวมไปถึงสภาพสังคมและครอบครัวที่ไม่มีความอบอุ่น ชุมชนที่อาศัยมีพื้นที่เสี่ยงอาจทำให้ผู้เรียนหันเหความสนใจไปยังสิ่งอื่นทำให้หลุดออกจากระบบการศึกษาได้ ซึ่งสอดคล้องกับอัมพร พินะสา (2566) ได้ศึกษา สาเหตุของการหลุดออกจากระบบการศึกษามีหลายประการ เช่น ความจำเป็นของครอบครัว รายได้ไม่เพียงพอ ปัญหาสุขภาพหรือความพิการ ผลกระทบจากโควิด 19

2. ผลการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วยกลยุทธ์ทั้งสิ้น 4 กลยุทธ์ คือ 1) กลยุทธ์สร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาให้ครอบคลุมในทุกด้าน 2) กลยุทธ์ยกระดับคุณภาพการศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน 3) กลยุทธ์พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 4) กลยุทธ์สร้างภาคีเครือข่ายเพื่อร่วมพัฒนาการจัดการศึกษา ผลวิจัยเช่นนี้ อาจเป็นไปได้ว่าการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน การวัด และประเมินผลด้วยข้อสอบไม่ได้ตอบโจทย์ของผู้เรียนที่ขาดปัจจัยด้านทุนทรัพย์ ทำให้ขาดโอกาสทางการศึกษา การวัดและประเมินผลด้วยข้อสอบไม่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 4 เพิ่มโอกาสให้คนทุกช่วงวัยเข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้เรียนทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมกัน ในทุกระดับและประเภทการศึกษา สถานศึกษาในภูมิภาคและชนบทได้รับการยกระดับคุณภาพการให้บริการ เด็กพิการและด้อยโอกาสได้รับโอกาส ทางการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน และสอดคล้องกับ กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานการศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี (2565) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ.2566-2570 ที่ว่าจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม เมื่อมีพื้นที่นวัตกรรม จะสามารถเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงาน ความเป็นอิสระในการบริหารงานด้วยตนเอง สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง และยั่งยืน

3. ผลการตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลวิจัยเช่นนี้อาจเป็นไปได้ว่า กลยุทธ์ การสร้างภาคีเครือข่ายเพื่อร่วมพัฒนาการจัดการศึกษาเป็นกลไกที่สำคัญในการดำเนินการบริหารสถานศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การประสานความร่วมมือกับภาครัฐ เอกชน ภาคประชาสังคม และชุมชน ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย แนวปฏิบัติในการดำเนินงานร่วมกัน สอดคล้องกับ คณะกรรมการการแก้ไขปัญหาคความยากจน และลดความเหลื่อมล้ำวุฒิสภา (2565) ได้ศึกษาการจัดโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา (Partnership) เพื่อการช่วยแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำของประเทศไทย ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการส่งเสริมโรงเรียนร่วมพัฒนา คือ การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาทั้งจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนในพื้นที่

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

1.1 ควรส่งเสริมให้สถานศึกษากำหนดกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอก กำหนดแนวทางปฏิบัติ โดยนำเครือข่ายความร่วมมือจากภายนอกเข้ามามีส่วนร่วม

1.2 ควรประสานความร่วมมือกับหน่วยงานรัฐ เอกชน คณะกรรมการสถานศึกษา สมาคมผู้ประกอบการเครือข่าย และชุมชน สร้างเครือข่ายความร่วมมือจากภายนอกให้เข้มแข็งนำมาเป็นส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรดำเนินการศึกษา วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา นำจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม มากำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม กำหนดแนวทางการบริหารสถานศึกษาให้เป็นรูปธรรมให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน

2.2 สถานศึกษาควรดำเนินงานตามแนวทางปฏิบัติของกลยุทธ์ โดยจัดทำโครงการที่เป็นการระดมทุนการศึกษาสำหรับผู้เรียน โดยนำภาคีเครือข่ายเข้ามาเป็นร่วมในการดำเนินงาน

2.3 สถานศึกษาควรติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ และร่วมประชุมประเมินการดำเนินงานร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการแก้ไขปรับปรุงแนวทางปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาเพิ่มเติมเนื่องจากเป็นข้อมูลที่มีความละเอียดอ่อน เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

3.2 ควรจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยร่วมกับภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และชุมชน

เพื่อร่วมกันนำเสนอสภาพปัญหา ร่วมคิดแนวทางการดำเนินงาน ร่วมพัฒนาการศึกษา และยังเป็นการกระตุ้นให้เกิดความตระหนักรู้เกี่ยวกับสภาพปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาได้

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ คือ 1. กลยุทธ์สร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาให้ครอบคลุมในทุกด้าน 2. ยุทธยกระดับคุณภาพการศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน 3. กลยุทธ์พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 4. กลยุทธ์สร้างภาคีเครือข่ายเพื่อร่วมพัฒนาการจัดการศึกษา พบว่า การบริหารสถานศึกษาเพื่อลดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ร่วมกันกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานร่วมกัน ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีศักยภาพในการพึ่งพาตนเอง โดยปรับกระบวนการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนที่ทำให้ผู้เรียนนำไปประกอบอาชีพได้ เพิ่มรายได้ ลดรายจ่ายในครัวเรือน ปรับการวัดและประเมินผลให้วัดจากทักษะที่ปฏิบัติจริงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2566). *สรุปผลการสำรวจ ภาพการณ์ทำงานของประชากรเดือน กันยายน 2566*. สำนักสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ.2563-2565)*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- คณะกรรมการการแก้ไขปัญหาคาความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำ. (2565). *ข้อเสนอแนะเพื่อขจัดความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา*. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560, 15 มิถุนายน). *พระราชบัญญัติแต่งตั้งคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา*. เล่มที่ 134 ตอนพิเศษ 162 ง, หน้า 21-22.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2562, 30 เมษายน). *พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562*. เล่มที่ 136 ตอนที่ 56 ง, หน้า 102-120.
- สมพงษ์ จิตระดับ สุอังคะวาทิน และชุติมา ชุมพงค์. (2560). *การศึกษาไทย กระบวนทัศน์ที่หลงทาง*. https://matichon.co.th/education/news_783532
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุราษฎร์ธานี. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ.2566-2570*. สำนักงานการศึกษาธิการจังหวัดสุราษฎร์ธานี.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 4). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัมพร พิณะสา. (2566). สพฐ.ทำระบบฐานข้อมูลกลางสำเร็จ ฉายภาพการศึกษาประเทศ ครอบครัวครู 5 แล่นักเรียน 6.5 ล้านคน. <https://shorturl.asia/M7Dxv>

5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีการ 4) การประเมินผล และ 5) ปัจจัยสนับสนุน ผลการประเมินพบว่ารูปแบบมีมาตรฐานความถูกต้องและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การส่งเสริมความรับผิดชอบ; ผลการประกันคุณภาพการศึกษา; โรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

ABSTRACT

This research aimed to develop a model for promoting responsibility for educational quality assurance results in the administration of an extra-large primary school, Bansankhong (Chiangrai Jaroonrat) School, with the following steps: 1) to study the approach by analyzing documents and conducting a seminar with 7 experts, 2) to study the actual conditions, the conditions that should be, and the needs, by using questionnaires, the sample consisted of 140 administrators, teachers and educational personnel in Bansankhong (Chiangrai Jaroonrat) School, and 3) to create and evaluate the model, by taking data from step 1 and step 2 to create a model and submitting it to 7 experts to evaluate its accuracy and validity. The research instruments composed of a document synthesis form, a seminar agenda recording form, questionnaires, and evaluation forms. The data was analyzed using mean, standard deviation, index of priority of needs and content analysis. The results of the study found that: 1) the approach consisted of 5 components, 2) the actual conditions were at a high level overall, the conditions that should be were at a highest level overall, the highest need index value is the supporting factors, and 3) The model named “The model for promoting responsibility for educational quality assurance results in the administration of an extra-large primary school, Bansankhong (Chiangrai Jaroonrat) School” consisted of 5 components: 1) principles 2) objectives 3) methods 4) assessment guidelines and 5) supporting factors. The assessment results of the standard of accuracy were at the highest level, and the standard of feasibility were at the highest level.

Keyword: promoting responsibility; educational quality assurance results; Extra-large primary school

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (2562) ให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน โดยให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดทำการประเมินตนเองทุกปี และการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก โดยให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) อย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี นับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา แต่จากการติดตามการดำเนินการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และการประเมินคุณภาพภายนอกโดย สมศ. ของการศึกษาระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 จนถึงปัจจุบันพบว่า ผลของการประเมินยังไม่ก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษามากนัก (สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ, 2559) จากการศึกษาแนวทางแก้ไขการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา พบข้อเสนอแนะให้ควรจัดเก็บข้อมูลการปฏิบัติงานในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ (วรเศรษฐ์ อรรถวิวัฒน์ และธนิยา ฤ สุนทร, 2555) เพื่อเป็นฐานข้อมูลสำหรับนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

การบริหารเป็นกระบวนการที่ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างเป็นระบบด้วยการอาศัยความร่วมมือจากบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเป้าหมายไว้ (สุวดี อุปปินใจ, 2562) การประกันคุณภาพเป็นภาระงานการบริหารที่ต้องนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพและยกระดับมาตรฐานของสถานศึกษายังสอดคล้องกับเป้าหมายสำคัญของการประเมินที่มุ่งเน้นให้ได้สารสนเทศสำหรับการนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมินโดยจุดมุ่งหมายสำคัญของการนำผลไปใช้คือเกิดการปฏิบัติ (effect on action) ได้แก่ ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ประเมิน นำไปใช้สนับสนุนยืนยันการตัดสินใจ หรือนำไปใช้ในเชิงปฏิบัติ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2564) กฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ข้อ 7 ระบุว่า สถานศึกษาต้องนำผลการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอกไปประกอบการจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ในกรณีที่ผลการประเมินภายนอกของสถานศึกษาไม่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ให้ สมศ. จัดทำข้อเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขต่อหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อให้สถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนด แต่สิ่งที่พบคือสถานศึกษาไม่นำผลประเมินไปใช้ประโยชน์ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากไม่สามารถนำข้อเสนอแนะมาปรับใช้ได้ หรือไม่มีแนวทางในการนำผลประเมินไปใช้ ซึ่งปัญหาดังกล่าวอาจมาจากการบริหาร เพราะการบริหารสถานศึกษานั้นผู้บริหารจะต้องมีหลักการบริหารที่ดีและเหมาะสม เนื่องจากผู้บริหารต้องเป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ซึ่งหลักการบริหารสถานศึกษาที่สำคัญได้แก่ หลักความชัดเจน หลักคุณภาพ หลักความพร้อม หลักการสนับสนุน หลักประสิทธิภาพ หลักความรับผิดชอบ หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักการนิเทศกำกับติดตาม และหลักการประเมินผล การนำหลักการบริหารเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับงานจะช่วยให้การดำเนินการต่าง ๆ ขององค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม ในผลการประกันคุณภาพการศึกษายังไม่มีการกล่าวถึงหลักความรับผิดชอบมากนัก

โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงรายจรรยาสุราษฎร์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัย - ประถมศึกษา ปัจจุบันมีผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด จำนวน 220 คน และมีนักเรียนทั้งหมด จำนวน 2,438 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 8 กรกฎาคม 2567) จากสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่ผ่านมา พบว่า โรงเรียนประสบปัญหาหลายด้านด้วยกัน ได้แก่ ปัญหาด้านกระบวนการที่แผนปฏิบัติงานไม่ชัดเจน ทำให้แนวปฏิบัติและการมอบหมายงานแก่บุคลากรที่รับผิดชอบไม่ชัดเจน ปัญหาด้านบุคลากรที่บุคลากรบางส่วนยังขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบกับบุคลากรมีจำนวนมากทำให้มีส่วนร่วมได้ไม่ทั่วถึง บางส่วนยังขาดความรับผิดชอบในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และบางส่วนเห็นว่าการประกันคุณภาพเป็นงานที่แยกส่วนจากการดำเนินงานปกติภายในสถานศึกษา (โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงรายจรรยาสุราษฎร์), 2567) จึงจำเป็นต้องสร้างเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษา ร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประสบความสำเร็จมากขึ้น

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษามีประโยชน์สูงสุด การวิจัยและพัฒนาเพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษาในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงรายจรรยาสุราษฎร์) จึงเป็นองค์ความรู้ใหม่และแนวทางให้บุคลากรทางการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษาในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงรายจรรยาสุราษฎร์) โดยมีวัตถุประสงค์ย่อย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษาในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงรายจรรยาสุราษฎร์)
2. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษาในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงรายจรรยาสุราษฎร์)
3. เพื่อสร้างและประเมินรูปแบบการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษาในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงรายจรรยาสุราษฎร์)

1.2.1 แหล่งข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและการบริหารโรงเรียน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบบันทึกประเด็นการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

1.2.3 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือการศึกษา

1.2.3.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษา ในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงราษฎร์) แล้ว

1.2.3.2 สร้างประเด็นคำถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย

1.2.3.3 นำแบบบันทึกประเด็นการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่สร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของประเด็นที่ศึกษา จากนั้นนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

1.2.3.4 นำแบบบันทึกที่สร้างขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบและประเมินความถูกต้องเชิงเนื้อหา และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่าแบบบันทึกที่สร้างขึ้นทุกประเด็นมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล คือ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

2. วัตถุประสงค์ที่ 2 ศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษาในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงราษฎร์)

2.1 แหล่งข้อมูล

2.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงราษฎร์) จำนวน 220 คน

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงราษฎร์) ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2567 ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Sampling) โดยยึดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเกรซซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (Krejcie, R.V. & Morgan, D.W., 1970; อ้างถึงใน พิสนุ พงศ์ศรี, 2558) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 140 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

2.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.3.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษาในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงราษฎร์)

2.3.2 สร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหา กำหนดรายละเอียด จำนวนข้อคำถาม เขียนคำถามที่จะพัฒนาเป็นแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของคำถาม จากนั้นนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

2.3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบและประเมินความถูกต้องเชิงเนื้อหา และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นทุกประเด็นศึกษาใช้ได้ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.80 – 1.00 ทุกข้อ

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล คือ เก็บรวบรวมแบบสอบถามในรูปแบบของ Google Form เก็บแบบสอบถามได้จำนวน 140 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล คือ วิเคราะห์ข้อมูลจากค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Need Index: PNI) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

3. วัตถุประสงค์ที่ 3 สร้างและประเมินรูปแบบการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษาในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงราษฎร์)

3.1 สร้างรูปแบบการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษาในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงราษฎร์)

3.1.1 แหล่งข้อมูล คือ ผลการศึกษา ชั้นตอนที่ 1 ชั้นที่ 1.1 – 1.2 และชั้นตอนที่ 2

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสรุปรูปแบบการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษาในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงราษฎร์)

3.1.3 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือการศึกษา

3.1.3.1 ออกแบบและสร้าง(ร่าง)รูปแบบการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษาในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงราษฎร์)

3.1.3.2 นำ(ร่าง)รูปแบบที่สร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม จากนั้นนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

3.1.3.3 นำ(ร่าง)รูปแบบที่สร้างขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบและประเมินความถูกต้องเชิงเนื้อหา และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่าทุกประเด็นศึกษาใช้ได้ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.80 – 1.00 ทุกข้อ

3.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล คือ นำข้อมูลจากผลการวิจัยในชั้นตอนที่ 1 และชั้นตอนที่ 2 มาวิเคราะห์ลงในแบบสรุป

3.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล คือ วิเคราะห์เชิงเนื้อหา

รอบด้าน วิเคราะห์ผลและนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปปรับปรุงการดำเนินงาน เปรียบเทียบผลการประเมินย้อนหลัง และรายงานผลการดำเนินงานอย่างโปร่งใส

1.5 ปัจจัยสนับสนุนในการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษาในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงราษฎร์) ได้แก่ การมีนโยบายที่ชัดเจน การบริหารงานอย่างโปร่งใส การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับคนในองค์กร และการใช้เทคโนโลยีในการติดตามและรายงานผล

2. ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษาในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงราษฎร์) แสดงได้ดังตารางที่ 1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษาในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงราษฎร์)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น							
	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	PNI	ลำดับ
1. ด้านหลักการ	4.39	0.52	มาก	4.91	0.24	มากที่สุด	0.12	4
2. ด้านวัตถุประสงค์	4.40	0.56	มาก	4.89	0.31	มากที่สุด	0.11	5
3. ด้านวิธีการ	3.96	0.68	มาก	4.87	0.43	มากที่สุด	0.23	2
4. ด้านการประเมินผล	4.00	0.50	มาก	4.86	0.29	มากที่สุด	0.22	3
5. ด้านปัจจัยสนับสนุน	3.65	0.73	มาก	4.78	0.42	มากที่สุด	0.31	1

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริง ด้านหลักการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.52) ด้านวัตถุประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.56) ด้านวิธีการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.96, S.D. = 0.68) ด้านการประเมินผลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = 0.50) และด้านปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.65, S.D. = 0.73) ผลการวิเคราะห์สภาพที่ควรจะเป็น ด้านหลักการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.91, S.D. = 0.24) ด้านวัตถุประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.89, S.D. = 0.31) ด้านวิธีการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.87, S.D. = 0.43) ด้านการประเมินผลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.86, S.D. = 0.29) และด้านปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.78, S.D. = 0.42) และผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็น อันดับที่ 1 คือ ด้านปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จ (PNI = 0.31) อันดับที่ 2 คือ

ด้านวิธีการ (PNI = 0.23) อันดับที่ 3 คือ ด้านการประเมินผล (PNI = 0.22) อันดับที่ 4 คือ ด้านหลักการ (PNI = 0.12) และอันดับที่ 5 คือ ด้านวัตถุประสงค์ (PNI = 0.11)

3. ผลการสร้างและประเมินรูปแบบการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษาในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงราษฎร์) นำเสนอดังนี้

3.1 ผลการสร้างรูปแบบการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษาในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงราษฎร์) ได้รูปแบบชื่อ “รูปแบบการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษาในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงราษฎร์)” ประกอบด้วยองค์ประกอบของรูปแบบ 5 องค์ประกอบ มีรายละเอียด ดังนี้

3.1.1 องค์ประกอบที่ 1 หลักการของการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษาในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงราษฎร์)

1) หลักการมีส่วนร่วมรับผิดชอบ เป็นการตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง โดยมีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจนสำหรับแต่ละหน้าที่ เพื่อให้สามารถติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ในกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

2) หลักการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการส่งเสริมการบริหารจัดการที่เปิดกว้าง โดยเปิดโอกาสให้บุคคลและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการดำเนินงานด้านการศึกษาได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ ทั้งในด้านการแสดงความคิดเห็น การเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา และการร่วมตัดสินใจในประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา

3) หลักความโปร่งใส เป็นการบริหารจัดการที่เน้นการเปิดเผยข้อมูลและดำเนินงานอย่างโปร่งใส ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ พร้อมทั้งยึดมั่นในความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อผลักดันการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจน

3.1.2 องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษาในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงราษฎร์)

1) เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อการบริหารองค์กร มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับสามารถแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารรับฟังและแสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของบุคลากรมีความสำคัญและถูกนำไปใช้จริง ส่งเสริมความเชื่อมั่นระหว่างผู้บริหารและบุคคลภายในองค์กรเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษา

2) เพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยมีการวางแผนและดำเนินงานโดยคำนึงถึงผลในระยะยาว ส่งเสริมการใช้งบประมาณและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อ

ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนานักเรียนให้มีความสามารถในการสร้างอนาคตที่ดีให้กับตนเองและสังคม

3) เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร มีการสื่อสารและดำเนินการด้วยความโปร่งใส ส่งเสริมความสามัคคี การทำงานร่วมกัน และคุณธรรมในองค์กร ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะของบุคคลในองค์กร และสร้างความพึงพอใจเป็นอันดับแรก

3.1.3 องค์ประกอบที่ 3 วิธีการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษาในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

1) กระบวนการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นความร่วมมือ ความชัดเจนในบทบาท และความโปร่งใสในการทำงาน เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมกับสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและพัฒนาศักยภาพของสมาชิกในทีม โดยกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน สมาชิกในทีมรับผิดชอบต่อผลสำเร็จหรือปัญหาที่เกิดขึ้น มีการสื่อสารที่ดีและให้ความเคารพซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะร่วมกัน

2) การกำกับติดตามที่มีประสิทธิภาพ เป็นการบริหารจัดการองค์กรโดยใช้เครื่องมือหรือเกณฑ์ที่เหมาะสมในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน มีการรายงานผลอย่างตรงไปตรงมาและเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกระบวนการกำกับดูแล เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือในองค์กร

3) การกำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนและเป็นไปเพื่อความยั่งยืน มีการวางแผนและกำหนดแนวทางการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อค่านึงถึงผลในระยะยาว โดยมีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงหลักการวัตถุประสงค์ วิธีการ บทบาทหน้าที่ของบุคคลในองค์กร รวมทั้งข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกัน และมีการทำงานอย่างเป็นระบบ

3.1.4 องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการประเมินการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษาในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงราษฎร์ราษฎร์)

1) เปรียบเทียบผลการประเมินย้อนหลัง เป็นการดำเนินการเปรียบเทียบผลการประกันคุณภาพการศึกษาย้อนหลัง โดยอ้างอิงข้อมูลในแต่ละปี พร้อมนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความเปลี่ยนแปลง รวมถึงการระบุแนวโน้มและปัจจัยที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ในปีถัดไป และนำผลการเปรียบเทียบดังกล่าวไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการประกันคุณภาพการศึกษาในระยะยาว

2) รายงานผลการดำเนินงานอย่างโปร่งใส เป็นการรายงานผลการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างโปร่งใส โดยจัดทำรายงานที่ชัดเจน ครบถ้วน และเชื่อถือได้ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถรับทราบข้อมูลที่สำคัญ นอกจากนี้ สถานศึกษายังใช้ช่องทางการสื่อสารที่เข้าถึงง่าย เช่น เว็บไซต์ แพลตฟอร์มออนไลน์ หรือการจัดประชุม เพื่อเผยแพร่ข้อมูลอย่างเปิดเผยและครอบคลุม พร้อมทั้งเปิด

โอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3) วิเคราะห์ผลและนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปปรับปรุงการดำเนินงาน เป็นการดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผลข้อมูลจากผลการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างชัดเจน พร้อมนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยอ้างอิงจากข้อมูลที่ได้รับ นอกจากนี้ยังมีการระบุปัญหาที่พบ พร้อมกำหนดวิธีการแก้ไขอย่างเป็นระบบและตรงจุด เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของการประกันคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

4) การเก็บข้อมูลอย่างรอบด้าน เป็นการดำเนินการสำรวจความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายใน เช่น นักเรียน ครู และบุคลากร และภายนอก เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อประเมินและติดตามระดับความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือ และความรับผิดชอบในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา

3.1.5 องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยสนับสนุนในการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษาในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงราษฎร์ราษฎร์)

1) การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับคนในองค์กร มีการสร้างค่านิยมและจริยธรรมที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานที่มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ และยุติธรรม องค์กรมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและได้รับความไว้วางใจจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

2) การใช้เทคโนโลยีในการติดตามและรายงานผล เป็นกระบวนการที่ช่วยให้สามารถตรวจสอบและประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานต่าง ๆ ได้ตรงตามเป้าหมาย โดยใช้เทคโนโลยีในการติดตามและรายงานผล ซึ่งช่วยให้สามารถปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) การมีนโยบายที่ชัดเจน มีการกำหนดและประกาศนโยบายที่มีความชัดเจน เข้าใจได้ง่าย และสอดคล้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งทุกฝ่ายสามารถเข้าใจและปฏิบัติตามได้อย่างมีทิศทาง โดยไม่มีความคลุมเครือหรือความสับสนในขั้นตอนการดำเนินงาน

4) การบริหารงานอย่างโปร่งใส เป็นการดำเนินงานที่เปิดเผยมข้อมูล กระบวนการตัดสินใจ และผลการดำเนินงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นในการตรวจสอบ และทำให้ทุกการกระทำเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยไม่มีการปกปิดหรือหลบเลี่ยงจากความรับผิดชอบ

5) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีกระบวนการที่ทำให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินงาน ซึ่งส่งผลให้การตัดสินใจมีความโปร่งใสและยุติธรรม เพิ่มความเชื่อมั่นและสามารถตอบสนองต่อความต้องการและคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ผลการประเมินมาตรฐานความถูกต้องและมาตรฐานความเป็นไปได้ของรูปแบบการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษาในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงรายจรรยาฐร) พบว่า มาตรฐานความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.47) และมาตรฐานความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.49)

อภิปรายผล

1. จากผลการศึกษา พบว่า แนวทางการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษาในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงรายจรรยาฐร) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษา 2) วัตถุประสงค์ของการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษา 3) วิธีการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษา 4) แนวทางการประเมินการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษา และ 5) ปัจจัยสนับสนุนในการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากผู้ศึกษาได้ศึกษาและสังเคราะห์มาจากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นที่ยอมรับ ได้แก่ แนวคิดของ มานิตย์ นาคเมือง (2552), สุภาพรณ กิตติรัชดานนท์ (2553) และสมาน อัสวภูมิ (2561) อีกทั้งยังผ่านการตรวจสอบและยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญโดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) สอดคล้องกับ สุรินทร์ จาตเปรม (2563) ที่ทำการศึกษารื่อง รูปแบบการบริหารการประกันคุณภาพการศึกษาสมรรถนะสูงของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า รูปแบบประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ปัจจัยนำเข้า 4) กระบวนการ 5) ผลผลิต 6) ผลลัพธ์ และ 7) เงื่อนไขส่งเสริมความสำเร็จ

2. ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็น พบว่า สภาพที่เป็นจริงของการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษาในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงรายจรรยาฐร) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่ควรจะเป็นของการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษาในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงรายจรรยาฐร) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นพบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านปัจจัยที่สนับสนุนในการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาตามแนวคิดของ สุวิมล ว่องวานิช (2562) และฐาปณัฐ อุดมศรี (2558) นั่นคือ การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบโดยตรวจสอบและปรับปรุงผ่านการมีส่วนร่วมของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรของโรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงรายจรรยาฐร) ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน มีความเข้าใจลึกซึ้งถึงสภาพปัญหา อันเป็นผลให้เกิดความต้องการสูงในการพัฒนาการส่งเสริมความรับผิดชอบในผลการประกันคุณภาพการศึกษา ให้สามารถดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาได้อย่างมั่นใจมากขึ้น สอดคล้องกับ กิตติดิษฐ์ แจ่มแสงทอง (2564) ที่ทำการศึกษารื่องรูปแบบการบริหารการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพการบริหารการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3. จากผลการศึกษาได้รูปแบบ ชื่อ “รูปแบบการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษาในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงราษฎร์ราษฎร์)” เมื่อนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินมาตรฐานด้านความถูกต้องและด้านความเป็นไปได้ พบว่า มีมาตรฐานด้านความถูกต้องและด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากในการสร้างและพัฒนารูปแบบนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการอย่างมีขั้นตอนเป็นระบบ โดยนำแนวทางมาจากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบและเป็นที่ยอมรับ ได้แก่ แนวคิดของ สมาน อัสวภูมิ (2561) รัตนะ บัวสนธ์ (2563) และ Joyce & Weil (1996) มีขั้นตอนประกอบด้วย การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษาในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงราษฎร์ราษฎร์) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) มีการศึกษาสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อหาจัดลำดับความต้องการจำเป็น จากนั้นนำข้อมูลมาจัดทำร่างรูปแบบแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินมาตรฐานด้านความถูกต้องและด้านความเป็นไปได้ ซึ่งพบว่า รูปแบบที่สร้างขึ้นมีความถูกต้องและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ สุรินทร์ จาตเปรม (2563) ที่ทำการศึกษารูปแบบการบริหารการประกันคุณภาพการศึกษาสมรรถนะสูงของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า รูปแบบที่สร้างขึ้นมีผลการประเมินด้านความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา ควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นสำคัญของรูปแบบการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษาที่ได้พัฒนาขึ้น เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 เนื่องจากรูปแบบที่สร้างขึ้นนี้เป็นแบบจำลองที่ใช้ในการอธิบายการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษาในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงราษฎร์ราษฎร์) การนำรูปแบบนี้ไปใช้ในโรงเรียนอื่น ๆ จึงควรต้องศึกษาทำความเข้าใจในทุกส่วนของรูปแบบเพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

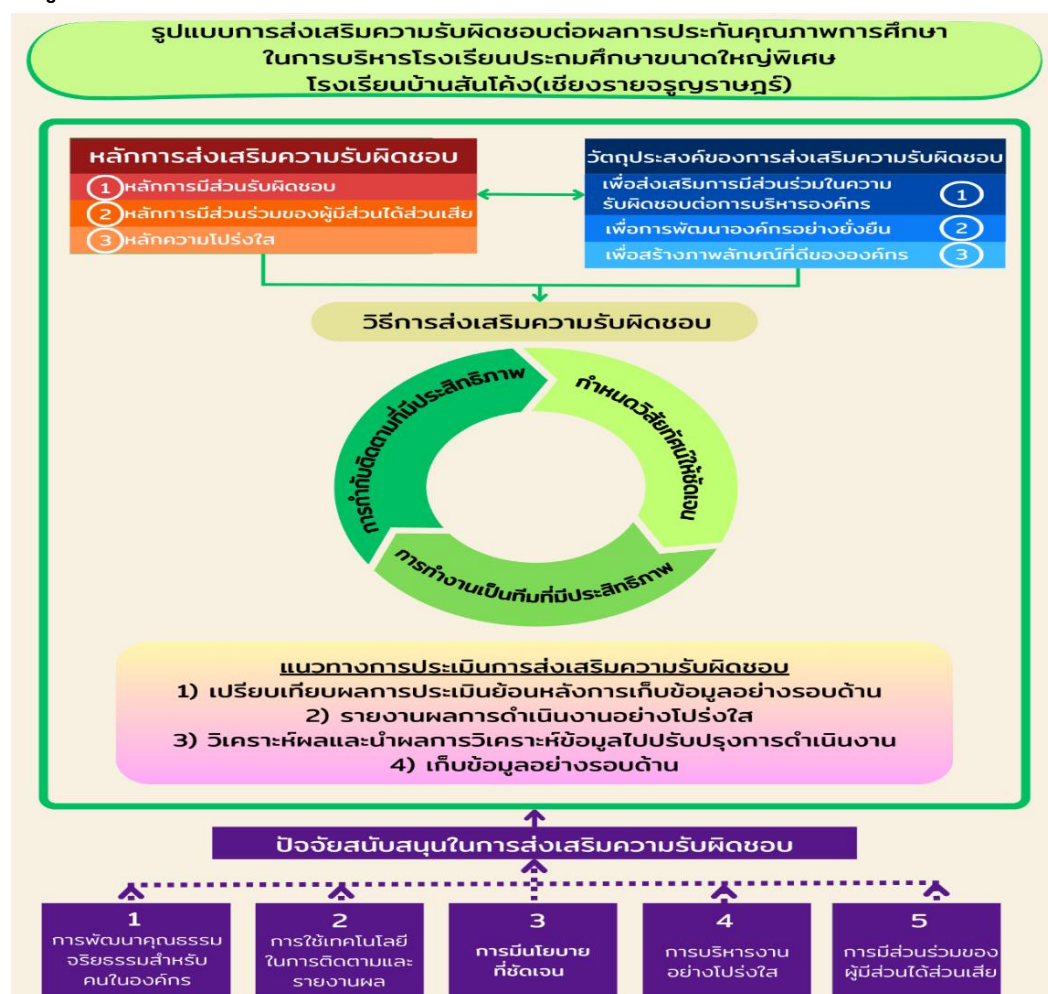
1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย การจัดทำแผน และกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงทดลองเพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษาในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงราษฎร์จรรยาราษฎร์)

2.2 ควรศึกษาการพัฒนา รูปแบบการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษาในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดอื่น ๆ หรือโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ เช่น โรงเรียนชายแดน โรงเรียนบนพื้นที่สูง และโรงเรียนในถิ่นทุรกันดาร เป็นต้น

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 รูปแบบการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผลการประกันคุณภาพการศึกษาในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงราษฎร์จรรยาราษฎร์)

เอกสารอ้างอิง

- กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553. (2553, 2 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. (เล่ม 127 ตอนที่ 23ก น. 22-35).
- กิตติदनัย แจ่มแสงทอง. (2564). รูปแบบการบริหารการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน. *ปริญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพมหานคร*.
- ฐาปนัฐ อุดมศรี. (2558). รูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการ วิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. การศึกษาอิสระปริญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2562, 26 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. (เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก น. 49-53).
- พิสนุ พงศ์ศรี. (2558). *วิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 9). ด้านสุทธาการพิมพ์.
- มานิตย์ นาคเมือง. (2552). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร*.
- โรงเรียนบ้านสันโค้ง (เขียงรายจตุรราชวร). (2567). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2566 - 2570 ของ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เขียงรายจตุรราชวร)*. โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เขียงรายจตุรราชวร).
- วรเศรษฐ์ อรรถกรวิวัฒน์ และธนีนาฏ ณ สุนทร. (2555). ปัญหาและแนวทางแก้ไขการดำเนินการประกัน คุณภาพการศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 6(1), 127-133.
- สมาน อัสวภูมิ. (2561). ทบทวนแนวคิดและวิธีวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ. *วารสารบริหาร การศึกษาวุฒิปริญญา*, 18(1), 1-13.
- สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์. (2553). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้มีความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2. สำนักงานคณะกรรมการการ ส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สุรินทร์ จาดเปรม. (2563). รูปแบบการบริหารการประกันคุณภาพการศึกษาสมรรถนะสูงของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎี บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร*.
- สุวดี อุปินใจ. (2562). *การบริหารงบประมาณ การเงิน และการบริหารทั่วไป* (พิมพ์ครั้งที่ 3). โรงพิมพ์ขอบ พิมพ์จำกัด.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Joyce, B. and Weil, M. (1996). *Model of Teaching* (5th ed.). Allyn and Bacon.

การพัฒนาแบบการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนา
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ
โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงรายจรรยาฐร)
The Development of Professional Learning Community Model to Improve
Competency on Active Learning Management of Special Large Primary School
Teachers, Bansankhong(Chingrajaronrat) School

ธนากร สิทธิกาล^{1*} สุวดี อุปปินใจ² และพูนชัย ยาวีราช³

Tanakorn Sittikarn^{1*} Suwadee Ouppinjai² and Phoonchai Yawirach³

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
Master's degree student, Department of Educational Administration, Faculty of Education,
Chiang Rai Rajabhat University, Thailand)

²อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
Lecturer in Master of Education Program, Educational Administration Program, Faculty of Education,
Chiang Rai Rajabhat University, Thailand

³อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
Lecturer in Master of Education Program, Educational Administration Program, Faculty of Education,
Chiang Rai Rajabhat University, Thailand

*Corresponding author e-mail: SunTanakorn.sitt@gmail.com

(Received: 27 January 2025, Revised: 4 April 2025, Accepted: 8 April 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงรายจรรยาฐร) โดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน ดำเนินการดังนี้ 1) ศึกษาแนวทางการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการสังเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ใช้แบบสังเคราะห์เอกสาร แบบบันทึกประเด็นการสนทนา และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา 2) ศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็น โดยการสอบถามข้อมูลจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงรายจรรยาฐร) กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายจากประชากร จำนวน 220 คน ใช้แบบสอบถามในรูปแบบของโปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลจากค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น 3) สร้างและประเมินแบบการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้

ทางวิชาชีพ โดยนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 และ 2 มาสร้างรูปแบบ แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ซึ่งใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ประเมินความถูกต้องและความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยใช้แบบประเมิน และวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เป็นจริงมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด และรูปแบบการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฯ ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) กระบวนการของรูปแบบ 4) การประเมินผลรูปแบบ และ 5) ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของรูปแบบ มีความถูกต้องและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ; สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก; โรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

ABSTRACT

This research aims to develop a professional learning community model to improve competency on active learning management of special large primary school teachers, Bansankhong(Chiangrai Jaroonrat) School. A mixed-methods research approach was employed, consisting of the following steps: 1) Studying the guidelines for creating a professional learning community process through document synthesis and expert panel discussion with 7 specialists, selected through purposive sampling. Seminar discussion records and document synthesis were utilized, and the data were analyzed using content analysis. 2) Examining the current situation, the desired situation, and the necessary needs by collecting data from teachers and educational personnel at Bansankhong(Chiangrai Jaroonrat) School. The sample group consisted of 140 participants, selected through simple random sampling from a population of 220 individuals. A questionnaire created using specialized software was utilized for data collection, and the data were analyzed using mean, standard deviation, and the priority index of necessary needs. 3) Developing and evaluating a model for establishing a professional learning community process by utilizing data from Steps 1 and 2 to create the model. The model was then presented to 7 experts, selected through purposive sampling, for assessment of its validity and feasibility. The evaluation was conducted using an assessment form, and the data were analyzed using mean, standard deviation, and content analysis. The research findings revealed that The actual condition is at a high level, while the ideal condition is at the highest level and the PLC model to enhance the instructional management

competency of out-of-field teachers in small schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1 consisted of 1) principles of the model, 2) objectives of the model, 3) process of the model, 4) evaluation for the model, and 5) success factors for model implementation. The model is considered correct and feasible at a highest level.

Keywords: Professional Learning Community Model; Competency on Active Learning Management; Special Large Primary School.

บทนำ

ในสังคมโลกยุคศตวรรษที่ 21 ถือเป็นยุคที่โลกต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างก้าวกระโดด ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในหลายมิติ เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง กฎหมาย ตลอดจนการศึกษาซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545) และฉบับที่ 3 (พ.ศ.2553) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ที่จะเปลี่ยนให้ประเทศไทยมีความพร้อมต่อสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 จึงมีการปฏิรูประบบการศึกษาใหม่ซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพของปัจจัยในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการแบบใหม่ (ณัฐธิดา ภูจิ๊บ, 2559) โดยเฉพาะการพัฒนาครูซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง กระทรวงศึกษาธิการจึงได้มีนโยบายพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้ครูผู้สอนปรับเปลี่ยนวิธีการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย ครูลดบทบาทการสอนผ่านการให้ข้อความและบอกเล่าให้น้อยลง กล่าวคือครูจึงต้องมีสมรรถนะการจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Actively Teach) จุดประกายความใฝ่รู้แก่ผู้เรียน และจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้และได้ลงมือปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการจัดการเรียนรู้ในลักษณะนี้เรียกว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (นันทลี พรธาดาวิทย์, 2559)

โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงราษฎร์ราษฎร์) เป็นโรงเรียนรัฐบาลประเภทโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความสำคัญและดำเนินการบริหารด้านการจัดการศึกษาตามนโยบายพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579 จากรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Self – Assessment Report: SAR) ปีการศึกษา 2566 ได้กำหนดค่าเป้าหมายการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของโรงเรียนต้องมีคะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ซึ่งผลการทดสอบของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า ผลการทดสอบมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 46.99 ซึ่งต่ำกว่าค่าเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดไว้ อีกประการหนึ่งจากการศึกษารายงานผลการนิเทศ การประชุม และการสัมภาษณ์คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชียงราย

จรรยาบรรณ) ที่ปฏิบัติงานด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ พบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงทรายจรรยาบรรณ) ยังมีข้อจำกัดที่ต้องพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่การออกแบบกิจกรรมการสอน การนำเทคนิคการสอนที่หลากหลายมาใช้ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมที่ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน เพื่อให้นักเรียนมีการพัฒนาและเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพตามเป้าหมายที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่มีประสิทธิภาพอีกวิธีหนึ่ง คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ช่วยเหลือและส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันผ่านระบบการพัฒนาวิชาชีพ (Well and Feun, 2007) เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีส่วนร่วมในการคิด การกระทำ ร่วมแก้ไขปัญหา และร่วมตัดสินใจ โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะช่วยให้ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ผ่านการร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรในบริบทการเรียนรู้เดียวกัน ทั้งในชั้นเรียนและแบบออนไลน์ ตลอดจนได้รับข้อเสนอแนะและกำลังใจจากผู้สอนงานและพี่เลี้ยง จนทำให้ได้บทเรียนหรือแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพที่สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่ผู้เรียนได้ตามเป้าหมายที่กำหนดได้ (สุวดี อุปปินใจ, 2566)

จากเหตุผลและความเป็นมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญและปัญหาดังกล่าว จึงทำการวิจัยการพัฒนารูปแบบการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงทรายจรรยาบรรณ) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงทรายจรรยาบรรณ) ให้มีความสามารถ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับปฏิบัติงานในหน้าที่ และส่งผลให้ผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงทรายจรรยาบรรณ)

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงทรายจรรยาบรรณ) เป็นการศึกษาวิจัยและพัฒนา (Research & Development) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยแบ่งได้เป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาแนวทางการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียน บ้านสันโค้ง(เชิงราษฎร์)

1.1 ศึกษาแนวทางการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฯ จากเอกสารและ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1) แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการสร้างกระบวนการ
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฯ

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับแนวทางการสร้าง
กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฯ โดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ให้ผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เกี่ยวกับความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา
โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Item of objective Congruence : IOC) ใช้
เกณฑ์ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป รวมทั้งข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ มาปรับปรุงแก้ไข
ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไป

3) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสังเคราะห์เอกสารเก็บข้อมูลจากเอกสารและ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและนอกประเทศซึ่งเผยแพร่เป็นตำรา เอกสาร และฐานข้อมูลในเครือข่าย
อินเทอร์เน็ต

4) การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

1.2 ศึกษาแนวทางการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฯ จากการสัมมนา
อิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship)

1) แหล่งข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเลือก
แบบเจาะจง (Purposive Sampling) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารระดับ
นโยบายการศึกษาเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา
เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 3) ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้มีผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกประเด็นการสัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิ
(Connoisseurship) โดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิง
เนื้อหา (Content Validity) เกี่ยวกับความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความ
สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Item of objective Congruence : IOC) ใช้เกณฑ์ข้อคำถามทุก
ข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป รวมทั้งข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ มาปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปเก็บรวบรวม
ข้อมูลจริงต่อไป

3) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบบันทึกประเด็นการสัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) เก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิผ่านการสัมมนาแบบออนไลน์ (Video Conference)

4) การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เขียงรายจรรยาภรณ์)

1) แหล่งข้อมูล

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านสันโค้ง (เขียงรายจรรยาภรณ์) จังหวัดเขียงราย ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 220 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านสันโค้ง (เขียงรายจรรยาภรณ์) ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Sampling) โดยยึดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเกรซซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 140 คน

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และตำแหน่งปัจจุบัน โดยคำถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฯ โดยใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามหลักการประเมินค่าของลิเคิร์ท (Likert)

โดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เกี่ยวกับความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Item of objective Congruence : IOC) ใช้เกณฑ์ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป รวมทั้งข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ มาปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไป

3) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามในรูปแบบของโปรแกรมสำเร็จรูป (Google Form)

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฯ วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์

ข้อมูลดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Need Index: PNI) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง (เขียงรายจตุรราษฎร์)

3.1 สร้างรูปแบบการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษโรงเรียนบ้านสันโค้ง(เขียงรายจตุรราษฎร์)

1) แหล่งข้อมูล ได้แก่ ผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสรุปรูปแบบการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เขียงรายจตุรราษฎร์) โดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เกี่ยวกับความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Item of objective Congruence : IOC) ใช้เกณฑ์ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป รวมทั้งข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ มาปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไป

3) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 มาวิเคราะห์ลงในแบบสรุปรูปแบบการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4) การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยสรุปข้อมูลจากการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 เป็นร่างรูปแบบการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3.2 ประเมินคุณภาพของรูปแบบการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษโรงเรียนบ้านสันโค้ง(เขียงรายจตุรราษฎร์)

1) แหล่งข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีเชี่ยวชาญทางด้านทฤษฎีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ประสบการณ์ และมีส่วนได้ส่วนเสีย

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความถูกต้องและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามหลักการประเมินค่าของลิเคิร์ต (Likert) โดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เกี่ยวกับ

ความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Item of objective Congruence : IOC) ใช้เกณฑ์ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป รวมทั้งข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ มาปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไป

3) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมจากแบบประเมินความถูกต้องและความเป็นไปได้ในรูปแบบของโปรแกรมสำเร็จรูป (Google Form)

4) การวิเคราะห์ข้อมูล แบบประเมินความถูกต้องและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฯ วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาแนวทางการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงราชายจรูญราษฎร์) มีดังนี้ 1) หลักการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) วัตถุประสงค์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) การประเมินผลชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 5) ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงราชายจรูญราษฎร์) แสดงผลได้ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงราชายจรูญราษฎร์)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หลักการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.87	0.84	มาก	4.82	0.35	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.10	0.78	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด
3. กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.85	0.73	มาก	4.85	0.35	มากที่สุด
4. การประเมินผลชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.96	0.75	มาก	4.86	0.32	มากที่สุด
5. ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.70	0.73	มาก	4.75	0.43	มากที่สุด
รวม	3.90	0.76	มาก	4.83	0.36	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงของการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ด้านหลักการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านวัตถุประสงค์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการประเมินผลชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาสภาพที่ควรจะเป็นของการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ด้านหลักการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านวัตถุประสงค์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการประเมินผลชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการสร้างรูปแบบการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงราษฎร์) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ประกอบด้วย

- 1) หลักการกำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 2) หลักการสร้างความตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญในการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 3) หลักการสร้างวัฒนธรรมของการปฏิบัติงานแบบร่วมมือ
- 4) หลักการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
- 5) หลักการให้ความสำคัญในการสะท้อนผลการปฏิบัติ
- 6) หลักการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ประกอบด้วย

- 1) เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพในการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างต่อเนื่อง
- 2) เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน
- 3) เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและความสัมพันธ์ภายในองค์กร
- 4) เพื่อมุ่งเน้นผลลัพธ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ยั่งยืน

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 เตรียมความพร้อมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Plan : P)

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงและร่วมอภิปรายหลักการวัตถุประสงค์ และคุณค่าของกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับนโยบาย และระดับสายชั้น

1.3 แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ (Coach) เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา เพื่อเป็นครูพี่เลี้ยงหรือผู้ให้คำแนะนำในการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1.4 แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา

1.5 กำหนดเกณฑ์การกำกับ ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการขับเคลื่อนกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) ด้านสมรรถนะการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน

1.6 คณะกรรมการดำเนินงานขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาระดับสายชั้น นำนโยบายลงปฏิบัติในระดับสายชั้น

1.7 จัดตั้งห้องประชุมสำหรับเป็นศูนย์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในระดับสายชั้น เพื่อใช้ในการดำเนินการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับสายชั้น

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาสมรรถนะการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู (Do : D)

2.1 ขั้นเตรียมการก่อนเยี่ยมชั้นเรียน

2.1.1 คณะกรรมการดำเนินงานขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับสายชั้นร่วมประชุมเพื่อสร้างทีมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.1.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษานำเสนอปัญหาของการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน และร่วมกันสะท้อนคิด อภิปราย วิเคราะห์ปัญหา และสรุปประเด็นปัญหาเพื่อนำมาแก้ไขและพัฒนา

2.1.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาออกแบบการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียนร่วมกัน โดยประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีเข้ามาอำนวยความสะดวกในการนำเสนอการออกแบบการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.1.4 ผู้เชี่ยวชาญ ครูและบุคลากรทางการศึกษาแลกเปลี่ยนและเสนอแนะแนวทางการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกร่วมกัน โดยเปิดใจรับฟัง และเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์

2.1.5 ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำแผนการจัดการจัดการการเรียนรู้เชิงรุกของตนเองและเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 4 ด้าน ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และให้ข้อเสนอแนะผ่านระบบออนไลน์

2.1.6 ครูและบุคลากรทางการศึกษานำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขอความเห็นชอบในการนำแผนการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปใช้ปฏิบัติ

2.1.8 ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำและบันทึก LogBook ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของตนเอง ครั้งที่ 1 และรายงานความคืบหน้าผ่านระบบออนไลน์

2.2 ขั้นตอนการเยี่ยมชั้นเรียน

2.2.1 คณะกรรมการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฯ ดำเนินการจัดทำปฏิทินการเยี่ยมชั้นเรียนในแต่ละระดับชั้น

2.2.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษานำแผนการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของตนเองไปใช้ปฏิบัติจริงในชั้นเรียน

2.2.3 คณะกรรมการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฯ เข้านิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูแต่ละระดับชั้นตามปฏิทินการเยี่ยมชั้นเรียน

2.2.4 คณะกรรมการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฯ ประเมินผลสมรรถนะการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

2.3 ขั้นตอนหลังการเยี่ยมชั้นเรียน

2.3.1 คณะกรรมการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฯ แจ้งผลการประเมินสมรรถนะการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ครั้งที่ 1 พร้อมให้ข้อเสนอแนะในแต่ละด้านของการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกผ่านระบบออนไลน์

2.3.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษานำคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนรู้ของเชิงรุกของตนเอง เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการดำเนินการเยี่ยมชั้นเรียนครั้งที่ 2

2.3.2 คณะกรรมการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฯ ดำเนินการจัดทำปฏิทินการเยี่ยมชั้นเรียน เข้าเยี่ยมชั้นเรียน ประเมินผลสมรรถนะการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู และแจ้งผลการประเมินสมรรถนะการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ครั้งที่ 2 พร้อมให้ข้อเสนอแนะในแต่ละด้านของการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกผ่านระบบออนไลน์

2.3.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำและบันทึก LogBook ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฯ ของตนเอง ครั้งที่ 2 และรายงานความคืบหน้าผ่านระบบออนไลน์

ขั้นตอนที่ 3 สะท้อนคิดผลการปฏิบัติงาน (See & Reflection : S&R)

3.1 คณะกรรมการดำเนินงานขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฯ ร่วมประชุมเพื่อสร้างทีมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษานำเสนอและอภิปรายแลกเปลี่ยนผลการประเมินสมรรถนะการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของตนเองร่วมกัน โดยประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีเข้ามาอำนวยความสะดวกในการนำเสนอ

3.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (AAR) และรับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปพัฒนาการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของตนเองต่อไป

3.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำและบันทึก LogBook ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฯ ของตนเอง ครั้งที่ 3 และรายงานความคืบหน้าผ่านระบบออนไลน์

3.5 คณะกรรมการดำเนินงานขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฯ ระดับสายชั้นรวบรวมและสรุปผลการดำเนินการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฯ และรายงานต่อคณะกรรมการดำเนินงานขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฯ ระดับนโยบายทราบ

3.6 คณะกรรมการดำเนินงานขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฯ ระดับนโยบายนำผลการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฯ ในแต่ละระดับชั้น ประชุมทบทวนหลักการวัตถุประสงค์และปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.7 คณะกรรมการดำเนินงานขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฯ ระดับนโยบายร่วมกันสะท้อนคิด อภิปราย วิเคราะห์ปัญหา และสรุปประเด็นปัญหาเพื่อนำมาแก้ไขและพัฒนากระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฯ ในแต่ละระดับชั้นต่อไป

3.8 คณะกรรมการดำเนินงานขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฯ ระดับนโยบายยกย่องเชิดชูการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูที่มีผลการประเมินยอดเยี่ยม โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้นำเสนอผลงานความสำเร็จของตนผ่านเว็บไซต์และกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนแนวทางการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแก่ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพจากเครือข่ายอื่น ๆ ต่อไป

องค์ประกอบที่ 4 การประเมินผลชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ประกอบด้วย

1) การประเมินการบริหารจัดการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.1 การประเมินด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน

1.2 การประเมินด้านการร่วมมือรวมพลังของสมาชิกชุมชนวิชาชีพ

1.3 การประเมินด้านภาวะผู้นำร่วม

1.4 การประเมินด้านการเรียนรู้และพัฒนา

1.5 การประเมินด้านความเป็นกัลยาณมิตร

1.6 การประเมินด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

2) การประเมินสมรรถนะการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน

2.1 ความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.2 ความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.3 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.4 ความสามารถในการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ประกอบด้วย

1) ความต่อเนื่องของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในทีมเพื่อส่งเสริมความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาทักษะหรือแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างเป็นระบบ โดยการวางแผน การดำเนินการปฏิบัติ การประเมินผล การสะท้อนผลและปรับปรุง เพื่อพัฒนากระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบ

2) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะความเป็นผู้นำ เป็นผู้สนับสนุน และเป็นผู้ให้คำแนะนำที่สำคัญในการสร้างและขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ติดตามความก้าวหน้าและผลลัพธ์ของกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตลอดจนสร้างแรงจูงใจ ชื่นชม และให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ

3) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการกำหนดนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพผ่านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในระยะยาวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

4) การสะท้อนผลย้อนกลับเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับหลังการปฏิบัติงานทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารร่วมมือกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการสร้างเวทีสนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงราษฎร์ราษฎร์ราษฎร์) แสดงผลได้ดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความถูกต้องและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงราษฎร์)

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1 มาตรฐานความถูกต้อง	4.74	0.45	มากที่สุด
2 มาตรฐานความเป็นไปได้	4.63	0.56	มากที่สุด
รวม	4.69	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการตรวจสอบความถูกต้องและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษโรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงราษฎร์) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.51) โดยด้านความถูกต้องมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.45) และด้านความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.56)

อภิปรายผล

1. รูปแบบการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงราษฎร์) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยโดยศึกษาจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) ที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มการบริหารระดับนโยบายการศึกษากลุ่มบริหารระดับสถานศึกษา และกลุ่มผู้มีผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพระดับ เพื่อให้ได้ข้อมูลองค์ประกอบของรูปแบบการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เหมาะสม สมบูรณ์ และสอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การศึกษานี้จึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนารูปแบบการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม โดยรูปแบบการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงราษฎร์) ประกอบด้วยองค์ประกอบทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) วัตถุประสงค์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) การประเมินผลชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5) ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สอดคล้อง

กับ สมาน อัศวภูมิ (2537), ชีระ รุญเจริญ (2545), มานิตย์ นาคเมือง (2552), สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2553), สุวดี อุปินใจ, ธิธาร์ตน์ สุขประภาภรณ์ และสุภาพร เติวียะ (2563) ที่ได้สรุปองค์ประกอบของรูปแบบไว้ 5 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 3 วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 4 การประเมินผลของรูปแบบ และองค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของรูปแบบ

2. จากผลการศึกษาสภาพความต้องการจำเป็นของรูปแบบการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงรายจรรยาภรณ์) พบว่า ความต้องการจำเป็นของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงรายจรรยาภรณ์) ในแต่ละองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับสูง เนื่องจากสภาพการณ์ปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงรายจรรยาภรณ์) มีภาระงานในปริมาณมาก ส่งผลให้การรวมกลุ่มสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนไม่สามารถดำเนินการได้เท่าที่ควร ตลอดจนปัญหาในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพในด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูที่ส่วนใหญ่ยังคงขาดความเข้าใจในองค์ความรู้เกี่ยวกับการออกแบบการเรียนรู้ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ที่ถูกต้อง หลากหลาย และให้ทันต่อยุคสมัย อันเป็นผลให้เกิดความต้องการสูงในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) และ บุญชอบ จันทาพูน และคณะ (2561) ที่กล่าวถึง อุปสรรคสำคัญในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การมีเวลาในการทำงานร่วมกัน การขาดความกระตือรือร้นในการเปลี่ยนแปลง และขาดการสนับสนุนจากครู แต่มีความเชื่อว่าการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างมีอาชีพของชุมชนมีผลดีต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สะไบทิพ อุปละ, พูนชัย ยาวีราช และสุวดี อุปินใจ (2565) ที่ได้ศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชาท) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพจะช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ให้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับภาพในอนาคตที่พึงประสงค์ โดยสถานศึกษาต้องมีการวางแผนการดำเนินงานจัดโครงสร้างการทำงานแบบกัลยาณมิตร ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างและต้องมีการกำกับ ติดตาม และนำผลการประเมินมาทบทวนและปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอ

3. รูปแบบการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงรายจรรยาภรณ์) ทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) วัตถุประสงค์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) การประเมินผล

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5) ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความถูกต้องและความเป็นไปได้ของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.51) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบดังกล่าวมีหลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการ การประเมินผล และปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา สอดคล้องกับ ทวีป วงศ์ชาลีกุล (2566) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนควรมีการประยุกต์ใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้เข้ากับบริบทของโรงเรียนแต่ละแห่ง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้รูปแบบดังกล่าวได้พัฒนาจากข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) จากผู้มีความรู้และประสบการณ์ตรงในแวดวงการบริหารการศึกษา อาทิ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา คณาจารย์มหาวิทยาลัย และข้าราชการที่มีความชำนาญและเชี่ยวชาญด้านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ตลอดจนการสร้างรูปแบบดังกล่าวยังมีการดำเนินการในการสร้างรูปแบบอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ส่งผลให้รูปแบบการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพดังกล่าวมีความถูกต้องและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สอดคล้องกับ Joyce and Weil (1996), Gilgun, Jane F. (2012), Meason, Albert and Khedourri (1985) และสุวดี อุปปินใจ, จิตรัตน์ สุขประภาภรณ์ และสุภาพร เติวิยะ (2563) ที่กล่าวไว้ว่าการ ศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ โดยการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ทำความเข้าใจในสภาพปัญหา และความต้องการรูปแบบใหม่ในการดำเนินงาน จะสร้างและตรวจสอบรูปแบบที่จะทำให้เกิดความชัดเจนและความสมบูรณ์ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานการศึกษาในระดับนโยบายสามารถศึกษาในรูปแบบการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงราษฎร์) อย่างละเอียดเพื่อนำไปปรับใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรในสังกัดให้มีคุณภาพต่อไป

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำรูปแบบการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงราษฎร์) ไปปรับประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องตามบริบทสถานศึกษาของตนเอง ตลอดจนทำความเข้าใจในกระบวนการขั้นตอนของการดำเนินงานอย่างถ่องแท้ เพื่อให้รูปแบบที่นำไปปรับประยุกต์ใช้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

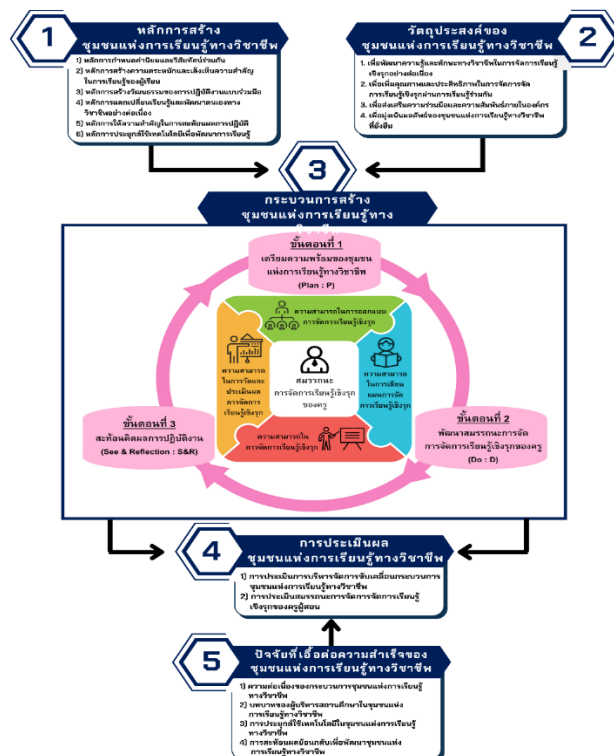
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำรูปแบบการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงรายจตุรราษฎร์) ไปใช้ในการพัฒนาตนเองและผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ เพื่อยกระดับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาของตนให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. รูปแบบที่พัฒนาขึ้นยังไม่ได้มีการนำไปทดลองใช้ เพื่อดูประสิทธิผลของการใช้รูปแบบ ดังนั้นควรมีการวิจัยเชิงทดลองเพื่อศึกษาผลการใช้การพัฒนากระบวนการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงรายจตุรราษฎร์)

2. ควรศึกษาการพัฒนากระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในด้านอื่น ๆ เช่น การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมความรับผิดชอบในภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษา เป็นต้น โดยอาจดำเนินการศึกษาในโรงเรียนขนาดต่าง ๆ เช่น ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ หรือโรงเรียนในเขตพื้นที่ทุรกันดาร เพื่อพัฒนาคุณภาพของบุคลากรในสถานศึกษาให้มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 รูปแบบการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงรายจตุรราษฎร์)

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐธิดา ภู่อภิ. (2559). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการสอนสำหรับครูทัศนศิลป์ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวีป วงศ์ชาติกุล. (2566). การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 7(4), 370-388.
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- นนทลี พรธาดาวิทย์. (2559). การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning. ทริปเพิ้ลเอ็ดดูเคชั่น.
- บุญชอบ จันทาพูน และคณะ. (2561). กลยุทธ์การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเทศบาล 1 ต้นยางจังหวัดเชียงราย. วารสารวิจัยและพัฒนาวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 13(2), 17-27.
- มานิตย์ นาคเมือง. (2552). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สะไบทิพ อุปละ, พูนชัย ยาวีราข และสุวดี อุปปินใจ. (2565). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชาต) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. วารสารครุศาสตร์วิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 7(1), 97-122.
- สมาน อัครภูมิ. (2537). การพัฒนารูปแบบการบริหารการประถมศึกษาในระดับจังหวัด. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ”สู่สถานศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์. (2553). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2. สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุวดี อุปปินใจ, ธีรรัตน์ สุขประภาภรณ์ และสุภาพร เติวียะ. (2563). รูปแบบและกลไกการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 เขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย และจังหวัดพะเยาในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 7(2), 447-463.

สุวดี อุปปินใจ. (2566). *การนิเทศและการพัฒนานวัตกรรมการนิเทศการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). โรงพิมพ์
ชอบพิมพ์จำกัด.

Gilgun, Jane F. (2012). *Theory and Model Building in Social Work: Course Materials*.
University of Minnesota.

Joyce, B. R., and Weil, M. (1996). *Models of teaching*. Allyn and Bacon.

Meason, Albert and Khedourri. (1985). *Management*. Harper and Row

Wells, C. and L. Feun. (2007). Implementation of Learning Community Principles: A
Study of Six High Schools. *National Association of Secondary School Principals
Nassp Bulletin*, 91(2), 141-151.

การบริหารตามหลักทศพิธราชธรรมโรงเรียนการกุศลของวัดในจังหวัดสงขลา Management According to the Dasapitrajadhamma Ten Principles of the Charity School in Songkhla Buddhist Temple

พระพงษ์ภัทร์ ประพัฒน์^{1*} ศิลป์ชัย สุวรรณมณี² รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ³

Phra Pongpat Prapat^{1*} Sinchai Suwanmanee² Rungchatchadaporn Vehachart³

¹นักศึกษาลัทธิสุตตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ

Master of Education students in Educational Administration, Thaksin Songkhla University.

²อาจารย์ที่ปรึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ

Advisor of the Master of Education Program in Educational Administration, Thaksin University

³อาจารย์ที่ปรึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ

Advisor of the Master of Education Program in Educational Administration, Thaksin University

Corresponding author email: 661995067@tsu.ac.th

(Received: 10 March 2025, Revised: 4 April 2025, Accepted: 8 April 2025)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาการบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดตามหลักทศพิธราชธรรมในจังหวัดสงขลา 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดตามหลักทศพิธราชธรรมในจังหวัดสงขลา ตามตัวแปรบุคคล และ 3) ศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดโดยใช้หลักทศพิธราชธรรมในจังหวัดสงขลา โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน ประชากรที่ศึกษาได้แก่ ครูของโรงเรียนสมานคุณวิทยา หาดใหญ่ โรงเรียนแจ้งวิทยา โรงเรียนชัยมงคลวิทย์ และโรงเรียนวัดในวัง จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 169 คน โดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ แจกแจงความถี่และร้อยละ เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูล 8 คน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดตามหลักทศพิธราชธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านอภิปุระ (ความไม่โกรธ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.27) ขณะที่ด้านอวิโรธนะ (ความไม่คลาดจากธรรม) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.58), 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดตามหลักทศพิธราชธรรม พบว่า ครูที่มีอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดตามหลักทศพิธราชธรรม ไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดตามหลักทศพิธราชธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ 3) แนวทางการบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดตามหลักทศพิธราชธรรม ควรยึดผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นที่ตั้ง ทำงานในหน้าที่ด้วยความละเอียด ไม่กลั่นแกล้งให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และสังคมได้รับความเดือดร้อน

คำสำคัญ: การบริหาร; หลักทศพิธราชธรรม; โรงเรียนการกุศลของวัด

ABSTRACT

This research article aims to: 1) manage the charity school in Songkhla Buddhist temple according to Dasapitrajadhamma Ten Principles, 2) compare the management according to Dasapitrajadhamma Ten Principles of the charity school in Songkhla Buddhist temple based on the variables of gender, age, education background, and work experience, and 3) study the management guidelines for applying Dasapitrajadhamma Ten Principles in Songkhla Buddhist temple. This is mixed-method research. The population of the study was the number of teachers at Samankun Wittayatan School, Jaeng Wittaya School, and Wat Nai Wang School. The research samples were 169 teachers from those three schools. The research instrument was a questionnaire. The data were analyzed by frequency and percentage. The qualitative study collected the data from eight informants using in-depth interviews. The data analysis applied a content analysis approach.

The research findings revealed that: 1) "This study aimed to examine the management of temple charity schools in Songkhla Province according to the Ten Royal Virtues. The findings revealed that overall management was rated at a high level, with 'non-anger' (= 4.54, S.D. = 0.27) scoring the highest, while 'righteousness' (= 4.14, S.D. = 0.58) was the lowest. 2) the comparison results presented that the opinions of teachers with different ages, education background, and work experience towards the management according to Dasapitrajadhamma Ten Principles of the charity school in Songkhla Buddhist temple were not different; however, the opinions of teachers with different genders towards the management according to Dasapitrajadhamma Ten Principles of the charity school in Songkhla Buddhist temple were different at the statistical significance level of .001, and 3) it was suggested that the management according to Dasapitrajadhamma Ten Principles of the charity school in Songkhla Buddhist temple should prioritize the best interests of the school rather than personal desires. Duties should be carried out with diligence, accuracy, and efficiency. There should be no cruelty, oppression, or harassment that causes distress to teachers, students, parents, the community, or society as a whole.

Keywords: Management; The Ten Royal Virtues; Temple Charity School

บทนำ

ประเทศไทยซึ่งเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาทุกด้าน จึงให้ความสำคัญต่อการศึกษาเป็นอย่าง มาก แต่ การศึกษาจะมีบทบาทในการพัฒนาประเทศมากน้อยเพียงใดนั้น จะต้องขึ้นอยู่กับ ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลในการบริหารจัดการการศึกษา เพราะการบริหารจัดการการศึกษานั้นเป็นกระบวนการในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีคุณภาพในการพัฒนาประเทศ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกที่สำคัญ ยิ่งของโลกปัจจุบัน รัฐจะต้องจัดรูปแบบการศึกษาที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลตามหลัก ยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์ประเทศไทย การเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนทั้งด้านความรู้ทักษะ ความสามารถและรู้เท่าทันกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีพลวัต จึงเป็นความจำเป็นเร่งด่วนที่รัฐและทุก ภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง จะต้องร่วมมือกันกำหนดกรอบและทิศทางเป้าหมายการผลิตและการพัฒนาคน ภายในประเทศกับทิศทางการพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ โดยยึดหลักการเป้าหมายและแนวคิดการจัดการศึกษา เพื่อปวงชน การจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึงของภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การศึกษาจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชาติให้ดีขึ้น ในขณะที่ผู้บริหารการศึกษาเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการศึกษาของชาติ การก้าวขึ้นมาเป็นผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นเรื่องที่ไม่ยากนักแต่การเป็นนักบริหาร การศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาที่พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกนั้นเป็นเรื่องที่ยากยิ่งกว่า การเป็นผู้นำ ทางการศึกษาจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์การเป็นคนดีและคนเก่งคงไม่เพียงพอ เพราะในการบริหาร จัดการยังจำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ความมุ่งมั่นตั้งใจ ความขยัน อดทน ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา มี ความรับผิดชอบ กล้าคิด กล้าทำ มีกัลยาณมิตร สามารถตัดสินใจอย่างชาญฉลาด ใช้คุณธรรมเป็นเครื่องชี้ นำ อาชีพพัฒนาตนเองอยู่เสมอ อีกทั้งต้องยึดถือและปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด (ธร สุนทรา ยุทธ, 2561) การปฏิรูปการศึกษาและนโยบายของรัฐบาล มีวัตถุประสงค์ต้องการพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคม ที่ยึดหลักคุณธรรมนำความรู้และใช้ระบบการจัดการศึกษาเป็น เครื่องมือในการพัฒนาคนให้มีคุณธรรมเป็น พื้นฐานในกระบวนการเรียนรู้โดยการร่วมมือ กันทั้งสถาบันครอบครัว ชุมชนสถาบันทางศาสนาและ สถานศึกษาอย่างบูรณาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาที่จะเป็นกลไก สำคัญในการ ขับเคลื่อนการพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และพัฒนาทักษะในระดับสถานศึกษา รวมทั้ง สามารถปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่เด็กและเยาวชนจนสามารถนำไปปฏิบัติจนเป็นวิถีชีวิตได้ (สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2560)

โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาได้รับอนุญาตให้จัดตั้งเป็นโรงเรียนตามพระราชบัญญัติ โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2488 ได้รับอนุญาตให้จัดการเรียนการสอนแบบเดียวกับโรงเรียนสามัญทั่วไป โดยมี จุดประสงค์ในการเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจในหลักธรรมของพระพุทธศาสนา เพื่อให้ผู้เรียนสามารถ ประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมและเข้าร่วมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างถูกต้อง การบริหารโรงเรียนการ กุศลของวัดตามหลักทศพิธราชธรรม ซึ่งมีวัดเป็นเจ้าของโรงเรียน โดยมีเจ้าอาวาสเป็นผู้รับใบอนุญาตตาม

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2554 ซึ่งมีอำนาจในการแต่งตั้งคณะผู้บริหารตั้งแต่ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ ตามความเหมาะสม แม้ว่าการบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดจะยึดหลักพุทธศาสนา แต่ยังคงยึดแนวทางที่เป็นระบบและชัดเจนในการนำหลักทศพิธราชธรรมมาใช้ ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาและการบริหารไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่คาดหวัง ก็จะส่งผลถึงนักเรียน ผู้ปกครองในการไว้วางใจส่งลูกหลานมาเรียนในโรงเรียน และความสำเร็จในโรงเรียนต่อไป (สำนักงานกลุ่มสมาคมโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา, 2560)

ดังนั้นโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในจังหวัดสงขลา จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสมานคุณวิทยาทาน โรงเรียนแจ้งวิทยา โรงเรียนชัยมงคลวิทย์ โรงเรียนวัดในวัง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำ ต้องใช้รูปแบบการบริหารจัดการตามหลักทศพิธราชธรรม เพื่อให้ยึดโยงกับหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา ในฐานะเป็นโรงเรียนต้นแบบของคุณธรรม จริยธรรม และสอดคล้องกับความเชื่อที่ว่า หากผู้นำดี ผู้ตามก็จะดี และนักเรียนก็จะดีด้วย จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในจังหวัดสงขลา ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างและนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหาร และนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดตามหลักทศพิธราชธรรม
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหาร ตามตัวแปรบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารโดยใช้หลักทศพิธราชธรรม"

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาทางการบริหารโดยใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในจังหวัดสงขลา ในขอบเขตเนื้อหา 10 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) ทาน (การให้) 2) ศีล (ความประพฤติดีงาม) 3) บริจาค (การเสียสละ) 4) อาษะ (ความซื่อตรง หรือความสุจริต) 5) มัททวะ (ความอ่อนโยน ความสุภาพเรียบร้อย) 6) ตบะ (ความเพียรเพิกเลส) 7) อักโกธะ (ความไม่โกรธ) 8) อวิหิงสา (ความไม่เบียดเบียน) 9) ขันติ (ความอดทน) และ 10) อวิโรธนะ (ความไม่คลาดจากธรรม) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารตามหลักทศพิธราชธรรมโรงเรียนการกุศลของวัดในจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ศึกษาพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม พ.ศ. 2559 (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559) นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
 - 1.1 ชาย
 - 1.2 หญิง
2. อายุ
 - 2.1 น้อยกว่า 30 ปี
 - 2.2 30 – 45 ปี
 - 2.3 มากกว่า 46 ปี
3. ระดับการศึกษา
 - 3.1 ปริญญาตรี
 - 3.2 สูงกว่าปริญญาตรี
4. ประสบการณ์ทำงาน
 - 4.1 น้อยกว่า 5 ปี
 - 4.2 5 -10 ปี
 - 4.3 มากกว่า 10 ปี

ตัวแปรตาม

การบริหารตามหลักทศพิธราชธรรมโรงเรียนการกุศลของวัดในจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้

1. ทาน (การให้)
2. ศีล (ความประพฤติดีงาม)
3. บริจาค (การเสียสละ)
4. อาชวะ (ความซื่อตรง หรือความสุจริต)
5. มัทวะ (ความอ่อนโยนความสุภาพเรียบร้อย)
6. ตบะ (ความเพียรเพิกกิเลส)
7. อักโกธะ (ความไม่โกรธ)
8. อวิหิงสา (ความไม่เบียดเบียน)
9. ขันติ (ความอดทน)
10. อวิโรธนะ (ความไม่คลาดจากธรรม)

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสรุปให้เห็นถึงการบริหารตามหลักทศพิธราชธรรมโรงเรียนการกุศลของวัดในจังหวัดสงขลา ก่อนที่จะนำผลการวิเคราะห์ที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำผลสรุปมาวิเคราะห์สังเคราะห์ เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารโดยใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในจังหวัดสงขลา

2. ประชากร และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ครูของโรงเรียนชัยมงคลวิทย์ โรงเรียนแจ้งวิทยา โรงเรียนวัดโนนวัง และโรงเรียนสมานคุณวิทยาทาน จำนวน 169 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารของโรงเรียนการกุศลของวัดในจังหวัดสงขลา จำนวน 8 คน แบ่งเป็น โรงเรียนละ 2 คน โดยวิธีการเจาะจง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยไว้ 2 ประเภท ดังนี้

การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดตามหลักทศพิธราชธรรม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 4 ข้อ

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่รอบด้านและลึกซึ้ง โดยผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความตรง (Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ (IOC = 0.96) และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ที่ระดับ 0.89

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

เก็บข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแบบสอบถาม เพื่อสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดตามหลักทศพิธราชธรรม จำนวน 169 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยได้คัดเลือกจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Selection) ตามลักษณะการเป็นตัวแทนของกลุ่มที่เหมาะสมจำนวน 8 คน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล และวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดตามหลักทศพิธราชธรรม วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์เทียบตามแนวคิดการแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่าแบ่งคะแนนตามช่วง

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยผู้วิจัยพยายามรักษาสำนวนเดิมของผู้ให้สัมภาษณ์ รวมทั้งปรับแก้ให้มีความชัดเจนทางการสื่อสาร ความหมาย และลดข้อความที่ซ้ำซ้อนกัน

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การบริหารตามหลักทศพิธราชธรรมของโรงเรียนการกุศลของวัดในจังหวัดสงขลา
ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 56.21 มีอายุระหว่าง 30 – 45 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 62.72 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 40.24

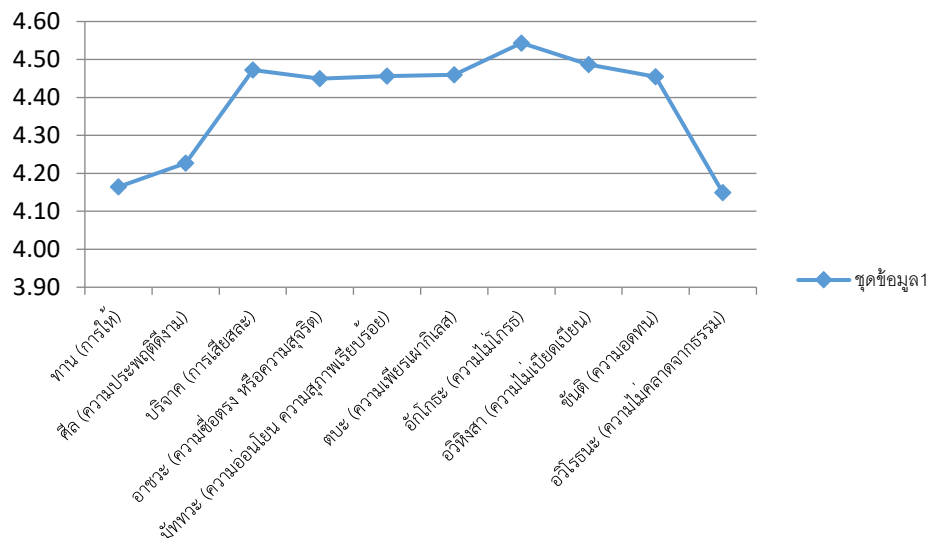
2. การวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดตามหลักทศพิธราชธรรม ในภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 1 การบริหารตามหลักทศพิธราชธรรมของโรงเรียนการกุศลของวัดในจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู ในภาพรวมและรายด้าน

ที่	การบริหารตามหลักทศพิธราชธรรมของโรงเรียนการกุศลของวัดใน จังหวัดสงขลา	n=169		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ทาน (การให้)	4.1647	0.6986	มาก
2	ศีล (ความประพฤติดีงาม)	4.2268	0.7167	มาก
3	บริจาค (การเสียสละ)	4.4724	0.2839	มาก
4	อาชวะ (ความซื่อตรง หรือความสุจริต)	4.4497	0.3844	มาก
5	มัทวะ (ความอ่อนโยน ความสุภาพเรียบร้อย)	4.4566	0.3182	มาก
6	ตบะ (ความเพียรเพิกกิเลส)	4.4596	0.4537	มาก
7	อักโกธะ (ความไม่โกรธ)	4.5434	0.2723	มากที่สุด
8	อวิหิงสา (ความไม่เบียดเบียน)	4.4862	0.3746	มาก
9	ขันติ (ความอดทน)	4.4546	0.3482	มาก
10	อวิโรธนะ (ความไม่คลาดจากธรรม)	4.1489	0.5819	มาก
รวม		4.3863	0.2204	มาก

พบว่า ครูส่วนใหญ่มองว่าการบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดตามหลักทศพิธราชธรรม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.22) โดยด้านที่มีคะแนนสูงสุด คือ ด้านอภัย (ความไม่โกรธ) และด้านที่มีคะแนนต่ำสุดคือ ด้านอวิโรธนะ (ความไม่คลาดจากธรรม)

รูปกราฟที่ 1 แสดงความคิดเห็นของครูต่อการบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดตามหลักทศพิธราชธรรม



รูปกราฟเส้นที่ 1 แสดงความคิดเห็นของครูต่อการบริหารตามหลักทศพิธราชธรรมของโรงเรียนการกุศลของวัดในจังหวัดสงขลา ทั้งในช่วงวิจัย ($n = 169$ คน) ทั้ง 10 ข้อ จะเห็นว่าในภาพรวม อยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีคะแนนสูงสุด คือ ด้านอภัย (ความไม่โกรธ) และด้านที่มีคะแนนต่ำสุดคือ ด้านอวิโรธนะ (ความไม่คลาดจากธรรม)

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารตามหลักทศพิธราชธรรมของโรงเรียนการกุศลของวัดในจังหวัดสงขลา โดยจำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดตามหลักทศพิธราชธรรม จำแนกตามตัวแปรเพศในภาพรวม มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางการบริหารโดยใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในจังหวัดสงขลา ดังนี้

(1) ทาน (การให้) ได้แก่ ผู้บริหารไม่ควรเลือกปฏิบัติโดยอาศัยความรัก ชอบ ชัง โกรธ กลัว โลก และหลงเป็นเหตุ ควรให้คำปรึกษา ความรู้และแนวปฏิบัติที่ถูกต้องแก่ครู และบุคลากรภายในโรงเรียน และควรมีความเอื้ออาทร และให้กำลังใจแก่ครู และบุคลากรเสมอภาคกัน

(2) ศีล (ความประพฤติดีงาม) ได้แก่ ผู้บริหารควรเป็นคนมีศีลธรรม มีประพฤติที่ดีทั้งทางกาย วาจาใจ และควรมีการปฏิบัติหน้าที่และปฏิบัติตามกฎหมาย เคารพในหลักจริยธรรม และประเพณีอันดีงาม

(3) บริจาค (การเสียสละ) ได้แก่ ผู้บริหารควรมีการบริหารช่วยเหลือด้านทุนการศึกษาแก่นักเรียนที่เรียนดีแต่ยากจน ควรทำให้บริการแก่บุคลากรและนักเรียนโดยไม่มุ่งหวังสิ่งของประโยชน์ตอบแทน และควรบริหารช่วยเหลือด้านอุปกรณ์การศึกษาในแต่ละชั้นเรียน

(4) อาหะ (ความซื่อตรง หรือความสุจริต) ได้แก่ ผู้บริหารควรมีความซื่อสัตย์ ซื่อตรงต่อหน้าที่ ไม่หลอกลวงประชาชน ควรปฏิบัติหน้าที่อย่างสุจริต ไม่มุ่งหวังหรือแสวงหาประโยชน์ และควรมีจิตสาธารณะในการอบรมเยาวชน เน้นกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นให้นักเรียนมีความซื่อสัตย์สุจริต

(5) มัทวะ (ความอ่อนโยน ความสุภาพเรียบร้อย) ได้แก่ ผู้บริหารควรมีกัลยาณมิตรช่วยเหลือให้เกียรติและศักดิ์ศรีกับผู้เกี่ยวข้องทุกคน การมีอัธยาศัยที่อ่อนโยน และอ่อนน้อมถ่อมตน มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นทั้งในการปฏิบัติหน้าที่และการปฏิบัติตน และควรการมีจิตสาธารณะ วางตนอย่างเหมาะสมเป็นกันเองกับทุกคน

(6) ตบะ (ความเพียรเพากิเลส) ได้แก่ ผู้บริหารควรปฏิบัติงานอย่างมีความมุ่งมั่น อย่างถูกต้อง และเป็นธรรม ควรมีความอดทน อดกลั้น ยับยั้งชั่งใจ ต่อกิเลสหรือสิ่งยั่วยวที่เข้ามากระทบจิตใจอารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์ที่เกิดขึ้น และควรมีความอดุสหาะ เพียรพยายามในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

(7) อักโกระ (ความไม่โกรธ) ได้แก่ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารควรแก้ปัญหาเหล่านั้นด้วยความสุขุมรอบคอบจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ควรมีจิตเมตตาเป็นที่ตั้งในการแก้ไข้แก้ปัญหาโดยไม่ใช้อารมณ์ และมีจิตใจที่ดีไม่มุ่งร้ายต่อผู้อื่นด้วยกาย วาจา และจิตใจ

(8) อวิหิงสา (ความไม่เบียดเบียน) ได้แก่ ผู้บริหารมีการทำงานในหน้าที่ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนรวดเร็วถูกต้อง ด้วยการมีสมาธิที่ดี ไม่ทารุณเบียดเบียนและกลั่นแกล้งให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ตลอดจนชุมชน และสังคมได้รับความเดือดร้อน และการบริหารงานและการปฏิบัติตนอย่างไม่หลงระเห็จในอำนาจแห่งความโกรธและความหลง

(9) ขันติ (ความอดทน) ได้แก่ ผู้บริหารควรมีความอดทนต่อความเหนื่อยยากต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเพื่อประโยชน์สุขของบุคลากร และนักเรียน ควรทำงานในหน้าที่โดยมีจิตสำนึกและหลักการในการรักษาผลประโยชน์โดยรวม และควรการบริหารงานต้องอดทนอดกลั้น ช่มใจต่อผู้ได้บังคับบัญชา

(10) อวิโรธนะ (ความไม่คลาดจากธรรม) ได้แก่ ผู้บริหารควรยึดผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นที่ตั้ง ไม่เอาความต้องการของตนเองเป็นที่ตั้ง ควรมีการบริหารงานต้องประกอบหลักธรรมมาภิบาลเสมอ และควรมีการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรมและเที่ยงธรรม

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจจึงนำมาอภิปรายผล โดยจำแนกตามรายด้านของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การบริหารตามหลักทศพิธราชธรรมของโรงเรียนการกุศลของวัดในจังหวัดสงขลา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูส่วนใหญ่มองว่าการบริหารโรงเรียนการกุศลของ

วัดตามหลักทศพิธราชธรรมอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีคะแนนสูงสุด คือ ด้านอภิกะ (ความไม่โกรธ) และด้านที่มีคะแนนต่ำสุดคือ ด้านอวิโรธนะ (ความไม่คลาดจากธรรม) การที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก หลักทศพิธราชธรรมเป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับทุกบทบาท โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทของผู้นำ ไม่ว่าจะเป็นผู้นำทางธุรกิจ ผู้นำองค์กร หรือผู้บริหารในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนที่นำหลักทศพิธราชธรรมมาใช้ในการบริหารโรงเรียน จะสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ส่งเสริมให้ทีมงานมีความสุข และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน เพราะผู้บริหารโรงเรียนทุกคนจะต้องผ่านการอบรมอย่างเข้มข้นด้านความรู้ กฎหมาย ระเบียบ วินัย คุณธรรม จริยธรรม ตามหลักสูตรที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด เป็นคนที่รู้จักควบคุมอารมณ์ เป็นคนสุขุมรอบคอบ รู้จักให้อภัยและทำความเข้าใจผู้อื่นอยู่เสมอ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่และในระหว่างที่ดำรงตำแหน่ง ผู้จึงมีแนวโน้มที่ผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธี นาอุดม (2563) ได้ศึกษา การปฏิบัติหน้าที่ตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัย พบว่า 1) การปฏิบัติหน้าที่ตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

(1) ทาน (การให้) พบว่า การบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดตามหลักทศพิธราชธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนทุกคนจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในรอบด้านเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน การที่ผู้บริหารให้คำแนะนำ และคำปรึกษาแก่ครูและบุคลากรภายในโรงเรียน เป็นการแสดงศักยภาพในการบริหารงาน เพราะผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและพัฒนาครูและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด การให้คำแนะนำและคำปรึกษาเป็นหนึ่งในกลยุทธ์สำคัญที่ผู้บริหารสามารถนำมาใช้เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้เติบโตอย่างต่อเนื่อง ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี รุ่งแดง และ ธาณี เกตุทอง (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการส่งเสริมคุณธรรมตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอโกรกพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 พบว่า สภาพคุณธรรมตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอโกรกพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยภาพรวมมีสภาพ คุณธรรมตามหลักทศพิธราชธรรมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีสภาพคุณธรรมตามหลักทศพิธราชธรรมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

(2) ศีล (ความประพฤติดีงาม) พบว่า การบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดตามหลักทศพิธราชธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียน มีศีล ประพฤติดีด้านกาย วาจา เรียบร้อย เป็นแบบอย่างที่ดี ไม่เห็นแก่ตัว ให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน การปฏิบัติงานปฏิบัติอย่างเคร่งครัดตามกฎหมาย มีการตัดสินใจในการบริหารงานที่ยึดมั่นในกฎระเบียบ และกติกาขององค์กรที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์ธรรนาบอน (2565) ได้ศึกษา การประยุกต์ใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวม ทั้ง 10 ด้าน พบว่า มีการประยุกต์ใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

(3) บริจาค (การเสียสละ) พบว่า การบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดตามหลักทศพิธราชธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารยินดีให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากร นักเรียนทุกคนในทุกๆ ด้าน อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม มีการให้สิ่งของแก่ผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน มีความเสียสละความสุขส่วนตัว เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม และเป็นผู้มีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์ธร นาบอน (2565) ได้ศึกษา การประยุกต์ใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวม ทั้ง 10 ด้าน พบว่า มีการประยุกต์ใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

(4) อาชวะ (ความซื่อตรง หรือความสุจริต) พบว่า การบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดตามหลักทศพิธราชธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีการให้บริการแก่สังคมด้วยความชอบธรรม มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น มีความซื่อตรงไม่ทุจริตต่อหน้าที่การทำงานเพื่อหาผลประโยชน์ และมีการบริหารงานอย่างตรงไปตรงมาไม่ลำเอียง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนูญชัย ชาวเกล้ง (2563) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

(5) มัทวะ (ความอ่อนโยน ความสุภาพเรียบร้อย) พบว่า การบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดตามหลักทศพิธราชธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีการวางตัวเหมาะสม มีความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์ประสบสุข มีความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี มีการคิดดีพูดดีทำดี และรู้จักการอ่อนน้อมถ่อมตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนูญชัย ชาวเกล้ง (2563) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

(6) ดบะ (ความเพียรเพากิเลส) พบว่า การบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดตามหลักทศพิธราชธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีการปฏิบัติและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ยึดมั่นในคุณงามความดี มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องและเป็นธรรม มีจิตสำนึกความละอายและเกรงกลัวให้มีขึ้นในตัวเอง และการ

รู้จักอดทนอดกลั้นต่ออารมณ์ที่มากกระทบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธี นาอุดม (2563) ได้ศึกษา การปฏิบัติหน้าที่ตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน จังหวัดนครพนม ผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

(7) อักโกธะ (ความไม่โกรธ) พบว่า การบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดตามหลักทศพิธราชธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องมาจากผู้บริหารมีจิตใจที่ไม่มุ่งร้ายต่อผู้อื่นด้วยกาย วาจา และใจ การรู้จัก ให้อภัย และทำความเข้าใจผู้อื่น ถ้าผู้มากล่าวว่าร้ายก็สามารถทำจิตใจให้เป็นปกติได้ และมีแผ่เมตตาจิตใจไปให้ ผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐมน สมตน (2565) ได้ศึกษา การบริหารตามแนวทศพิธราชธรรมของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่า การบริหารตามแนวทศพิธราชธรรมของผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

(8) อวิหิงสา (ความไม่เบียดเบียน) พบว่า การบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดตามหลัก ทศพิธราชธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากผู้บริหารไม่เอารัดเอาเปรียบผู้ที่เสียโอกาสและด้อยกว่า การไม่ใช้อำนาจจนเกินขอบเขต การไม่เลือกปฏิบัติกับเพื่อนร่วมอาชีพ มีการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนแก้ไข ปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ด้วยวิธีสันติ จึงเป็นที่ยอมรับของบุคลากร และนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ พระจักรี บางประเสริฐ (2560) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแนวทศพิธราชธรรมกับการ บริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงธนใต้ ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงธนใต้มีการบริหารแนวทศพิธราชธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

(9) ขันติ (ความอดทน) พบว่า การบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดตามหลักทศพิธราชธรรม ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากผู้บริหารไม่ละทิ้งการทำงานหน้าที่ไปโดยมิชอบ มีความอดทนต่อปัญหาและอุปสรรค ในการบริหารงาน มีความสงบ ให้อภัย สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ มีความอดทน อดกลั้น มีอารมณ์มั่นคง หนักแน่น ไม่มีความอาฆาตพยาบาท และมีความอดทนต่ออำนาจกิเลสของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธี นาอุดม (2563) ได้ศึกษา การปฏิบัติหน้าที่ตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ตามหลัก ทศพิธราชธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

(10) อวิโรธนะ (ความไม่คลาดจากธรรม) พบว่า การบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดตามหลัก ทศพิธราชธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากผู้บริหารใช้อำนาจด้วยความหนักแน่น มีการบริหารงาน และการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรม และเที่ยงธรรม ไม่เป็นบุคคลที่มีความประพฤติเสื่อมเสีย มีการดำเนิน ชีวิตไปตามกรอบของกฎหมายและศาสนา และมีการปฏิบัติหน้าที่อย่างเสมอต้นเสมอปลาย ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ วารุณี รุ่งแสง และธานี เกตุทอง (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการส่งเสริมคุณธรรมตาม หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอโกรกพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษานครสวรรค์ เขต 1 พบว่า สภาพคุณธรรมตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอโกรกพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษานครสวรรค์ เขต 1 โดยภาพรวมมีสภาพคุณธรรมตามหลักทศพิธราชธรรมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดตามหลักทศพิธราชธรรม พบว่า ด้านทาน (การให้) ผู้บริหารควรการไม่เลือกปฏิบัติโดยอาศัยความรัก ชอบ ชัง โกรธ กลัว โลภ และหลงเป็นเหตุ ควรการให้คำปรึกษา ความรู้และแนวปฏิบัติที่ถูกต้องแก่ครู และบุคลากรภายในโรงเรียน ศีล (ความประพฤติดีงาม) ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีศีลธรรม มีประพฤติที่ดีทั้งทางกาย วาจาใจ บริจาค (การเสียสละ) ผู้บริหารควรบริหารช่วยเหลือด้านอุปกรณ์การศึกษาในแต่ละชั้นเรียน อาชวะ (ความซื่อตรง หรือความสุจริต) ผู้บริหารควรมีความซื่อสัตย์ ซื่อตรงต่อหน้าที่ มัทวะ (ความอ่อนโยน ความสุภาพเรียบร้อย) ผู้บริหารควรมีกัลยาณมิตรช่วยเหลือ ให้เกียรติและศักดิ์ศรีกับผู้เกี่ยวข้องทุกคน ตบะ (ความเพียรเพิกกิเลส) ผู้บริหารควรปฏิบัติงานอย่างมีความมุ่งมั่น อย่างถูกต้อง และเป็นธรรม อักโกระ (ความไม่โกรธ) ผู้บริหารควรจิตเมตตาเป็นที่ตั้งในการแก้ไข้แก้ปัญหาโดยไม่ใช้อารมณ์ มีจิตใจที่ดีไม่มุ่งร้ายต่อผู้อื่นด้วยกาย วาจา และจิตใจ อวิหิงสา (ความไม่เบียดเบียน) ผู้บริหารควรทำงานในหน้าที่ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน รวดเร็วถูกต้อง ด้วยการมีสมาธิที่ดี ขันติ (ความอดทน) ผู้บริหารควรมีความอดทนต่อความเหนื่อยยากต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเพื่อประโยชน์สุขของบุคลากรและนักเรียน อวิโรธนะ (ความไม่คลาดจากธรรม) ผู้บริหารควรยึดผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นที่ตั้ง ไม่เอาความต้องการของตนเองเป็นที่ตั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญฐนพิน ทินโน (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องการใช้หลักทศพิธราชธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ความไม่คลาดจากธรรม ความไม่เบียดเบียน ความอ่อนโยน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนการกุศลของวัดควรสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน ครู อาจารย์ และบุคลากร เพื่อให้ทุกคนได้พัฒนาตนเองและเติบโตทางสายวิชาชีพ การให้รางวัลและความดีความชอบแก่ครู อาจารย์ และบุคลากรที่ทำผลงานได้ดี เพื่อเป็นกำลังใจและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนการกุศลของวัดควรควรปลูกจิตสำนึกที่ดีในการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรของตนมีความพร้อม ความเสียสละ และการอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ

1.3 ผู้บริหารโรงเรียนการกุศลของวัดควรมีการฝึกอบรมเรื่องหลักทศพิธราชธรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมในการบริหาร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษา “การใช้หลักทศพิธราชธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของโรงเรียนการกุศลของวัดในจังหวัดสงขลา”

2.2 ควรศึกษา “การบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในจังหวัดสงขลาตามหลักสังคหวัตถุ 4 หลักฆราวาสธรรม 4, หลักพรหมวิหาร 4, หลักอิทธิบาท 4 เป็นต้น”

2.3 ควรศึกษา “ผลการบริหารตามหลักทศพิธราชธรรมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน”

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐมน สมตน. (2565). การบริหารตามแนวทศพิธราชธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ณัฐพน ทินโน. (2565). การใช้หลักทศพิธราชธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ธ สุนทรายุทธ. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 12(3), 72-83.
- มนัญชัย ขาวเกล. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักทศพิธราชธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พงศ์ธร นาบอน. (2565). การประยุกต์ใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระจักรี บางประเสริฐ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแนวทศพิธราชธรรมกับการ บริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงธนใต้. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2559). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต).
- เมธี นาอุดม. (2563). การปฏิบัติหน้าที่ตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- วารุณี รุ่งแดง และ ธาณี เกตุทอง (2563). แนวทางการส่งเสริมคุณธรรมตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอโกรกพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. *วารสารบัณฑิตศึกษานิตยสาร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, 8(1), 69-87.
- สำนักงานกลุ่มสมาคมโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา. (2560). *ข้อมูลและกิจกรรมกลุ่มและสมาคมโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา*. รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *สถานการณ์การศึกษาไทย ปี 2560*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2560). *หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำรงครุมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ*. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
Conditions and Guidelines for Developing Ethical Leadership of School
Administrators in the Mae Chan District Education Development Network
Schools under the Office of the Chiang Rai Primary Educational Service Area 3

เบญญาภา ปันทะรส¹ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์^{2*}

Benyapha Pantharod¹ Thararat Malaithao^{2*}

¹สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา

Department of Educational Administrations, Chiang Rai Campus, University of Phayao, Thailand

²สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา

Department of Educational Administrations, Chiang Rai Campus, University of Phayao, Thailand

*Corresponding author e-mail: thararat.ma@up.ac.th

(Received: 13 March 2025, Revised: 20 April 2025, Accepted: 23 April 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูล คือ ครูผู้สอน จำนวน 201 คน ด้วยตารางเทียบกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ด้วยการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความน่าเคารพ รองลงมา คือ ด้านความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ และด้านความยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความไว้วางใจ มีความแตกต่างกัน และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ด้านความไว้วางใจแตกต่างกัน 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรดำเนินงานโดยยึดหลักความยุติธรรม โปร่งใส ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ควรบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความรับผิดชอบ มีวินัย และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรสร้างความไว้วางใจด้วยการสื่อสารที่

เปิดเผย ยุติธรรม และให้การสนับสนุนบุคลากรอย่างเท่าเทียม รวมถึงให้เกียรติและเคารพบุคลากรโดยไม่เลือกปฏิบัติ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและเป็นธรรม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา; การบริหารการศึกษา

ABSTRACT

This study aimed to 1) examine and compare the ethical leadership of school administrators in the Educational Development Network Schools, Mae Chan District, under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3, based on teachers' perspectives, categorized by educational qualifications and work experience, and 2) explore guidelines for developing ethical leadership among school administrators. The informants were 201 teachers by using a sample comparison table, classified by educational qualifications and work experience, and 5 school administrators specific random sampling, and the research instruments used were questionnaires and interviews. The research results found that: 1) the overall ethical leadership of educational administrators in all aspects was at the highest level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average value was respect, followed by honesty with an average value equal to responsibility and trust, respectively, and justice with the lowest average value. The study compared the ethical leadership of school administrators based on their educational qualifications. Overall, there were differences when considering each aspect. In terms of trust, there were differences. In terms of ethical leadership of school administrators classified by work experience, it was found that there were differences in terms of trust. 2) Guidelines for developing ethical leadership of educational administrators found that administrators should operate based on the principles of fairness, transparency, use reason in decision-making, and allow all parties to participate. They should manage with honesty, transparency, and accountability and be a good example in terms of responsibility, discipline, and continuous self-development. In addition, they should build trust through open and fair communication and support personnel equally, including honoring and respecting personnel without discrimination and promoting an open and fair organizational culture.

Keyword: Ethical leadership; Educational administrators; Educational administration

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่การเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ของโลกได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สังคมของเรากำลังเผชิญกับความท้าทายที่เกิดจากความเจริญรุ่งเรืองทางวัตถุและความร่ำรวยที่เป็นที่สนใจ การเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลให้เกิดความเครียดและปัญหาเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในทุกภาคส่วน โดยเฉพาะในด้านการบริหารองค์กร ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาสังคมให้ก้าวหน้า การมีผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริตจึงมีความสำคัญยิ่งในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส (นรา สมประสงค์, 2561) การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการพัฒนาทางเศรษฐกิจทำให้เกิดความท้าทายในการรักษามาตรฐานจริยธรรมในทุกระดับขององค์กร การที่สังคมไทยต้องเผชิญกับปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำบ่งบอกถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างและพัฒนาคุณธรรมของผู้นำในระดับต่างๆ ตั้งแต่ระดับบุคคลไปจนถึงระดับองค์กรและระดับประเทศ การที่ผู้บริหารจะสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณธรรมจริยธรรมสูงนั้นจำเป็นต้องมีการพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีจริยธรรมอย่างเป็นระบบ การศึกษาและการบริหารการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งการบริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพการเรียนการสอนและการพัฒนานักเรียนให้มีศักยภาพสูงสุด การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องการภาวะผู้นำที่ดี ซึ่งสามารถกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ การพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีคุณธรรมและจริยธรรมสูง

คุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งเรื่องภาวะผู้นำ และการมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานควบคู่กันแล้วนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นเรื่องที่มีคำนิยามครอบคลุมที่สุด Brown et al. (2005) ได้ให้ความหมายของผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นผู้ที่พยายามโน้มน้าวให้ผู้อื่นพฤติกรรมให้เหมาะสม โดยผ่านการกระทำส่วนตัว สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอื่น ส่งเสริมความประพฤติของผู้ตามผ่านการสื่อสาร การเสริมแรงและการแลกเปลี่ยน การตัดสินใจ อีกทั้ง Brown & Trevino (2006) ยังได้กล่าวถึงคุณสมบัติของบุคคลที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติด้านความซื่อสัตย์ และเป็นบุคคลที่มีกฎเกณฑ์ ซึ่งเป็นผู้ทำให้เกิดความยุติธรรมในการตัดสินใจที่ดี ทั้งนี้มีผลการศึกษานับสนุนว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อการทำงานในด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษาของ สัณญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง และคณะ (2564) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริต โดยระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมซึ่งประกอบด้วยการให้ความอนุเคราะห์ผู้อื่น การบริการผู้อื่น การแสดงความยุติธรรม การยึดถือความซื่อสัตย์ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก มีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านด้านการป้องกันการทุจริต และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของอชิรญาณ แยมทับ (2562) ที่ทำการศึกษา เรื่อง ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี โดยระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงและที่สำคัญ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในฐานะที่เป็นผู้นำต้องเป็นบุคคลที่น่าเคารพ เป็นแบบอย่างที่ดีบริหารงานด้วยความยุติธรรม มีความรับผิดชอบและยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก (วิภาวดี อินทร์ด้วง, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีวิสัยทัศน์เป็นองค์กรคุณภาพ มุ่งส่งเสริมสนับสนุน และกำกับติดตามการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้เรียนมีคุณภาพ สู่สังคมอนาคตอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวัฒนธรรมที่ดีงาม เพื่อให้การดำเนินงานตามนโยบายการศึกษาของรัฐบาล สู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม ต้องพัฒนาที่ตัวผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมในการรับความเปลี่ยนแปลง และสามารถยืดหยุ่นตามสภาพสังคมในปัจจุบันด้วยการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางการวางแผนพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาที่รับผิดชอบต่อผู้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา สอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานประจำปี 2567 ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารในสังกัดอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดโครงการส่งเสริมความรู้เรื่อง กฎ ระเบียบ วินัย จริยธรรม ภาวะผู้นำและนโยบายไปสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์วัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาความรู้ นำไปสู่การปฏิบัติในด้านภาวะผู้นำควบคู่กับจริยธรรมในการบริหารโรงเรียน เพื่อการยกระดับคุณภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษา

งานผู้วิจัยนี้ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางและวางแผนเพื่อการพัฒนา ส่งเสริม ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานทางการศึกษาต่อไปที่ทำให้การบริหารสถานศึกษาและพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงรายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประกอบด้วย

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วยกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่จัน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาป่าตึง และกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเวียงหนองล่อง จำนวน 46 โรงเรียน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้นจำนวน 421 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 201 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง

2. เครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วย

2.1 แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน โดยตอนที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจและด้านความน่าเคารพ โดยมีหัวข้อสอบถามแต่ละ 6 ข้อ นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพภาพของเครื่องมือ โดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยหาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงก์กับข้อคำถาม IOC (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2543) พบว่ามีค่า IOC ระหว่าง 0.60–1.00 จากนั้นทดลองใช้เครื่องมือกับกลุ่มที่ไม่ใช่เป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) พบว่า ทุกด้านมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7

2.2 แบบสัมภาษณ์ ซึ่งสังเคราะห์จากนักวิชาการ โดยเลือกจากความคิดเห็นที่เหมือนกัน ตั้งแต่ 3 คน ขึ้นไป มาสร้างแบบสัมภาษณ์ เช่นเดียวกับแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบโดยผู้สัมภาษณ์ และตอนที่ 2 แนวการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงรายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความซื่อสัตย์ 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านความไว้วางใจ และ 5) ด้านความน่าเคารพ สร้างคำถามในการสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และข้อมูลจากแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากข้อการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และสร้างข้อคำถาม ให้ครอบคลุมจากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา และจัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์ และเตรียมนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้จำนวน 201 ชุด ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดย 2 วิธี ได้แก่ 1) เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง และ 2) เก็บรวบรวมข้อมูลออนไลน์ โดยใช้ google form โดยส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างผ่านอีเมล และไลน์กลุ่มของแต่ละโรงเรียนที่กำหนด จากนั้นผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 ชุด ตามช่วงเวลาที่กำหนด

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยติดต่อกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัดวัน และเวลาในการสัมภาษณ์ จากนั้นดำเนินการสัมภาษณ์ตามแนวประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 201 ฉบับ และแบบสัมภาษณ์กลับคืนมา 5 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์ ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม คำนวณโดยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบโดยการทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้ นำผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีผลการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพส่วนตัว (n = 201)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	52	25.87
หญิง	149	74.13
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี	48	23.88
ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี	58	28.86

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี	95	47.26
3. วุฒิทางการศึกษา		
ปริญญาตรี	168	83.58
สูงกว่าปริญญาตรี	33	16.42
4. ที่ตั้งสถานศึกษาปฏิบัติงาน		
กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่จัน	69	34.33
กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาป่าตึง	56	27.86
กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเวียงหนองล่อง	37	18.41

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 74.13 และเป็นเพศชาย จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 25.87 ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 47.26 รองลงมาคือ 5-10 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 28.86 และต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 23.88 วุฒิทางการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 83.58 และสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 16.42

ตาราง 2 ผลการศึกษาสภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	(n=201)		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความยุติธรรม	4.49	0.49	มาก	4
2. ด้านความซื่อสัตย์	4.51	0.54	มากที่สุด	2
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.51	0.49	มากที่สุด	2
4. ด้านความไว้วางใจ	4.50	0.55	มาก	3
5. ด้านความน่าเคารพ	4.54	0.55	มากที่สุด	1
รวม	4.51	0.52	มากที่สุด	

จากตาราง 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความน่าเคารพ ($\bar{X} = 4.54$, $SD = 0.55$) รองลงมาคือ ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.51$,

SD = 0.54) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.51$, SD = 0.49) ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.50$, SD = 0.55) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.49$, SD = 0.49) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำ	เพศชาย (n = 52)		เพศหญิง (n = 149)		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความยุติธรรม (Fair)	4.57	0.44	4.46	0.51	1.47	0.14
2. ด้านความซื่อสัตย์ (Honesty)	4.64	0.45	4.46	0.56	2.29*	0.02
3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)	4.61	0.41	4.48	0.51	1.69	0.09
4. ด้านความไว้วางใจ (Trust)	4.62	0.46	4.45	0.57	2.06*	0.04
5. ด้านความน่าเคารพ (Respectability)	4.63	0.41	4.51	0.59	1.69	0.09
เฉลี่ยรวม	4.61	0.34	4.47	0.48	1.96*	0.05

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ และในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันทางสถิติ

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน

ภาวะผู้นำ	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ด้านความยุติธรรม			
ต่ำกว่า 5 ปี	-	0.75	0.07
5-10 ปี		-	0.28
มากกว่า 10 ปี			-
ด้านความซื่อสัตย์			

ภาวะผู้นำ	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ต่ำกว่า 5 ปี	-	0.78	0.11
5-10 ปี		-	0.36
มากกว่า 10 ปี			-
ด้านความรับผิดชอบ			
ต่ำกว่า 5 ปี	-	0.94	0.04*
5-10 ปี		-	0.07
มากกว่า 10 ปี			-
ด้านความไว้วางใจ			
ต่ำกว่า 5 ปี	-	0.75	0.03*
5-10 ปี		-	0.14
มากกว่า 10 ปี			-
ด้านความน่าเคารพ			
ต่ำกว่า 5 ปี	-	0.84	0.13
5-10 ปี		-	0.34
มากกว่า 10 ปี			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ด้านที่ 3 ความรับผิดชอบ ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีภาวะผู้นำแตกต่างประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี และด้านที่ 4 ความไว้วางใจประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีภาวะผู้นำประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำ	ปริญญาตรี (n = 168)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 33)		t-test	P
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านความยุติธรรม (Fair)	4.52	0.48	4.34	0.53	1.91	0.06
2. ด้านความซื่อสัตย์ (Honesty)	4.54	0.52	4.36	0.63	1.71	0.09
3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)	4.53	0.48	4.39	0.55	1.56	0.12
4. ด้านความไว้วางใจ (Trust)	4.54	0.50	4.27	0.71	2.06*	0.05
5. ด้านความน่าเคารพ (Respectability)	4.57	0.51	4.38	0.69	1.48	0.15
เฉลี่ยรวม	4.54	0.43	4.35	0.55	2.23*	0.03

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านความไว้วางใจ และในภาพรวม มีภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันทางสถิติ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีผลการวิจัยดังนี้

1) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความยุติธรรม หัวใจสำคัญของการบริหาร คือ "ความเป็นธรรม โปร่งใส และเป็นกลาง" ผู้บริหารควรปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ลำเอียง ให้โอกาสทุกคนเท่าเทียม และตัดสินใจบนข้อมูลที่ชัดเจน "หลักเหตุผล" และ "คุณธรรม" (พรหมวิหาร 4) เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการ ลดความขัดแย้ง และสร้างความเชื่อมั่น การ "เปิดใจรับฟัง" ความคิดเห็นจากทุกฝ่าย เป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน โดยผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและนำข้อเสนอแนะไปปรับใช้ การบริหารสถานศึกษาที่ยั่งยืนจึงเป็นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เปี่ยมด้วยคุณธรรม ความยุติธรรม และการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความซื่อสัตย์ พบว่า การประเมินผลและการบริหารงบประมาณที่โปร่งใสเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีหลักเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และใช้ข้อมูลที่เป็นจริงในการพิจารณา การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินจากหลากหลายฝ่ายจะช่วยให้การประเมินมีความเป็นธรรมและลดอคติ ผู้บริหารควรประเมินผลตามสภาพจริง ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม และระเบียบราชการ การบริหารงบประมาณก็เช่นกัน ควรเปิดเผยข้อมูลทางการเงินให้ทุกฝ่ายเข้าถึงได้ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ และใช้

เทคโนโลยีช่วยในการรวบรวมข้อมูล การเปิดเผยข้อมูลและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะสร้างความโปร่งใสและตรวจสอบได้ การบริหารงบประมาณที่โปร่งใสและตรวจสอบได้จะสร้างความเชื่อมั่นและทำให้การใช้จ่ายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความรับผิดชอบ พบว่า "ความรับผิดชอบ" และ "วินัย" เป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต และพร้อมรับการตรวจสอบ การปฏิบัติหน้าที่ต้องตั้งอยู่บนหลักการที่ถูกต้องและทำตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ การกำหนดเป้าหมายและแผนที่ชัดเจน การประเมินผลที่ดี และการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารจัดการ การใช้เทคนิคการพัฒนาแลกเปลี่ยนและการให้ความก้าวหน้าทางวิชาชีพแก่ผู้บริหาร จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมวินัยและความรับผิดชอบ การพัฒนาภาวะผู้นำ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ จะนำพาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ การปลูกจิตสำนึกของการรักศักดิ์ศรีของการเป็นผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญ และควรเริ่มต้นที่กระบวนการสรรหาผู้บริหาร ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความรู้ความสามารถ และมีเครือข่ายในการบริหารงาน

4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ พบว่า การสร้างความเชื่อมั่นและความเมตตาเป็นหัวใจสำคัญของการเป็นผู้นำ ผู้บริหารต้องแสดงออกด้วยการกระทำที่ซื่อสัตย์ จริงใจ และรักษาคำพูด เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการปฏิบัติงานและการประพฤติตน การพัฒนาบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ การสื่อสารที่ดี และการรับฟังความคิดเห็นผ่านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร การใช้จรรยาบรรณวิชาชีพเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง และการวางตัวที่เหมาะสมในทุกด้าน จะสร้างแรงบันดาลใจและความไว้วางใจ นอกจากนี้ หลักคุณธรรมพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) เป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติต่อบุคลากร ผู้บริหารควรให้คำแนะนำ สนับสนุนการพัฒนา และให้โอกาสบุคลากรแสดงความสามารถ การพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงบวก การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น และการเป็นแบบอย่างที่ดี จะสร้างความเชื่อมั่นและความเมตตาในองค์กร

5) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความน่าเคารพ พบว่า "การให้เกียรติ" และ "การยอมรับความแตกต่าง" เป็นพื้นฐานสำคัญของการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารควรให้เกียรติและเคารพบุคลากรทุกระดับ ไม่มองคนจากอายุหรือตำแหน่ง แต่ให้ความสำคัญกับความสามารถและคุณค่าของแต่ละคน การใช้หลักพรหมวิหาร 4 การสร้างขวัญกำลังใจ และการเห็นบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน จะส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมั่นและการทำงานเป็นทีม การพัฒนาทักษะการสื่อสาร การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การให้โอกาสในการทำงาน และการชื่นชมผลงาน จะสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ผู้บริหารควรเคารพ และให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดหลักคำสอนทางศาสนา และบรรจุคุณลักษณะนี้ในกระบวนการคัดสรรผู้บริหาร การเปิดใจยอมรับความแตกต่าง การเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพ และการมองที่ผลงาน จะสร้าง

วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและส่งเสริมให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ การทำกิจกรรมร่วมกันของผู้บริหารกับบุคคลที่ต่างกกัน จะช่วยพัฒนาคุณลักษณะการยอมรับความแตกต่าง

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความน่าเคารพ รองลงมาคือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ และด้านความยุติธรรม เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นด้วยความสุภาพ เห็นอกเห็นใจ ทั้งในกาย วาจา ใจ และยอมรับความแตกต่างของบุคคล เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม นอกจากนี้ โรงเรียนในเครือข่ายมีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความซื่อสัตย์สุจริต ความยุติธรรม และความรับผิดชอบ ส่งผลให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติตามหลักจริยธรรม กอปรกับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ให้ความสำคัญกับจริยธรรม ด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความตระหนักในเรื่องจริยธรรมในการบริหารงานอย่างจริงจัง โดยมีการอบรมหรือพัฒนาศักยภาพด้านจริยธรรมสำหรับผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของเพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึงพฤติกรรมหรือบุคลิกลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต แสดงออกถึงความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่อย่างทั่วถึงด้วยความเต็มใจ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของชลนิภา สะเอียบคง (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความน่าเคารพ รองลงมา คือ ด้านความความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยุติธรรม อีกทั้งยังสอดคล้องกับภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเป็นพลเมืองดี รองลงมาคือ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความยุติธรรม ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้นี้ เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านน่าเคารพ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความยุติธรรม โดยแต่ละด้านมีรายละเอียด

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่

จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ และในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะมีแนวโน้มในการแสดงออกหรือการปฏิบัติตนต่อบุคลากร ด้านความซื่อสัตย์และความไว้วางใจที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นผลมาจากบทบาททางสังคมหรือค่านิยมที่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าอาจมีความสามารถในการสร้างความไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ดีกว่า และบุคลากรมีบทบาทหรือความรับผิดชอบที่มากขึ้นจากการได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร หรืออาจมีทักษะและประสบการณ์ที่สามารถเสริมสร้างความไว้วางใจได้มากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรณชัย ปินใจ (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านความไว้วางใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน เช่นเดียวกันกับชลนิภา สะเอียดคง (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านความไว้วางใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ด้านความยุติธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์มักมีความคาดหวังเกี่ยวกับความยุติธรรมและความรับผิดชอบของผู้บริหารที่สูงขึ้น และจากการเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลายจึงเข้าใจผลกระทบของการบริหารที่ดีและไม่ดีต่อองค์กร ในทำนองเดียวกัน ครูที่มีประสบการณ์อาจพัฒนาแนวทางในการสร้างความไว้วางใจต่อผู้บริหารผ่านระยะเวลาที่ยาวนานกว่า ในขณะที่ครูใหม่อาจยังต้องใช้เวลาในการประเมินและสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ดำเนินการโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความยุติธรรม

หัวใจสำคัญของการบริหารคือ "ความเป็นธรรม โปร่งใส และเป็นกลาง" ผู้บริหารควรปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ลำเอียง ให้โอกาสทุกคนเท่าเทียม และตัดสินใจบนข้อมูลທີ່ชัดเจน "หลักเหตุผล" และ "คุณธรรม" (พรหม

วิหาร 4) เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการ ลดความขัดแย้ง และสร้างความเชื่อมั่น การ "เปิดใจรับฟัง" ความคิดเห็นจากทุกฝ่าย เป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน โดยผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและนำข้อเสนอแนะไปปรับใช้ การบริหารสถานศึกษาที่ยั่งยืนจึงเป็นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เปี่ยมด้วยคุณธรรม ความยุติธรรม และการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของหงษา วงศ์จำปา (2560) ที่กล่าวว่า ความยุติธรรม คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นธรรมไม่ลำเอียงปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจน กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับพิมพ์ใจ โนนิง (2558) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญยุติธรรมในการบริหารงานทุกด้าน เน้นย้ำความซื่อสัตย์สุจริต ตรวจสอบได้รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่ให้ยึดระเบียบของราชการและผู้บริหารสถานศึกษาต้องไม่แสดงตนหรือทำตนเข้าข้างคนใกล้ชิดหรือคนรอบข้างเฉพาะกลุ่มต้องทำตนเป็นกลางโดยถือว่าทุกคนเท่ากัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารด้วยความเป็นกลางตามหลักธรรมาภิบาลและกัลยาณมิตร 7 ช่วยสร้างความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เลือกปฏิบัติ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม การรับฟังความคิดเห็นทุกมิติและเคารพเสียงข้างมาก-ข้างน้อยเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส

2.2 ด้านความซื่อสัตย์

การประเมินผลและการบริหารงบประมาณที่โปร่งใสเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีหลักเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และใช้ข้อมูลที่เป็นจริงในการพิจารณา การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินจากหลากหลายฝ่ายจะช่วยให้การประเมินมีความเป็นธรรมและลดอคติ ผู้บริหารควรประเมินผลตามสภาพจริง ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม และระเบียบราชการ การบริหารงบประมาณก็เช่นกัน ควรเปิดเผยข้อมูลทางการเงินให้ทุกฝ่ายเข้าถึงได้ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ และใช้เทคโนโลยีช่วยในการรวบรวมข้อมูล การเปิดเผยข้อมูลและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะสร้างความโปร่งใสและตรวจสอบได้ การบริหารงบประมาณที่โปร่งใสและตรวจสอบได้จะสร้างความเชื่อมั่นและทำให้การใช้จ่ายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของเพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ที่กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติต่อผู้อื่น ด้วยความโปร่งใสเปิดเผยข้อมูลได้ มีความซื่อตรงคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับวินัย ทองมัน (2563) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมแนวทางป้องกันความไม่โปร่งใสในการบริหารสถานศึกษา ที่กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องใช้การมีส่วนร่วมในการบริหารจากคนอื่นๆ มากขึ้น ทั้งร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมผลประโยชน์และร่วมประเมินผล ของบุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษา จึงจะป้องกันข้อครหาความไม่โปร่งใสในการบริหารสถานศึกษาได้

2.3 ด้านความรับผิดชอบ

"ความรับผิดชอบ" และ "วินัย" เป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต และพร้อมรับการตรวจสอบ การปฏิบัติหน้าที่ต้องตั้งอยู่บนหลักการที่ถูกต้องและทำตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ การกำหนดเป้าหมายและแผนที่ชัดเจน การประเมินผลที่ดี และการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารจัดการ การใช้เทคนิคการพัฒนาแลกเปลี่ยนและการให้ความก้าวหน้าทางวิชาชีพแก่ผู้บริหาร จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมวินัยและความรับผิดชอบ การพัฒนาภาวะผู้นำ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ จะนำพาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ การปลูกจิตสำนึกของการรักศักดิ์ศรีของการเป็นผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญ และควรเริ่มต้นที่กระบวนการสรรหาผู้บริหาร ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความรู้ความสามารถ และมีเครือข่ายในการบริหารงาน สอดคล้องกับแนวคิดของวิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีลักษณะ ประกอบไปด้วยการ เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตรวจสอบได้ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศและมีการควบคุมตนเอง ความรับผิดชอบในงานที่ตนทำสิ่งสำคัญเป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น จะคำนึงถึงทีมงาน ดังความรับผิดชอบในแต่ละด้าน ได้แก่ เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ เช่นเดียวกับ ลัดดา จุลวงศ์ (2563) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะเกิดความรักและความไว้วางใจกันในการทำงานและจะนำมาสู่ความร่วมมือในการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเกิดการทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจให้การดำเนินการต่างๆ เพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะยึดมั่นในการสนับสนุน สร้างเสริมกำลังใจ ดูแลเอาใจใส่แก่ผู้ครูผู้สอน ตลอดจนมีความเมตตาและกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีกระทำสิ่งที่ถูกต้องและเป็นคุณประโยชน์อย่างแท้จริง

2.4 ด้านความไว้วางใจ

การสร้างเชื่อมั่นและความเมตตาเป็นหัวใจสำคัญของการเป็นผู้นำ ผู้บริหารต้องแสดงออกด้วยการกระทำที่ซื่อสัตย์ จริงใจ และรักษาคำพูด เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการปฏิบัติงานและการประพฤติตน การพัฒนาบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ การสื่อสารที่ดี และการรับฟังความคิดเห็นผ่านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร การใช้จรรยาบรรณวิชาชีพเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง และการวางตัวที่เหมาะสมในทุกด้าน จะสร้างแรงบันดาลใจและความไว้วางใจ นอกจากนี้ หลักคุณธรรมพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) เป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติต่อบุคลากร ผู้บริหารควรให้คำแนะนำ สนับสนุนการพัฒนา และให้โอกาสบุคลากรแสดงความสามารถ การพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงบวก การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น และการเป็นแบบอย่างที่ดี จะสร้างเชื่อมั่นและความเมตตาในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของพระมานิต ธมมทินโน (2563) ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่น ความมั่นคง มีคุณสมบัติเหมาะสมกับความเป็นผู้นำและมีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง

ประกอบด้วยเนื้อหาย่อย ดังนี้ 1) ความซื่อตรง ความมั่นคงและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 2) ทักษะทั้งในงานและมนุษยสัมพันธ์ 3) ความสามารถในการพยากรณ์และมีวิจรรย์ญาณในการแก้ไขปัญหา 4) มีความผูกพันและมีความเต็มใจที่จะปกป้องผู้ตามทั้งกายและจิตใจ และ 5) การเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนข่าวสาร เช่นเดียวกับกนกวรรณ บุญเรือง (2560) ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสและรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ปกครอง และเปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็น รวมทั้งการใช้กระบวนการ PLC ในการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงถึงความสามารถของตนเอง โดยมองคนให้เหมาะสมกับงาน

2.5 ด้านความน่าเคารพ

"การให้เกียรติ" และ "การยอมรับความแตกต่าง" เป็นพื้นฐานสำคัญของการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารควรให้เกียรติและเคารพบุคลากรทุกระดับ ไม่มองคนจากอายุหรือตำแหน่ง แต่ให้ความสำคัญกับความสามารถและคุณค่าของแต่ละคน การใช้หลักพรหมวิหาร 4 การสร้างขวัญกำลังใจ และการเห็นบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน จะส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมั่นและการทำงานเป็นทีม การพัฒนาทักษะการสื่อสาร การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การให้โอกาสในการทำงาน และการชื่นชมผลงาน จะสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ผู้บริหารควรเคารพและให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดหลักคำสอนทางศาสนา และบรรจุคุณลักษณะนี้ในกระบวนการคัดสรรผู้บริหาร การเปิดใจยอมรับความแตกต่าง การเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพ และการมองที่ผลงาน จะสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและส่งเสริมให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ การทำกิจกรรมร่วมกันของผู้บริหารกับบุคคลที่แตกต่างกัน จะช่วยพัฒนาคุณลักษณะการยอมรับความแตกต่าง สอดคล้องกับแนวคิดของวิภาวดี อินทร์ดั่ง (2561) ที่กล่าวว่า ความน่าเคารพนับถือคือการแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ เคารพ และมีความเกรงใจ มีความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น รักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม และยึดถือกฎเกณฑ์ของสังคมขั้นพื้นฐานที่การรักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาฯ พบว่า ด้านความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับความยุติธรรมในการบริหารจัดการ และสื่อสารให้บุคลากรทุกคนรับทราบ

2. จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาฯ พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ และในภาพรวม สถานศึกษาควรส่งเสริมการเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรจากทุกเพศอย่างเปิดกว้างและให้ความสำคัญกับความคิดเห็นที่แตกต่าง และควรจัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโดยเน้นย้ำเรื่องความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส

และการสร้างความไว้วางใจ ตลอดจน ส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผยและตรงไปตรงมา เพื่อสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณคณะครู และผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 และ เขต 3 อาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและจัดเก็บข้อมูล ตลอดจนให้คำปรึกษาจนวิจัยสำเร็จ

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้สอบถามครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน สะท้อนถึงการบริหารงานภายในโรงเรียน โดยผลการสอบพบว่า ในด้านความยุติธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จันได้คะแนนน้อยที่สุด อาจเกิดจากการตัดสินใจของผู้บริหารต่อการบริหารงานขององค์กร ซึ่งสร้างความถูกต้องและความไม่ถูกต้องต่อบุคลากรขององค์กร อีกทั้ง ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่มีความซับซ้อนที่ส่งผลกระทบต่อหลายบุคคล ครูผู้สอนจึงมองว่าผู้บริหารมีความยุติธรรมน้อย และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้องค์ความรู้ใหม่ คือ ผู้บริหารควรดำเนินงานโดยยึดหลักความยุติธรรม โปร่งใส ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ผู้บริหารต้องมีหลักเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และใช้ข้อมูลที่เป็นจริงในการพิจารณา นอกจากนี้ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี ต้องแสดงออกด้วยการกระทำที่ซื่อสัตย์ จริงใจ และรักษาคำพูด

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ บุญเรือง. (2559) .ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 3. *Veridian E-Journal ฉบับ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 10(3), 1906-3431.
- ชลนิภา สะเอียบคง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นรา สมประสงค์. (2561). หน่วยที่ 14 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ใน *ประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหาร การศึกษาและภาวะผู้นำ*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พิมพ์ใจ โนนิง. (2558). การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. *ธรรมทรรศน์*, 15(1), 135-142.

- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรารด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- รณชัย ปินใจ. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). การวัดด้านจิตพิสัย. โรงพิมพ์บพิข การพิมพ์.
- ลัดดา จุลวงศ์. (2563). การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ. วารสารวิชาการและวิจัย สังคมศาสตร์, 15(1), 17-30.
- วินัย ทองมัน. (2563). คุณธรรมและจริยธรรม แนวทางป้องกันความไม่โปร่งใสในการบริหารสถานศึกษา. บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, 8(1), 367-375.
- วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตามการรับรู้ของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง พิศดาร แสนชาติ และชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2564). วัฒนธรรมองค์การและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริต. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 18(80), 116-126.
- หงษา วงศ์จำปา. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อชิรญาณ แยมทับ. (2561). ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117–134. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004>
- Krejeie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610

แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 2

Guidelines for Developing the Supervision within Educational Institutions under the Sisaket Primary Educational Service Area Office 2

อาภรณ์ ตรีโชคสุวรรณ^{1*} พิมล วิเศษสังข์² จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์³

Arphorn Treechoksuwan^{1*} Pimon Wisetsang² Jittimaporn Sihawong³

¹คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

Faculty of Education, Sisaket Ratchathani Rajabhat University, Thailand

²คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

Faculty of Education, Sisaket Ratchathani Rajabhat University, Thailand

³คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

Faculty of Education, Sisaket Ratchathani Rajabhat University, Thailand

*Corresponding author e-mail: stu6530117113@sskru.ac.th

(Received: 5 March 2025, Revised: 24 April 2025, Accepted: 24 April 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้กำหนดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกนจากประชากร 2,105 คน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน และครูในสถานศึกษา จำนวน 299 คน และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและเทียบสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามมี 2 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล และ 2) การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 และแบบสัมภาษณ์ แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีแบบอิสระและการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปรับปรุงแก้ไข มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติการ ด้านการวางแผน ด้านการประเมินผล และด้านการติดตาม ตรวจสอบ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา พบว่า ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) แนวทางพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ด้านการวางแผน ควรวางแผนการนิเทศให้เป็นขั้นตอนและมีความสัมพันธ์ มีการกำหนดรูปแบบการนิเทศให้มีความเหมาะสมกับรายวิชาและควรให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติงาน ควรมีการช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น มีการมอบหมายงานแบ่งงานสอนให้ครูตามถนัดของแต่ละบุคคล ด้านการประเมินผล ควรมีการประเมินที่หลากหลายเช่น การสังเกต การสอบถาม การสัมภาษณ์ การประเมินผลการนิเทศตามสภาพของกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยใช้เครื่องมือประเมินผลการนิเทศที่มีความน่าเชื่อถือ ด้านการปรับปรุงแก้ไข ควรมีการส่งเสริม พัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานของสถานศึกษาและมีการเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้แก่ครูในสถานศึกษาและด้านการติดตาม ตรวจสอบ ควรมีการตรวจสอบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ให้ตรงกับรายวิชาที่ดำเนินงานนิเทศ

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา; การนิเทศภายใน

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the level of internal supervision operations in educational institutions, 2) compare internal supervision operations in educational institutions under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Sisaket classified by position, educational qualification and size of educational institutions, and 3) study the development guidelines for internal supervision operations in educational institutions. The sample group in this study was school administrators and teachers in educational institutions. The researcher defined the sample group using the Krejci and Morgan table from a population of 2,105 people. The sample size was 327 people, 28 school administrators and 299 teachers in educational institutions. The stratified random sampling was used and proportional to the size of the educational institutions. The research instruments were a questionnaire consisting of 2 parts: 1) personal information and 2) internal supervision operations in educational institutions under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Sisaket and an interview form on the guidelines for internal supervision operations in educational institutions under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Sisaket. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, independent t-test and one-way variance test. The research results found that 1) The internal supervision operations in educational institutions under the Office of the Primary Education Area 2, Sisaket, were at the highest level overall.

When considering each aspect, it was found that the aspect of improvement had the highest level of opinions, followed by the aspect of operations, planning, evaluation, and monitoring, respectively. 2) The results of the comparison of the internal supervision operations in educational institutions under the Office of the Primary Education Area 2, Sisaket, classified by position, educational qualifications, and size of the educational institution, found that the overall position, educational qualifications, and size of the educational institution and each aspect were significantly different at the statistical level of 0.01. 3) Guidelines for developing the internal supervision operations in educational institutions under the Office of the Primary Education Area 2, Sisaket: In terms of planning, the supervision should be planned in a step-by-step and relevant manner. The supervision format should be determined to be appropriate for each subject, and teachers should be involved in planning the supervision in the educational institution. In terms of operations, teachers should be assisted in improving their teaching. They should assign teaching tasks to teachers according to their abilities. In terms of evaluation, there should be a variety of evaluations, such as observation, questionnaires, interviews, and evaluation of supervision according to the conditions of the learning group, using reliable supervision evaluation tools. In terms of improvement, there should be promotion and development of internal supervision in educational institutions to be in accordance with the standards of the educational institutions and experts should be invited to provide knowledge to teachers in educational institutions. In terms of monitoring and inspection, there should be inspection of teaching supervision in all learning groups. There should be inspection of learning management plans to match the subjects that are being supervised.

Keywords: Development guidelines; Internal supervision

บทนำ

กระบวนการพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาชาติและรากฐานสำคัญของการพัฒนาชาติคือ การพัฒนาคนเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพจะต้องเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถสร้างสรรค์ทางความคิด มีเจตคติค่านิยมและคุณธรรมที่ดี การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตจึงถือเป็นรากฐานสำคัญที่ทุกคนจะต้องได้รับ เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคีและร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้าม

กับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางและความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง สารสำคัญของแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศเข้าสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง มีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็งให้ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข” สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21” และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs) ได้แก่ การอ่านออก การเขียนได้และการคิดเลขเป็น ตามที่นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งเน้นเพื่อให้เกิดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย มีคุณภาพมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทยให้นักเรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุดในตน มีความรู้และทักษะที่แข็งแกร่งและเหมาะสมเป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้ระดับสูงขึ้นไปและการดำเนินชีวิตในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

การนิเทศภายในเป็นกระบวนการดำเนินงานภายในโรงเรียนที่จะพัฒนาครูผู้สอนให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญในการนิเทศภายในต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมทั้งด้านความคิดเห็นและการกระทำ ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายต้องใช้ภาวะผู้นำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจประสานงานใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่การนิเทศภายในทำให้ครูรู้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ของตนเองและหาแนวทางแก้ไขได้ตรงจุดการดำเนินการต้องปฏิบัติอย่างจริงจังต่อเนื่องถูกต้องและครบกระบวนการซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพครู คุณภาพนักเรียนให้เป็นไปตามหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2551)

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูในสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาและเป็นประโยชน์ในการวางแผนปรับปรุงพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในที่เป็นระบบชัดเจนยิ่งขึ้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มสูงขึ้นและทำให้การจัดการศึกษามีคุณภาพบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 เชิงปริมาณ

1.1.1 ประชากร

1.1.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำนวน 2,105 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 178 คน และครู จำนวน 1,927 คน จาก 178 โรงเรียน

1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.1.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำนวน 327 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน และครูในสถานศึกษา จำนวน 299 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและเทียบสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา

1.2 เชิงคุณภาพ

1.2.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้การวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยกำหนดเกณฑ์การเลือกสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลด้านใดด้านหนึ่งในระดับเขต ระดับจังหวัด ระดับประเทศหรือได้รับรางวัลการบริหารจัดการสถานศึกษาดีเด่น รวม 5 โรงเรียน ประกอบด้วย 1) โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย 2) โรงเรียนบ้านดัก (ประชาบำรุง) 3) โรงเรียนบ้านกอย 4) โรงเรียนบ้านเพี้ยมาต (รัฐราษฎร์พิทยาการ) และ 5) โรงเรียนบ้านอิหนา (รัฐประชานุกูล) โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

2.1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการปฏิบัติการ 3) ด้านการประเมินผล 4) ด้านการปรับปรุงแก้ไขและ 5) ด้านการติดตาม ตรวจสอบ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale 5 ระดับ

2.1.2 สร้างคำถามในการสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและข้อมูลจากแบบสอบถามแนวทางพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมจากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1

3. การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ศึกษาเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

2) กำหนดกรอบโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3) ยกร่างแบบสอบถามตามกรอบโครงสร้างที่กำหนดเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขและปรับปรุงแล้ว เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และเนื้อหา (Content Validity) ด้านการใช้ภาษา (Wording) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) และด้านอื่นๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขให้เกิดความสมบูรณ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่มีความรู้เรื่องวิจัย นักวิชาการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย ซึ่งได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

6) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความครบถ้วนสมบูรณ์

7) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.90

8) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ก่อนนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ในการวิจัยและสมมติฐานของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่และการหาร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการปฏิบัติการ 3) ด้านการประเมินผล 4) ด้านการปรับปรุงแก้ไข และ 5) ด้านการติดตาม ตรวจสอบ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลของค่าเฉลี่ย
3. การสังเคราะห์เปรียบเทียบการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ยการทดสอบทีแบบอิสระ (t – test Independent) และความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way ANOVA)
4. การวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยเลือกข้อที่มีค่าสูงสุดในแต่ละด้าน มาเป็นกรอบในการศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียงแบบพรรณนา แล้วสรุปประเด็นเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	28	8.60
ครู	299	91.40
รวม	327	100.00
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	175	53.50
สูงกว่าปริญญาตรี	152	48.50
รวม	327	100.00
3. ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 119 คน ลงไป)	204	62.38
ขนาดกลาง (สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 – 179 คน)	113	34.56
ขนาดใหญ่ (สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน)	10	3.06
รวม	327	100.00

ข้อมูลส่วนบุคคลจำนวน 327 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งครู คิดเป็นร้อยละ 91.40 รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 8.60 มีระดับการศึกษาส่วนมากอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.50 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 48.50 และส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 62.38 รองลงมาคือ สถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 34.56 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 3.06 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการวางแผน	4.61	0.41	มากที่สุด
2. ด้านการปฏิบัติการ	4.62	0.45	มากที่สุด
3. ด้านการประเมินผล	4.52	0.52	มากที่สุด
4. ด้านการปรับปรุงแก้ไข	4.65	0.48	มากที่สุด
5. ด้านการติดตาม ตรวจสอบ	4.51	0.47	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.58	0.43	มากที่สุด

การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปรับปรุงแก้ไข มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.48) รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.45) ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.41) ด้านการประเมินผล ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.52) และด้านการติดตาม ตรวจสอบ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.47)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำแนกตาม ตำแหน่ง

รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู		t	P - Value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผน	4.87	0.13	4.58	0.41	8.372**	0.000
2. ด้านการปฏิบัติการ	4.70	4.09	4.61	0.47	2.702**	0.007
3. ด้านการประเมินผล	4.90	0.12	4.48	0.52	11.057**	0.000
4. ด้านการปรับปรุงแก้ไข	4.81	0.16	4.64	0.50	3.996**	0.000
5. ด้านการติดตาม ตรวจสอบ	4.71	0.18	4.49	0.49	5.067**	0.000
เฉลี่ย	4.80	0.09	4.56	0.44	7.768**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติการ ด้านการประเมินผล ด้านการปรับปรุงแก้ไขและด้านการติดตาม ตรวจสอบ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำแนกตาม วุฒิการศึกษา

รายการ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	P – Value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผน	4.63	0.34	4.59	0.48	0.817	0.415
2. ด้านการปฏิบัติการ	4.68	0.35	4.55	0.54	2.492*	0.013
3. ด้านการประเมินผล	4.59	0.36	4.44	0.64	2.608*	0.010
4. ด้านการปรับปรุงแก้ไข	4.71	0.39	4.59	0.57	2.114*	0.035
5. ด้านการติดตาม ตรวจสอบ	4.49	0.43	4.52	0.51	0.539	0.590
เฉลี่ย	4.62	0.33	4.54	0.52	1.656	0.099

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนและด้านการติดตาม ตรวจสอบ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการปฏิบัติการ ด้านการประเมินผล ด้านการปรับปรุงแก้ไข มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา

รายการ	แหล่ง ความแปรผัน	SS	df	MS	F	P – value
1. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	6.733	2	3.366	23.136**	0.000
	ภายในกลุ่ม	47.144	234	0.146		
	รวม	53.876	326			

รายการ	แหล่ง ความแปรผัน	SS	df	MS	F	P – value
2. ด้านการปฏิบัติการ	ระหว่างกลุ่ม	4.615	2	2.307	12.138**	0.000
	ภายในกลุ่ม	61.589	234	0.190		
	รวม	66.203	326			
3. ด้านการประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	20.453	2	10.226	49.989**	0.000
	ภายในกลุ่ม	66.282	234	0.205		
	รวม	86.735	326			
4. ด้านการปรับปรุงแก้ไข	ระหว่างกลุ่ม	8.396	2	4.198	20.248**	0.000
	ภายในกลุ่ม	67.177	234	0.207		
	รวม	75.573	326			
5. ด้านการติดตาม ตรวจสอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.592	2	1.296	6.019**	0.003
	ภายในกลุ่ม	69.766	234	0.215		
	รวม	72.358	326			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	7.374	2	3.678	22.726 **	0.000
	ภายในกลุ่ม	52.561	234	0.162		
	รวม	59.935	326			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า ขนาดของสถานศึกษาต่างก็มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

1) ด้านการวางแผน พบว่า สถานศึกษาควรมีการประชุมชี้แจงเพื่อเตรียมความพร้อมในการนิเทศ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศภายในเพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่ โดยทำการศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายใน เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวทางในการดำเนินงานร่วมกัน กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

2) ด้านการปฏิบัติการ พบว่า สถานศึกษาควรมีการจัดประชุมก่อนดำเนินการนิเทศภายใน เพื่อเป็นการทบทวนความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบ วิธีการ ปฏิทินการนิเทศและประเด็นที่จะทำการเก็บบันทึกข้อมูลให้กับครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทราบ ดำเนินการนิเทศภายในตามแผนและปฏิทินการนิเทศภายในที่กำหนด

ไว้ โดยส่งเสริมให้เป็นการนิเทศเชิงรุกและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการนิเทศ โดยทำการนิเทศออนไลน์ผ่าน Google Meet, Zoom สลับกับการเข้าไปเยี่ยมชั้นเรียน

3) ด้านการประเมินผล พบว่าสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการประเมินผลการนิเทศภายใน ดำเนินงานตามแผนการนิเทศภายในทั้งในด้านการนิเทศ ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูและเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการประเมินตนเอง โดยทำการประเมินผ่าน Google Form , Google Sheets เพื่อความสะดวกในการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ ข้อมูล มีการติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการนิเทศ โดยจัดทำกำหนดการประเมินผลไว้อย่างชัดเจน

4) ด้านการปรับปรุงแก้ไข พบว่า สถานศึกษาควรมีปรับปรุงแก้ไขตามสภาพความเป็นจริงของกลุ่มสาระการเรียนรู้ ใช้เครื่องมือปรับปรุงแก้ไขการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีความน่าเชื่อถือ ควรมีการประเมินผลที่หลากหลายเช่น การสังเกต การสอบถาม การสัมภาษณ์ มีการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ถูกต้อง เพื่อนำผลไปพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนตรงตามตัวชี้วัดและควรจัดให้ครูที่มีความรู้ในรายวิชาที่จะทำการนิเทศเป็นผู้ประเมินการนิเทศภายในการสอนด้วย

5) ด้านการติดตาม ตรวจสอบ พบว่า สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมพัฒนาเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานของสถานศึกษา เชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้แก่ครูในสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูมีการค้นคว้า ทดลอง ปรับปรุงวิธีการสอนให้ดียิ่งขึ้น สรุปผลการสอนหรือผลงานใดๆ ของครู ควรเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ไขการนิเทศในชั้นเรียน ตระหนักรู้ต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา มีการประชุมชี้แจงและอบรมครูให้ทราบถึงกระบวนการของการนิเทศภายในสถานศึกษา ตรวจสอบการปฏิบัติการเกี่ยวข้องกับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามปฏิทินการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

1. การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กัญธิมากรณ์ แสตรัมย์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับการศึกษาของ อุทิศ จันทรเสน (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่าการนิเทศภายในโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับการศึกษาของ พรศรี อุชิ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนระยองปัญญานุกูล จังหวัดระยอง

สังกัดสำนักบริหารการการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับการศึกษาของ หทัยนาท โทนา (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัจจุบันและปัญหาของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและปัญหาของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สอดคล้องกับการศึกษาของ กัญธิมากรณ์ แสตรัมย์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า โดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็น เกี่ยวกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในของโรงเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ สอดคล้องกับการศึกษาของ อุทิศ จันทรเสน (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า การนิเทศภายในโรงเรียนโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า ด้านการวางแผน ควรวางแผนการนิเทศให้เป็นขั้นตอนและมีความสัมพันธ์ มีการกำหนดรูปแบบการนิเทศให้มีความเหมาะสมกับรายวิชา ด้านการปฏิบัติงาน ควรมีการช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น ด้านการประเมินผล ควรมีการประเมินที่หลากหลาย การประเมินผลการนิเทศตามสภาพของกลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้านการปรับปรุงแก้ไข ควรมีการส่งเสริม พัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานของสถานศึกษาและด้านการติดตาม ตรวจสอบ ควรมีการตรวจสอบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประกาศ ทองก้อนสิงห์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านหนองไม้ตาย อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา พบว่า การประเมินผลการนิเทศที่ถูกต้อง เพื่อนำผลไปพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนตรงตามตัวชี้วัด ควรจัดให้ครูที่มีความรู้ในรายวิชาที่จะทำการนิเทศเป็นผู้ประเมินการนิเทศการสอนด้วย ควรนำผลการนิเทศไปวางแผนเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานนิเทศ ผู้นิเทศควรชี้แจงผลการประเมินให้บุคลากรในโรงเรียนทราบทุกครั้ง และสอดคล้องกับการศึกษาของ หทัยนาท โทนา (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัจจุบันและปัญหาของโรงเรียน พบว่า ควรมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการคณะครูและบุคลากรภายในโรงเรียน โดยเชิญให้ผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำ บุคลากรควรจะต้องมีเครือข่ายเพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดทำข้อสอบที่ตรงตามตัวชี้วัด ตรงกับกลุ่มสาระการเรียนรู้และตรงตามมาตรฐาน สนับสนุนให้ครูมีการค้นคว้า ทดลอง ปรับปรุงวิธีการสอนให้ดียิ่งขึ้น สรุปผลการสอนหรือผลงานใดๆ ของครูหรือบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ควรมีการหาแนวทางช่วยเหลือ เมื่อผลการดำเนินงานนิเทศภายในรายวิชาไม่ตรงกับเป้าหมาย และมีการนำข้อมูลที่ได้จากการดำเนินงานนิเทศมาพิจารณาหาสาเหตุของปัญหาการนิเทศในรายวิชาที่กำหนดไว้

1.2 การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ควรมีการดำเนินงานนิเทศตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับเทคนิคการเรียนรู้ สภาพปัจจุบันและปัญหาของกลุ่มสาระการเรียนรู้และมีการจัดกิจกรรมตามแผนการเรียนรู้และใช้เวลาในการดำเนินงานนิเทศภายในได้อย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา การทำแผนการนิเทศ การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและปฏิบัติการจริง เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการนิเทศการเรียนการสอน โดยเน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนที่มีคุณภาพในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ทำให้วิทยานิพนธ์สมบูรณ์ที่สุดทางคุณค่าวิชาการ

องค์ความรู้ใหม่

ผลการศึกษา แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติการ ด้านการประเมินผล ด้านการปรับปรุงแก้ไข และ ด้านการติดตาม ตรวจสอบ มีคุณภาพที่เป็นหลักในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูง



ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กัญธิมากรณ์ แสตรัมย์. (2559). สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ประกาศ ทองก้อนสิงห์. (2561). การพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านหนองไม้ตาย อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรศรี อุชิ. (2565). ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนปัญญานุกูล จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานบริหารการศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). สรุปผลนิเทศติดตามประเมินการบริหารจัดการ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2563. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2551). ชุดฝึกอบรมด้วยตนเองการนิเทศภายในโรงเรียน ประถมศึกษาอย่างเป็นระบบ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- หทัยนาท โทนา. (2565). ปัญหาการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุทิศ จันท์เสน. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างกรณีศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิ
ชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

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

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของ
ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1
The Relationship Between Situational Leadership of School Administrators
and Teamwork of Teachers in Educational Institutions. under the Jurisdiction
of the Primary Educational Service Area Office Sisaket District 1

ทัศนีย์ เจริญชัย^{1*} พิมล วิเศษสังข์² จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์³

Tassanee Jaroenchai^{1*} Pimon Wisetsang² Jittimaporn Sihawong³

¹คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

Faculty of Education, Sisaket Ratchathani Rajabhat University, Thailand

²คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

Faculty of Education, Sisaket Ratchathani Rajabhat University, Thailand

³คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

Faculty of Education, Sisaket Ratchathani Rajabhat University, Thailand

*Corresponding author e-mail: stu6530117107@sskru.ad.th

(Received: 5 March 2025, Revised: 24 April 2025, Accepted: 24 April 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำนวน 331 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและเทียบสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จและด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ตามลำดับ 2) การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาทั้ง 6 ด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จของเป้าหมาย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการยอมรับนับถือและด้านการมีส่วนร่วม ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและด้าน

ภาวะผู้นำแบบมุ่งสู่ผลสำเร็จกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก
นระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์; ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา; การทำงานเป็นทีมของครู

ABSTRACT

This research aimed to 1) study situational leadership of school administrators, 2) study the level of teamwork of teachers in educational institutions, and 3) study the relationship between situational leadership of school administrators and teamwork of teachers in educational institutions. The sample consisted of 331 school administrators and teachers in educational institutions, Office of the Primary Educational Service Area 1, Sisaket. The sample was stratified and proportional to the size of the educational institution. The data collection instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient. The results of the research found that 1) The situational leadership of school administrators in all 4 dimensions was at the highest level. When considering each aspect, it could be ranked from highest to lowest as follows: supportive leadership, participative leadership, achievement leadership, and directive leadership, respectively. 2) The teamwork of teachers in all 6 dimensions was at the highest level. When considering each aspect, it could be ranked from highest to lowest as follows: goal achievement, communication, 3) The relationship between situational leadership of school administrators, directive leadership, supportive leadership, participatory leadership and result-oriented leadership with teamwork of teachers in schools found that overall there was a high positive relationship, significant at the 0.01 level.

Keywords: Relationships; Situational leadership of school administrators; Teacher teamwork

บทนำ

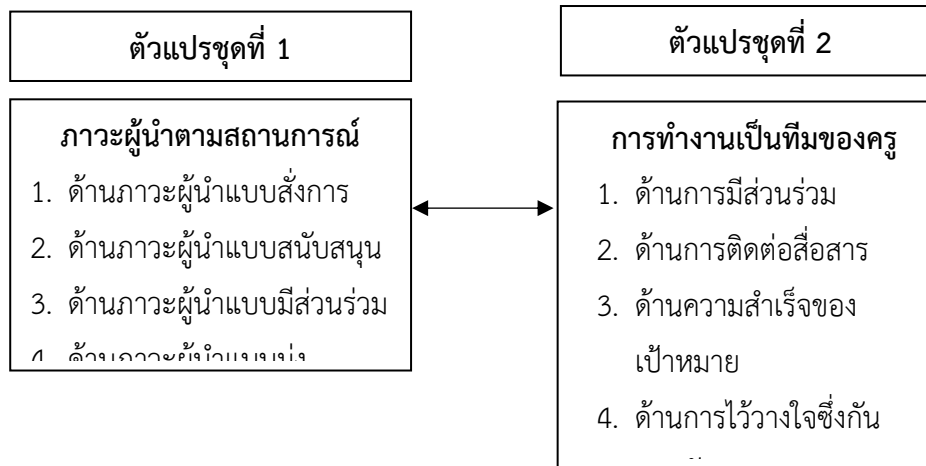
ภาวะผู้นำเป็นความรับผิดชอบสูงสุดของผู้บริหารในการบริหารจัดการกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างความผูกพันทำให้เกิดการยอมรับและการมีส่วนร่วมของสมาชิกในกลุ่ม ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งมีภาวะผู้นำจะสามารถบริหารกิจกรรมต่างๆ อย่างมีระบบและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี อำนาจที่มาจากตำแหน่งทางการนั้นไม่ใช่บริบทสำคัญของภาวะผู้นำ แต่ภาวะผู้นำกลับเป็นบริบทที่มีความสำคัญต่อตำแหน่งทางการหรือกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำสำคัญกว่าตำแหน่งทางการเป็นที่ยอมรับกันว่าผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กรเพราะผู้นำมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผน สั่งการ ดูแลและควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ปัญหาที่นักวิชาการและบุคคลทั่วไปสนใจคือ ผู้นำจะอย่างไรหรือมีวิธีการอย่างไร จึงทำให้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดความผูกพันกับงาน แล้วทว่าความสามารถและความพยายามเพื่อทำงานให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ ผู้บริหารโรงเรียนทุกระดับจะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดกว้างไกล มีภาวะผู้นำ กล้าคิดกล้าเปลี่ยนแปลง กล้าทำและกล้าตัดสินใจ อีกทั้งมีความตระหนักในความสำคัญของการมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง มีความสามารถในการจัดการ ประสานประโยชน์กับทุกฝ่าย เพื่อผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีลักษณะดังกล่าวจะทำให้การศึกษาเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์ได้ ดังนั้นถ้าผู้บริหารรู้จักใช้ภาวะผู้นำให้ถูกกับสภาพของโรงเรียน โดยทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความบริสุทธิ์ในการทำงานและเป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่นในเรื่องต่างๆ จะก่อให้เกิดความศรัทธา ความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานในโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ (บัญชา อึ้งสกุล, 2555)

การบริหารงานของโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพหรือประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยผู้บริหารหรือผู้นำในองค์กรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ ผู้นำเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรเป็นจุดรวมแห่งพลังของผู้ปฏิบัติงานเพราะผู้นำต้องมีทักษะ มีความรู้ ความเข้าใจหลักการบริหาร และระบบองค์การ สามารถควบคุมและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย นโยบาย แผนงานของหน่วยงานที่ตั้งไว้ ความตั้งใจและความพยายามของผู้นำในการแสวงหาทางออกที่จะส่งเสริม สนับสนุน ผู้ร่วมงานให้มีความก้าวหน้าทำผลงานให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 2 ประการคือ 1) มีความชัดเจน ความสอดคล้อง โดยการชี้แจงอธิบายจุดประสงค์ในเป้าหมายแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกฝ่ายงาน 2) มีความไว้วางใจ โดยผู้นำสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ร่วมงานในการกล้าตัดสินใจปัญหาให้ความช่วยเหลือรับฟังปัญหาและพยายามเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของผู้ร่วมงานแต่ละคน (พัชรนันท์ กลั่นแก้ว, 2559)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลให้บริหาร

สถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบและหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานต่างๆ ตามสมภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง อันจะส่งผลต่อการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

1.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีพื้นที่ครอบคลุม 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองศรีสะเกษ อำเภอกันทรารมย์ อำเภอโนนคูณ อำเภอน้ำเกลี้ยง อำเภอพยุห์ อำเภอวังหินและอำเภอยางชุมน้อย รวม 258 โรงเรียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,269 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.1.2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ตัวแทนของประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie & Morgan (1970) จากประชากร 2,269 คน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและเทียบสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ 2) ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน 3) ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และ 4) ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วม 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน 4) ด้านความสำเร็จของเป้าหมาย 5) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และ 6) ด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale 5 ระดับ

3. การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ศึกษาเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

2) กำหนดกรอบโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3) ยกร่างแบบสอบถามตามกรอบโครงสร้างที่กำหนดเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขและปรับปรุงแล้ว เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่นๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้บริหารสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่มีความรู้เรื่องวิจัย นักวิชาการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย ซึ่งได้ซื้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

6) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอต่อ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความครบถ้วนสมบูรณ์

7) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้ว นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.941

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ก่อนนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่ม ตัวอย่างของการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธี วิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ในการวิจัยและสมมติฐานของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่และการหาค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ 2) ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน 3) ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และ 4) ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลของค่าเฉลี่ย
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วม 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน 4) ด้านความสำเร็จของเป้าหมาย 5) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และ 6) ด้านการยอมรับนับถือ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลของค่าเฉลี่ย
4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยใช้สถิติทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละ เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา	40	12.10

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
ครู	291	87.90
รวม	331	100.00
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	188	56.80
สูงกว่าปริญญาตรี	143	43.20
รวม	331	100.00
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ไม่เกิน 10 ปี	146	44.10
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	185	55.90
รวม	331	100.00

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 331 คน จำแนกตามตำแหน่ง ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งครู คิดเป็นร้อยละ 87.90 รองลงมาคือ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 12.10 มีระดับการศึกษาส่วนมากเป็นระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.80 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 43.20 และมีประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 55.90 รองลงมาคือ ไม่เกิน 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.10 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

ตารางที่ 2 ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ	4.53	0.34	มากที่สุด
2. ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	4.59	0.33	มากที่สุด
3. ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.57	0.34	มากที่สุด
4. ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ	4.52	0.30	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.55	0.27	มากที่สุด

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.33)

รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ แบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.37) ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.30) และด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.34) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

ตารางที่ 3 ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมีส่วนร่วม	4.52	0.34	มากที่สุด
2. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	4.56	0.23	มากที่สุด
3. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.54	0.29	มากที่สุด
4. ด้านความสำเร็จของเป้าหมาย	4.61	0.39	มากที่สุด
5. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.57	0.39	มากที่สุด
6. ด้านการยอมรับนับถือ	4.53	0.43	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.56	0.35	มากที่สุด

การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ทั้ง 6 ด้าน โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของเป้าหมาย มีระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.39) รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.39) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.23) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.29) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.43) และด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.34) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

ตารางที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X	Y
X ₁	1	0.663**	0.604**	0.317**	0.801**	0.317**
X ₂		1	0.894**	0.384**	0.909**	0.388**
X ₃			1	0.451**	0.909**	0.404**
X ₄				1	0.639**	0.335**
X					1	0.441**
Y						1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X₁) ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X₂) ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X₃) และด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสู่ผลสำเร็จ (X₄) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 (Y) ด้วยค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน 0.317, 0.388, 0.404 และ 0.335 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิษณุกร แดงแก้ว (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ สิริชัย นนทะศรี (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ ดวงเดือน กลีบมาลัย (2566) ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ทั้ง 6 ด้าน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กฤษณา เจตนจำนงค์ (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ สิริชัย นนทะศรี (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ ดวงเดือน กลีบมาลัย (2566) ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีระดับการทำงานเป็นทีมมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสู่ผลสำเร็จกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กฤษณา เจตนจำนงค์ (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับการศึกษาของ สิริชัย นนทะศรี (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับการศึกษาของ ดวงเดือน กลีบมาลัย (2566) ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของ

ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

4. อิทธิพลภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีอิทธิพลระดับสูงทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สิริชัย นนทะศรี (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .705$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับการศึกษาของ ดวงเดือน กลีบมาลัย (2566) ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง โดยมีความแปรปรวนประมาณร้อยละ 42 ($r^2 = .425$)

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำและช่วยเหลือครูมีการพัฒนาตนเอง มีการแสดงความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความเมตตา เข้าใจและรับรู้ปัญหาต่างๆ ของครู เปิดโอกาสให้ครูเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว คอยสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน มีการระดมความคิดเห็นจากครูในการดำเนินงานที่สำคัญก่อนนำไปปฏิบัติงานและผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

1.2 การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและรับฟังความคิดเห็นของทุกคนและครูมีการกำหนดแนวทางและวัตถุประสงค์การทำงานที่ชัดเจนร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้ความสำคัญต่อเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ครูมีการสื่อสารด้วยความจริงใจและเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน มีการสื่อสารที่ดี ทำให้การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการเชิงคุณภาพเปรียบเทียบกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยและวิธีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาและรูปแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาที่มีการจัดการเชิงคุณภาพในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก เพื่อให้รู้แนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ

องค์ความรู้ใหม่

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 สรุปเป็นองค์ความรู้ได้ว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครู กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำตามสถานการณ์อยู่ในระดับมากจะส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันทำให้มีประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างสูง



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา เจตน์จำนงค์. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ดวงเดือน กลีบม้าย. (2566). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- บัญชา อึ้งสกุล. (2555). ประสิทธิภาพของผู้บริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา. *วารสารวิชาการ*, 5(3), 23-24.
- พัชรนันท์ กลั่นแก้ว. (2559). *ความเปลี่ยนแปลงที่บริหารได้ไม่ยาก*. ปัญญาชน.
- วิชณุกร แดงแก้ว. (2563). *ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุราษฎร์ธานี.
- สิริชัย นนทะศรี. (2565). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- Krejcie and Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

The Relationship between Conflict Management of School Administrators and
Teamwork of Teachers in Educational Institutions. under the Jurisdiction of
Sisaket Primary Educational Service Area Office 2

ณัฐธิมานัน พวงเพชร^{1*} อุดมพันธุ์ พิขญ์ประเสริฐ² สมาน อัสวภูมิ³

Natthimathanan Phuangphet¹ Udompun Pitparsert² Saman Asavapoom³

¹คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

Faculty of Education, Sisaket Ratchathani Rajabhat University, Thailand

²คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

Faculty of Education, Sisaket Ratchathani Rajabhat University, Thailand

³คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

Faculty of Education, Sisaket Ratchathani Rajabhat University, Thailand

*Corresponding author e-mail: stu6530117110@sskru.ad.th โทร. 0804954263

(Received: 4 March 2025, Revised: 27 April 2025, Accepted: 28 April 2025)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษา
ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูในสถานศึกษา จำนวน 327 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่น 0.941 สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารความขัดแย้งของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านการยอมให้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้าน
การร่วมมือ ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านการเอาชนะและด้านการประนีประนอม 2) การทำงานเป็นทีมของครูใน
สถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านเป้าหมายของทีม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการ
ยอมรับนับถือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านความไว้วางใจกันและด้านการติดต่อสื่อสาร 3)
ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูใน
สถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์; การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา; การทำงานเป็นทีมของครู

ABSTRACT

This research's objectives are to 1) study the level of conflict management of school administrators. 2) study the level of teamwork of teachers in schools. And 3) study the relationship between conflict management of school administrators and teamwork of teachers in schools. The sample group in the study was 327 school administrators and teachers in schools by stratified random sampling. The tool used for data collection was a questionnaire with a reliability of 0.941. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient. The results of the research found that 1) The overall conflict management of school administrators was at a high level. It was found that the aspect of allowing was at the highest level, followed by the aspect of cooperation, avoidance, winning and compromise. 2) The overall teamwork of teachers in schools was at a high level. It was found that the aspect of team goals It is at the highest level, followed by respect, participation, interaction, trust and communication. 3) The relationship between conflict management of school administrators and teamwork of teachers in schools is a positive relationship at a high level, significant at the 0.01 level.

Keywords: Relationship ; Conflict management of school administrators; Teacher teamwork

บทนำ

การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพเหมาะสมมีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการในการใช้กำลังของประเทศ สอดคล้องกับนโยบายทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม และมีการพัฒนาทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่ก้าวกระโดดในกระแสโลกอนาคต ยึดหลักการปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีการเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งมิติตัวคน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและการเมือง เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้พร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในระดับปัจเจก ครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ ขณะเดียวกันให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมกับกระบวนการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564)

ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่บุคคล องค์กรและสังคมไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เนื่องจากความขัดแย้งเป็นเรื่องที่บุคคลมีทัศนคติ ค่านิยม ความคิดเห็น ความสนใจที่แตกต่างกันจนนำมาสู่การถกเถียง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความขัดแย้งเชิงอารมณ์ อันจะนำมาซึ่งความขุ่นเคืองใจ โดยความขัดแย้งมีทั้งแง่ดีและแง่ไม่ดี หมายความว่า ความขัดแย้งอาจเป็นในลักษณะในทางสร้างสรรค์และทำลาย ถ้าหากความขัดแย้งในองค์กรมี

มากเกินไป ผลที่ตามมา ก็จะเป็นไปในทางลบ ซึ่งมีลักษณะทำลายประสิทธิผลขององค์การแต่ถ้าความขัดแย้งอยู่ในจุดที่เหมาะสมก็จะเกิดผลในทางบวก ซึ่งมีลักษณะเป็นการสร้างสรรค์ ดังนั้นการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยวิธีการต่างๆ ของผู้บริหารส่วนใหญ่จึงไม่เหมือนกัน เนื่องมาจากบุคคลมีความแตกต่างกันในแง่ของทัศนคติ ค่านิยม แนวคิด ความสนใจ เกิดเป็นความขัดแย้งด้านบุคลิกภาพ ความขัดแย้งทางความคิดความขัดแย้งในเรื่องของผลประโยชน์ โดยอาจเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความขัดแย้งภายในกลุ่มหรือความขัดแย้งระหว่างกลุ่มก็ได้ ซึ่งความขัดแย้งที่เกิดขึ้นมีทั้งคุณทั้งโทษ อาจนำมาซึ่งความแตกแยก ขาดความสามัคคีต่อกัน หรืออาจนำมาซึ่งการกระตุ้นเสริมแรงให้องค์การเจริญเติบโตก้าวหน้า ความขัดแย้งจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารไม่อาจละเลยได้เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในสถานศึกษา (ประกายกาญจน์ แดงมาดี, 2561)

การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องแสดงบทบาทในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้ความรู้และประสบการณ์เพื่อแก้ปัญหาและตัดสินใจ เฉพาะหน้าที่ที่ตนเองพัฒนาตนเองเพื่อพร้อมรับองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้ทันสมัยอยู่เสมอเป็นผู้นำทั้งทางด้านวิชาการและเทคโนโลยี เพื่อนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ถ่ายทอดให้กับครูได้อย่างเต็มศักยภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานและส่งเสริมบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้ทำประโยชน์แก่สถานศึกษา มีการนิเทศติดตาม สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันย่อมก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำจะต้องมีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษากำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน การระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา การรายงานผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2565 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า จุดที่ควรพัฒนาและข้อเสนอแนะในมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา เรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูยังเป็นปัญหาในการบริหารภายในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาด้านการทำงานเป็นทีมของครู โดยสร้างความตระหนักให้คณะครูในการทำงานร่วมกัน กิจกรรมทุกกิจกรรมต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากร

กิจกรรมนั้นๆ จึงจะสามารถดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องมีความรู้ ทักษะเกี่ยวกับ กลวิธี กลยุทธ์และการบริหารทรัพยากรที่หลากหลาย ตลอดจนเทคนิควิธีการต่างๆ มาสนับสนุนแนวทางในการพัฒนาทีมงานของตนเองเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายภายใต้ความพึงพอใจของบุคลากรทุกคนในทีมงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2, 2566)

จากความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปพัฒนาและส่งเสริมในเรื่องการบริหารความขัดแย้งและการทำงานเป็นทีมของครูในการทำงานอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

1.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,105 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ตัวแทนของประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและเทียบสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา จากประชากร 2,105 คน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 28 คน และครู 299 คน

ที่	ขนาดของโรงเรียน	ประชากร (คน)	รวม	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	รวม

	จำนวน โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู		ผู้บริหาร	ครู	
1 ขนาดเล็ก	107	107	834	941	17	129	146
2 ขนาดกลาง	68	68	999	1,067	11	155	166
3 ขนาดใหญ่	4	4	93	97	1	14	15
รวม	179	179	1,926	2,105	29	299	327

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

2.1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการหลีกเลี่ยง 2) ด้านการยอมให้ 3) ด้านการประนีประนอม 4) ด้านการร่วมมือ และ 5) ด้านการเอาชนะ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของครู ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเป้าหมายของทีม 2) ด้านความไว้วางใจ 3) ด้านการยอมรับนับถือ 4) ด้านการติดต่อสื่อสาร 5) ด้านการปฏิสัมพันธ์ และ 6) ด้านการมีส่วนร่วม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale 5 ระดับ

3. การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ศึกษาเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

2) กำหนดกรอบโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3) ยกร่างแบบสอบถามตามกรอบโครงสร้างที่กำหนดเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขและปรับปรุงแล้ว เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบ

ของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่นๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควร ให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่มีความรู้เรื่องวิจัย นักวิชาการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย ซึ่งได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

6) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความครบถ้วนสมบูรณ์

7) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.941

8) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ก่อนนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ในการวิจัยและสมมติฐานของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) นำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการหลีกเลี่ยง 2) ด้านการยอมให้ 3) ด้านการประนีประนอม 4) ด้านการร่วมมือ และ 5) ด้านการเอาชนะ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลของค่าเฉลี่ย

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเป้าหมายของทีม 2) ด้านความไว้วางใจ 3) ด้านการยอมรับนับถือ 4) ด้านการติดต่อสื่อสาร 5) ด้านการปฏิสัมพันธ์ และ 6) ด้านการมีส่วนร่วม โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลของค่าเฉลี่ย

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยใช้สถิติทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	110	33.60

หญิง	217	66.40
รวม	327	100.00
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	183	56.00
สูงกว่าปริญญาตรี	144	44.00
รวม	327	100.00
ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
3. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	28	8.60
ครู	299	91.40
รวม	327	100.00
4. ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 119 คน ลงไป)	204	62.40
ขนาดกลาง (สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน)	113	34.50
ขนาดใหญ่ (สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน)	10	3.10
รวม	327	100.00

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 327 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.40 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.00 ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่ง ครู คิดเป็นร้อยละ 91.40 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 62.40

2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการหลีกเลี่ยง	4.37	0.68	มาก
2. ด้านการยอมให้	4.41	0.63	มาก
3. ด้านการประนีประนอม	4.21	0.65	มาก
4. ด้านการร่วมมือ	4.38	0.65	มาก
5. ด้านการเอาชนะ	4.26	0.69	มาก
เฉลี่ย	4.33	0.62	มาก

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมให้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ด้านการร่วมมือ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.65) ด้านการหลีกเลี่ยง ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.68) ด้านการเอาชนะ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.69) และด้านการประนีประนอม ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา

การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านเป้าหมายของทีม	4.47	0.69	มาก
2. ด้านความไว้วางใจกัน	4.28	0.67	มาก
3. ด้านการยอมรับนับถือ	4.44	0.70	มาก
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.25	0.74	มาก
5. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	4.40	0.65	มาก
6. ด้านการมีส่วนร่วม	4.41	0.68	มาก
เฉลี่ย	4.37	0.62	มาก

การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ทั้ง 6 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเป้าหมายของทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.70) ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.68) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.65) ด้านความไว้วางใจกัน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.67) และด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา

การบริหารความ ขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษา	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_t	Y_t
X_1	1	0.908**	0.794**	0.929**	0.950**	0.972**	0.925**
X_2		1	0.832**	0.918**	0.859**	0.956**	0.968**
X_3			1	0.874**	0.702**	0.889**	0.906**

X_4				1	0.861**	0.971**	0.963**
X_5					1	0.929**	0.853**
X_t						1	0.977**
Y_t							1

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการยอมให้ (X_2) ด้านการร่วมมือ (X_4) ด้านการหลีกเลี่ยง (X_1) ด้านการประนีประนอม (X_3) และด้านการเอาชนะ (X_5) มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 (Y_t) ด้วยค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน 0.968, 0.963, 0.925, 0.906 และ 0.853 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

1. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จุฑามาศ ช่วยเพชร (2561) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งกับการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การจัดการความขัดแย้งของครู ในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ แทนลัดดา ปัฐพี (2561: 106) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยภาพรวมและทุกแบบอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ สุทธญาณ ใจชื่อ (2562: 175) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารความขัดแย้งตามแนวคิดใหม่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการบริหารความขัดแย้งตามแนวคิดใหม่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 6 องค์ประกอบนั้น โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ สุภรณ์ ทับทิมทอง (2562: 243) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง วิธีจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารที่มีผลกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ทั้ง 6 ด้าน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศรสวรรค์ สุขสนาน (2561) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 พบว่า การทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ อริศขรา อุ่มสิน (2561) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ พรรณภา อนันตะคุ (2563) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง บรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคกลาง พบว่า การทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนภาคกลางโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านการยอมให้ ด้านการประนีประนอม ด้านการร่วมมือและด้านการเอาชนะกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จุฑามาศ ช่วยเพชร (2561) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งกับการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การจัดการความขัดแย้งกับการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับการศึกษาของ สุภรณ์ ทับทิมทอง (2562) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง วิธีจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารที่มีผลกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัย พบว่า การจัดความขัดแย้งแบบวิธีหลีกเลี่ยงจะส่งผลต่อการลดความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษาในด้านความรู้สึกเชื่อถือยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับการศึกษาของ พรรณภา อนันตะคุ (2563) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง บรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคกลาง พบว่า บรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนภาคกลางคือ การจัดการความขัดแย้งผลตอบแทน สามัคคีในองค์การ การสนับสนุนขององค์การ โครงสร้างองค์การและความท้าทายความเสี่ยงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยเอกชนซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 จากผลการศึกษาระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการประนีประนอม

ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรระมัดระวังการแก้ปัญหาความขัดแย้งในรูปแบบของการเจรจาต่อรอง โดยต่างฝ่ายต้องยอมเสียสละบางส่วนเพื่อแลกกับอีกส่วนที่ต้องการ มักพบได้ว่าบุคคลทั้งสองฝ่ายจะไม่ค่อยเห็นด้วยในระยะยาว เพราะต่างฝ่ายต่างก็ต้องยอมเสียสละบางส่วนของตนเองอาจจะด้วยความไม่เต็มใจ จึงอาจทำให้เกิดปัญหามานปลายได้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยใช้วิธีการร่วมมือกับครูในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ความขัดแย้งของสถานศึกษา

1.2 จากผลการศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรระมัดระวังในการติดต่อสื่อสาร การถ่ายทอดข้อมูลที่สำคัญจากผู้ส่งไปยังผู้รับจะต้องถูกต้อง ชัดเจนและเข้าใจตรงกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรมีการพัฒนาตนเองด้านการติดต่อสื่อสาร ให้มีรูปแบบการประสานงานที่หลากหลายและเหมาะสมกับการทำงานเป็นทีม เพื่อส่งผลให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครูจึงควรนำองค์ประกอบของการบริหารความขัดแย้งกับการทำงานเป็นทีมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

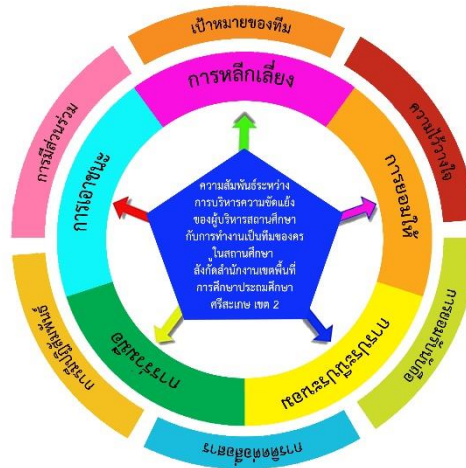
2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ

กิตติกรรมประกาศ (จะมีหรือไม่ก็ได้)

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นอย่างสูงที่ทำให้วิทยานิพนธ์สมบูรณ์ที่สุดทางคุณค่าวิชาการ

องค์ความรู้ใหม่

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 สรุปเป็นองค์ความรู้ได้ว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับมากจะส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันทำให้มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาอย่างสูง



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู

เอกสารอ้างอิง

- จุฑามาศ ช่วยเพชร. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งกับการทำงานเป็นทีม ของครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา. ปัญญาชน.
- แพนลัดดา ปัฐพี. (2561). การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ประกายกาญจน์ แดงมาตี. (2561). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนกาญจนาภิเษก วิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรรณภา อนันตะคุณ. (2563). บรรยาการขององค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศรสวรรค์ สุขสนาน. (2561). *การทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 16. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.*

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.*

สุทธญาณ ใจชื่อ. (2562). *รูปแบบการบริหารความขัดแย้งตามแนวคิดใหม่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.*

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
สุภรณ์ ทับทิมทอง. (2562). *วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารที่มีผลต่อความผูกพันต่อสถานศึกษาของ
ครูและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์.*

อริศรา อุ่มสิน. (2561). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*

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

การศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล
สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

A Study on the Needs of Developing Digital Leadership for Educational
Academics under Local Administrative Organizations

ณัฐภา วรรณภา^{1*} เพียงแข ภูผายาง² บรรจบ บุญจันทร์³

Nathda Hannapha^{1*} Piangkhae Poopayang² Banjob Boonchan³

¹คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

¹Faculty of Education and Human Development, Chaiyaphum Rajabhat University, Thailand E-mail:

คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

²Faculty of Education and Human Development, Chaiyaphum Rajabhat University, Thailand

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

³Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: pai25249417@gmail.com

(Received: 22 February 2025, Revised: 30 April 2025, Accepted: 5 May 2025)

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่าง คือนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือ จำนวน 291 คน ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบความครอบคลุมและความเหมาะสม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า ภาพรวมสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.42$, S.D. = 0.69) ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.64) และความต้องการจำเป็น พบว่าองค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดตามค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) ได้แก่ ทักษะดิจิทัล (PNI_{Modified} = 0.89) รองลงมาคือ การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน (PNI_{Modified} = 0.84) และวิสัยทัศน์ดิจิทัล (PNI_{Modified} = 0.74) ตามลำดับ

คำสำคัญ: การประเมินความต้องการจำเป็น; ภาวะผู้นำดิจิทัล; นักวิชาการศึกษา

ABSTRACT

This study aimed to 1) examine the current state, the desired state, and the necessary needs for developing digital leadership skills for educational specialists under local administrative organizations. The sample consisted of 291 educational specialists from local administrative organizations in the northern region of Thailand. The sample size was determined using the table by Krejcie and Morgan. The research instrument was a questionnaire that was validated for coverage and appropriateness using the Index of Item-Objective Congruence (IOC) by five experts. The IOC value is between 0.60-1.00. The data analysis included frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. The research findings indicated that the overall current state of digital leadership among educational specialists in local administrative organizations was rated as low ($\bar{X} = 2.42$, S.D. = 0.69). In contrast, the overall desired state was rated as high ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.64). Regarding the necessary needs, the components with the highest priority, according to the Modified PNI, were digital skills (PNI_{Modified} = 0.89), followed by the use of technology in administration (PNI_{Modified} = 0.84), and digital vision (PNI_{Modified} = 0.74), respectively.

Keywords: Needs Assessment; Digital Leadership; Educators

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านวิทยาการของโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้โลกไร้พรมแดน ซึ่งมีผลกระทบต่อวิถีชีวิต และวัฒนธรรมความเป็นอยู่ทุกชาติทุกภาษารวมทั้งประเทศไทย ที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมทั้งภายในและภายนอกประเทศที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และส่งผลต่อความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างกว้างขวาง ประเทศไทยจึงมีความจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ซึ่งภาษาสมัยใหม่ใช้คำว่า “ยุคดิจิทัล” (จินณวัตร ปะโคทัง, 2561) ประเทศไทยจึงได้ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีดิจิทัล ดังที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนดให้มียุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เพื่อเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561-2580) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศ ระยะ 20 ปีที่กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีเป้าหมายในภาพรวม คือ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ ด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรทุกกลุ่มมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล ปฏิรูปกระบวนการทำงานและการให้บริการของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้การปฏิบัติงานเกิดความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ

และประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังที่กล่าวข้างต้นภายในองค์กร ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ คือ ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมและกระบวนการของบุคคลที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามที่สามารถจูงใจให้บุคคลยอมรับและร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำจึงเป็นสภาพหรือการแสดงออกของบุคคลที่เป็นผู้นำที่มีพื้นฐานความคิดเพื่อบรรลุความสำเร็จด้วยคนอื่นและฐานความคิดเพื่อการเปลี่ยนแปลง และเพื่ออนาคตที่ดีกว่า (วิโรจน์ สารรัตน์, 2557) หนึ่งในภาวะผู้นำที่ได้รับความสนใจตรงต่อความต้องการและเหมาะสมกับโลกในยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนผ่านที่ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก นั่นคือ ภาวะผู้นำดิจิทัล (ภุรีรัตน์ สุกใส, 2565)

นอกจากนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดแนวนโยบายด้านการศึกษามาตรา 69 รัฐพึงจัดให้มีและส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างความสามารถของคนในชาติ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (อดุลย์ วรรณะปะกะ และปัทมา จันทพันธ์, 2566) แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังที่กล่าวข้างต้นภายในองค์กร เนื่องจากผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กร และผู้นำถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ในยุคที่เทคโนโลยีมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) จะต้องรู้จักปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รู้เท่าทันเทคโนโลยี ยอมรับเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน รู้จักพัฒนาและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมได้อย่างหลากหลาย เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนับเป็นองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษามาตั้งแต่ในอดีต และยังมีบทบาทมากยิ่งขึ้น อันเนื่องมาจากนโยบายกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดแผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น พ.ศ. 2566-2570 โดยมีวิสัยทัศน์ “ประชาชนในท้องถิ่นได้เรียนรู้ตลอดชีวิต บนพื้นฐานความเป็นไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีทักษะในศตวรรษที่ 21 ดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและยั่งยืน” และมีแนวนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรดิจิทัลตามแผนปฏิบัติการดิจิทัล มีพันธกิจในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้พร้อมขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ซึ่งบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาและเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานด้านการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั่นคือ นักวิชาการศึกษา ซึ่งปฏิบัติงานภายใต้การกำกับและนำตรวจสอบ งานด้านการปฏิบัติการ ด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน และด้านการบริการ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา จัดทำข้อเสนอแนะนโยบาย แผน มาตรฐานการศึกษาเสนอต่อผู้บริหาร (สำนักงานคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์กรบริการส่วนจังหวัด, 2558) นักวิชาการศึกษาที่เหมาะสมกับโลกในยุคดิจิทัล จะต้องมีความรอบรู้และ

เข้าใจเทคโนโลยีสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มศักยภาพและทำให้การจัดการด้านการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จต่อไป

อย่างไรก็ตามจากการศึกษาพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งยังขาดระบบการบริหารจัดการที่ดี ทำให้มาตรฐานการบริหารงานด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นค่อนข้างต่ำ (พิชิตฤทธิ์จรรณู, 2554) สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษาความสำเร็จและเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาเฉพาะการจัดการศึกษาในระบบ พบว่า ปัญหาการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ การพัฒนาการเรียนการสอน สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา มีปัญหาปานกลาง ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป ระบบข้อมูล สารสนเทศ ขาดความต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน มีปัญหาปานกลาง และยังมีปัญหาในด้านการพัฒนาการศึกษาในส่วนของการบริหารจัดการและการใช้งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารหรือค้นหาข้อมูลยังคงมีความล่าช้ามากสำหรับการจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการ (ชัยญายักษ์ ใยดี, 2561) โดยเฉพาะ นักวิชาการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยไม่สามารถใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถึงแม้ว่าจะมีบุคลากรบางคนผ่านการอบรมมาแล้วแต่ก็ไม่สามารถใช้งานได้อย่างครบถ้วน และมีการใช้งานในระบบอย่างไม่ถูกต้อง ในแต่ละด้านทั้งด้านการปฏิบัติการ ด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน และด้านการบริการ ซึ่งมีการทำงานเกี่ยวข้องกันในแต่ละด้านและมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ เนื่องจากนักวิชาการศึกษายังขาดภาวะผู้นำดิจิทัลจึงทำให้เกิดกรณีปัญหาดังกล่าว (ยุวกรณ์ คำชมภู และศุภา วรณกุล, 2564)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงเห็นว่าเป็นการสำคัญที่จะต้องมีการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา นักวิชาการศึกษาให้มีภาวะผู้นำดิจิทัล เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ซึ่งจะนำเสนอรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ นักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคเหนือ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,149 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ นักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือ จำนวน 291 คน ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างอิงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556) กำหนดโดยสุ่มจังหวัดในภาคเหนือ ด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 จากจำนวนทั้งหมด 17 จังหวัด ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 9 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดอุดรธานี (จำนวน 20 คน) จังหวัดพิษณุโลก (จำนวน 33 คน) จังหวัดเพชรบูรณ์ (จำนวน 32 คน) จังหวัดกำแพงเพชร (จำนวน 30 คน) จังหวัดนครสวรรค์ (จำนวน 26 คน) จังหวัดสุโขทัย (จำนวน 23 คน) จังหวัดเชียงใหม่ (จำนวน 51 คน) จังหวัดเชียงราย (จำนวน 53 คน) และจังหวัดแพร่ (จำนวน 23 คน) จากการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากตามสัดส่วน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา คือ สภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้า ตำรา เอกสาร และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-Ended Question)

ขั้นตอนในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างกรอบแนวคิดและแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ขอนหนังสือจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัย ไปยังกลุ่มตัวอย่าง

2) ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามไปยังนักวิชาการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยไปรษณีย์

3) ให้นักวิชาการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สแกนคิวอาร์โค้ด ตอบแบบสอบถามและส่งลิงค์ข้อมูลกลับมายังผู้วิจัยทาง Google form ระหว่างเดือนมีนาคม พ.ศ. 2567 ถึง เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2567 จำนวน 291 ฉบับ และได้รับกลับมา จำนวน 291 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบ ตารางประกอบความเรียงการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และสรุปเป็น ประเด็นสำคัญและวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

สรุปผลการวิจัย (ให้ครบตามวัตถุประสงค์)

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัลของนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้
ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์ ดิจิทัล

วิสัยทัศน์ดิจิทัล	สภาพที่พึงประสงค์			สภาพปัจจุบัน			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. นักวิชาการศึกษามีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบายดิจิทัล	3.75	0.94	มาก	1.93	1.00	น้อย	0.94	3
2. นักวิชาการศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ ดิจิทัลที่ชัดเจน พันธกิจเป้าหมาย แผน กลยุทธ์ดิจิทัล	3.73	0.95	มาก	1.90	1.00	น้อย	0.96	2
3. นักวิชาการศึกษากำหนดตัวชี้วัด ดิจิทัล	3.71	0.95	มาก	1.88	0.99	น้อย	0.97	1
4. นักวิชาการศึกษาประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน การศึกษา	4.35	0.81	มาก	2.58	0.90	ปานกลาง	0.68	4
5. นักวิชาการศึกษาสนับสนุนให้นำ เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา	4.32	0.79	มาก	3.10	0.94	ปานกลาง	0.39	5
รวม	3.97	0.80	มาก	2.27	0.87	น้อย	0.74	

จากตารางที่ 1 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัลโดยสภาพปัจจุบันภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.27$, S.D. = 0.87) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) พบว่า โดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัลภาพรวม มีค่าเท่ากับ 0.74 หากพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ความต้องการจำเป็นสูงสุดตามค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) ได้แก่ การกำหนดตัวชี้วัดดิจิทัล (PNI_{modified} = 0.97) รองลงมาคือ การกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลที่ชัดเจน พร้อมพันธกิจ เป้าหมาย แผนกลยุทธ์ดิจิทัล (PNI_{modified} = 0.96) และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายดิจิทัล (PNI_{modified} = 0.94) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบที่ 2 ด้านทักษะการสื่อสาร

ทักษะการสื่อสาร	สภาพที่พึงประสงค์			สภาพปัจจุบัน			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. นักวิชาการศึกษามีการสื่อสารที่ดี และมีความชัดเจน	4.21	0.71	มาก	3.00	0.87	ปานกลาง	0.40	4
2. นักวิชาการศึกษาสามารถตีความวิเคราะห์แยกแยะเนื้อหาจากสื่อต่างๆ ได้	4.15	0.70	มาก	2.85	0.86	ปานกลาง	0.45	2
3. นักวิชาการศึกษาย้ายทอดเนื้อหา โดยอาศัยศิลปะการพูด	4.25	0.72	มาก	3.02	0.94	ปานกลาง	0.40	5
4. นักวิชาการศึกษานำสื่อดิจิทัล มาใช้ในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร	4.41	0.74	มาก	2.76	0.90	ปานกลาง	0.59	1
5. นักวิชาการศึกษาให้คำแนะนำหรือชี้แนะ จูงใจผู้อื่นไปสู่การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุประสงค์ที่กำหนดไว้	4.13	0.73	มาก	2.88	0.85	ปานกลาง	0.43	3
รวม	4.22	0.65	มาก	2.90	0.77	ปานกลาง	0.45	

จากตารางที่ 2 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านทักษะการสื่อสาร โดยสภาพปัจจุบันภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$, S.D. = 0.77) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาพรวม พบว่า

อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) พบว่า โดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านทักษะการสื่อสารภาพรวม มีค่าเท่ากับ 0.45 หากพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ความต้องการจำเป็นสูงสุดตามค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) ได้แก่ การนำสื่อดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร มีความต้องการจำเป็นสูงสุด โดยมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{Modified} = 0.59) รองลงมาคือ การตีความวิเคราะห์แยกแยะเนื้อหาจากสื่อต่าง ๆ ซึ่งมีค่า (PNI_{Modified} = 0.45) และการให้คำแนะนำหรือชี้แนะจูงใจผู้อื่นไปสู่การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุประสงค์ที่กำหนดไว้ ที่มีค่า (PNI_{Modified} = 0.43) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบที่ 3 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน

การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน	สภาพที่พึงประสงค์			สภาพปัจจุบัน			PNI	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ		
1. กระบวนการดำเนินงานของนักวิชาการศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานการศึกษา	4.30	0.81	มาก	2.35	0.87	น้อย	0.82	3
2. นักวิชาการศึกษาใช้เทคโนโลยีในการวิเคราะห์วินิจฉัยและประเมินระบบการบริหารจัดการงานการศึกษา	3.78	0.84	มาก	1.62	0.92	น้อย	1.33	2
3. นักวิชาการศึกษาประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเพิ่มขยายขีดความสามารถเชิงวิชาชีพของทีมงาน	3.68	0.82	มาก	1.51	0.86	น้อย	1.43	1
4. นักวิชาการศึกษาสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาในการเชื่อมโยง สร้างและใช้ระบบเทคโนโลยีสำหรับการบริหารงานและปฏิบัติงาน	4.29	.70	มาก	3.24	0.94	ปานกลาง	0.32	4
รวม	4.01	0.70	มาก	2.17	0.74	น้อย	0.84	

จากตารางที่ 3 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน โดยสภาพปัจจุบันภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.17$, S.D. = 0.74) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) พบว่า โดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการใช้เทคโนโลยีในการ

บริหารงาน ภาพรวม มีค่าเท่ากับ 0.84 หากพิจารณาในรายละเอียดพบว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเพิ่มขยายขีดความสามารถเชิงวิชาชีพของทีมงาน มีความต้องการจำเป็นสูงสุด โดยมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{Modified} = 1.43$) ซึ่งเป็นค่าที่สูงที่สุด รองลงมาคือ การใช้เทคโนโลยีในการวิเคราะห์วินิจฉัยและประเมินระบบการบริหารจัดการงานการศึกษา ซึ่งมีค่า ($PNI_{Modified} = 1.33$) และกระบวนการดำเนินงานของนักวิชาการศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้บริหารงานการศึกษามีค่า ($PNI_{Modified} = 0.82$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบที่ 4 ด้านการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม	สภาพที่พึงประสงค์			สภาพปัจจุบัน			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. นักวิชาการศึกษามีการนำบุคคลที่มีเป้าหมายร่วมกันเข้ามาปฏิบัติงานร่วมกัน	3.64	0.78	มาก	1.92	0.92	น้อย	0.89	1
2. นักวิชาการศึกษากำหนดบทบาทและมอบหมายงานให้ทีมงานด้วยความเหมาะสมชัดเจน	4.05	0.75	มาก	2.73	1.00	ปานกลาง	0.48	3
3. นักวิชาการศึกษาสร้างความไว้วางใจ ความสามัคคีในทีมให้เกิดขึ้น เป็นผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ	4.19	0.75	มาก	2.90	0.92	ปานกลาง	0.44	4
4. นักวิชาการศึกษามีส่วนร่วมดำเนินงาน กิจกรรมต่างๆ ในทีม	4.34	0.74	มาก	3.59	0.99	มาก	0.20	5
5. นักวิชาการศึกษาช่วยเหลือทีมงานให้สามารถหาข้อยุติความขัดแย้งในลักษณะเชิงบูรณาการ	3.94	0.82	มาก	2.15	0.92	น้อย	0.83	2
รวม	4.03	0.66	มาก	2.66	0.78	ปานกลาง	0.51	

จากตารางที่ 4 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำดิจิทัลของนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการทำงานเป็นทีม โดยสภาพปัจจุบัน ภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.66$, S.D. = 0.78) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่า โดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำดิจิทัลของนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการทำงานเป็นทีม ภาพรวม มีค่าเท่ากับ 0.51 หากพิจารณาในรายละเอียด พบว่า การนำบุคคลที่มีเป้าหมายร่วมกันเข้ามาปฏิบัติงานร่วมกัน เป็น

องค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด โดยมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{Modified} = 0.89$) รองลงมาคือ การช่วยเหลือทีมงานให้สามารถหาข้อมูลความขัดแย้งในลักษณะเชิงบูรณาการได้ ที่มีค่า ($PNI_{Modified} = 0.83$) และการกำหนดบทบาทและมอบหมายงานให้ทีมงานด้วยความเหมาะสมชัดเจน ซึ่งมีค่า ($PNI_{Modified} = 0.48$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบที่ 5 ด้านทักษะดิจิทัล

ทักษะดิจิทัล	สภาพที่พึงประสงค์			สภาพปัจจุบัน			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. นักวิชาการศึกษาใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยีได้อย่าง คล่องแคล่ว	4.40	0.78	มาก	2.58	0.97	ปานกลาง	0.70	4
2. นักวิชาการศึกษามีการพัฒนาและ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้ สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายของ องค์กร	3.79	0.85	มาก	1.63	0.94	น้อย	1.32	2
3. นักวิชาการศึกษาออกแบบ กระบวนการและการให้บริการด้าน การศึกษาด้วยระบบดิจิทัล	3.69	0.85	มาก	1.49	0.87	น้อยที่สุด	1.47	1
4. นักวิชาการศึกษาเป็นผู้นำในการ ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล ในสำนัก/กองงานการศึกษาเพื่อ ยกระดับศักยภาพองค์กร	4.24	0.84	มาก	2.14	0.92	น้อย	0.98	3
5. นักวิชาการศึกษามีการควบคุมกำกับ และปฏิบัติงานตามกฎหมาย จริยธรรม ด้านดิจิทัล	3.74	0.81	มาก	2.65	0.95	ปานกลาง	0.41	5
รวม	3.97	0.71	มาก	2.09	0.77	น้อย	0.89	

จากตารางที่ 5 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านทักษะดิจิทัล โดยสภาพปัจจุบันภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.09$, S.D. = 0.77) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่า โดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านทักษะดิจิทัล มีค่าเท่ากับ 0.89 หากพิจารณาใน

รายละเอียด พบว่าการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้านการศึกษาด้วยระบบดิจิทัล มีความต้องการจำเป็นสูงสุดด้วยค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 1.47$) ซึ่งสูงกว่าทักษะอื่น ๆ ตามลำดับ ต่อมาคือ การพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร ที่มีค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 1.32$) และ การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลในสำนัก/กองงาน การศึกษาและสถานศึกษาเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร ซึ่งมีค่า ($PNI_{Modified} = 0.98$)

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญภาพรวม

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำดิจิทัล	สภาพที่พึงประสงค์			สภาพปัจจุบัน			PNI	ลำดับ	ด้านที่ นำไป พัฒนา
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ			
1. วิสัยทัศน์ดิจิทัล	3.97	0.80	มาก	2.27	0.87	น้อย	0.74	3	✓
2. ทักษะการสื่อสาร	4.22	0.65	มาก	2.90	0.77	ปานกลาง	0.45	5	
3. การใช้เทคโนโลยี ในการบริหารงาน	4.01	0.70	มาก	2.17	0.74	น้อย	0.84	2	✓
4. การทำงานเป็นทีม	4.03	0.66	มาก	2.66	0.78	ปานกลาง	0.51	4	
5. ทักษะดิจิทัล	3.97	0.71	มาก	2.09	0.77	น้อย	0.89	1	✓
รวม	4.04	0.64	มาก	2.42	0.69	น้อย	0.66		

จากตารางที่ 6 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสภาพปัจจุบันภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.42$, S.D. = 0.69) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่า โดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในองค์ประกอบของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาพรวม มีค่าเท่ากับ 0.66 หากพิจารณาในรายละเอียด พบว่า องค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดตามค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) ได้แก่ ทักษะดิจิทัล ($PNI_{Modified} = 0.89$) รองลงมาคือ การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน ($PNI_{Modified} = 0.84$) และวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($PNI_{Modified} = 0.74$) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า 1) สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.42$, S.D. = 0.69)

เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัล ทักษะดิจิทัล และการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน อยู่ในระดับน้อย ขณะที่ทักษะการสื่อสารและการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง 2) สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.64) โดยเฉพาะทักษะการสื่อสารที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา การทำงานเป็นทีม การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน วิสัยทัศน์ดิจิทัลและทักษะดิจิทัล ตามลำดับ และ 3) ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า องค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดตามค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) ได้แก่ ทักษะดิจิทัล (PNI_{Modified} = 0.89) รองลงมาคือ การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน (PNI_{Modified} = 0.84) และวิสัยทัศน์ดิจิทัล (PNI_{Modified} = 0.74) ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีม (PNI_{Modified} = 0.51) และทักษะการสื่อสาร (PNI_{Modified} = 0.45) มีค่าความต้องการจำเป็นในระดับที่ต่ำกว่า เมื่อพิจารณาภาพรวมของผลการวิเคราะห์ พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลควรมุ่งเน้นไปที่การเสริมสร้างทักษะดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน เป็นลำดับแรก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) และเนื่องจากทักษะดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ และที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของนักวิชาการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเผยให้เห็นว่า ทักษะดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานเป็นองค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการพัฒนาความสามารถด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและการปรับตัวให้เข้ากับยุคดิจิทัล นอกจากนี้ วิสัยทัศน์ดิจิทัลยังมีความสำคัญต่อการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรในอนาคต โดยต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ส่วนองค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีมและทักษะการสื่อสารมีความต้องการจำเป็นต่ำกว่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแม้ว่าทักษะเหล่านี้จะมีความสำคัญ แต่ยังไม่เป็นปัจจัยที่มีความเร่งด่วนในการพัฒนาเท่ากับทักษะดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลควรมุ่งเน้นที่การเสริมสร้างทักษะดิจิทัลและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานเป็นหลัก เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัย จันทรจิรา เหลลราช (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ตัวแบบของการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล พบว่า หน่วยงานด้านการศึกษาจะต้องมีความรู้และความเข้าใจเบื้องต้นในการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัลอย่างแท้จริง โดยเฉพาะตัวแบบด้านการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล หากองค์กรจะดำเนินการปรับเปลี่ยนจำเป็นต้องมีเป้าหมายและวางแผนการดำเนินงานอย่างชัดเจน การปรับเปลี่ยน รูปแบบการดำเนินงาน โดยมีการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร ที่เปิดใจยอมรับดิจิทัล และมีแนวคิดเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การพัฒนากลยุทธ์ การสร้างแรงจูงใจบุคลากรให้มีการปรับเปลี่ยน การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรในทุกภาคส่วน รวมถึงการจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อจัดหา เทคโนโลยีที่จะช่วยสนับสนุนกลยุทธ์ดิจิทัลให้การขับเคลื่อนประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า องค์กรประกอบที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ทักษะดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานตามลำดับ ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลจึงควรมุ่งเน้นไปที่การเสริมสร้างทักษะดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานเป็นลำดับแรก เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นรายด้านโดยเฉพาะด้านที่มีระดับความต้องการจำเป็นมาก เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาได้ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง

2.2 ควรมีการวิจัยติดตามผลการนำ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามผลการนำความรู้ ความเข้าใจและทักษะปฏิบัติการไปใช้อย่างคงทนและพัฒนาต่อไป

2.3 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อวางกรอบหรือกำหนดช่วงเวลาในการพัฒนาระยะสั้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *การกระจายอำนาจการศึกษาสู่ท้องถิ่น*. <https://www.moe.go.th>
- จันทร์จิรา เหลลราช. (2565). ตัวแบบของการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล. *วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ*, 32(2), 172-185.
- จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2561). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ*. โรงพิมพ์ศิริธรรมออฟเซต.
- ชัยญญาภัก ไยดี. (2561). การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 8(1), 150-164.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2554). การวิจัยประเมินผลการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 3(1), 79-91.
- ภูริรัตน์ สุกใส. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี*. การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- ยุวกรณ์ คำชมภู และศุภา วรณกุล. (2564). การรับรู้เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและนันทนาการร่วมสมัยปัจจุบัน. ทิพย์วิสุทธิ.
- สำนักงานคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด. (2558). มาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักวิชาการศึกษา. <http://www.thailocalmeet.com/bbs/PC-local/Position3/3803%20.pdf>.
- สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). แผนแม่บทการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล พ.ศ. 2561-2565. <https://www.depa.or.th/storage/app/media/file/depa-Promotion-Plan-Book61-65.pdf>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). รายงานการวิจัยการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉบับสรุป. พรักหวานกราฟฟิค.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อดุลย์ วรรณะปะกะ และปัทมา จันทพันธ์. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

แนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านป่าเหมือด
(เสริมเกียรติคุณราชบุรินทร์บำรุง) อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
Guidelines for Management to Improve the Environmental Setup
of Ban Pa Muead School (Sermkiatwanichratbumrung), Mae Sai District,
Chiang Rai Province

กฤษณพล พันภัย^{1*} วิชิต เทพประสิทธิ์² พูนชัย ยาวีราช³

Kritsanaphon Phonphai^{1*} Wichit Pheprasit² Phoonchai Yawirach³

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

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

² ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเทคโนโลยีการศึกษา และอาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

² Director of the Educational Technology Development Center and Lecturer at the Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University

³ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

³ Faculty of Education Field of Study: Educational Administration, Chiang Rai Rajabhat University

* Corresponding author e-mail: 668914052@crju.ac.th

(Received: 3 March 2025, Revised: 4 May 2025, Accepted: 5 May 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านป่าเหมือด (เสริมเกียรติคุณราชบุรินทร์บำรุง) อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษา 2) วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการบริหารสภาพแวดล้อมทางการศึกษา 3) แนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนบ้านป่าเหมือด (เสริมเกียรติคุณราชบุรินทร์บำรุง) พบว่าระดับสภาพที่พึงประสงค์แนวทางการบริหารการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด 2) ผลการศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของแนวทางการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมพบว่า แนวทางการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญสองด้าน ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่มีความสามารถในการบริหารและปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบโดยใช้กระบวนการบริหารตามหลักทฤษฎีการบริหาร POLC 3) ผลการศึกษาแนวทางที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาพบว่าองค์ประกอบของแนว

ทางการบริหารเพื่อพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย 1.แนวทางการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา 2. แนวทางการบริหารตามกระบวนการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษา

คำสำคัญ: แนวทาง; การบริหารจัดการสภาพแวดล้อม; โรงเรียนบ้านป่าเหมือด(เสริมเกียรติวิทยาราชบุรณ)

ABSTRACT

This research aimed to examine management approaches for the development of the school environment at Ban Pa Muead School (Sermkiatwanichratbumrung), Mae Sai District, Chiang Rai Province. The objectives of the study were as follows: (1) to investigate the desirable conditions for effective management in the development of the school environment, (2) to explore best practices that have successfully contributed to environmental management within the school context, and (3) to formulate strategic guidelines for the management and enhancement of the school environment. Data collection was conducted using questionnaires and structured interviews. The collected data were analyzed using descriptive statistical methods, including percentage, mean, and standard deviation. The research findings indicate that the study of the desired conditions for managing and developing the environmental setting at Ban Pameud School (Seri Kiatwanich Ratbamrung) revealed that the overall level of desirable environmental management in the school was at the highest level. The study on best practices in environmental management found that effective environmental management depends on two key factors: the characteristics of administrators, teachers, and personnel with the ability to systematically manage and perform tasks, and the application of the POLC management framework (Planning, Organizing, Leading, Controlling). The study on management approaches related to environmental management models in educational institutions identified key components as follows: the environmental management approach in educational institutions and the environmental management approach based on the POLC administrative process.

Keywords: Approach; Environmental Management; Ban Pameud School (Seri Kiatwanich Ratbamrung)

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมทุกฉบับ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมโดยบัญญัติไว้ในหมวด 4 มาตรา 23 (2) กำหนดให้การจัดการศึกษา “ต้องให้ความรู้ ทักษะด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการจัด การ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน” ใน การจัดกระบวนการเรียนรู้ มาตรา 24 (5) ส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถจัด บรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอน และผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการ เรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ จาก ข้อกำหนดดังกล่าว พอจะคาดคะเน ได้ว่าสถานศึกษา น่าจะได้รับมอบหมายให้ มีบทบาท เป็นแกนนำ ในการมีส่วนร่วมในการจัดการ แก้ปัญหาสภาพแวดล้อม และ ทรัพยากรตั้งแต่ระดับ สถานศึกษาชุมชน ประเทศและโลกจะกลายเป็นสถาบันหลักที่ให้ความรู้ และ ประสบการณ์จริง ในการจัดการอนุรักษ์และ พัฒนา รวมทั้งปลูกฝังจริยธรรมด้านสภาพแวดล้อมด้วย สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องรับภาระตั้งแต่การให้ ความรู้ สนับสนุนให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในสภาพแวดล้อม เพื่อสร้างความตระหนักในคุณค่าและ ความสำคัญของสภาพแวดล้อม ปลูกฝังค่านิยม และเจตคติ ที่ดี ต่อ สภาพแวดล้อม และฝึกทักษะให้ เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการอนุรักษ์ และพัฒนาสภาพแวดล้อมไปโดยไม่ รู้ตัว ซึ่งจะต้องรับผิดชอบ ต่อคนในสถานศึกษาแล้วยังต้องส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคคลและ สภาพแวดล้อมนอกสถานศึกษา ด้วย (นพพงษ์ บุญจิราดุล, 2534) ได้กล่าวเกี่ยวกับนักบริหารไว้ว่า นักบริหาร ที่ดีควรศึกษาให้ ทราบและสร้างสภาพแวดล้อมภายใน ให้อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานของบุคคลใน หน่วยงานให้ เกิดผลดีต่องานขององค์กรให้มากที่สุด

สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาที่จะทำให้ ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้เปรียบเสมือนครูคนหนึ่งที่สามารถให้การศึกษา อบรม และกล่อมเกล่า จิตใจของคนได้เพราะคนที่อยู่ในสภาพสังคมที่ดีจะซึมซับลักษณะที่ดีติดตัวไป โดยไม่รู้ตัว ดังนั้นกระบวนการ และวิธีการดำรงรักษาสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องการมีส่วนร่วมในการรักษา สภาพแวดล้อมควมมีระเบียบวินัย ความสวยงาม และความสมดุลทางธรรมชาติในสถานศึกษา นอกจากจะสามารถให้ความรู้ความคิดแก่คนที่อยู่ ในสถานศึกษาแล้วยังสามารถส่งเสริมให้คนรู้ สึกกระตือรือร้น ใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักวิธีการดำรงชีวิต และมี ปฏิสัมพันธ์ต่อสภาพแวดล้อม อย่างถูกต้องด้วย และสภาพแวดล้อมที่ดีกลายเป็นสถานที่ที่มีค่าของชุมชน ส่งผลให้ทุกคนเกิดความภาคภูมิใจ เพิ่ม ความสนใจในการศึกษา และการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา มากขึ้นมี สถานศึกษาเป็นจำนวนมาก เป็นที่ยอมรับในฐานะหน่วยนำสังคมในชุมชน สามารถ เป็นแกนนำในการ พัฒนาและเป็นกำลังหลักของชุมชนด้านต่างๆ ตามไปด้วย เช่น การอนุรักษ์และพัฒนา สภาพแวดล้อม ของชุมชนซึ่งเท่ากับ การยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิต และการยกระดับจิตใจของคนทั้ง ชุมชนให้ พัฒนาไปพร้อมกัน จึงกล่าวได้ว่าการพัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ ผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชนด้วย (นรา สมประสงค์ และเสรี ลาซโรจน์, 2546)

ดังนั้น การจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ที่จะทำให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ แนวคิดของสุนทรียา บุญตา และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2564 : 171) กล่าวถึงผู้บริหารว่ามีบทบาท หน้าที่สำคัญที่จะบริหารจัดการสถานศึกษาให้ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้สร้างบรรยากาศ การเรียนรู้ที่ดีให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เพราะสภาพแวดล้อมที่ดีจะสามารถทำให้ผู้เรียน เรียนรู้ได้ อย่างดี มีพัฒนาการในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมซึ่งถือว่าการจัดสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อ การเรียนรู้ของผู้เรียน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของอภิบาล สุวรรณโคตร และสมหญิง จันทฤทธิ์ (2563 : 76) ที่ได้กล่าวถึงการบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องหมั่นในการบริหารจัดการโดยใช้หลักการบริหารด้วยวงจรคุณภาพ PDCA ให้มีความสอดคล้องกับ หลักเกณฑ์ในการประกันคุณภาพภายในให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการดำเนินการทุกขั้นตอน ทั้งด้านการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เป็นอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมทางวิชาการ ในการจัดบรรยากาศการเรียนการสอนและการส่งเสริมวิชาการที่จะทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้หลักการ มีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานทุกขั้นตอนของการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา

ในส่วนของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาโรงเรียนบ้านป่าเหมือด (เสริมเกียรติวัฒนราชานุบำรุง) นั้น มีการจัดการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน รวมไปถึงกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มักจะถูกกำหนดตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการอยู่แล้ว อาจจะมีการปรับหรือพลิกแพลงให้เหมาะกับนักเรียนและท้องถิ่นที่แตกต่างกันไปแต่หากจะทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีต่อสิ่งแวดล้อม สถานศึกษาจำเป็นต้องมีการสอดแทรกเรื่องสิ่งแวดล้อมเข้าสู่กระบวนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนตลอดไปถึงกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และเมื่อนักเรียนได้ผ่านกระบวนการเหล่านี้แล้ว จะได้แนวคิดรวบยอดเรื่องสิ่งแวดล้อมได้อย่างครบถ้วนชัดเจน และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางบวกมากขึ้นโดยผู้ที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดีก็คือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกำลังสำคัญในแต่ละสถานศึกษานั้นสอดคล้องกับแนวคิดของ อรพันธ์ ประสิทธิ์รัตน์ (2563) ที่กล่าวถึงการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนมีดังนี้สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน ได้แก่ ห้องเรียน และอุปกรณ์การเรียนต่าง ๆ แสงสว่าง สี เสียง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน ได้แก่ แหล่งความรู้ต่าง ๆ เช่น แหล่งวิทยบริการ ห้องปฏิบัติการ ห้องทดลอง โรงฝึกงาน ห้องสมุดศูนย์วัฒนธรรมต่าง ๆ สภาพแวดล้อมทางด้านจิตภาพ ได้แก่สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อความรู้สึกจิตใจ เจตคติของนักเรียนที่มีต่อการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน การสร้างแรงจูงใจ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

จากประเด็นปัญหาและความสำคัญดังกล่าวจึงนำไปสู่ความสนใจที่จะศึกษาถึงแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านป่าเหมือด (เสริมเกียรติวัฒน

ราษฎร์บำรุง) อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย เพื่อเป็นแนวทางให้สถานศึกษาดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมและบริการต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียน นักศึกษาภายในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และนำไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาตลอดจนเสริมสร้างศักยภาพในการบริหารงานสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาซึ่งจะส่งผลต่อการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและสามารถแข่งขันได้ทุกสถานการณ์ในยุคปัจจุบันต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านป่าเหมือด (เสริมเกียรติคุณราษฎร์บำรุง) อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการบริหารสภาพแวดล้อมทางการศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านป่าเหมือด (เสริมเกียรติคุณราษฎร์บำรุง) อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

ระเบียบวิธีวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านป่าเหมือด (เสริมเกียรติคุณราษฎร์บำรุง) อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ในการศึกษาครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู โรงเรียนบ้านป่าเหมือด(เสริมเกียรติคุณราษฎร์บำรุง) อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 42 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 1 ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านป่าเหมือด (เสริมเกียรติคุณราษฎร์บำรุง) อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	แบบสอบถาม	นำแบบสอบถามไป	วิเคราะห์ข้อมูลค่า
2. ครู		สอบถามกลุ่ม	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
3. บุคลากรทางการศึกษา		ตัวอย่างโดยผ่านโปรแกรม Google Forms	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) (โดยใช้โปรแกรม Excel)

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการบริหารสภาพแวดล้อมทางการศึกษา
ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่ายาง อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 1 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปสาระสำคัญ

ตาราง 2 ศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการบริหารสภาพแวดล้อมทางการศึกษา

แหล่งข้อมูลและผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง	นำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปสาระสำคัญ

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านป่าเหมือด (เสริมเกียรติคุณราชบุรุษบำรุง) อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา มีความรู้ความสามารถที่เชี่ยวชาญทางการบริหารการจัดสภาพแวดล้อม ที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปสาระสำคัญ

ตาราง 3 ศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน

แหล่งข้อมูลและผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล
1. ผู้บริหารการศึกษา	แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง	นำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปสาระสำคัญ
2. ศึกษานิเทศก์			
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายโรงเรียน			

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านป่าเหมือด (เสริมเกียรติคุณราชบุรุษบำรุง) อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

ตาราง 4 ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านป่าเหมือด (เสริมเกียรติคุณราชบุรุษบำรุง) อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

รายการ	สภาพที่พึงประสงค์		ระดับสภาพที่พึงประสงค์
	$\bar{X}$	S.D.	
1.ด้านกายภาพ	4.62	0.49	มากที่สุด
2.การบริหารจัดการ	4.63	0.48	มากที่สุด
3.ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.66	0.48	มากที่สุด
4.ด้านปฏิสัมพันธ์ของบุคคล	4.62	0.48	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.63	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับสภาพที่พึงประสงค์แนวทางการบริหารการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการในแต่ละองค์ประกอบตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.48) ด้านบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.63$, S.D.=0.48) ด้านกายภาพ ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.49) และด้านปฏิสัมพันธ์บุคคล ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.48)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษารูปแบบที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการบริหารสภาพแวดล้อมทางการศึกษา

ผลศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารสภาพแวดล้อมทางการศึกษามีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เกี่ยวกับการบริหารการจัดสภาพแวดล้อม

ประเด็นที่ 1 ด้านปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของสถานศึกษาของท่านมีปัจจัยสำคัญใดที่มีผลต่อการบริหารการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อนำไปสู่วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการในสถานศึกษา โดยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

มีความเข้าใจในหลักสูตรมีทักษะทางด้านการวิเคราะห์ปัญหาและการแก้ปัญหาจริยธรรม โปร่งใส มีความน่าเชื่อถือ

2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยด้านคุณลักษณะของครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาของผู้เรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในส่วนนี้สามารถแบ่งออกเป็นหลายด้าน เช่น ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีเทคนิคการสอนที่หลากหลายใส่ใจและสนับสนุนความต้องการพิเศษของผู้เรียน สร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน

ประเด็นที่ 2 ด้านกระบวนการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน

สถานศึกษามีกระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมตามกระบวนการบริหารหลักสูตร POLC เพื่อนำไปสู่วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ดังนี้

1. การวางแผนการจัดสภาพแวดล้อม (Plan : P) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการประชุมเพื่อสอบถามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาสภาพแวดล้อม วางแผนกิจกรรมและโครงการที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อม การปรับปรุงพื้นที่สีเขียว การจัดหาสื่อการสอน อุปกรณ์ประกอบการสอนที่ทันสมัย จัดเตรียมโต๊ะ เก้าอี้ ให้เพียงพอต่อผู้เรียน จัดทำแผนที่มีรายละเอียด ทรัพยากร งบประมาณ และกรอบเวลา

2. การจัดองค์การการพัฒนาสภาพแวดล้อม (Organizing : O) แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของครูและบุคลากรในแต่ละด้าน จัดตั้งคณะทำงานที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้าน จัดหาและกระจายทรัพยากร งบประมาณ อุปกรณ์การสอน และพื้นที่เรียนรู้ ให้เหมาะสมกับความต้องการ

3. การนำการจัดสภาพแวดล้อม (Leading : L) ใช้การยกย่องและให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่นในการพัฒนาสภาพแวดล้อม สื่อสารเป้าหมายและแผนงานอย่างชัดเจนให้กับครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและให้คำปรึกษาและสนับสนุนทีมงานในกระบวนการดำเนินงานในครั้งต่อไป

4. การควบคุมการพัฒนาสภาพแวดล้อม (Controlling : C) มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงาน ใช้การตรวจสอบทั้งภายในและภายนอก เช่น การตรวจสอบห้องเรียน การตรวจสอบสื่อการสอน เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขและสรุปผลการดำเนินงานให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้รับทราบ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านป่าเหมือด(เสริมเกียรติวชิรราษฎร์บำรุง) อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

ผลการศึกษาแนวทางในการบริหารที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษา พบว่า องค์ประกอบของแนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมมีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวทางการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ประกอบด้วย

1.1 ด้านกายภาพ มีแนวทางการบริหารจัดการ ดังนี้ ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุเป็นรูปธรรมให้มี ความเหมาะสมกับกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา

1.2 ด้านการบริหารจัดการ มีแนวทางการบริหารจัดการ ดังนี้ ควรมีการจัดสิ่งต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างสร้างสรรค์และวางแผนพัฒนางานที่เกิดจาก การร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการบริหารและตัดสินใจ

1.3 ด้านการจัดการเรียนการสอน มีแนวทางการบริหารจัดการ ดังนี้ ควรมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ได้ลงมือปฏิบัติจริง เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้เต็ม ศักยภาพ ผู้เรียนสืบค้นข้อมูลได้อย่างกว้างขวาง โดยมีครูผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก ให้โดยใช้หลักคุณธรรมนำความรู้ให้เกิดกับผู้เรียนอย่างแท้จริง

1.4 ด้านปฏิสัมพันธ์ของบุคคล มีแนวทางการบริหารจัดการ ดังนี้ ควรมีการแสดงออกของบุคคล ที่มีผลหรือ มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันได้ทั้งทางบวกหรือทางลบ อันจะนำมาซึ่งการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับ คนอื่น ซึ่งได้แก่ การติดต่อสื่อสารกัน การร่วมมือกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และ การยอมรับซึ่งกันและกัน รวมถึงการแก้ปัญหาและสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้

2. แนวทางการบริหารตามกระบวนการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ประกอบด้วย

2.1 การวางแผน (Planning) มีแนวทางการบริหารจัดการ ดังนี้ ควรมีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือตั้งเป้าหมาย กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดกลยุทธ์และขั้นตอนวิธีการ กำหนดกิจกรรม ตลอดจนภารกิจต่าง ๆ กำหนดหรือมอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบ ที่ต้องปฏิบัติเอาไว้ในแต่ละช่วงเวลา มีการประชุมชี้แจงเพื่อให้เป็นแนวทางตลอดจนทิศทางการปฏิบัติงานและขั้นตอนที่จะทำให้บรรลุผลในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียน

2.2 การจัดองค์การ (Organizing) มีแนวทางการบริหารจัดการ ดังนี้ ควรมีการจัดโครงสร้างการบริหารโรงเรียนตามภารกิจการบริหารงาน มีการจัดทำมาตรฐานและรายละเอียดการปฏิบัติงาน และมีการจัดระบบทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กร การกำหนดโครงสร้างตำแหน่ง กำหนดบทบาท ภาระหน้าที่ และ ความรับผิดชอบในกิจกรรม การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน และการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกันและมีความร่วมมือกันในการทำงานในการพัฒนาคุณภาพ อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 การนำ (Leading) มีแนวทางการบริหารจัดการ ดังนี้ ควรมีกระบวนการในการดำเนินการของผู้บริหารหรือผู้นำเกี่ยวกับการวินิจฉัยสั่งการ รวมทั้งการนิเทศงานและให้คำแนะนำ การกระตุ้นส่งเสริม การสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การมีภาวะผู้นำ และการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานเพื่อความสำเร็จของงานในองค์กร

2.4 การควบคุม (Controlling) มีแนวทางการบริหารจัดการ ดังนี้ ควรมีการกำกับติดตาม การควบคุมคุณภาพ ตลอดจนการทำงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ ตลอดจนการติดตามการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่วางไว้ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ รวมถึงการจัดการกับปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผล

กระทบกับการทำงานน้อยที่สุด การปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติงาน และการรายงาน ในการดำเนินงานให้ได้มาตรฐานตามนโยบายการบริหารคุณภาพโรงเรียน

อภิปรายผล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านป่าเหมือด (เสริมเกียรติวณิชราษฎร์บำรุง) อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

จากผลการศึกษาสภาพอันพึงประสงค์ของการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมของโรงเรียนบ้านป่าเหมือด พบว่า ระดับสภาพที่พึงประสงค์แนวทางการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาโดยการใช้กระบวนการในแต่ละองค์ประกอบตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านบริหารจัดการ ด้านกายภาพ และด้านปฏิสัมพันธ์บุคคล อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนให้ความสำคัญกับทุกมิติของการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยมีการวางแผนและดำเนินการที่ครอบคลุม แต่ความสำคัญที่แตกต่างกันอาจขึ้นอยู่กับลำดับความสำคัญของผลกระทบต่อเป้าหมายหลักของโรงเรียน เช่น การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นเป้าหมายสำคัญที่สุด จึงทำให้ด้านการจัดการเรียนการสอนได้รับการจัดลำดับความสำคัญสูงสุด ดังที่ ปวีณา โกควนิช (2559) กล่าวว่า การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาควรให้ความสำคัญทั้งในมิติของ กายภาพ (สิ่งที่จับต้องได้) และ สังคม (ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล) เพราะทั้งสองส่วนนี้มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาของผู้เรียนอย่างสมดุลและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ วารุณี ยะวะหาบ (2564) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารสภาพแวดล้อมเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) การบริหารสภาพแวดล้อมเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดพัทลุง ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดตามลำดับ คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านปฏิสัมพันธ์ของบุคคล ด้านความปลอดภัย และด้านการเรียนการสอน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านภูมิทัศน์ (2) แนวทางการพัฒนาการบริหารสภาพแวดล้อมเพื่อการจัดการ เรียนรู้ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาควร (1) จัดวางแผนผังแม่บทที่ตั้งอาคาร รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ให้เหมาะสม เพียงพอ มีสภาพความพร้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน และควรแต่งตั้งเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ ดูแลอย่างชัดเจน (2) กำหนดอาณาเขตสถานศึกษาให้ชัดเจน จัดปรับปรุงภูมิทัศน์ ให้ร่มรื่น สวยงาม มีสถานที่ พักผ่อน มีแหล่งเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ และมีการดูแลบำรุงรักษาอย่างสม่ำเสมอ (3) กำหนดมาตรการและแนว ปฏิบัติเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัย หมั่นตรวจสอบสภาพอาคาร วัสดุ อุปกรณ์ให้พร้อมต่อการใช้งาน ให้ ความรู้ แนวทางป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น (4) สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรระหว่างสมาชิกทุกคน ให้ขวัญ กำลังใจต่อกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม (5) เน้นให้ครูและผู้เรียนจัดแหล่ง เรียนรู้ ประเมินผลการใช้ประโยชน์จากสถานที่ต่างๆให้เกิดความคุ้มค่าและได้ประโยชน์สูงสุด จัดหลักสูตรที่ เหมาะสมกับชุมชนและผู้เรียน เน้นกิจกรรมเสริมความรู้และทักษะตามความ

ถนัดของผู้เรียน และ (6) วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ กำหนดกฎระเบียบ หน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน ติดตามและประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และจัดสรรงบประมาณพัฒนาครูและคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและเพียงพอ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการบริหารสภาพแวดล้อมทางการศึกษา

จากผลการศึกษาพบว่า แนวทางการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญสองด้าน ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหารและครู บุคลากรที่มีความสามารถในการบริหารและปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ รวมถึงการใช้กระบวนการบริหารตามหลัก POLC 1.การวางแผนการจัดสภาพแวดล้อม (Plan : P) พบว่าได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษา ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาสภาพแวดล้อม วางแผนกิจกรรมและโครงการที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อม การปรับปรุงพื้นที่สีเขียว การจัดหาสื่อการสอนที่ทันสมัย จัดทำแผนที่มีรายละเอียด ทรัพยากรงบประมาณ และกรอบเวลา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คุณลักษณะของครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาของผู้เรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในส่วนนี้สามารถแบ่งออกเป็นหลายด้าน ดังที่ เมวิกา แยม์อิม (2565) ได้เสนอว่าครูควรมีคุณลักษณะด้านวิญญาณ ความเป็นครู มีคุณธรรมจริยธรรม ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของรณดพัชร กิจวงศ์กร (2557) เรื่อง "การศึกษาผลการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบางจาก (โกลประเสริฐอุทิศ) กรุงเทพมหานคร" พบว่า การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นมิตรและอบอุ่นช่วยให้นักเรียนรู้สึกผ่อนคลาย ส่งผลดีต่อการพัฒนาทักษะชีวิต เช่น การคิดวิเคราะห์ การจัดการอารมณ์ และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านป่าเหมือด (เสริมเกียรติคุณราชบุรุษ) อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

จากผลการศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านป่าเหมือด พบว่าแนวทางที่มีประสิทธิภาพต้องครอบคลุมทั้ง ด้านกายภาพ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านปฏิสัมพันธ์ของบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแนวทางการบริหารจัดการตามกระบวนการ POLC ควรมีการวางแผน โดยกำหนดเป้าหมายและแผนพัฒนาโรงเรียนให้ชัดเจน การจัดองค์การต้องกำหนดโครงสร้างงานที่เหมาะสมและจัดสรรบุคลากรให้ตรงกับหน้าที่ การนำ ต้องอาศัยภาวะผู้นำที่ดี การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน การควบคุม ต้องมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ดังที่ เกศรา อะสะนิธิ (2561) เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย โรงเรียนแม่แอ่ววิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ

การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยควรดำเนินการภายใต้กรอบแนวคิดที่ครอบคลุมทั้งด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ ผลผลิต แผนงาน และโครงการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งกนก กิณเรศ (2565) การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร 1. องค์ประกอบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้แก่ 1) ด้านกายภาพ 2) ด้านการจัด การเรียนการสอน 3) ด้านการบริหารจัดการ และ 4) ด้านปฏิสัมพันธ์ของบุคคล 2. รูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา 2) องค์ประกอบการบริหาร จัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา 3) กระบวนการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมใน สถานศึกษา และ 4) ผลของการบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา 3. รูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน มีความเหมาะสมอยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผล ต่อการบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา องค์ประกอบและกระบวนการบริหาร จัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา และ ผลของการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมใน สถานศึกษา ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านป่าเหมือด (เสริมเกียรติคุณราชบุรุษบำรุง) พบว่าโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับ มากที่สุด ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยด้านที่ได้รับการประเมินสูงสุดคือ การจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือ การบริหารจัดการ ด้านกายภาพ และด้านปฏิสัมพันธ์ของบุคคล ดังนั้น ควรนำผลการวิจัยไปใช้โดยการกำหนดแนวทางพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน โดยเน้นการพัฒนาในด้านที่สำคัญและส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน

2. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับ วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการบริหารสภาพแวดล้อมทางการศึกษา พบว่า การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหารและบุคลากร โดยเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารตามกระบวนการบริหารจัดการตามหลัก POLC (Planning, Organizing, Leading, Controlling) และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในโรงเรียน ดังนั้น ควรนำผลการวิจัยไปใช้โดยการประยุกต์แนวทางวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ Best Practice มาพัฒนาการบริหาร สภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนา สภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3. จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน มุ่งเน้นไปที่ การจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และปฏิสัมพันธ์

ของบุคคล โดยมีเป้าหมายหลักในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้น ควรนำผลการวิจัยไปใช้โดยดำเนินการพัฒนาการเรียนการสอนเป็นลำดับแรก ตามด้วยการปรับปรุงระบบบริหารจัดการ พัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ของบุคคล การดำเนินการควรมีการวางแผนและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้โรงเรียนสามารถพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1.จากผลการวิจัยเกี่ยวกับ สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อพัฒนาการจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านป่าเหมือด พบว่าโรงเรียนมีแนวทางการบริหารที่ครอบคลุมทุกด้าน และได้รับการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อให้การวิจัยในอนาคตสามารถขยายขอบเขตและสร้างองค์ความรู้ที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสภาพแวดล้อมกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การเปรียบเทียบแนวทางบริหารกับโรงเรียนอื่น การวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา และการติดตามผลในระยะยาว การใช้แนวทางวิจัยที่ครอบคลุมและหลากหลายจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้พัฒนาการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในอนาคต

2.จากผลการศึกษาพบว่า วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการบริหารการจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ประกอบด้วย การวางแผนที่เป็นระบบ การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารเชิงมีส่วนร่วม และการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การวิจัยในครั้งต่อไปสามารถขยายผลและสร้างองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ได้อย่างกว้างขวาง ดังนั้นจึงควรมีการศึกษา แนวทางวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ Best Practice ในบริบทที่หลากหลาย ศึกษาผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จและอุปสรรค พัฒนาเครื่องมือที่สามารถนำไปใช้ได้จริง และศึกษาการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมของโรงเรียน การขยายขอบเขตการศึกษาในด้านเหล่านี้จะช่วยให้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศสามารถถูกนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3.จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาการจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน ควรครอบคลุม 4 ด้านหลัก ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และปฏิสัมพันธ์ของบุคคล เพื่อให้การวิจัยในครั้งต่อไปสามารถขยายองค์ความรู้และนำไปใช้ประโยชน์ได้กว้างขึ้น ดังนั้นจึงควรมีการศึกษา ความเชื่อมโยงของแนวทางบริหารสภาพแวดล้อมกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ศึกษาแนวทางบริหารที่เหมาะสมกับโรงเรียนในบริบทที่แตกต่างกัน วิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จและอุปสรรคของการบริหาร ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน และศึกษาการใช้เทคโนโลยีในการบริหารสภาพแวดล้อมของโรงเรียน การขยายขอบเขตการศึกษาในด้านเหล่านี้จะช่วยให้แนวทางการบริหารสามารถนำไปปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

แนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาการจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านป่าเหมือด(เสริมเกียรติวณิชราษฎร์บำรุง) ต้องอาศัยแนวคิดที่ครอบคลุมทุกมิติของการบริหาร ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านปฏิสัมพันธ์ของบุคคล ซึ่งแตกต่างจากแนวทางเดิมที่มุ่งเน้นการบริหารเชิงโครงสร้างเป็นหลัก ดังนั้นสถานศึกษาต้องใช้แนวทางองค์รวม ประยุกต์ใช้หลัก POLC ให้เกิดประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และพัฒนาสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับแนวคิด Active Learning ซึ่งเป็นแนวทางที่สามารถนำไปใช้ในบริบทของสถานศึกษาเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- กึ่งกนก กิณเรศ. (2565). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เกศรา อะสะนิธิ. (2561). แนวทางการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย โรงเรียนแม่แอบวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. ตีรณสาร.
- นรา สมประสงค์, และ เสรี ลาซโรจน์. (2550). หน่วยที่ 9 การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา. เอกสารการสอนชุด วิชาการจัดการสถานศึกษา. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประวีณา โภควณิช. (2559). แนวทางการจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาเรียนรวมระดับประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เมวิกา แยมยิม. (2565). คุณลักษณะของครูที่เหมาะสมกับการปฏิรูปหลักสูตรการผลิตครูในศตวรรษที่ 21. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.), 4(1), 29–44.
- รมนต์พัชร กิจวงศกร. (2557). การศึกษาผลการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบางจาก (โกลประเสริฐอุทิศ) กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุนทรียา บุญตา และ ภาวิดา ธาราศรีสุทธ. (2564). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดการสภาพแวดล้อมผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มอำเภอพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(1), 171.

อภิบาล สุวรรณโคตร และ สมหญิง จันทุไทย. (2563). การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
ของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 7(7), 76.
อรพันธ์ ประสิทธิ์รัตน์. (2563). สภาพแวดล้อมการเรียนรู้. ใน *สารานุกรมศึกษาศาสตร์*. คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/etcedumsujournal/article/view/258533>

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

Management of Educational Institutions According to the Principles of Good Governance, 21 educational institutions under the Sisaket Primary Educational Service Area Office 1

พงศ์ปราชญ์ กิ่งสกุล / Pongprach Kingsakul

คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

Faculty of Education, Education Administration Faculty of Education, Sisaket Rajabhat University, Thailand

Corresponding author e-mail: pongprach.king63@sskru.ac.th

(Received: 12 March 2025, Revised: 4 May 2025, Accepted: 5 May 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล และศึกษาแนวทางในการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลดังกล่าว กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารและครูจำนวน 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.939 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า ด้านหลักนิติธรรมควรกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบที่เป็นธรรม ด้านหลักคุณธรรมควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใสควรกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่โปร่งใสในการบริหาร ด้านหลักการมีส่วนร่วมควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ด้านหลักความรับผิดชอบควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่าควรใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา; หลักธรรมาภิบาล; ศตวรรษที่ 21; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

ABSTRACT

The objective of this research was to study the administration of educational institutions according to the principles of good governance in the 21st century, educational institutions under the Sisaket Primary Educational Service Area Office 1, to compare the administration of educational institutions according to the principles of good governance, and to study guidelines for administration of educational institutions according to the principles of good governance. The sample group was 331 administrators and teachers. The reliability of the questionnaire was 0.939 and the structured interview form was used. The statistics used were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, t-test, One-way analysis of variance and paired comparison using Least Significant Difference (LSD) method. The research results were found that 1) Educational institution administration according to the principles of good governance in the 21st century, educational institutions under the Sisaket Primary Educational Service Area Office 1. Overall and in each aspect were at a high level. 2) Comparison of educational institution administration according to the principles of good governance classified by position, work experience and overall size of the educational institution and each side found that there was a significant difference at the 0.05 level and 3) Administrative guidelines for educational institution principles according to good governance indicated that the rule of law, policies, rules, and regulations should be set fairly. In terms of moral principles, an organizational culture that adheres to morality should be created. In terms of transparency, transparent policies and practices should be established in management: The principle of participation should promote the participation of teachers, students, parents, and the community. The principle of responsibility should be to act as an example of responsibility. The principle of value for money should be to use resources efficiently.

Keywords: educational institution administration; Principles of good governance; 21st century; Sisaket Primary Educational Service Area Office 1.

บทนำ

ความเจริญก้าวหน้าในยุคโลกาภิวัตน์ทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงในเกือบทุกด้าน ทำให้ในแต่ละประเทศต้องมีการเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เครื่องมือเพื่อความอยู่รอด คือการปรับตัว หรือการปฏิรูปจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8

(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2540) ทำให้เกิดการปฏิรูปทางสังคม หนึ่งในนั้นว่าด้วยเรื่องการศึกษา เนื่องจากในช่วงเวลานั้นประเทศไทยยังอยู่ห่างไกลจากการพัฒนาคุณภาพของคนให้เต็มตามศักยภาพของความเป็นมนุษย์ กระบวนการจัดการเรียนรู้อยังไม่ได้สร้างคนให้คิดเป็นทำเป็น และมีคุณธรรมจริยธรรม (ประเวศ วะสี, 2543) การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคมได้เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ตลอดช่วงชีวิตตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตแต่แรกเกิดการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุขรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงรวมเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาว่าประเทศไทยจะต้องเข้าสู่วงจรของกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันสูงพลังอำนาจของชาติจะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยพลังอำนาจของคนที่มีความรู้เท่านั้น การศึกษาจึงมีความสำคัญสูงสุดในการสร้างชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540) ในส่วนของการพัฒนาการศึกษานั้นได้กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ในมาตรา 81 เพื่อตอบสนองรัฐธรรมนูญดังกล่าว ทำให้รัฐบาลต้องร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งในหมวด 4 มาตรา 22 แนวการจัดการศึกษาโดยให้ยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพของความเป็นมนุษย์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) เพราะคนที่ได้รับการศึกษาจะเป็นกำลังสำคัญในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาสังคมเศรษฐกิจและการเมืองให้รุดหน้า ส่งผลให้ประเทศชาติก้าวสู่ความมั่นคงต่อไป เริ่มตั้งแต่การให้การศึกษา เพื่อให้ศักยภาพที่มีอยู่ในคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่โดยมีสถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษา (สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์, 2543)

ดังนั้น เพื่อให้การศึกษามีความเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา และความคาดหวังของสังคมได้อย่างมีคุณภาพ สถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาที่ทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ เป็นสถาบันทางสังคมที่จัดตั้งขึ้นเพื่อถ่ายทอดความรู้ วัฒนธรรม และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีพของสมาชิกในสังคมให้สามารถติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและปฏิบัติตนให้มีคุณค่าแก่สังคม ช่วยอบรมสั่งสอนให้สมาชิกในสังคมได้พัฒนาบุคลิกภาพ มีกิริยามารยาท จริยธรรม คุณธรรม เคารพในสิทธิของผู้อื่น รู้จักปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเอง อีกทั้งยังส่งเสริมหน้าที่การงานให้แก่บุคคลได้เรียนรู้ในอาชีพที่เหมาะสมซึ่งจะนำไปสู่การเลื่อนขั้นทางสังคม การที่สมาชิกในสังคมจะเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพต่อส่วนรวม ได้รับตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นมีเกียรติและได้รับการยกย่องขึ้นอยู่กับการเอาใจใส่อย่างจริงจังของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบ ควบคุม กำกับดูแลการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุจุดมุ่งหมาย ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนต้องปฏิบัติงานใกล้ชิดกับครูผู้สอนและนักเรียนมากที่สุด คุณภาพของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการ

เรียนของนักเรียนขึ้นอยู่กับพฤติกรรมและความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ (ปรัชญา เวสารัชช, 2554)

ผู้บริหารนับว่าเป็นบุคคลสำคัญที่สุดภายในองค์กร เพราะเป็นผู้บังคับบัญชาซึ่งมีหน้าที่ควบคุม ดูแล การดำเนินงานให้เป็นไปด้วยความราบรื่นและสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ผู้บริหารหรือผู้นำไม่ว่าจะเป็น หน่วยงานขนาดเล็กหรือหน่วยงานขนาดใหญ่ หน่วยงานราชการหรือเอกชนก็ตาม ย่อมมีบทบาทต่อผลสำเร็จ หรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีคุณภาพในทุกด้านทั้งด้านวิชาการและ คุณธรรม (ธีระ รุญเจริญ, 2548) โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียน จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและพยายามทำตนให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธา ของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจในหลักการบริหารงานรวมทั้ง ประสบการณ์และทักษะการบริหารงานโดยนำบุคคลในองค์กรให้มีความตั้งใจในการทำงานให้ ประสบความสำเร็จ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมกันตัดสินใจ ซึ่งต้องประยุกต์ใช้หลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีมาบูรณาการในการบริหารและ จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคล หลักการดังกล่าว ได้แก่ หลักนิติธรรม (Rule of Law) หลักคุณธรรม (Ethics) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) ความรับผิดชอบ (Accountability) หลักความคุ้มค่า (Value for Money) หลักความเสมอภาค (Equity) ซึ่งมีเป้าหมายในการทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข (อริย์ธัช แก้วเกาะ สะบ้า, 2548)

สำหรับปัญหาในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษานั้น (สุพรรณา พวงทอง , 2554) ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่าปัญหาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1) ด้านหลักนิติธรรม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ยังขาดการให้ความสำคัญ กับการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่บุคลากรทุกคนให้การยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ และผู้บริหารสถานศึกษา กำกับ ดูแล ตักเตือน หรือลงโทษ บุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ข้อตกลงของสถานศึกษาอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม 2) ด้านหลักคุณธรรม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษายังขาดการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักศีลธรรม จรรยา ปลูกฝังให้บุคลากรมีความรักสามัคคีกันอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข 3) ด้านหลักความโปร่งใส พบว่าผู้บริหารสถานศึกษายังขาดการจัดให้มีการปรับปรุง ข้อมูลสารสนเทศให้มีความถูกต้องเป็นปัจจุบันตรงกับความเป็นจริง และพร้อมที่จะเปิดเผยแก่บุคลากรทั่วไป 4) ด้านหลักการมีส่วนร่วม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษายังขาดการจัด ช่องทางการ สื่อสารเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 5) ด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษายังขาดการสร้างจิตสำนึกและส่งเสริมให้ชุมชนเกิดสำนึก รักและเป็นเจ้าของสถานศึกษา 6) ด้านหลักความคุ้มค่า พบว่าผู้บริหารสถาน ศึกษาขาดการกำหนด

มาตรการประหยัดทรัพยากรของสถานศึกษา ประหยัดเวลา และบรรลุ วัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ได้ส่งเสริมให้สถานศึกษาเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ในการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งโยกย้าย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ยึดถือระบบคุณธรรม และความโปร่งใส จัดซื้อจัดจ้างวัสดุ ครุภัณฑ์ อาหารกลางวัน อย่างมีคุณภาพและถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาใหม่มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ลดความซ้ำซ้อนของระบบงานและการจัดเก็บข้อมูล ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สนับสนุน ทรัพยากร กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การบริหารจัดการศึกษาจากภาคส่วนต่าง ๆ แต่ในปัจจุบันพบว่ายังมีข้อร้องเรียนกล่าวหาความไม่โปร่งใสในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในบางโรงเรียน การปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบหลายประการของผู้บริหาร เช่น การเลือกปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างไม่เป็นธรรม การใช้จ่ายเงินของสถานศึกษาอย่างไม่ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ การประพฤติตนไม่เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา และมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอื่นๆ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงกับประสิทธิภาพการบริหารภายในสถานศึกษาตามภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติงานของตัวผู้บริหาร ทำให้การบริหารสถานศึกษานั้นไม่ประสบความสำเร็จ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1, 2564)

จากเหตุผลดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพและแนวทางในการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ว่ามีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานมากน้อยเพียงใด เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2564 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 276 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,993 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 2,269 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง Krejcie & Morgan (กิตติพงษ์ ลือนาม, 2561) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 331 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 41 คน เป็นครู 290 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และกำหนดให้สถานศึกษาเป็นหน่วยสุ่มกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 155 โรงเรียน

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นผู้บริหารในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ที่ได้รับรางวัลโรงเรียนสุจริต และโรงเรียนคุณธรรม (สพฐ.) ระดับ 2 ดาว ตั้งแต่ปี พ.ศ.2560 – พ.ศ. 2564 จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. แบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือเชิงปริมาณ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีจากตำรา เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือ คือแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) ตามกรอบแนวคิดให้ตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยคำนึงถึงการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ทั้ง 6 หลัก ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า

3. นำร่างเครื่องมือทั้งแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ที่สร้างขึ้นเสนอต่อประธานและคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับคำถามเบื้องต้นและปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะ

4. นำเครื่องมือทั้งแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของสร้างขึ้น
เสนอต่อประธานและคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อ
พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of
Item Objective Congruence: IOC) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป และแก้ไข
ปรับปรุงข้อคำถามตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00

6. นำเครื่องมือทั้งแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 35 คน ซึ่งมีบริบทใกล้เคียงกัน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น
(Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (บุญเรียง ขจรศิลป์,
2547) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.939

7. พิมพ์เครื่องมือทั้งแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล
จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาต่อไป

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือเชิงคุณภาพ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีจากตำรา เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาตามหลัก
ธรรมาภิบาลในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

2. ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการการบริหารสถานศึกษาตามหลัก ธรรมาภิบาล
ในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ทั้ง 6 หลัก
ประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความ
รับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า

3. นำร่างแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่อประธานและคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อ
พิจารณาความเหมาะสมกับประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

4. นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะเสนอต่อประธานและคณะกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
(Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ ร่วมให้ความเห็น ตรวจสอบแก้ไข และปรับปรุงแบบ
สัมภาษณ์ให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น เพื่อให้แบบสัมภาษณ์สามารถสื่อความหมายได้อย่างชัดเจน และได้ข้อมูลที่
ตรงประเด็นตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

5. นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์
(Index of Item Objective Congruence: IOC) และคัดเลือกข้อสัมภาษณ์ที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป
พบว่าแบบสัมภาษณ์ทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.60 ขึ้นไปทุกข้อและแก้ไขปรับปรุงข้อสัมภาษณ์
ตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ

6. นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 5 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เพื่อทำหนังสือไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลของโรงเรียนในสังกัดซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์
2. ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ พร้อมแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ไปโรงเรียนที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและติดตามแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และใช้การตอบแบบสอบถามแบบฟอร์มออนไลน์ (Google Form) เผยแพร่ผ่านข่าวประชาสัมพันธ์ของเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 รวมทั้งส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์โดยผู้วิจัยได้ส่งของที่เจ้าหน้าที่ของปิดแสดมปีให้ส่งกลับมายังผู้วิจัย
4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

1. ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. การเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test Independent Sample)
4. การเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis) กรณีพบความแตกต่างผู้วิจัยจะทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 สรุปเป็นภาพรวมจากผู้บริหารทั้ง 5 โรงเรียนตามประเด็นเนื้อหาแล้วนำเสนอเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 สรุปได้ ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านหลักความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านหลักคุณธรรม และ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

2.1 การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักการมีส่วนร่วม ไม่แตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เมื่อจำแนกขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความรับผิดชอบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลัก ธรรมาภิบาลในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ด้านหลักนิติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่ยึดหลักนิติธรรม สร้างกฎระเบียบที่โปร่งใส เป็นธรรม และบังคับใช้กับทุกคนอย่างเท่าเทียมส่งเสริมจริยธรรมและ ธรรมาภิบาลในโรงเรียน จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักนิติธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี (Leading by Example) ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของโรงเรียนและกฎหมายของรัฐ แสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และ

ความรับผิดชอบ ให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นของครู นักเรียน และผู้ปกครอง อีกทั้งยังควรปลูกฝังหลักนิติธรรมผ่านการศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความเข้าใจเรื่องสิทธิ หน้าที่ และความยุติธรรม สร้างระบบร้องเรียนและตรวจสอบที่โปร่งใส ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักนิติธรรม

3.2 ด้านหลักคุณธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรม ส่งเสริมให้ครู นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามหลักคุณธรรม มีการให้รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณแก่บุคคลที่ทำความดี จัดให้มีโครงการต้นแบบคุณธรรมในโรงเรียน จัดทำระบบการบริหารที่โปร่งใสและเป็นธรรม บริหารโรงเรียนด้วยหลักธรรมาภิบาล เปิดเผยข้อมูลให้ตรวจสอบได้ มีระบบร้องเรียนที่เป็นกลาง และป้องกันการกลั่นแกล้ง ส่งเสริมความเสมอภาคในการให้โอกาสทางการศึกษา สนับสนุนกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมของนักเรียน ส่งเสริมโครงการจิตอาสาและการช่วยเหลือสังคม สนับสนุนกิจกรรมที่พัฒนาจิตใจ ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

3.3 ด้านหลักความโปร่งใส ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมความโปร่งใสในโรงเรียน เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์และตรวจสอบได้ โดย กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่โปร่งใสกำหนดนโยบายด้านความโปร่งใสในการบริหารโรงเรียนและสื่อสารให้ทุกฝ่ายรับทราบประกาศแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง การใช้จ่ายงบประมาณ และการบริหารทรัพยากรสร้างระบบบริหารที่เน้นความซื่อสัตย์และสามารถตรวจสอบได้ เปิดเผยข้อมูลให้ตรวจสอบได้ (Open Data & Transparency) เผยแพร่ข้อมูลที่สำคัญ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้ปกครองรับทราบเป็นประจำ ให้ประชาคมโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้งบประมาณและทรัพยากร ปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสส่งเสริมจิตสำนึกความซื่อสัตย์ให้กับบุคลากรและนักเรียนผ่านกิจกรรม จัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและเสริมสร้างจริยธรรม สนับสนุนให้ครูและนักเรียนเป็นผู้นำในการส่งเสริมความโปร่งใสในโรงเรียน

3.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วมผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Participation) เป็นหลักสำคัญของการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน โดย สร้างช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างจัดประชุมสถานักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ ใช้เทคโนโลยี เช่น เว็บไซต์โรงเรียน กลุ่มไลน์ หรือแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาสถานศึกษา และสนับสนุนการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย จัดตั้งคณะกรรมการหรือกลุ่มทำงานที่มีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ครู นักเรียนผู้ปกครอง และชุมชน ส่งเสริมโครงการที่ต้องอาศัยความร่วมมือ เช่น การจัดงานวันสำคัญ กิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม หรือโครงการส่งเสริมสุขภาพ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายนอก เช่น มหาวิทยาลัย หน่วยงานรัฐ หรือภาคเอกชน

3.5 ด้านหลักความรับผิดชอบผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความรับผิดชอบในโรงเรียน โดยเป็นแบบอย่างของความรับผิดชอบปฏิบัติตามกฎระเบียบและแนวปฏิบัติของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด แสดง

ความซื่อสัตย์ โปร่งใส และยอมรับผิดเมื่อเกิดข้อผิดพลาดให้ความสำคัญกับการทำงานที่มีเป้าหมายและวัดผลได้ กำหนดบทบาทและหน้าที่อย่างชัดเจน กำหนดหน้าที่ของครู บุคลากร และนักเรียนให้ชัดเจนเพื่อให้ทุกฝ่ายมีความรับผิดชอบต่อบทบาทของตนมีแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส

3.6 ด้านหลักความคุ้มค่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและลดความสูญเปล่า นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ เช่น ระบบเอกสารออนไลน์แทนกระดาษส่งเสริมการนำวัสดุอุปกรณ์กลับมาใช้ใหม่ (Reuse) และรีไซเคิล (Recycle) สนับสนุนการเรียนรู้ที่คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ พัฒนาหลักสูตรและวิธีการสอนที่ทำให้การเรียนรู้เกิดผลสูงสุด ส่งเสริมวัฒนธรรมการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่าในโรงเรียน ปลุกฝังให้นักเรียนและบุคลากรเห็นความสำคัญของการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพประเมินผลและปรับปรุงการใช้ทรัพยากรอย่างต่อเนื่องมีระบบติดตามและประเมินผลการใช้ทรัพยากรของโรงเรียนเป็นระยะ เปิดรับข้อเสนอแนะจากครู นักเรียน และผู้ปกครองเพื่อปรับปรุงการบริหารให้มีความคุ้มค่ามากขึ้น ใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์มาวิเคราะห์เพื่อตัดสินใจด้านงบประมาณและการจัดสรรทรัพยากรการส่งเสริมหลักความคุ้มค่าจะช่วยให้โรงเรียนสามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความสิ้นเปลืองและสร้างประโยชน์สูงสุดให้กับนักเรียนและบุคลากรทางการศึกษา

การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว เพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของยุคปัจจุบัน การนำหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการจึงเป็นสิ่งสำคัญ หลักธรรมาภิบาลช่วยให้สถานศึกษาดำเนินงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่อภิปราย ดังนี้

1. การศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านหลักการมีส่วนร่วม สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ได้นำนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดมาปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ซึ่งนโยบายจากผู้บริหารศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในและภายนอกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการดำเนินงานของสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทิชา ปุเวสา (2560) ได้ศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาหนองกุ้งศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาหนองกุ้งศรี 1 ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหา

ต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความมีส่วนร่วมด้าน ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักความโปร่งใสตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คำแพง พรหมพุทธา (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ตามความเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักความคุ้มค่า รองลงมา คือ ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักการมีส่วนร่วม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านหลักนิติธรรม

2. การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล ทั้งสองฝ่ายเห็นความสำคัญของหลักการเหล่านี้ในการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพและเป็นธรรม ผู้บริหารมุ่งเน้นที่การกำหนดนโยบายและระบบการบริหารที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ครูมีบทบาทในการนำนโยบายไปปฏิบัติและส่งเสริมคุณธรรมให้แก่นักเรียน หากทุกฝ่ายร่วมมือกันอย่างจริงจัง โรงเรียนจะสามารถพัฒนาไปในทิศทางที่ดี และเป็นต้นแบบของการบริหารที่มีธรรมาภิบาลในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขสันต์ วงชมพู และสำเร็จ ยุธชัย (2560) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่นในภาพรวมพบว่า ผู้บริหารและครูมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คำธณ โชนะโชติ (2560) ได้ศึกษา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามข้อมูลทั่วไป พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งทางการบริหาร ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งชำนาญการ/งาน ของผู้ปฏิบัติงานหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหิดลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านหลักคุณธรรมและด้านหลักการมีส่วนร่วม ไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากประสบการณ์ทำงานมีผลต่อความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้า โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการให้เกิดผลสำเร็จและมีคุณภาพสามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้ ตลอดจนการเข้าใจถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในสถานศึกษา เข้าใจถึงความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรณิภา ไชยศรี (2563) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานนั้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีวัฒน์ อินทรประเสริฐ (2559) ได้ศึกษา การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความรับผิดชอบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนั้นไม่แตกต่างกัน สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากขนาดของสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านบริบท จำนวนนักเรียนและบุคลากรที่น้อยกว่า ทำให้ในการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลดำเนินไปได้ยาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีวัฒน์ อินทรประเสริฐ (2559) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผู้บริหารสถานศึกษา ได้เสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นสำคัญที่เห็นว่าควรนำมาปรับปรุงพัฒนา ดังนี้

3.1 ด้านหลักนิติธรรม ควรกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่ยึดหลักนิติธรรมสร้างกฎระเบียบที่โปร่งใส เป็นธรรม และบังคับใช้กับทุกคนอย่างเท่าเทียมส่งเสริมจริยธรรมและธรรมาภิบาลในโรงเรียน จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักนิติธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัทสรานันท์ โพธิ์กัน (2561) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 3 ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความเข้าใจในการ เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของสังคม และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชันแก้ว พรหมคำ (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย ให้ข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอโดยกำหนดหลักเกณฑ์และการประเมินผลงานทางวิชาการของครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน และสถานศึกษามีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ กฎ ระเบียบข้อบังคับให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครองผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสถานศึกษาได้รับทราบ

3.2 ด้านหลักคุณธรรม ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรม ส่งเสริมให้ครู นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามหลักคุณธรรมการให้รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณแก่บุคคลที่ทำความดี จัดให้มีโครงการ "ต้นแบบคุณธรรม" ในโรงเรียน จัดทำระบบการบริหารที่โปร่งใสและเป็นธรรม บริหารโรงเรียนด้วยหลักธรรมาภิบาล เปิดเผยข้อมูลให้ตรวจสอบได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิวา กมล (2563) ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ให้ข้อเสนอแนะว่าผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคมผู้บริหารยึดมั่นในค่านิยมหลักตามมาตรฐานจริยธรรม มีการดำเนินงานอย่างมีศีลธรรม ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และมาตรฐานจริยธรรม และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาอยู่ร่วมกันได้โดยปราศจากความขัดแย้ง

3.3 ด้านหลักความโปร่งใส ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์และตรวจสอบได้ โดย กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่โปร่งใสกำหนดนโยบายด้านความโปร่งใสในการบริหารโรงเรียนและสื่อสารให้ทุกฝ่ายรับทราบประกาศแนวปฏิบัติที่ชัดเจน จัดทำรายงานผลการดำเนินงานของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้ปกครองรับทราบเป็นประจำ ให้ประชาคมโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้งบประมาณและทรัพยากร ปลุกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสส่งเสริมจิตสำนึกความซื่อสัตย์ให้กับบุคลากรและนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นำชัย รัตวีโชติ (2564) ได้ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนเสนา “เสนาประสิทธิ์” ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนเสนา “เสนาประสิทธิ์” ด้านเปิดเผย/โปร่งใส ดังนี้กระบวนการบริหารในโรงเรียนเสนา “เสนาประสิทธิ์” ยึดถือหลักธรร

มาภิบาลมาเป็นส่วนสำคัญต่อการบริหารราชการจึงส่งผลให้ กระบวนการทำงานยึดหลักความซื่อตรง ซื่อสัตย์ มีการบริหารที่โปร่งใส ตรวจสอบได้และเปิดเผย ข้อมูลข่าวสารของทางสถานศึกษาให้แก่ประชาชนอยู่เสมอทั้ง ด้านช่องทางออนไลน์และเอกสาร การประเมินต่าง ๆ

3.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Participation) เป็นหลักสำคัญของการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน โดย สร้างช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างจัดประชุมสถานักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ ใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วม เช่น เว็บไซต์โรงเรียน กลุ่มไลน์ หรือแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาสถานศึกษา และสนับสนุนการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย จัดตั้งคณะกรรมการหรือกลุ่มทำงานที่มีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ครู นักเรียนผู้ปกครอง และชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณี เสือสมิง (2561) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอรัญรัตน์ จังหวัดปทุมธานี ได้ให้ข้อเสนอแนะการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล คือผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาเครื่องมือการวัดผลให้ได้มาตรฐาน และดำเนินการวัดประเมินผล โดยเน้นการประเมินตามจริงรวมถึงเปิดโอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการรับรู้การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Steven T Bossert (1988) ได้ศึกษาเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารองค์การ ของโรงเรียนในประเทศออสเตรเลีย เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการด้านธรรมาภิบาลในโรงเรียนเอกชนของประเทศออสเตรเลีย เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ มุ่งประเด็นการศึกษาไปที่ความเป็นผู้นำโครงสร้างการบริหาร การใช้วัฒนธรรมต่างๆที่เป็นประโยชน์ในการบริหาร รวมถึงการได้รับผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรูปแบบโครงสร้างการบริหารโรงเรียนของรัฐบาล ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนเอกชน ประมาณ 1 ใน 3 โรงเรียนของรัฐควีนส์แลนด์กำลังได้รับการพัฒนาไปในทางที่ดี แต่โครงสร้างและกระบวนการดำเนินงานในโรงเรียนเอกชนยังไม่เป็นระบบที่สมบูรณ์ ถึงแม้จะมีการใช้หลักการกระจายอำนาจตามแนวคิดของการปกครองแบบรัฐมีโครงสร้างที่ใกล้ชิดกันระหว่างโรงเรียนและผู้บริหาร แต่ยังมีเพียงไม่กี่โรงเรียนที่บริหารด้วยธรรมาภิบาลแบบประชาธิปไตยโดยสมบูรณ์ โรงเรียนส่วนมากสามารถทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งโรงเรียนรัฐบาลจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาด้านนี้เช่นกัน

3.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ ควรส่งเสริมความรับผิดชอบในโรงเรียน ให้มีความสำคัญกับการทำงานที่มีเป้าหมายและวัดผลได้ กำหนดบทบาทและหน้าที่อย่างชัดเจน กำหนดหน้าที่ของครู บุคลากร และนักเรียนให้ชัดเจนเพื่อให้ทุกฝ่ายมีความรับผิดชอบต่อบทบาทของตน มีแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส เป็นแบบอย่างของความรับผิดชอบต่อปฏิบัติตามกฎระเบียบและแนวปฏิบัติของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด แสดงความซื่อสัตย์ โปร่งใส และยอมรับผิดเมื่อเกิดข้อผิดพลาด สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะกาญจน์ กระระออม (2560) ได้ศึกษาการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่าผู้บริหารมีความ

ตระหนักถึงหน้าที่และบทบาทของตน ใส่ใจต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มีความรับผิดชอบ ต่อผลประโยชน์ของผู้เรียน และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Brennan Niamh. (2011) ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการปกครองของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่าในการปกครองโรงเรียนที่ดีนั้นต้องปกครองในหลายมิติ หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ที่ทำงานด้านงบประมาณเป็นสิ่งที่ยากลำบาก โดยงานวิจัยนี้ได้พยายามที่จะให้ความกระจ่างบางประการเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบในการดูแลโรงเรียนว่าความสำเร็จหรือประสิทธิผลของโรงเรียนขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับสมาชิกในโรงเรียน อิทธิพลของฝ่ายบริหารและหัวหน้างานมีความสำคัญต่อระบบความคิด ควรมีการแบ่งอำนาจอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเกิดความคุ้มค่าในการทำงาน

3.6 ด้านหลักความคุ้มค่า ควรใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและลดความสูญเปล่า นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ส่งเสริมวัฒนธรรมการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่าในโรงเรียน ปลุกฝังให้นักเรียนและบุคลากรเห็นความสำคัญของการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมหลักความคุ้มค่าจะช่วยให้โรงเรียนสามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความสิ้นเปลือง และสร้างประโยชน์สูงสุดให้กับนักเรียนและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณณี เสือสมิง (2561) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนอรัญรัตน์ จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมครูมีความเห็นว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้ร่วมกันประหยัดพลังงานเพื่อรักษาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมนอกจากนี้ผู้บริหารใช้งบประมาณมีความคุ้มค่า เมื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณที่ โรงเรียนได้รับและผู้บริหารมีการบริหารจัดการและวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nimota (2019) ศึกษาเรื่องธรรมาภิบาลในระบบการศึกษา และการบริหารจัดการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐควาร่า ประเทศไนจีเรีย จากการศึกษาพบว่า การจัดการทรัพยากร ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมในประเทศไนจีเรีย เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก มีข้อเสนอแนะให้รัฐบาลส่งเสริม และดำเนินการให้มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบ รวมทั้งรับฟังเสียงของประชาชนผ่านการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม นำไปสู่การให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมไนจีเรีย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จากผลการศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักและให้ความสำคัญมากขึ้น โดยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อยกระดับและขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ควรมีนโยบายในการพัฒนา ส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษา โดยการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ด้านการมีส่วนร่วม เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้เพิ่มพูนความรู้และมองเห็นแนวทางพัฒนาตนเอง ในการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศตวรรษที่ 21 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม ดังนั้น ควรศึกษากลยุทธ์หรือรูปแบบการสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

2. ควรศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตพื้นที่อื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาวิเคราะห์ความเป็นธรรมาภิบาลในสถานศึกษาได้ดี และชัดเจนมากยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า

1. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล ทั้งสองฝ่ายเห็นความสำคัญของหลักการเหล่านี้ในการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพและเป็นธรรม ผู้บริหารมุ่งเน้นที่การกำหนดนโยบายและระบบการบริหารที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ครูมีบทบาทในการนำนโยบายไปปฏิบัติ และส่งเสริมคุณธรรมให้แก่นักเรียน หากทุกฝ่ายร่วมมือกันอย่างจริงจัง โรงเรียนจะสามารถพัฒนาไปในทิศทางที่ดี และเป็นต้นแบบของการบริหารที่มีธรรมาภิบาลในศตวรรษที่ 21

2. ประสพการณ์ทำงานมีผลต่อความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้า ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการให้เกิดผลสำเร็จและมีคุณภาพสามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้ ตลอดจนการเข้าใจถึงความรู้สึคนึกคิดของบุคลากรในสถานศึกษา

3. ขนาดของสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านบริบท จำนวนนักเรียนและบุคลากรที่น้อยกว่า ทำให้ในการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลดำเนินไปได้ยากลำบากกว่าสถานศึกษาที่มีความพร้อม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. เอกสารชุดแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา. โรงพิมพ์การศาสนา.
- กิตติพงษ์ ลือนาม. (2561). *วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา*. โคราชมาร์เก็ตติ้ง แอนด์ โปรดักชั่น.
- ชันแก้ว พรหมคำ. (2564). *การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- คำแพง พรหมพุดธา. (2560). *การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1*. วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์, 2(2), 31-32.
- คำณ โชนะโชติ. (2560). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหิดล*. วารสารการพัฒนางานประจำสัปดาห์, 4(1), 68-69.
- ทวีวัฒน์ อนทรประเสริฐ. (2559). *การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2548). *สู่ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ*. ข้าวฟ่าง.
- นันทิชา ปุเวสา. (2560). *การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาหนองสูงศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2*. วารสารสถาบันวิจัยพัฒนธรรม, 4(2), 44-51.
- นำชัย ราดรีโชติ. (2564). *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนเสนา “เสนาประสิทธิ์”*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2547). *การวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูลในการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 10-12*. โครงการงานบริการ.
- ประเวศ วะสี. (2543). *ความดีคืออะไร*. วารสารบริหารการศึกษามหาบัณฑิต, 1(1), 12-19.
- ปรัชญา เวสารัชช. (2554). *หลักการจัดการศึกษา*. ภาพพิมพ์.
- ปิยะกาญจน์ คระออม. (2560). *การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรณิภา ไชยศรี. (2561). *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- รุ่งทิวา กมล. (2563). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย. มหาวิทยาลัยราชธานี*, 2(3), 2.
- สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. (2543). ปฏิรูปการเรียนรู้อย่างไรจึงจะได้ผล. *วารสารวิชาการ*, 3(5), 9.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564. กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). *แนวคิดและทิศทางการปฏิรูปการศึกษาหลังมัธยมศึกษาไทย. กระทรวงศึกษาธิการ.*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2540). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8. แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สำนักงาน.*
- สุขสันต์ วงขมภู และสำเร็จ ยุธชัย. (2560). *การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.*
- สุพรรณา พวงทอง. (2554). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.*
- สุภัทสรานันท์ โพธิ์กัน. (2561). *การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุวรรณี เสือสมิง. (2561). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอัญรัตน์ จังหวัดปทุมธานี. ม.ป.ท.*
- อริย์ธัช แก้วเกาะสบ้า. (2548). *ธรรมาภิบาลกับหลักสิทธิเสรีภาพในรัฐธรรมนูญ. รัฐสภา.*
- Brennan Niamh. (2011). *Applying Principles of Good Governance in a School Board context.* Ed.D. Dissertation, University College Dublin.
- Nimota, Abdullahi. (2019). Good Governance Issues in Education System and Management of Secondary Schools in Kwara State Nigeria. *eJournal of Education Policy*, (September-November), 14.
- Steven T. Bossert. (1988). *School Effect. in Handbook of Research on Educational Administration : A Project of the American Education Research Association.* Longman.

ผลการจัดกิจกรรม ระบายสีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กของเด็กปฐมวัย

The results of the paint smearing activity to promote the ability to use Fine Motor of early childhood children

ดารารัตน์ ขันธบุตร^{1*} ธิดารัตน์ จันทะหิน²

Dararat khantaboot^{1*} Thidarat Jantahin²

¹สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Department of Early Childhood Education, Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University

²สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Department of Early Childhood Education, Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University

Corresponding author e-mail: std.63121710203@ubru.ac.th

(Received: 16 June 2024, Revised: 1 October 2024, Accepted: 4 October 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ 1. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กของเด็กปฐมวัยที่ได้รับและไม่ได้รับกิจกรรมการใช้ศิลปะในการจัดกิจกรรมระบายสี 2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังที่ได้รับการจัดกิจกรรมระบายสี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นเด็กปฐมวัย อายุระหว่าง 4-5 ปี ที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นอนุบาล 2 ภาค เรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวน 36 คน จัดตัวอย่างเข้ากลุ่มทดลอง 16 คน และกลุ่มควบคุม 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้คือแบบประเมินความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็ก และแผนการจัดกิจกรรมการระบายสีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi Experimental Research) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การทดสอบ t- test โดยใช้สถิติ Independent-Sample t-test และ Pair-Sample t-test ผลการวิจัยพบว่า การวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ผลของการใช้กิจกรรมการใช้ศิลปะในการจัดกิจกรรมระบายสี เพื่อส่งเสริมความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กนี้เด็กที่ได้รับกิจกรรมการใช้ศิลปะในการจัดกิจกรรมระบายสี มีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กเพิ่มสูงขึ้นกว่า เด็กที่ไม่ได้เข้ารับกิจกรรมการใช้ศิลปะในการจัดกิจกรรมระบายสี และเด็กที่ได้รับกิจกรรมการใช้ศิลปะในการจัดกิจกรรมระบายสี มีความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง แสดงว่ากิจกรรมดังกล่าวสามารถใช้ในส่งเสริมพัฒนาการความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กของเด็กปฐมวัยได้เป็นอย่างดี

คำสำคัญ : การใช้กล้ามเนื้อมัดเล็ก; การระบายสี; เด็กปฐมวัย

ABSTRACT

The purposes of this research were 1. to compare the ability to use small muscles of early childhood children who received and did not receive art activities in painting activities. 2. to compare the ability to use small muscles of early childhood children before and after receiving the painting activities. The samples used in the research were 36 early childhood children, aged 4-5 years, studying in kindergarten 2, semester 2, academic year 2023, at Ubon Ratchathani University Demonstration School. 16 people were assigned to the experimental group and 20 people to the control group. The instruments used in this research were the assessment of the ability to use small muscles and the painting activity plan created by the researcher. This research was a quasi-experimental research. For data analysis, t-test was used using the Independent-Sample t-test and Pair-Sample t-test statistics. The results of the research found that this research showed that as a result of using art activities in painting activities to promote the ability to use small muscles, children who received art activities in painting activities had a higher average score in the ability to use small muscles than children who did not participate in art activities in painting activities. And the children who received the art activity in the coloring activity had higher ability to use small muscles after the experiment than before the experiment, indicating that such activities can be used to promote the development of the ability to use small muscles in early childhood children very well.

Keywords: The Ability to Use Small Muscles, Color Painting, Early Childhood

บทนำ

การศึกษาปฐมวัยเป็นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 6 ปีบริบูรณ์ อย่างเป็นองค์รวมบนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดู และการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติ และพัฒนาการตามวัยของเด็กแต่ละคน ให้เต็มตามศักยภาพ ภายใต้บริบทสังคมและวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และความเข้าใจของทุกคน เพื่อสร้างรากฐาน คุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เกิดคุณค่าต่อตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการเด็กว่า พัฒนาการเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต่อเนื่องในตัวมนุษย์ เริ่มตั้งแต่ปฏิสนธิไปจนตลอดชีวิต ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ พัฒนาการของเด็กจะมีลำดับขั้นตอนในลักษณะเดียวกันตามวัยของเด็กแต่อัตราการเจริญเติบโตและระยะเวลาในการผ่านขั้นตอนต่างๆ ของเด็กแต่ละคนอาจแตกต่างกันได้โดยในขั้นตอนแรกๆ จะเป็นพื้นฐานสำหรับพัฒนาการขั้นต่อไปพัฒนาการประกอบด้วย ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา ซึ่งพัฒนาการแต่ละด้านมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กัน รวมทั้งส่งผลกระทบซึ่งกันและ

กัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) การเจริญเติบโตและความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อใหญ่ กล้ามเนื้อเล็ก และการทำงานประสานสัมพันธ์ของกล้ามเนื้อส่วนต่างๆในการเคลื่อนไหวที่ได้กวัยนี้ใช้เป็นเครื่องมือในการสำรวจตนเอง และพัฒนาด้านร่างกายให้แก่เด็กปฐมวัย ช่วยเสริมสร้างกระดูกและกล้ามเนื้อใหญ่แข็งแรง ทำงานได้อย่างประสานสัมพันธ์กัน ช่วยการเชื่อมโยงของเซลล์ประสาท กระตุ้น การทำงานของสมอง และยังช่วยเตรียมความพร้อมในการเขียนให้แก่เด็ก การจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาด้านร่างกายให้แก่เด็กปฐมวัย ควรมีความเหมาะสมกับบุคลิกภาพหรือความพร้อมของแต่ละบุคคล โดยมีแนวทางการจัดที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึงความปลอดภัยและให้เด็กเรียนรู้อย่างมีความสุข ทั้งนี้กิจกรรมควรให้ครอบคลุมทั้งด้านสุขภาพ อนามัย การใช้กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็กโดยเลือกใช้กิจกรรมและสื่ออุปกรณ์ที่หลากหลายให้สอดคล้องกับลักษณะของกิจกรรม เด็กปฐมวัยกับการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็ก ได้แก่ การเคลื่อนไหวของกล้ามเนื้อนิ้วมือ มือรวมทั้งการประสานสัมพันธ์ระหว่างมือกับตาเป็นพัฒนาการทางร่างกายที่มีความสำคัญต่อเด็กมาก ดังจะเห็นได้จากเด็กต้อง ใช้มือและประสาทสัมผัสระหว่างมือกับตาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ การหยิบจับสิ่งของ ทำกิจวัตรประจำวัน เช่น การอาบน้ำ แปรงฟันการใส่และถอดกระดุม การผูกเชือก รองเท้า การรับประทาน อาหาร การหยิบจับภาชนะ การร้อยลูกปัด การเล่นเกม เล่น ฯลฯ นอกจากนี้ในการทำงานศิลปะและการขีดเขียน เด็กจะต้องบังคับมือและนิ้วมือ ให้ได้ก่อนจึงจะสามารถวาดภาพระบายสีและจับดินสอเขียน ตัวอักษร จะเห็นได้ว่าพัฒนาการด้านการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กและการทำงานประสานกันระหว่างมือกับตาเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการเขียน และการอ่านหนังสือของเด็กด้วย (อรุณี หรดาล. 2560) ซึ่งความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กมีความสำคัญต่อเด็กมากเป็นอย่างยิ่งในการทำให้เด็กสามารถทำกิจวัตรประจำวันช่วยเหลือตนเอง และทำกิจกรรมต่างๆได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว ผลการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของเด็กจะมีคุณภาพหรือประสบปัญหานั้นส่วนหนึ่งมาจากความสามารถ

กิจกรรมด้านศิลปะ เป็นกิจกรรมที่จะช่วยส่งเสริมด้านความคิดสร้างสรรค์ ช่วยพัฒนาประสาทสัมผัสที่สัมพันธ์กันระหว่างมือกับตาและการเคลื่อนไหวของกล้ามเนื้อย่อยให้มีความสมดุล กระฉับกระเฉง และว่องไว อีกทั้งเป็นการถ่ายทอดผลผลิตทางความคิดได้ในหลายๆ มิติ ที่นำไปสู่กระบวนการทางความคิดที่ไร้ขีดจำกัด กิจกรรมศิลปะเป็นการเสริมทักษะการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับทุกเพศทุกวัย และยังสามารถช่วยคลายความตึงเครียด ส่งเสริมทางด้านจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ โรดา เคลลอร์ก (Rhoda Kellogg, 1995) ได้บรรยายพัฒนาการศิลปะเด็กตอนต้นว่า ศิลปะของเด็กนั้นจะอยู่ในขั้นขีดเขียน โดยจะเป็นการขีดเขียนโดยสะเปะสะปะ ไร้ทิศทางกำหนด เป็นการเริ่มต้นการสร้างผลงานศิลปะ เด็กจะแสดงออกโดยการลากเส้นไปมาลงบนกระดาษ ฟันทรายหรือวัสดุอื่นๆ ที่สามารถขีดเขียนได้ ซึ่งการขีดเขียนนี้จะไปตามธรรมชาติและตามความพอใจ เมื่อเด็กเติบโตขึ้นก็จะใช้เส้นขีดเขียนนี้สร้างเป็นรูปสัญลักษณ์ต่างๆ นอกจากนี้เคลลอร์ก ยังได้เสนอแนะว่า ศิลปะการละเลงสีเป็นอีกหนึ่งกิจกรรมที่จะช่วยพัฒนากล้ามเนื้อมือของเด็กได้ ซึ่งจำแนกขั้นพัฒนา 4 ขั้น คือ ขั้นเริ่มแรก ขั้นละเลงสี ขั้นมีจุดมุ่งหมายและขั้นเป็นรูปภาพ ที่จะบ่งบอกถึงการควบคุมการเคลื่อนไหวของนิ้วมือ รวมถึงประสบการณ์ที่เปลี่ยนแปลงจากการปฏิบัติการละเลงสีอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ การละเลงสีภาพจะทำให้เกิดความคิดที่หลากหลายในการสร้างผลงานและปฏิบัติได้ตามความคิดของตนเอง ทั้งนี้ก็มีการศึกษาที่

เกี่ยวข้องการละเลงสีด้วยนิ้วมือ เช่น วิรัตน์ พิชญ์ไพฑูรย์ (2531) ได้อธิบายถึงการละเลงสีด้วยนิ้วมือว่า พัฒนากล้ามเนื้อให้แข็งแรง ที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนอกจากจะช่วยเสริมสร้างพัฒนาการของลูกแล้วยังช่วยสานสัมพันธ์รักร่วมกันในครอบครัวจากการได้ใช้เวลาอยู่ร่วมกันในการปฏิบัติกิจกรรมศิลปะ ดังที่กล่าวไว้ข้างต้นว่าศิลปะเป็นกิจกรรมที่ใช้เป็นแนวทางได้กับทุกเพศทุกวัย และจากแนวทางการส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ของกระทรวงศึกษาธิการ (2563) ได้มีการเสนอแนะให้คุณพ่อ คุณแม่ ผู้ปกครอง ใช้เวลาในการทำกิจกรรมร่วมกับเด็กขณะอยู่ที่บ้านเพราะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเด็กให้มีศักยภาพในการใช้ชีวิตในสังคม เนื่องจากเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับเด็ก

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะเสริมสร้างความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กในเด็กปฐมวัยจากการจัดกิจกรรมศิลปะละเลงสี เพื่อส่งเสริมความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็ก และผลวิจัยนี้จะเป็นแนวทางที่ประโยชน์ให้กับคุณครูปฐมวัย คุณพ่อ คุณแม่ ผู้ปกครอง รวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดูแลเด็กปฐมวัย ในการพัฒนาความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กในเด็กปฐมวัยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กของเด็กปฐมวัยที่ได้รับและไม่ได้รับกิจกรรมการใช้ศิลปะในการจัดกิจกรรมละเลงสี
2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังที่ได้รับการจัดกิจกรรมละเลงสี

สมมติฐานงานวิจัย

เด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมละเลงสีมีความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กสูงขึ้นหลังจากได้รับการจัดกิจกรรมละเลงสี

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ สำหรับครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัย ในการนำกิจกรรมละเลงสีไปใช้ในการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์สำหรับเด็กปฐมวัย เพื่อส่งเสริมความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กในเด็กปฐมวัย โดยการใช้แนวคิดในการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กของเด็กอายุ 4-5 ปี ในอีกรูปแบบหนึ่งผ่านการใช้ศิลปะการละเลงสี

ขอบเขตการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากร การศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาแก่นักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 2 อายุ 4-5 ปี ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จำนวน 36 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาเกี่ยวกับนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 2 อายุ 4-5 ปี ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เป็นกลุ่มทดลอง 16 คน และกลุ่มควบคุม 20 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ การจัดกิจกรรมละเลงสี
2. ตัวแปรตาม คือ ความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กของเด็กปฐมวัย

ระยะเวลาในการทดลอง

การศึกษาครั้งนี้ทำการทดลองในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 โดยใช้เวลาทำการทดลองตั้งแต่วันที่ 2 – 25 มกราคม พ.ศ. 2567 ใช้เวลาในการทดลอง 4 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 30 นาที คือ ในช่วงเวลา 09.00 - 09.30 น. รวมเป็นระยะเวลาในการทดลองทั้งสิ้นจำนวน 12 ครั้ง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กิจกรรมละเลงสี เพื่อศึกษาความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กของเด็กปฐมวัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **เด็กปฐมวัย** หมายถึง เด็กนักเรียนชาย - หญิง อายุ 4-5 ปี ซึ่งกำลังศึกษาอยู่ในชั้นอนุบาลปีที่ 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

2. **กล้ามเนื้อมัดเล็ก** หมายถึง การที่เด็กปฐมวัยสามารถใช้กล้ามเนื้อเล็กและควบคุมกล้ามเนื้อเล็กส่วนต่างๆ ตั้งแต่ข้อมือ มือ นิ้วมือ รวมทั้งการประสานสัมพันธ์ระหว่างมือกับตาในการทำกิจกรรมต่างๆ ได้ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

2.1 ความแข็งแรง หมายถึง การใช้กล้ามเนื้อเล็กและการควบคุมกล้ามเนื้อเล็ก ส่วนต่างๆ ตั้งแต่ข้อมือ มือ นิ้วมือ ในการหยิบ จับ อุปกรณ์ได้อย่างถูกต้องและมีการปฏิบัติการจัดประสบการณ์ได้อย่างแข็งแรง

2.2 ความคล่องแคล่ว หมายถึง การใช้กล้ามเนื้อเล็กและการควบคุมกล้ามเนื้อเล็กส่วนต่างๆ ตั้งแต่ข้อมือ มือ นิ้วมือ ให้มีความชำนาญในการปฏิบัติการจัดประสบการณ์คล่องแคล่วไม่ติดขัด

2.3 ความยืดหยุ่น หมายถึง การใช้กล้ามเนื้อเล็กและการควบคุมกล้ามเนื้อเล็กส่วน ตั้งแต่ข้อมือ นิ้วมือ มีความสามารถในการเคลื่อนไหวได้หลายลักษณะเต็มขีดจำกัด คือ กาง กำ บีบ กด ขยำ ปั่น ในการปฏิบัติการจัดประสบการณ์

2.4 การประสานสัมพันธ์กันระหว่างมือกับตา การใช้กล้ามเนื้อเล็กและการควบคุมกล้ามเนื้อเล็กส่วนต่างๆ ตั้งแต่ข้อมือ มือ นิ้วมือ การใช้มือทั้งสองข้างในการปฏิบัติการจัดประสบการณ์ร่วมกับการมองเห็น

3. **กิจกรรมละเลงสี** หมายถึง กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ที่เปิดโอกาสให้เด็กได้ทำการละเลงสีและวาดภาพด้วยมือและนิ้วมือ โดยชุดเอาเนื้อสีที่อยู่บนกระดาษให้เป็นรูปร่างต่างๆ ซึ่งภาพอาจเกิดได้จากการนำ

อุปกรณ์หลายชนิด เช่น ฝาขวดน้ำพลาสติก ไม้บล็อก ถ้วยน้ำพลาสติก เพิ่มเติมลงบนสีที่อยู่บนโต๊ะหรือในอ่างพลาสติกขนาดใหญ่เพื่อให้เกิดภาพได้หลากหลาย เด็กสามารถกระทำได้โดยใช้ส่วนต่างๆ ของร่างกาย ได้แก่ ด้านหลังของนิ้วมือสำหรับทำเส้นหนาๆ นิ้วมือ และปลายนิ้วสำหรับการทาหรือแต้มเบาๆ นิ้วโป้งสำหรับทำเป็นวงกลมและใช้สี วัสดุ หรืออุปกรณ์ ที่เหมาะสมกับอายุของเด็กเช่น กระดาษ ผ้ากันเปื้อน ถาดใส่สี กระดาษหนังสือพิมพ์ หรือผ้าใบพลาสติก และในการทำกิจกรรมนี้จะอยู่ในช่วงกิจกรรม ศิลปสร้างสรรค์ตามตารางกิจกรรมประจำวันของเด็ก ซึ่งในการทำกิจกรรมครั้งนี้มีขั้นตอนดังนี้

3.1 ขั้นแนะนำกิจกรรม เด็กและครูร่วมกันร้องเพลง หรือท่องคำคล้องจอง เพื่อกระตุ้นให้เด็กเกิด ความสนใจและมีความพร้อมก่อนเข้าสู่กิจกรรม

3.2 ขั้นดำเนินกิจกรรม ครูแนะนำวัสดุ อุปกรณ์ วิธีใช้ ในการทำกิจกรรมพร้อมทั้งสอดแทรกคำถาม โดยเน้นให้เด็กได้สังเกต เปรียบเทียบ ความเหมือนความต่าง เด็กลงมือปฏิบัติกิจกรรมละเลงสี ครูมีบทบาทในการสังเกตกระบวนการทำกิจกรรมของเด็กและผลงานที่สำเร็จแล้ว และเปิดโอกาสให้เด็กได้สนทนาเรื่องราว เกี่ยวกับการใช้วัสดุอุปกรณ์

3.3 ขั้นสรุป เด็กเล่ารายละเอียดของภาพ ครูจัดบันทึกก่อนนำไปผึ่งไปผึ่งให้แห้งในบริเวณที่จัดไว้ เมื่อตากผลงานแห้งแล้วผู้วิจัยให้เด็กได้บอกชื่อผลงานที่สร้างสรรค์และจัดเก็บเพื่อนำไปจัดแสดงผลงาน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบไปด้วย

1. แผนการจัดกิจกรรมละเลงสี จำนวน 12 แผน
2. แบบประเมินความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กของเด็กปฐมวัย โดยใช้ 13 เส้น

พื้นฐาน

เกณฑ์การให้คะแนน

การให้คะแนนในแบบประเมิน ผู้วิจัยทำการตรวจและให้คะแนนร่วมกับคุณครูผู้เชี่ยวชาญทางด้าน ศิลปะ โดยแบบประเมินความสามารถกล้ามเนื้อมัดเล็กฉบับนี้จะมีคะแนนตั้งแต่ 0 - 36 คะแนน โดยผู้ที่มี คะแนนสูง แสดงว่ามีความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า ซึ่งมีเกณฑ์การให้ คะแนนดังนี้

ให้คะแนน 2 คะแนน ทำได้ภายในเวลา

ให้คะแนน 1 คะแนน ทำได้เกินเกณฑ์แต่ไม่ครบหรือไม่เสร็จภายในเวลา

ให้คะแนน 0 คะแนน ไม่ให้ความร่วมมือหรือทำไม่ได้ถึงครึ่งหนึ่งของเกณฑ์

การหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ขั้นตอนการสร้างแผนกิจกรรมละเลงสี ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมศิลปะการละเล่นสี่ จากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ กิจกรรมศิลปะเด็กอนุบาล กิจกรรมละเล่นสี่ แล้วเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมมาเขียนแผนการจัดกิจกรรมละเล่นสี่

2. สร้างแผนการจัดกิจกรรมละเล่นสี่จำนวน 12 แผน ประกอบด้วย

1.) ชื่อกิจกรรม

2.) จุดมุ่งหมายของกิจกรรม

3.) สารการเรียนรู้

4.) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมีขั้นตอนการจัดกิจกรรม 3 ขั้นตอนดังนี้

4.1 ขั้นนำ ครูนำเข้าสู่บทเรียนโดยใช้เพลง คำคล้องจอง และท่าทางเพื่อกระตุ้นให้เด็กสนใจและสร้างความพร้อมในด้านกล้ามเนื้อเล็ก มือ นิ้วมือก่อนเข้าสู่กิจกรรม

4.2 ขั้นสอน ครูแนะนำกิจกรรม วัสดุอุปกรณ์ พร้อมทั้งอธิบายและสาธิตวิธีการดำเนินกิจกรรม จากนั้นเด็กลงมือปฏิบัติกิจกรรมละเล่นสี่ประกอบอุปกรณ์ด้วยตนเองอย่างอิสระ

4.3 ขั้นสรุป ครูเปิดโอกาสให้เด็กได้นำเสนอผลงานของตนเอง จากนั้นเด็กและครูร่วมกันสรุปกิจกรรม

5.) สื่อการเรียนรู้

6.) การวัดและประเมินผล

3. นำแผนการจัดกิจกรรมละเล่นสี่ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาหาความสอดคล้องของกิจกรรม และตรวจพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญดังนี้

ผศ.ดร.ธิดารัตน์ จันทะหิน

อาจารย์ที่ปรึกษา

นางสาวนวลจันทร์ กาฬสุวรรณ

คุณครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

นางสุพิศ จงเรืองศรี

คุณครูโรงเรียนอนุบาลลุมพุก (วันครู ๒๕๐๓)

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินผลพัฒนาการด้านการใช้ความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อเล็กให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

5. ปรับปรุงแก้ไขแผนการจัดกิจกรรมละเล่นสี่ให้เหมาะสมตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

6. นำแผนการจัดกิจกรรมละเล่นสี่ที่ปรับปรุงแก้ไขไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ เด็กปฐมวัยชั้นอนุบาลปีที่ 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จำนวน 16 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยเตรียมพร้อมสำหรับกิจกรรม และวางแผนการดำเนินการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยอธิบายถึงการจัดกิจกรรม เพื่อให้เข้าใจวัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับจากการทำกิจกรรมรวมถึงอธิบายถึงขั้นตอนและวิธีที่ใช้ในการจัดกิจกรรมก่อนการทำกิจกรรม

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบวัด จากนั้นนำมาตรวจวัดมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ

4. ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ดังนี้

- n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
- $\bar{x}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่าง
- S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- T แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน (t - Distribution)
- * แทน ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- ** แทน ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิธีดำเนินการทดลอง

1. ผู้วิจัยทำการประเมินผลเด็กก่อนเริ่มการทดลอง (Pretest) ด้วยแบบประเมินวัดความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กของเด็กปฐมวัย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น กับกลุ่มทดลอง และ กลุ่มควบคุม จากนั้นผู้วิจัยและอาจารย์ผู้สอนศิลปะจะตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

2. ผู้วิจัยเริ่มกระบวนการทดลองโดยให้กลุ่มทดลองปฏิบัติกิจกรรมการละเลงสี ซึ่งจะใช้เวลาในการทดลอง 4 สัปดาห์ โดยทดลองสัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 1 ครั้งๆ ละ 20 - 30 นาที รวมทั้งหมด 12 ครั้ง จำนวน 12 กิจกรรม

2.1 กลุ่มทดลอง ได้รับการจัดกิจกรรมการละเลงสี โดยให้เด็กได้ปฏิบัติกิจกรรมอย่างเสรี โดยมีครูเป็นผู้คอยดูแล กระตุ้น และคอยให้การช่วยเหลือ

2.2 กลุ่มควบคุม ไม่ได้รับการจัดกิจกรรมละเลงสี

2.3 ผู้วิจัยปฏิบัติกิจกรรมที่ทดลอง ดังตารางที่ 1 โดยมีรายละเอียดของกิจกรรม

ตาราง 1 ตารางการจัดกิจกรรมที่ทำการทดลอง

สัปดาห์	วัน	เวลา	รายชื่อกิจกรรม
ประเมินก่อนการทดลอง			
1	จันทร์	09.30 - 10.00 น.	ละเลงสีด้วยนิ้วมือ
	อังคาร	09.30 - 10.00 น.	ละเลงสีด้วยก้านกล้วย
	พุธ	09.30 - 10.00 น.	ละเลงสีด้วยใบไม้และดอกไม้
2	จันทร์	09.30 - 10.00 น.	ละเลงสีด้วยฝ่าขวดน้ำ
	อังคาร	09.30 - 10.00 น.	ละเลงสีด้วยก้นขวดน้ำ
	พุธ	09.30 - 10.00 น.	ละเลงสีด้วยลูกปอมปอม

3	จันทร์	09.30 - 10.00 น.	ละเลงสีด้วยกระดาษกล่องลัง
	อังคาร	09.30 - 10.00 น.	ละเลงสีด้วยไม้ตะเกียบ
	พุธ	09.30 - 10.00 น.	ละเลงสีด้วยลูกบอลพลาสติก
4	จันทร์	09.30 - 10.00 น.	ละเลงสีด้วยคัตเตอร์บัด
	อังคาร	09.30 - 10.00 น.	ละเลงสีด้วยกระดาษไข
	พุธ	09.30 - 10.00 น.	ละเลงสีด้วยเชือก
ประเมินหลังการทดลอง			

3. เมื่อปฏิบัติการทดลองเสร็จสิ้นครบ 4 สัปดาห์ ผู้วิจัยประเมินผล (Posttest) กับกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้แบบประเมินความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กของวัยเด็กปฐมวัยฉบับเดียวกันกับแบบประเมินที่ใช้ก่อนปฏิบัติการทดลอง

4. ผู้วิจัยและอาจารย์ผู้สอนศิลปะนั้นไปตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ และนำผลคะแนนประเมินที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- 1.หาสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 2.วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กของวัยเด็กตอนต้น โดยใช้สถิติ Independent-Sample t-test และ Pair-Sample t-test เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น คือ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นอนุบาล 2 จำนวน 36 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองที่ได้รับกิจกรรมการละเลงสี จำนวน 16 คน และกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับกิจกรรมการละเลงสีจำนวน 20 คน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าที่แบบไม่เป็นอิสระจากกัน (Pair-Sample t-test) เพื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กในเด็กปฐมวัยในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมก่อน

การทดลอง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ทั้งสองกลุ่มไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าเด็กในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กก่อนเริ่มต้นกิจกรรมไม่ต่างกัน ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กในเด็กปฐมวัยที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมและไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมการใช้ศิลปะในการจัดกิจกรรมละเลงสี ก่อนเริ่มต้นกิจกรรมเงื่อนไขการทดลอง

เงื่อนไขการทดลอง	n	$\bar{x}$	S.D.	t
ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็ก (กลุ่มควบคุม)	20	26.03	4.26	0.36
ได้เข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็ก (กลุ่มทดลอง)	16	25.96	4.85	

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กของเด็กปฐมวัย โดยใช้สถิติค่าทีแบบอิสระต่อกัน (Independent-Sample t-test) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า เด็กที่ได้รับร่วมกิจกรรมการใช้ศิลปะในการจัดกิจกรรมละเลงสี มีความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็ก สูงกว่าเด็กที่ไม่ได้รับกิจกรรมการใช้ศิลปะในการจัดกิจกรรมละเลงสี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กของเด็กปฐมวัย ที่ได้รับกิจกรรม (กลุ่มทดลอง) และไม่ได้รับกิจกรรม (กลุ่มควบคุม) การใช้ศิลปะในการจัดกิจกรรมละเลงสี หลังจากสิ้นสุดกิจกรรม

เงื่อนไขการทดลอง	n	$\bar{x}$	S.D.	t
ได้รับกิจกรรมการใช้ศิลปะในการละเลงสี	16	28.36	4.62	2.26*
ไม่ได้รับกิจกรรมการใช้ศิลปะในการละเลงสี	20	25.90	3.61	

*p <.05

เมื่อทำวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าที่แบบอิสระต่อกัน (Independent-Sample t-test) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า หลังทำกิจกรรมการใช้ศิลปะในการจัดกิจกรรมละเลงสี เด็กมีความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็ก สูงกว่าก่อนเข้าร่วมทำกิจกรรมการใช้ศิลปะในการจัดกิจกรรมละเลงสีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กในเด็กปฐมวัยก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมการใช้ศิลปะในการจัดกิจกรรมละเลงสีภาพด้วยนิ้วมือในกลุ่มทดลอง

เงื่อนไขการทดลอง	n	$\bar{x}$	S.D.	t
หลังจากเข้าร่วมกิจกรรม (Posttest)	16	28.36	4.62	2.72**
ก่อนเข้าร่วมกิจกรรม (Pretest)	16	25.96	4.85	

** p < .01

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กในเด็กปฐมวัยก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมการใช้ศิลปะในการจัดกิจกรรมละเลงสีในกลุ่มควบคุม

เงื่อนไขการทดลอง	n	$\bar{x}$	S.D.	t
ก่อนเข้าร่วมกิจกรรม (Pretest)	20	26.03	4.26	0.24
หลังจากเข้าร่วมกิจกรรม (Posttest)	20	25.90	3.61	

ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กในเด็กปฐมวัยก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมการใช้ศิลปะในการจัดกิจกรรมละเลงสีในกลุ่มควบคุม พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

1. เด็กที่ได้รับกิจกรรมการใช้ศิลปะในการจัดกิจกรรมละเลงสี มีความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็ก สูงกว่าเด็กที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมการใช้ศิลปะในการจัดกิจกรรมละเลงสีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. หลังจากการทดลองเด็กที่ได้รับกิจกรรมการใช้ศิลปะในการจัดกิจกรรมละเลงสี มีความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กหลังการทดลองสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่ากิจกรรมการใช้ศิลปะในการจัดกิจกรรมละเลงสีสามารถช่วยส่งเสริมความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อเล็กในเด็กได้ โดยเด็กมีความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อเล็กหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ซึ่งอภิปรายได้ดังนี้

1. กิจกรรมการใช้ศิลปะในการจัดกิจกรรมละเลงสี สามารถใช้ในการส่งเสริมพัฒนาการทางด้านร่างกายของเด็กจากการที่เด็กได้รับกิจกรรมการละเลงสีในกลุ่มทดลอง พบว่าเด็กมีความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อเล็กสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับกิจกรรมละเลงสีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อ1 ตามที่ตั้งไว้ การกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติกิจกรรม 4 สัปดาห์นั้น ก็เพื่อเด็กเกิดการกระบวนเรียนรู้ที่มีความสม่ำเสมอและต่อเนื่องไม่ขาดตอน สอดคล้องกับแนวคิดของ ธอร์นไดค์ (Thorndike) ที่ให้เหตุผลสำหรับการเรียนรู้ว่า การที่จะประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้นั้น จะต้องอาศัยการฝึกฝน และทำซ้ำอย่างสม่ำเสมอ การเปิดกว้างให้เด็กได้มีโอกาสฝึกปฏิบัติเป็นประจำ จะทำให้เด็กเกิดความคล่องแคล่วและมีแรงจูงใจในการทำสิ่งนั้น และได้พัฒนาสิ่งนั้นให้ดียิ่งขึ้น (เยาพา เดชะคุปต์ , 2542)

2. เด็กอายุ 4-5 ปี ที่ได้รับการจัดกิจกรรมละเลงสี จากผลการศึกษาพบว่าเด็กมีคะแนนความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อเล็กสูงโดยเฉลี่ยสูงขึ้นกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐานข้อ2 อันเนื่องมาจากการจัดกิจกรรมละเลงสี เป็นเครื่องมือที่ช่วยพัฒนากล้ามเนื้อนิ้วมือให้มีความแข็งแรงและมีประสิทธิภาพได้ เนื่องจากผู้ปกครองเปิดโอกาสให้เด็กได้ใช้กระบวนการคิดที่หลากหลายผ่านการได้ลงมือกระทำด้วยตนเอง เหมือนกับแนวคิดของเพียเจท์ ที่ให้ข้อคิดเห็นถึงพัฒนาการเด็กอายุ 2-7 ปี ที่สมบูรณ์นั้นต้องเริ่มต้นจากการใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้าและการเคลื่อนไหว เพื่อทำให้เด็กเข้าร่วมสู่กระบวนการเรียนรู้ และยังช่วยให้เด็กมีความสนใจและกระตือรือร้นจนเกิดการกระบวนการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น (จารุวรรณ คงทวี 2551; มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2526) และเนื่องจากเป็นอวัยวะที่สำคัญที่จะช่วยให้ในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันต่างๆ เช่น การแต่งกาย การใช้ช้อนในการรับประทานอาหาร การแปรงฟัน เป็นต้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาและส่งเสริมความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อเล็กของเด็กปฐมวัยให้มีความเชี่ยวชาญ ทั้งนี้ วิรุณตั้งเจริญ (2526) ได้เสนอแนะว่า ในระยะแรกนั้นจะยังเจริญเติบโตได้ไม่เต็มที่ กล้ามเนื้อจะยังมีความอ่อนตัว และยังยึดติดกับกระดูกยังไม่ดี จึงทำให้ประสานสัมพันธ์กันระหว่างมือและต่ายยังไม่คล่องแคล่ว เราจึงควรให้เด็กได้ปฏิบัติกิจกรรมทางศิลปะที่จะช่วยเสริมสร้างความแข็งแรงของกล้ามเนื้อเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับพรรณพย์ ศิริวรรณบุศย์ (2561) ที่กล่าวถึงระยะของเด็กปฐมวัยว่า ส่วนใหญ่เด็กในวัยนี้ กล้ามเนื้อส่วนใหญ่จะมีการพัฒนาที่ดีแล้ว แต่กล้ามเนื้อส่วนย่อย เช่น กล้ามเนื้อตา นิ้วมือจะยังพัฒนาได้ไม่ค่อยเต็มที่ เด็กจึงต้องปฏิบัติกิจกรรมที่มีการเคลื่อนไหวของส่วนต่างๆ โดยใช้ทักษะการเชื่อมโยงกันของกล้ามเนื้อเล็ก เช่น นิ้วมือและตา สอดคล้องกับบราเธอร์สัน (Brotherson, 2009) ที่เสนอแนะการส่งเสริมทักษะระหว่างกล้ามเนื้อและตาถือว่าเป็นทักษะหนึ่งที่สำคัญของพัฒนาการด้านร่างกาย ความสมดุล และความสามารถในการบังคับที่เพิ่มขึ้นนั้นจะเกี่ยวข้องกับการใช้มือและตาในการปฏิบัติกิจกรรม สอดคล้องกับฮาร์ลีย์ (Hartley, 1971; วิรัตน์ พิชญไพบูรณ์ 2531) ที่กล่าวถึงการปฏิบัติกิจกรรมสร้างสรรค์จากการละเลงสี

ว่าเป็นเครื่องมือที่จะช่วยในการส่งเสริมความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อเล็กได้เป็นอย่างดี และยังสอดคล้องตามทฤษฎีพัฒนาการของกิเซลล์ (Gesell, 1940) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาพัฒนาการได้บรรยายถึงพัฒนาการทางทางด้านร่างกายเอาไว้ว่า การที่เด็กมีศักยภาพในการจัดการกับสิ่งของต่างๆ เช่น การเล่นกับลูกบอล การวาดเขียน จะเป็นส่วนที่ทำให้เด็กได้ใช้ทักษะทางด้านกล้ามเนื้อและตา โดยเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่ต้องอาศัยการเจริญเติบโตในส่วนระบบประสาทของสมอง และการเคลื่อนไหว โดยการพัฒนาในส่วนนี้จะทำให้เด็กสามารถควบคุมและบังคับการทำงานของร่างกายในส่วนต่างๆได้ รวมถึงยังมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ ผกาภานต์ น้อยเนียม (2556) ที่ศึกษาความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อเล็กของเด็กที่ได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ด้วยดิน อายุ 4-5 ปี ผลการศึกษาพบว่า เด็กมีความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อเล็กสูงขึ้น และสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ รวิพร ผาด่าน (2557) ที่ศึกษาความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อเล็กของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์การฉีก ตัด ปะเศษวัสดุ ผลการวิจัยพบว่า เด็กมีความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อเล็กหลังการทดลองอยู่ในระดับดี ซึ่งสูงกว่าก่อนทดลอง

การวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ผลของการใช้กิจกรรมการใช้ศิลปะในการจัดกิจกรรมละเลงสี เพื่อส่งเสริมความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อเล็กนี้เด็กที่ได้รับกิจกรรมการใช้ศิลปะในการจัดกิจกรรมละเลงสี มีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อเล็กเพิ่มสูงขึ้นกว่า เด็กที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมการใช้ศิลปะในการจัดกิจกรรมละเลงสี และเด็กที่ได้รับกิจกรรมการใช้ศิลปะในการจัดกิจกรรมละเลงสี มีความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อเล็กหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง แสดงว่ากิจกรรมดังกล่าวสามารถใช้ในส่งเสริมพัฒนาการความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อเล็กของเด็กปฐมวัยได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. เปิดโอกาสให้เด็กปฏิบัติกิจกรรมการละเลงสีอย่างอิสระเสรีโดยเด็กสามารถต่อเติมตกแต่งผลงานของตนเองได้ตามจินตนาการ
2. การกระตุ้น เสริมแรง และจูงใจอย่างถูกวิธี จะทำให้เด็กเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติกิจกรรมและแสดงออกอย่างเต็มที่ตามความสามารถของตนเอง และควรเปิดโอกาสให้เด็กได้ซักถามใช้มือหยิบจับวัสดุอุปกรณ์
3. การชื่นชมผลงานเด็ก ถึงแม้ว่างานนั้นจะออกมาในรูปแบบใด จะทำให้เด็กเกิดความภูมิใจในตนเอง และส่งผลดีกับเด็กในด้านพัฒนาการขั้นต่อไป ซึ่งสอดคล้องตามทฤษฎีพัฒนาการของ อิริกสัน (Eikson, 1969) ที่อธิบายว่าการที่บุคคลมีพัฒนาการที่ดีในทุก ๆ ขั้น จะกลายเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะที่สมบูรณ์อย่างแท้จริง
4. การแนะนำอุปกรณ์และวิธีการใช้งานที่ถูกต้อง โดยการสร้างข้อตกลงร่วมกันก่อนปฏิบัติกิจกรรม อันตรายที่จะเกิดขึ้นหากใช้อุปกรณ์ไม่ถูกวิธี วิธีนี้จะช่วยให้เด็กมีความระมัดระวังมากขึ้น โดยเฉพาะในช่วงแรก

ของการปฏิบัติกิจกรรม ควรดูแลอย่างใกล้ชิด และไม่ควรรีบเร่งให้เด็กทำกิจกรรมเสร็จอย่างรวดเร็วหรือเสร็จเร็วเกินไป

5. สามารถนำไปใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของเด็ก เนื่องจากเด็กในช่วงวัยนี้จะมีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างชัดเจน การลงโทษจะทำให้เด็กได้ผ่อนคลาย และลดความกดดันทางอารมณ์

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาพัฒนาการทางด้านกล้ามเนื้อเล็กที่มีต่อกิจกรรมเสรีอื่นๆ ผ่านการเล่นดนตรี การละเล่นพื้นบ้าน หรือกิจกรรมกลางแจ้ง เช่น การเล่นดิน เล่นทราย การชกตุ้มหมึก เป็นต้น
2. ควรมีการศึกษาผลการจัดกิจกรรมละเล่นที่มีต่อความสามารถด้านอื่น ๆ เช่นความสามารถทางการคิด ความเชื่อมั่นในตนเอง การให้ความร่วมมือ พฤติกรรมช่วยเหลือ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- เจษฎา มีสาระภี. (2559). *ศึกษาทักษะการใช้กล้ามเนื้อเล็กโดยใช้กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์*. สาขาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- ดวงเดือน ศาสตรภักดิ์. (2535). *การเปรียบเทียบทฤษฎีพัฒนาการเด็ก*. คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ผกาภรณ์ น้อยนิยม. (2556). *ผลของการจัดกิจกรรมการปั้นที่มีต่อทักษะการใช้กล้ามเนื้อเล็กของเด็กปฐมวัย*. ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ปฐมวัยศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรหมทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. (2561). *ทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรณี ชูทัย เจนจิต. (2555). *จิตวิทยาการเรียนการสอน* (พิมพ์ครั้งที่ 5). เสริมสินพรเพรสส์.
- รวีพร ผาดาน. (2557). *ความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อเล็กของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์การฉีก ตัด ปะเศษวัสดุ*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัชณี รัตนา. (2533). *ผลของการใช้กิจกรรมจากชุดให้ความรู้แก่ผู้ปกครองที่มีต่อความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อเล็กของเด็กปฐมวัย*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วริยา ลีละธิต. (2544). *การศึกษาการแสดงออกทางศิลปะโดยการระบายสีด้วยนิ้วมือของนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 3 ตามทฤษฎีของโรดา เคลลอร์ก*. ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาศิลปศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัฒนา บุญญฤทธิ์. (2553). *การศึกษาปฐมวัย : แนวคิดหลักการสู่การปฏิบัติ*. มิวเซียมบุคส์.
- วิรุณ ตั้งเจริญ. (2526). *การสร้างเสริมลักษณะนิสัยเด็กปฐมวัยด้านศิลปะ*. ในเอกสารการสอนชุดวิชาการสร้างเสริมทักษะนิสัยเด็กปฐมวัยศึกษา. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุบผา มณีกุล. (2561). *ความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อเล็กของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรม ศิลปะสร้างสรรค์การฉีก ตัด ปะเศษวัสดุ*. รายงานผลการวิจัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต (ศูนย์อุตรดิตถ์).

- ปานฤดี ว่องงามอนันต์. (2546). *คู่มือการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อเล็กของเด็กชั้นอนุบาล 1*. โรงเรียนไทยวัฒนาประชารัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2540). *จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย (เล่ม 1)* (พิมพ์ครั้งที่ 7). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สัญลักษณ์ สุวรรณรศมี. (2533). *คู่มือการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ศิลปะเด็ก ชั้นอนุบาลปีที่ 1*. โรงเรียนอนุบาลชลบุรี. สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมือง ชลบุรี.
- สิริพรรณ ตันตริตันไพศาล. (2545). *ศิลปะสำหรับเด็กปฐมวัย*. สุวีริยาสาส์น.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล Instruction Leadership Of The Administer In Digital Era

ชนิดา สารทอง^{1*} ธิดาวลัย อุ่นกอง ²

Chanida Santhong^{1*} Thidawan Unkong ²

¹ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

Doctor of Philosophy Program in Educational Administration, School of Education, University of Phayao

² อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

Lecturer of Educational Administration, School of Education, University of Phayao

*Corresponding author e-mail: kpl1.chanida@gmail.com

(Received: 17 December 2024, Revised: 23 January 2025, Accepted: 24 January 2025)

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุคดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการสื่อสารในปัจจุบัน ผู้บริหารในยุคดิจิทัลต้องมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการสร้างนวัตกรรมใหม่ในกระบวนการบริหารจัดการ นอกจากนี้ ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่น ปรับตัวได้ดี และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างขวาง เพื่อรับมือกับความท้าทายที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในโลกดิจิทัล การบริหารในยุคดิจิทัลยังเน้นการทำงานร่วมกันในรูปแบบออนไลน์ การสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงการพัฒนาแนวคิดที่ยั่งยืนและสร้างสรรค์สำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้เรียน ดังนั้น ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารจึงเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จในยุคดิจิทัล ในที่นี้จะนำเสนอองค์ความรู้เนื้อหาประกอบด้วย 1. ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 2. ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 3. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 4. แนวทางการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล 5. สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุคดิจิทัล 6. บทสรุป ดังนั้นแล้ว หากพูดถึงเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในระบบการศึกษา เรียกได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ขาดไม่ได้ที่จะช่วยให้การศึกษามีการพัฒนาและเติบโตไปในวงกว้างซึ่งมีข้อดีก็คือเป็นการลดความเหลื่อมล้ำโอกาสทางการศึกษาได้เป็นอย่างมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้นำทางวิชาการโดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการศึกษา ให้บุคลากรในองค์กร และผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งทรัพยากรความรู้และสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพได้อย่างเท่าเทียมกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ; ผู้บริหารโรงเรียน; ยุคดิจิทัล

ABSTRACT

Academic leadership of administrators in the digital era is a crucial factor in developing educational institutions to keep pace with technological and communication changes. Administrators in the digital age must be capable of leveraging technology to enhance teaching, develop staff capabilities, and foster innovation in management processes. Additionally, leaders must be flexible, adaptable, and possess broad vision to tackle challenges brought about by the digital world. Digital-era management emphasizes online collaboration, building partnerships both within and outside the organization, and promoting sustainable and creative concepts for lifelong learning. Therefore, academic leadership of administrators is key to driving educational institutions toward success in the digital era. The body of knowledge will be presented, consisting of. 1. Definition of Instructional leadership of School Administrators, 2. The Importance of Academic Leadership of Educational Administrators in the Digital Era. 3. Components of Instructional leadership of school administrators, 4. Guidelines for educational administration in the Digital Era, and 5. Summary of Academic Leadership Components of Executives in the Digital Era 6. Summary of instructional leadership. Therefore, when talking about technology, it plays a very important role in the education system. It can be said that it is an indispensable part that will help education develop and grow widely. The advantage is that it greatly reduces the inequality of educational opportunities. School administrators must be leaders in technology to integrating technology into education enables organizational personnel and learners to access high-quality learning resources and educational media equally.

Keywords: Instructional leadership; School administrator; Digital era

บทนำ

โลกกำลังเปลี่ยนแปลง การศึกษาในปัจจุบันต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมโลก โรงเรียนต้องเตรียมพร้อมผู้เรียนสำหรับโลกศตวรรษที่ 21 โดยโรงเรียนจำเป็นต้องเปลี่ยนวิธีการที่จะให้ความรู้แก่ผู้เรียนด้วยการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสูง ที่มุ่งเน้นการพัฒนาในภาพรวม ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนต้องสร้างหลักสูตรที่ช่วยให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้และทักษะผู้เรียนทุกคนในศตวรรษที่ 21 ต้องสามารถคิดแก้ปัญหา คิดวิเคราะห์ สื่อสารได้ รวมทั้งมีความสามารถทางเทคนิค ผู้บริหารและครูต้องปลูกฝังความรู้และทักษะที่จำเป็นโดยแสดงให้เห็นว่าความรู้ และทักษะนี้ใช้กับโลกความเป็นจริงได้ และต้อง

พยายามเพิ่มความใฝ่รู้ของผู้เรียน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนกลายเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต โรงเรียนควรมีกลยุทธ์ในการพัฒนาผู้เรียน โดยคำนึงถึงแรงผลักดันที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น โลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงด้านประชากร และการออกแบบการเรียนการสอน โรงเรียนสามารถช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถที่จำเป็นเพื่อประสบความสำเร็จในการเผชิญหน้ากับเหตุการณ์จริงทางสังคม และเศรษฐกิจในยุคโลกาภิวัตน์ ดังนั้น โรงเรียนควรมีการจัดการรวมความรู้และทักษะที่จำเป็นเข้าไว้ด้วยกัน มีระบบสนับสนุนที่ได้มาตรฐาน มีการประเมินหลักสูตรและการเรียนการสอนและเมื่อผู้เรียนจบการศึกษาพร้อมที่จะเจริญเติบโตในโลกยุคดิจิทัล (สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์, 2560)

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม (2560) มีเป้าหมายในการจัดการศึกษาชาติเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และทักษะของผู้เรียน และเพื่อการพัฒนาโรงเรียนให้มีความก้าวหน้าตามเป้าหมาย จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยทั้งหมดในโรงเรียนเป็นผืนภักดิ์เพื่อเป็นหนึ่งเดียว ประสานสัมพันธ์ให้มีพลังผลักดันให้เกิดการปฏิรูปทั้งโรงเรียน พนธกานต์ นฤฤทธิ์มนตรีและคณะ (2565) กล่าวว่า บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ให้ร่วมกันจัดการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นแล้วเมื่อยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มนุษย์ทุกคนที่อาศัยอยู่ภายใต้ความก้าวหน้าแห่งเทคโนโลยี ต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เกิดความทัดเทียม ความทันสมัย และสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก สังคมทุกสังคมถูกเชื่อมโยงเป็นสังคมเดียวกัน และเป็นสังคมแห่งข้อมูลข่าวสาร ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2550) ผลการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ กระทบทั้งทางบวกและทางลบ แต่ละประเทศต้องเรียนรู้เพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา และเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลก โดยปัจจัยสำคัญที่จะสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายดังกล่าวได้คือการพัฒนาการศึกษาซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เพื่อให้สังคมและประเทศชาติมีความก้าวหน้า การศึกษาในยุคใหม่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมุ่งหวังให้สังคมเป็นสังคมแห่งข้อมูลข่าวสาร มีการเปลี่ยนแปลงทางค่านิยม วัฒนธรรม ความเชื่อ รวมทั้งแนวทางการดำเนินชีวิต อีกทั้งระดับการศึกษา ความต้องการของบุคคล ผู้บริหารองค์กรในปัจจุบันต้องมีการเตรียมพร้อมรับมือให้สามารถบริหารจัดการองค์กรให้ดำรงอยู่ในสังคม ปัจจุบันและอนาคตได้ Polly (2010) กล่าวว่า ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาทหน้าที่เป็นผู้นำทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสามารถบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ในด้านการศึกษา เช่น การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การศึกษาก่อนการเรียนมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ เปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาของประเทศจากเดิมไปสู่การศึกษาแบบดิจิทัล เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาผ่านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ดังนั้นในบทความทางวิชาการนี้ ผู้เขียนจึงสนใจศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลด้วยวิธีวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร อันเกิดประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างแนบแน่นและจะนำเสนอตามลำดับดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานและการศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นหัวใจสำคัญในการนำพาทิศทางการศึกษาให้สามารถปรับตัวและเจริญก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะต้องมีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของนักเรียนและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการด้านการศึกษานอกจากนี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการยังต้องมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการเผชิญกับความท้าทายที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกดิจิทัล การบริหารที่เน้นความร่วมมือผ่านเทคโนโลยีจึงเป็นแนวทางสำคัญในการเพิ่มศักยภาพขององค์กรการศึกษาในยุคปัจจุบัน

1. ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

ในยุคปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี การแข่งขันด้านต่างๆทั้งภายในและภายนอกขององค์กร ซึ่งในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นส่งผลให้เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทมากขึ้น ทำให้ผู้นำต้องมีการปรับตัว ปรับรูปแบบกระบวนการในการบริหารที่แตกต่างไปจากเดิมในหลายๆ มิติ ดังที่กระทรวงศึกษาธิการ (2565) กล่าวว่า “เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตแตกต่างไปจากเดิมอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรได้รับผลกระทบทั้งความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อนและความคลุมเครือ” ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้ผู้บริหาร คนในองค์กรจะต้องก้าวทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา นำไปสู่การสร้างองค์กรแห่งเทคโนโลยี เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพ สู่การบริหารที่ผู้นำต้องมีการปรับให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงทุกที่ ทุกเวลา และทุกอุปกรณ์ Anywhere, Anytime, Any Device เมื่อสถานการณ์ปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยน ตัวผู้นำก็ต้องมีการปรับตัว ปรับรูปแบบกระบวนการในการบริหารที่แตกต่างไปจากเดิมหลายๆ มิติ และการบริหารในยุคดิจิทัลนั้น ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยในที่นี้ได้นิยามความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการชี้นำ ส่งเสริม และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการบริหารงานในโรงเรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยสร้างให้คนในองค์กรเกิด 1.ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2.เกิดการส่งเสริมการเรียนรู้แบบยั่งยืนในยุคดิจิทัล 3.การเป็นแบบอย่างในการเปลี่ยนแปลง โดยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เปิดรับเทคโนโลยีใหม่ๆ และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรให้ทันกับยุคดิจิทัล 4.การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน รวมถึงสร้างความร่วมมือกับชุมชนและองค์กรต่างๆ เพื่อโอกาสและทรัพยากรในการเรียนรู้ จากแนวคิดที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่าภาวะผู้นำ

ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล คือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ศิลปะและความสามารถในการจูงใจและมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อพัฒนาวิชาชีพและงานวิชาการ ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน หลักสูตร และคุณภาพของผู้เรียน โดยต้องมีความยืดหยุ่นและการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในยุคดิจิทัล เน้นการผสมผสานระหว่างทักษะความเป็นผู้นำด้านการบริหารและความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อความท้าทายในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

ตามนโยบายและจุดเน้นตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคตตามแนวทางการพัฒนา ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566) กำหนดไว้ “การศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ” ด้วยการสร้างภูมิคุ้มกัน การรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีในการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ และชีวิตวิถีปกติ มีการจัดการศึกษาที่มีความเสมอภาค มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการบริหาร การจัดการเรียนรู้ และการจัดการฐานข้อมูลมาใช้เพื่อประสิทธิภาพในการบริหาร การจัดการเรียนรู้และการจัดการฐานข้อมูลมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร การจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนานวัตกรรมในการขับเคลื่อนบริหารจัดการมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลผ่านกระบวนการที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้นจึงสรุปถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นตัวขับเคลื่อนความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาภายใต้บริบทของเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลจะต้องสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ เพิ่มประสิทธิภาพการสอน และพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่สอดคล้องกับโลกดิจิทัล ซึ่งจะสามารถพัฒนาองค์กรให้เติบโตก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ

3. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศกล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้ดังนี้

Mielcarek, & Hoy (2005) ได้ศึกษาวิจัย และวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการได้เป็นรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน 2) การกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจในเป้าหมาย และ 3) การกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอน

Gickman (2007) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลว่ามีองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ (Knowledge)
2. ด้านภาระหน้าที่ (Tasks)

3. ด้านทักษะ (Skills)

Quah Cheng Sim (2011) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศมาเลเซีย พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนในประเทศมาเลเซีย ประสบความสำเร็จในการนำบทบาทผู้นำประกอบด้วย

1. เสริมบรรยากาศการเรียนการสอน
2. สนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

กนกกร สมปราชญ์ (2560) ได้สรุปผลการวิจัยภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษาทฤษฎีฐานราก พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติการหลักสำคัญคือ สร้างวิสัยทัศน์ร่วมและมุ่งเน้นเรื่องการเรียนรู้ของทุกคน

กัญญามณ อินทวง (2560) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ มี 3 ด้าน คือ 1) ด้านคุณลักษณะ ได้แก่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางวิชาการ และการเปิดเผยกล้าแสดงออก 2) ด้านความสามารถ ได้แก่ สามารถจัดหางานวิชาการและโครงการวิจัยเข้าสู่คณะวิชาและการวางระบบการบริหารวิชาการ และ 3) ด้านพฤติกรรม ได้แก่ การใช้ความรู้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ

นิตยา วงษ์กันยา (2560) ได้สรุปผลการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามือองค์ประกอบหลักด้านความรู้ความสามารถ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การวางแผนวิชาการ การจัดหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการนิเทศกำกับ ติดตามและประเมินผล 2) องค์ประกอบหลักด้านความสำเร็จของงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การวิจัยทางการศึกษา การกำหนดเป้าหมาย และการมุ่งมั่นพัฒนา 3) องค์ประกอบหลักด้านสัมพันธภาพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ประสิทธิภาพของงาน การจูงใจ การมีส่วนร่วม และบรรยากาศการเรียนรู้ 4) องค์ประกอบหลักด้านความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์และการสร้างนวัตกรรม

จิณณวัตร ปะโคทั้ง (2561) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีแนวคิดใหม่ในการบริหารการศึกษา เพื่อให้รองรับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนี้

1. การสร้างพลังเชิงบวก (Positive Energy)
2. การเป็นผู้นำแบบจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership)

ชีวิน อ่อนละอ และคณะ (2563) ได้อธิบายคุณลักษณะของนักบริหารการศึกษาที่มีภาวะผู้นำยุคดิจิทัล จะต้องมียุคคุณลักษณะเฉพาะ 5 ประการ คือ

1. ส่งเสริมการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความเชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี (Digital Native)
2. มีความหิวกระหายต่อองค์ความรู้ใหม่ สร้างสังคมแห่งปัญญา และพัฒนาความสามารถ

3. เต็มใจทดลอง ด้วยความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญา และคิดค้นนวัตกรรม เพื่อให้เกิดการบริการใหม่ ๆ

4. พัฒนาความคล่องตัว ความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล

5. การสร้าง ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต

สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการนำและกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ตารางที่ 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	Mielcarek, & Hoy (2004)	Gickman (2007)	Qua Cheng Sim (2011)	กนกอร สมปราชญ์ (2011)	กัญญาณ อินทวงศ์ (2010)	นิตยา วงษ์กันยา (2010)	จินนวัตร ประโศภ (2011)	ชีวิน อ่อนละออง และคณะ (2563)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่	
1.การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80	✓	
2.การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อความร่วมมือทางวิชาการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80	✓	
3.พัฒนาทักษะดิจิทัลทั่วทั้งองค์กร		✓	✓	✓	✓			✓	5	50	✓	
4.การมีส่วนร่วมขององค์กร	✓	✓	✓		✓		✓	✓	6	60	✓	
5.สนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพครู	✓			✓					2	20		
6.การวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมยกระดับผลสัมฤทธิ์	✓	✓				✓		✓	4	40		
7.การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	✓	✓			✓		✓	✓	5	50	✓	
8.การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓			✓	✓	6	60	✓	
9.ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์		✓				✓			2	20		
10.วัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล	✓		✓		✓		✓	✓	5	50	✓	
รวม	8	8	6	5	6	4	6	8				

จากผลการวิเคราะห์หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค

ดิจิทัลมี 7 องค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลดังนี้

- องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายการเรียนรู้
- องค์ประกอบที่ 2 การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อความร่วมมือทางวิชาการ
- องค์ประกอบที่ 3 พัฒนาทักษะดิจิทัลทั่วทั้งองค์กร
- องค์ประกอบที่ 4 การมีส่วนร่วมขององค์กร
- องค์ประกอบที่ 5 การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
- องค์ประกอบที่ 6 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้
- องค์ประกอบที่ 7 วัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล

จากองค์ประกอบที่กล่าวมาในเบื้องต้นของภาวะผู้นำทางวิชาการ นี้มีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เนื่องจากช่วยเสริมสร้างศักยภาพในการบริหารจัดการจัดการการศึกษา ให้มีความเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในยุคดิจิทัล และยังเป็นการสนับสนุนการพัฒนาองค์กรให้มีความยืดหยุ่นทันสมัย และตอบสนองต่อความต้องการทางการศึกษาของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกยุคปัจจุบัน

4. แนวทางการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล

การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลต้องอาศัยการปรับตัวและการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในด้านการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนและบุคลากร แนวทางหลักในการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลองค์กรจะต้องมีสมรรถนะในการจัดการ ด้านการเปลี่ยนแปลงในหลายประการ ทั้งด้านการตอบสนองความก้าวหน้าของเทคโนโลยี การสร้างสถานการณ์เรียนรู้ที่หลากหลาย ในยุคดิจิทัลได้อย่างตอบสนองความต้องการของผู้เรียน โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

ทินกร บัวชู, และทิพภาพร บัวชู (2562) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญ ได้ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์สามารถแลกเปลี่ยนถ่ายทอดวิสัยทัศน์ หรือความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วยการพัฒนานวัตกรรมดิจิทัล และประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร การเข้าใจกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายจะเป็นการเพิ่มโอกาสในการแข่งขันขององค์กรด้วยนวัตกรรมดิจิทัล

2. การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว (Professional Practice) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักกว่าจะต้องเป็นผู้นำในการใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว เชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี (Digital Naive) สามารถจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างมืออาชีพ

3. ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ (Data Driven) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเรียกใช้ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างอิสระ (Free Row of information) โดยนำมาใช้ได้อย่างไม่จำกัดทำให้เกิดประโยชน์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรตั้งแต่การทำงานประจำวัน การวางแผนกลยุทธ์ การบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่องโดยใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร (Talent Manager)

5. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล (Digital Age Learning Culture)

สุชนา โกมลวนิช (2563) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามี 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ดิจิทัล (Digital Vision) ผู้นำดิจิทัลต้องสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการนำเทคโนโลยีมาใช้นำองค์กร รวมถึงการสร้างแนวทางที่ชัดเจนในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างคุณค่าและความสามารถในการแข่งขันในอนาคต

2. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) การมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมธุรกิจ ผู้นำดิจิทัลต้องมีความพร้อมในการปรับกลยุทธ์และวิธีการบริหารงานเมื่อจำเป็น

3. การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ (Data Management and Analytics) ในยุคดิจิทัล ข้อมูลเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจ ผู้นำดิจิทัลต้องมีความสามารถในการใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ และการใช้ข้อมูลเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ

4. การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล (Digital Culture) ผู้นำดิจิทัลต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ และมีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง

5. การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน (Communication and Collaboration) ผู้นำดิจิทัลต้องมีทักษะในการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมความเข้าใจและความร่วมมือในทีมงาน นอกจากนี้ยังต้องใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงบุคลากรให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

6. การสร้างนวัตกรรม (Innovation) ผู้นำดิจิทัลต้องส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในองค์กร โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาและพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการ

7. การพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill Development) การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำดิจิทัลต้องให้ความสำคัญ เพื่อให้เกิดการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมการเติบโตขององค์กร

จากผลการวิเคราะห์หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล

องค์ประกอบที่ 2 การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 3 พัฒนาศักยภาพบุคลากร

องค์ประกอบที่ 4 การบริหารและการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี

องค์ประกอบที่ 5 การเรียนรู้และใช้เทคโนโลยี

องค์ประกอบที่ 6 การสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ยุคดิจิทัล

5. สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

กล่าวได้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถก่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารจัดการ การศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ผู้บริหารต้องมี ความรู้ ความเข้าใจในหลักการบริหาร และขอบข่ายของงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหาร สถานศึกษาที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปสู่จุดหมายและประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญในการบริหารงานสถานศึกษา โดยจากการสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการได้องค์ประกอบทั้งหมด 7 องค์ประกอบผนวกกับการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ได้องค์ประกอบทั้งหมด 6 ประการ ซึ่งผู้วิจัยได้แสดงตารางสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลและองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำทางวิชาการ	องค์ประกอบ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล	องค์ประกอบ ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
1.การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการเรียนรู้ด้านดิจิทัล	1. การมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล	1.การมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล
2.การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อความร่วมมือทางวิชาการ	2. การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้	2.การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อความร่วมมือทางวิชาการ
3. พัฒนาทักษะดิจิทัลทั่วทั้งองค์กร	3. พัฒนาศักยภาพบุคลากร	3.การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าบุคลากร
4. การมีส่วนร่วมขององค์กร	4. การบริหารและการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี	4.การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี
5.การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	5. การเรียนรู้และใช้เทคโนโลยี	5.การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้
6. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้	6. การสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ยุคดิจิทัล	6.วัฒนธรรมเรียนรู้ยุคดิจิทัล
7. วัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล		7.การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
		8.การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้
		9.การเป็นผู้บริหารในยุคดิจิทัล

ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลได้ 9 องค์ประกอบได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล 2) การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อความร่วมมือทางวิชาการ 3) การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าบุคลากร 4) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี 5) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ 6) วัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล 7) ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 8) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ 9) การเป็นผู้บริหารในยุคดิจิทัล ดังมีความหมายต่อไปนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล หมายถึง การที่ผู้นำองค์กรสามารถสร้างภาพในอนาคตองค์กรหรือหน่วยงานเรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจเข้าหมายการเรียนรู้ และแผนกลยุทธ์นำมาใช้บริหารองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลโดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างรอบด้าน ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยให้ความสำคัญสูงสุดกับงานวิชาการ

2. การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อความร่วมมือทางวิชาการ หมายถึง การที่กลุ่มคนหรือกลุ่มที่มีการประสานงานด้วยระบบอินเทอร์เน็ตหลากหลายช่องทางในการทำงานร่วมกันเช่น Zoom, Microsoft of team เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ทางวิชาการ สร้างเครือข่ายความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยมีการจัดรูปแบบการจัดการให้เป็นกลไกขับเคลื่อนเชื่อมโยงกิจกรรมร่วมกัน และตระหนักร่วมกันในเป้าหมายและแผนงานที่จะทำ

3. การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าบุคลากร หมายถึง กระบวนการและแนวทางในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้พวกเขาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรเติบโตในสายงานและบรรลุเป้าหมายส่วนตัวและขององค์กร

4. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนยุคดิจิทัล สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยมีการวางแผน พัฒนา และดำเนินการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ทั้งในด้านการออกแบบ การส่งมอบเนื้อหา และการประเมินผล

5. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ หมายถึง ทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ความรู้เกี่ยวกับแพลตฟอร์ม (Platform) และเทคโนโลยีใหม่ ๆ การนำเครื่องมือ เทคโนโลยี และแพลตฟอร์มดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนหรือเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนรู้ การตัดสินใจแบบดิจิทัล เพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษาให้ทันยุคดิจิทัล

6. วัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล หมายถึง การสร้างอัตลักษณ์ขององค์กรและเป็นแบบอย่างที่ดี โดยใช้ทักษะความเป็นผู้นำดิจิทัลเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้บุคคลและองค์กรมีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของโลกยุคดิจิทัล โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งผลให้เกิดเป็นองค์กรที่มีคุณภาพทางวิชาการ ปรับทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคดิจิทัล

7. ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง ทักษะการสื่อสาร การโน้มน้าว การจูงใจให้คำแนะนำช่วยเหลือสนับสนุนโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารกับบุคลากรภายในสถานศึกษาเพื่อกระตุ้นการ

ตัดสินใจร่วมกันในงานวิชาการและใช้การสื่อสารด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลายและในการสื่อสารกับองค์กรภายในและระหว่างองค์กรเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิชาการ

8. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ หมายถึง การพัฒนาหรือการจัดบรรยากาศแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

9. การเป็นผู้บริหารในยุคดิจิทัล หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถ หรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้ อิทธิพลและอำนาจที่มีกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น และเต็มใจ โดยผู้นำมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถในการนำกระบวนการทางดิจิทัลมา ใช้อย่างเหมาะสม

บทสรุป

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กรเพราะเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบในการจัดการ สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณมีผลกระทบต่อบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ ภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ นอกจากนี้ยังเป็นผู้วางแผน ควบคุม ดูแล ชี้แนะ ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้ทักษะความรู้ความสามารถ ทั้งการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยในยุคปัจจุบันนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล จะต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สามารถนำการพัฒนา และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับ การบูรณาการ เทคโนโลยีเพื่อยกระดับความ เป็นเลิศและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เพื่อสร้างองค์กรให้มีความพร้อมด้านเทคโนโลยีและมีเป้าหมายที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมใหม่เพื่อการเรียนรู้ทางเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล โดยที่ผู้บริหารทุกองค์กรจำเป็นต้องตระหนักรู้เท่าทันถึงเทคโนโลยี ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงสำคัญในทุกองค์กร จากแนวคิดการขับเคลื่อนทักษะที่ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องมีก็คือสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาสร้างความโดดเด่นแบบแตกต่าง และมีวิสัยทัศน์ในการใช้ข้อมูลให้เกิดประโยชน์มีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้การเป็นผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลนั้นไม่ใช่เพียงแค่การนำเทคโนโลยีมาใช้ แต่ต้องมีการวางแผน การปรับตัว และการมีวิสัยทัศน์เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่เหมาะสมให้กับผู้เรียนและผู้สอนในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากบทสรุปสามารถแสดงเป็นแผนภาพองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพสูงสุดต่อไป ดังภาพที่ 1



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). นโยบายนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ. www.moe.go.th
- เกตุสุตา กิ่งการจร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กนกกร สมปราษฎ์. (2560). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การศึกษาทฤษฎีฐานราก. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 12(34), 51-66.
- กัญญาณน อินทวง. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารระดับคณะวิชาที่มีผลต่อประสิทธิผล การบริหารวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2561). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- จินตนา สุขจามันท์. (2556). การศึกษาและ พัฒนาชุมชนในศตวรรษที่ 21. โอเดียนสโตร์.
- จุฑามาศ อินนามเพ็ง. (2552). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 6(4), 93-104.

- ชวนะ ทวีอุทิศ. (2558). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์
ปริญญาคุุณบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชีวิน อ่อนละอ และคณะ. (2563) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับนักบริหารการศึกษา. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิต
เอเชีย*, 10(1), 108-119.
- นิตยา วงษ์กันยา. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา. *วารสาร มจร.*, 6(2).
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2550). ภาวะผู้นำ:ความเป็นไปในสังคมไทยและวิธีการแก้ไข. หมอชาวบ้าน.
- มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2550). รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาคุณบัณฑิตสาขา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มะลิวัลย์ ธรรมแสง. (2558). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของผู้บริหาร
สถานศึกษาเฉพาะความพิการ. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*
,11(2), 7-16.
- ทินกร บัวชู, และทิพภาพร บัวชู. (2562). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เพชรบุรี.
- พนธกานต์ นฤทธิมนตรีและคณะ. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุคดิจิทัล. *วารสารวิทยาลัย
บัณฑิตเอเชีย*, 12(4), 174-185.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์. (2560). ทิศทางการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21. *Veridian E-Journal*, 10(2),
2843-2854.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *ร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี
(พ.ศ. 2560-2579)*. www.nesdb.go.th/
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน*. www.obec.go.th
- Anderson, R. E., & Dexter, S. L. (2005). School technology leadership: An empirical
investigation of prevalence and effect. *Educational Administration Quarterly*, 41(1),
49-82.
- Alig-Mielcarek., & Hoy, W. K. (2005). *A Theoretical and Empirical Analysis of the Nature,
Meaning, and Influence of Instructional Leadership*. The Ohio State University.
- Glickman, C. D. (2007). *Super vision and instructional leadership: A developmental
Approach* (7th ed.). Pearson.

Quah Cheng Sim. (2011). Instructional leadership among principals of secondary schools in Malaysia. *International Research Journals*, 2(12), 1784-1800.

Polly, D. (2010). *Preparing teachers to integrate technology effectively: The case of higher order thinking skills (HOTS)*. Chapter to appear in S. D'Agostino (Ed.).

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกวดวิชา
เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
The Management of Academic Affairs in Tutorial Schools
to Enhance Student Achievement

กรรณช ศรีวิชัย^{1*} ชีวิน สุขสมณะ²

Korrakrit Sriwichai^{1*} Shewin Suksamana²

¹อาจารย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพายัพ

Lecturer of Graduate School, Payap University, Thailand

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยพายัพ

Assistant Professor Dr. of International College, Payap University, Thailand

*Corresponding author e-mail: Kting15@hotmail.com

(Received: 17 September 2024, Revised: 21 January 2025, Accepted: 23 January 2025)

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกวดวิชาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาวิเคราะห์เนื้อหา พบว่า โรงเรียนกวดวิชาต้องมีการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนจะได้รับและเพื่อความอยู่รอดในการประกอบธุรกิจกวดวิชา โดยต้องคำนึงถึง (1) ความถูกต้องตามหลักวิชาการ (Academic) (2) การมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (Team Work) (3) การมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child Center) และ (4) การประกันคุณภาพและมาตรฐานทางการศึกษา (Quality and Standard) โดยในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกวดวิชาต้องประกอบด้วย (1) การพัฒนาหลักสูตรให้ถูกต้องและมีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและนโยบายทางการศึกษาของประเทศ (2) การมีครูผู้สอนที่มีความรู้ เทคนิคและทักษะในการถ่ายทอดความรู้ (3) การมีเอกสารประกอบ การเรียน สื่อการเรียนรู้ รวมทั้งการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เพียงพอทันสมัย (4) การจัดตารางเรียนที่มีความสะดวกต่อผู้เรียนและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ และ (5) การควบคุมคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น ซึ่งจะเป็นการสร้างภาพพจน์และความมั่นใจให้กับผู้เรียนและผู้ปกครอง รวมทั้งยังเป็นส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดี

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ; โรงเรียนกวดวิชา; ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ABSTRACT

This academic article aims to present important points about the academic administration of tutoring schools to raise the level of students' academic achievement by studying concepts, theories, and related research. Then analyze the content. The results shows that tutoring schools must have efficient and effective academic administration for the maximum benefit students receive and for the survival of the tutoring business. Must take into account (1) academic correctness (Academic) (2) participation and cooperation network creation (Team Work) (3) focusing on learners (Child Center) and (4) quality assurance and educational standards (Quality and Standard). The academic administration of the tutoring school must include (1) developing the curriculum to be correct and consistent with the needs of the learners and the educational policy of the country; (2) having knowledgeable teachers Techniques and skills for transferring knowledge (3) availability of study documents and learning media Including the use of innovation and adequate modern technology. (4) arranging class schedules that are convenient for students and flexible according to the situation. and (5) controlling quality and standards in education. The goal is to raise the academic achievement of students to a higher level. This will create satisfaction and confidence for learners and parents. It also promotes a good image.

Keywords: academic administration; tutoring schools; student academic achievement

บทนำ

การศึกษาได้ถูกคาดหวังให้ทำหน้าที่ต่าง ๆ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง โดยเริ่มตั้งแต่การทำให้เกิดการอ่านออก เขียนได้และคิดคำนวณเป็น เพื่อช่วยเติมเต็มศักยภาพของผู้เรียนให้มีความสามารถอย่างสูงสุดตามเส้นทางที่ได้เลือก มีการเรียนรู้ด้านจริยธรรมและการเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม ตลอดจนช่วยพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งการศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการพัฒนาของประเทศให้เกิดความยั่งยืน พร้อมทั้งก้าวไปสู่สังคมที่มีประสิทธิภาพและมีความเป็นธรรม (สถาบันการวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย, 2556) และระบบการศึกษาของประเทศต่าง ๆ ทั่วทั้งโลกยังได้ให้ความสำคัญต่อการวัดและประเมินผลทางการศึกษา การแข่งขันความเป็นเลิศทางวิชาการ และการจัดอันดับคุณภาพการศึกษา ดังนั้นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในหมวด 5 มาตรา 39 จึงได้กำหนดรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาขึ้นใหม่เพื่อให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษามีหน้าที่ กำกับ ส่งเสริมและสนับสนุนภารกิจของสถานศึกษาใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป อันจะเป็น

การกระจายอำนาจในการบริหารการศึกษา ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและการตัดสินใจในการบริหารงาน จากกระดัดกระทรวงลงสู่ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติงานสำคัญที่จะทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

การบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาและถือเป็นหัวใจหลักของการบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก ๆ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้การสนับสนุนและส่งเสริมครูในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายของหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้ โดยการบริหารงานวิชาการจะขึ้นอยู่กับสาระสำคัญของหลักสูตรและนโยบายของสถานศึกษานั้น ๆ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลทั้งในด้านคุณภาพและด้านปริมาณที่จะส่งต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ (จันทรานี สงวนนาม, 2556) สอดคล้องกับพงศกร อุดลพิทยาภรณ์ และนันทรัตน์ เจริญกุล (2561) กล่าวว่า การบริหารวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพื่อให้ตรงตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและมีผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาการ พร้อมทั้งการมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียง เพราะเชื่อมั่นว่าสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงจะสามารถเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถให้แก่บุตรหลานหรือผู้เรียน โดยสิ่งแรกที่มักพบในการสอบคัดเลือกเพื่อเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษา คือการมีจำนวนนักเรียนที่ให้ความสนใจในการสมัครสอบเป็นจำนวนมาก เพราะทุกคนมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือต้องการเข้าเรียน ดังนั้นจึงต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการสอบคัดเลือกกว่าผู้เรียนมีความรู้และความสามารถเพียงพอที่จะสอบผ่านการคัดเลือกลั่นได้ เช่น การทบทวนความรู้ในสิ่งที่เรียน การฝึกทำแบบฝึกหัดเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ และอีกทางเลือกหนึ่งก็คือการเรียนกวดวิชา (กรรณิการ์ พรหมคำ, 2561) และ จุฬณี วิริยะกิจไพศาล (2559) ได้ระบุว่า การเข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องผ่านกระบวนการสอบเพื่อวัดความรู้ ซึ่งถือเป็นความภาคภูมิใจและความสำเร็จในชีวิตของผู้เรียนในขั้นหนึ่ง โดยผู้เรียนเชื่อว่าภายหลังจากสำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาแล้วจะมีหน้าที่การงานที่ดีและได้รับผลตอบแทนที่สูง จึงทำให้ผู้เรียนพยายามสะสมความรู้ความสามารถเพื่อให้สามารถสอบผ่านการคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา หนทางหนึ่งที่นักเรียนส่วนใหญ่เลือกเพื่อเพิ่มโอกาสในการสอบเข้าศึกษาต่อ ก็คือการเรียนกวดวิชาเพิ่มเติม นอกเหนือจากการเรียนในชั้นเรียนปกติ เพื่อเติมเต็มความรู้ที่นอกเหนือจากการเรียนในระบบโรงเรียน อันเป็นการช่วยทบทวนความรู้และสรุปเนื้อหาให้เข้าใจมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการสร้างความมั่นใจในการสอบ นอกจากนี้นักเรียนยังต้องการที่จะเพิ่มคะแนนในชั้นเรียนและได้เทคนิควิธีการคิด การช่วยจำในหลายรูปแบบ ซึ่งจะสามารถช่วยในการทำข้อสอบ จึงทำให้นักเรียนจำนวนมากเลือกเรียนกวดวิชา สอดคล้องกับกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (2562) ที่เสนอว่า แม้เด็กและเยาวชนจะได้มีโอกาสเข้าเรียนในการศึกษาระดับพื้นฐานที่สูงขึ้น แต่สถานศึกษาแต่ละแห่งก็มีทรัพยากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพแตกต่างกันทั้งด้านอุปกรณ์การศึกษา บุคลากรทางการศึกษาและความพร้อมในการให้การศึกษา ดังเห็นได้ว่าโรงเรียนในเมืองจะมีความพร้อมมากกว่า ซึ่งต่างจากโรงเรียนในชนบทขนาดเล็กที่ยังขาดแคลนอยู่มาก โดยสภาพและปัญหาของระบบการศึกษาไทยที่ยังไม่สามารถสร้างมาตรฐานและความเท่าเทียมให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน จึง

ปฏิเสธไม่ได้ว่าโรงเรียนกวดวิชายังคงมีความจำเป็นและก่อให้เกิดความพึงพอใจในระดับหนึ่งแก่พ่อแม่ผู้ปกครองและนักเรียน

ด้วยเหตุผลนี้โรงเรียนกวดวิชาซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบการศึกษาของประเทศจึงจำเป็นต้องมีการเรียนรู้แนวคิดในการบริหารงานวิชาการในรูปแบบใหม่ที่มีความเหมาะสมและสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงของนโยบายของประเทศ สภาพสังคมและยุคสมัย บทความนี้จึงมุ่งนำเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกวดวิชาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอันจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งผู้เรียน ผู้ปกครอง และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศอย่างยั่งยืน

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สรุปได้ดังต่อไปนี้

1) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งให้มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

2) การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนมีความสำคัญสูงสุด

3) การส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งทำหน้าที่เป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้

4) การจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพของหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและได้มาตรฐาน

5) การจัดให้มีเครือข่ายความร่วมมือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดการศึกษา

กิตติมา ปรีดีติลล (2553) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา สรุปได้ดังต่อไปนี้

1) การพัฒนาคุณภาพ (Quality Management) เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรและผู้รับบริการ รวมทั้งเป็นการพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาให้ที่ยอมรับในระดับสากลมากขึ้น โดยใช้กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา คือ การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ ซึ่งมีตัวชี้วัด คือ ผลผลิตและกระบวนการ

2) การมีส่วนร่วม (Participation) โดยให้ทุกคนในสถานศึกษามีส่วนในการเสนอแนะ ปรับปรุงและพัฒนางานวิชาการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอตลอดเวลา ทั้งการร่วมคิด ร่วมทำและร่วมกันประเมินผล

3) การใช้หลักการ 3E ซึ่งประกอบด้วย

3.1) Efficiency: หลักการประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้ตามขั้นตอน ซึ่งเมื่อพบปัญหาในขณะดำเนินการให้สามารถปรับปรุงและแก้ไขได้ โดยมุ่งเน้นกระบวนการ (Process) การใช้กลยุทธ์และเทคนิคต่าง ๆ ที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์

3.2) Effectiveness: หลักการประสิทธิผล หมายถึง การได้ผลผลิต (Output) ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถและทักษะเพิ่มขึ้น โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะได้รับ

3.3) Economy: หลักการประหยัด หมายถึง การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า โดยใช้เวลาน้อย การลงทุนน้อย และใช้กำลังหรือแรงงานน้อย แต่ได้ผลผลิตตามที่คาดหวัง โดยใช้กลวิธีในการบริหารเพื่อให้เกิดความประหยัดทั้งบุคลากร งบประมาณ วัสดุ เทคโนโลยี และเวลา

4) การใช้หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) หมายถึง การบริหารจัดการ การกำกับและการดูแลที่ดี ซึ่งประกอบด้วย

4.1) ความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและความจำเป็นของสังคมหรือชุมชน (Relevance) เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน สังคมและชุมชนมากที่สุด

4.2) ความโปร่งใส (Transparence) โดยมีกระบวนการบริหารงานที่ตรวจสอบและอธิบายได้ด้วยเหตุผล รวมทั้งมีความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย

4.3) ความรับผิดชอบในทุกขั้นตอน (Accountability) โดยต้องมีผู้ที่ยอมรับในผลของการกระทำ และพร้อมแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นอย่างทันท่วงที

4.4) การมีกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency) และเกิดประสิทธิผล (Effectiveness) โดยมีการวางแผนงาน การปฏิบัติงานตามแผนที่ได้กำหนด การติดตามและประเมินผล รวมทั้งการปรับปรุงและพัฒนาผลที่ได้รับให้มีความคุ้มค่ากับการลงทุน เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเกิดความพึงพอใจ

5) ความเป็นวิชาการ (Academic) หมายถึง การมีความครอบคลุมเนื้อหาสาระทางวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร องค์ความรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ วิธีการสอน การวัดและประเมินผล การนิเทศ การศึกษา และการวิจัยทางการศึกษา เป็นต้น ซึ่งจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีและสร้างสรรค์ต่อตัวผู้เรียน

จากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่าการบริหารงานวิชาการควรมีคุณลักษณะดังนี้ (1) ความถูกต้องตามหลักวิชาการ (Academic) โดยต้องมีการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาและองค์ความรู้ให้ครอบคลุมและเป็นไปตามกรอบของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนมีการวัดและประเมินผล รวมทั้งการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ (2) การมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (Team Work) ในการกำหนดหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ทั้งจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อให้สะท้อนถึงปัญหาและความต้องการของสังคมอย่างแท้จริง (3) การมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child Center) โดยหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล พร้อมทั้งตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียนหรือความจำเป็นของสังคมหรือชุมชน และ (4) การประกันคุณภาพและมาตรฐานทางการศึกษา (Quality and Standard) โดยมีการควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ เพื่อให้มีความเชื่อมั่นในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งมีความโปร่งใสและแสดงถึงความรับผิดชอบในการจัดการศึกษา

ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาต้องมีการกำหนดขอบข่ายเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยมีนักการศึกษาได้กำหนดขอบข่ายไว้ดังนี้

Kimbrough and Nunnery (1998) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ สรุปได้ดังนี้

1) งานหลักสูตรและการนำไปใช้ โดยต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรประเภทต่าง ๆ เพื่อดำเนินการจัดทำหลักสูตรและเอกสารประกอบการเรียนการสอน ตลอดจนจัดทำคู่มือการใช้หลักสูตรให้เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานของครู

2) การจัดการเรียนการสอน เพื่อเป็นการแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน ได้แก่ การจัดทำแผนการสอน การบันทึกการสอน การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร รวมทั้งการจัดอบรม การสาธิต การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดและประสบการณ์ระหว่างเพื่อนครูหรือผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับวิธีการสอนแบบใหม่

3) การวัดและประเมินผล โดยจัดให้มีการวัดผลและประเมินผลให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การทำสมุดประจำชั้นและสมุดประจำตัวนักเรียนให้ถูกต้องเรียบร้อยและมีความเป็นปัจจุบัน

4) การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดหาสื่อการเรียนการสอน งานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา งานด้านการวางแผนกำหนดวิธีการดำเนินงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2560) ได้เสนอขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ สรุปต่อไปนี้

1) การวางแผนงานด้านวิชาการ เพื่อวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน ประกอบด้วย

1.1) แผนปฏิบัติงานวิชาการ ได้แก่ การประชุมเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดปฏิทินการศึกษา ความเป็นไปได้ของงานตามภาระหน้าที่ การจัดขั้นตอนและเวลาในการทำงาน

1.2) โครงการสอน เป็นการจัดรายละเอียดเกี่ยวกับวิชาที่ต้องสอนตามหลักสูตร

1.3) บันทึกการสอน เป็นการแสดงรายละเอียดในการกำหนดเนื้อหาที่จะสอนในแต่ละคาบเรียนของแต่ละวันหรือสัปดาห์ โดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าและยึดตามโครงการสอนเป็นหลัก

2) การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนในสถานศึกษาดำเนินไปได้ด้วยดีและสามารถปฏิบัติได้จริง ประกอบด้วย

2.1) การจัดตารางสอน โดยเป็นการกำหนดรายวิชา เวลาที่ใช้สอน ครูผู้สอน สถานที่จัดการเรียนการสอน ตลอดจนผู้เรียนในแต่ละรายวิชา

2.2) การจัดชั้นเรียน โดยประสานงานกับฝ่ายอาคารสถานที่ และจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในห้องเรียน เช่น เครื่องขยายเสียง จอภาพ เครื่องปรับอากาศ

2.3) การจัดครูผู้สอน โดยพิจารณาถึงความพร้อมของสถานศึกษาและบุคลากร รวมถึงการเชิญวิทยากรภายนอกมาช่วยสอน

2.4) การจัดหาเอกสารประกอบการเรียน โดยยึดตามแบบเรียนของกระทรวงศึกษาธิการที่ได้กำหนดไว้ นอกจากนั้นครูอาจใช้แบบเรียนอื่นเป็นหนังสือประกอบหรือจากเอกสารที่ครูจัดเตรียมขึ้นเอง

2.5) การปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวหน้าต่อวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและความก้าวหน้าของสังคม สภาพเศรษฐกิจ

2.6) การฝึกประสบการณ์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำทฤษฎีที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน รวมทั้งได้เห็นสภาพและปัญหาที่แท้จริง ซึ่งถือเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนเพื่อออกไปเผชิญกับสถานการณ์จริงต่อไป

3) การบริการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้งานวิชาการมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ ประกอบด้วย

3.1) การจัดสื่อการเรียนการสอน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน โดยมุ่งเน้นการจัดหาเครื่องมือและกิจกรรมให้ครูได้เลือกใช้ให้เหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอน

3.2) การจัดห้องสมุด เพื่อรวบรวมหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์ และวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งเป็นแหล่งความรู้และวิทยาการให้กับผู้เรียนเพื่อให้ได้ศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติม

3.3) การนิเทศการสอน เพื่อเป็นการช่วยเหลือและแนะแนวทางให้กับครูผู้สอนในการปรับปรุงและแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอน

4) การวัดและประเมินผล โดยเป็นการใช้เครื่องมือเพื่อตรวจสอบและวิเคราะห์ผลที่ได้จากการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

จากขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่าการบริหารงานวิชาการจะมีการดำเนินงาน 3 ด้าน คือ (1) การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ประกอบด้วย การจัดทำหลักสูตรและการวางแผนปฏิบัติงาน (2) การจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย การจัดตารางสอน การจัดหาครูผู้สอน และอาคารสถานที่ การเตรียมเอกสารประกอบการเรียนการสอน รวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นของครูผู้สอน และ (3) การส่งเสริมและควบคุมคุณภาพการจัดการศึกษา ประกอบด้วย การจัดหาสื่อการเรียนการสอน งานห้องสมุด การนิเทศและติดตาม การวัดและประเมินผล

การบริหารวิชาการของโรงเรียนกวดวิชา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในหมวด 3 มาตรา 15 กำหนดให้โรงเรียนกวดวิชาเป็นการศึกษานอกระบบในประเภทของโรงเรียนเอกชน ซึ่งมีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการ ระยะเวลา การวัดและประเมินผล โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งจัดตั้งขึ้นเพื่อเสริมความรู้ในบางรายวิชาตามหลักสูตรของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งโรงเรียนกวดวิชาจะมีความโดดเด่นในด้านวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่ไม่หยุดนิ่ง มีนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีการปรับปรุงข้อมูลการเรียนการสอนให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของนโยบายการศึกษาของประเทศ เพราะจุดมุ่งหมายหลักของโรงเรียนกวดวิชา

คือ การมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีโอกาสรปรับปรุงและพัฒนาทักษะด้านวิชาการและเพิ่มโอกาสทางวิชาการในการสอบเข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น (เอกอมร เอี่ยมศิริรักษ์, 2555) และสถาบันวิจัยเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (2564) ได้กล่าวสนับสนุนว่า โรงเรียนกวดวิชาได้เข้ามามีบทบาทเป็นส่วนเติมเต็มเพื่อให้ผู้เรียนได้รู้เคล็ดลับวิชาที่จะนำไปใช้ในการสอบเข้าศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัยหรือการสอบแอดมิชชันในคณะที่ตนเองมุ่งหวัง โดยครูผู้สอนในโรงเรียนกวดวิชามักนำข้อสอบในปีก่อน ๆ มาให้นักเรียนได้ลองทำและยังอธิบายคำตอบทำให้เกิดความเข้าใจในเนื้อหามากยิ่งขึ้น ยิ่งไปกว่านั้นผู้สอนยังมีวิธีการและเทคนิคใหม่ ๆ มาสอนช่วยให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายขึ้นหรือจดจำเนื้อหาได้ดีขึ้นกว่าเดิม จึงทำให้นักเรียนหลายคนสนใจในการเรียนพิเศษมากกว่าการเรียนในชั้นเรียน เนื่องจากบรรยากาศในโรงเรียนกวดวิชามีชีวิตชีวาและชวนให้ตื่นตัวในเวลาเรียน รวมทั้งนักเรียนส่วนใหญ่เลือกเรียนกวดวิชาเนื่องจากเนื้อหาที่ได้รับจากในห้องเรียนยังไม่สามารถนำไปใช้ในการสอบวัดผลหรือการสอบแข่งขันได้และบางวิชาที่ใช้ในการสอบคัดเลือกนักเรียนเข้าศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัยไม่ได้มีการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนภายในระบบโรงเรียน ซึ่งได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกวดวิชาไว้ดังนี้

ปัญญา ศิริโกเศศกานนท์ (2559) ได้กล่าวถึงการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกวดวิชาว่า เนื่องจากโรงเรียนกวดวิชามีลักษณะเป็นธุรกิจที่ต้องแข่งขันเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า จึงต้องจัดเตรียมเนื้อหาหลักสูตร และเอกสารให้ตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียน มีความสะดวกต่อการอ่านและการทำความเข้าใจ รวมทั้งมีการจัดตารางเรียนอย่างเหมาะสมและสะดวกต่อการเลือกเรียนได้หลายวิชาในเวลาที่ไม่ซ้ำกัน

สุรารัตน์ วุฒิมงคลพานิช (2559) เสนอว่าการบริหารงานวิชาการโรงเรียนกวดวิชามีผลต่อการตัดสินใจซื้อคอร์สเรียนของโรงเรียนกวดวิชา โดยต้องมีหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียน ความเข้มข้นของหลักสูตร ความหลากหลายของหลักสูตร คุณภาพของเอกสารประกอบการเรียน หลักสูตรมีการสรุปเนื้อหาที่ทำให้จดจำได้ง่ายและมีเนื้อหาที่ตรงกับที่จะออกสอบ รวมทั้งการมีแบบฝึกหัดและแนวข้อสอบเก่าสำหรับฝึกฝนเป็นจำนวนมาก อันเป็นวิธีช่วยฝึกฝนในสิ่งที่จะต้องสอบและช่วยให้จดจำวิธีการได้เร็วและง่ายขึ้น

จุฬณี วิริยะกิจไพศาล (2559) อธิบายว่าผู้ประกอบการจะให้ความสำคัญกับหลักสูตรและสื่อการสอนของโรงเรียนกวดวิชา ซึ่งหลักสูตรต้องเหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคนและตรงกับความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครอง มีการจัดทำและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ มีวิธีการสอนแบบสร้างความเข้าใจมากกว่าการสอนแบบท่องจำ มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนหลังจากการเรียนอย่างต่อเนื่อง บุคลากรและเจ้าหน้าที่มีความรู้และประสบการณ์ในการให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่นักเรียน ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรมเหมาะสมกับวิชาชีพ รวมถึงเอาใจใส่ให้นักเรียนและทราบความต้องการของนักเรียนแต่ละคน ทั้งนี้โรงเรียนกวดวิชาต้องมีปรัชญา วัตถุประสงค์ และวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมและชัดเจน โดยใช้การวางแผนกลยุทธ์เข้ามาช่วยในการหาตัวชี้วัดสมรรถนะเพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งสามารถนำมาใช้พัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง และช่วยพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ

อัญชลี ศรีวิชัย (2563) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกวดวิชาต้องมีการจัดเตรียมเอกสารการสอนที่กระชับและเข้าใจง่าย ครูผู้สอนมีเทคนิคการสอนที่ง่ายต่อการเข้าใจของนักเรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปต่อยอดและเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ รวมทั้งสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในอนาคตและชีวิตประจำวันได้ นอกจากนี้โรงเรียนต้องมีการใช้สื่อการสอน เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยและเพียงพอกับความต้องการของผู้เรียน

กมลวรรณ พันธุ์คำหรี (2564) ระบุว่าการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกวดวิชาต้องพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามแนวทางการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ผู้ปกครองเกิดความเชื่อมั่นโดยการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมถึงการปรับโครงสร้างการจัดทำแผนปฏิบัติการที่คำนึงถึงคุณภาพของผู้เรียนและสอดคล้องกับงบประมาณของสถาบัน

จากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกวดวิชาข้างต้น สรุปได้ว่าโรงเรียนกวดวิชามีส่วนช่วยในการเติมเต็มความรู้และพัฒนาความเป็นเลิศทางด้านวิชาการให้กับผู้เรียน โดยการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกวดวิชา ประกอบด้วย (1) การพัฒนาหลักสูตรให้ถูกต้องและมีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและนโยบายทางการศึกษาของประเทศ (2) การมีครูผู้สอนที่มีความรู้ เทคนิคและทักษะในการถ่ายทอดความรู้ (3) การมีเอกสารประกอบการเรียน สื่อการเรียนรู้ รวมทั้งการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เพียงพอทันสมัย (4) การจัดตารางเรียนที่มีความสะดวกต่อผู้เรียนและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ และ (5) การควบคุมคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษา เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียนและผู้ปกครอง

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนถือเป็นวัตถุประสงค์อันดับแรกและเป้าหมายสำคัญที่สุดซึ่งผู้เรียนและผู้ปกครองได้คาดหวังที่จะได้รับจากการศึกษา โดยมีนักวิชาการของประเทศไทยได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ดังต่อไปนี้

ไพโรจน์ คะเชนทร์ (2556) เสนอว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง คุณลักษณะและความรู้ความสามารถของบุคคลอันเป็นผลมาจากการเรียนการสอนหรือมวลประสบการณ์ทั้งปวงที่บุคคลนั้นได้รับจากการเรียนการสอน ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ของสมรรถภาพทางสมอง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบระดับความสามารถทางสมองของบุคคลว่าเรียนแล้วรู้อะไรบ้างและมีความสามารถด้านใดมากหรือน้อยเท่าใด และธวัชชัย ศุภดิษฐ์ (2556) ได้อธิบายว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถหรือความสำเร็จของผู้เรียนที่ได้จากการเรียนการสอน ซึ่งวัดผลความสำเร็จหรือระดับความรู้ความสามารถของผู้เรียนว่ามีความรู้มากหรือน้อยจากผลของคะแนนสอบในแต่ละวิชาและประเมินผลออกมาในรูปของเกรดเฉลี่ยสะสม สอดคล้องกับสมพร เชื้อพันธ์ (2559) ที่ได้ให้คำจำกัดความของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่าเป็น ความสามารถ ความสำเร็จและสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนที่ได้จากการเรียนรู้อันเป็นผลมาจากการเรียนการสอน การฝึกฝนหรือประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถวัดได้จาก

การทดสอบด้วยวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งทฤษฎี แคมมณี (2562) เสนอว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาทักษะของผู้เรียนหรือผลที่เกิดจากการกระทำของผู้เรียนเองซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เนื่องมาจากการได้รับประสบการณ์ผ่านการเรียนรู้จากการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือจากการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยสามารถประเมินค่าได้จากแบบทดสอบหรือการสังเกตของผู้สอน

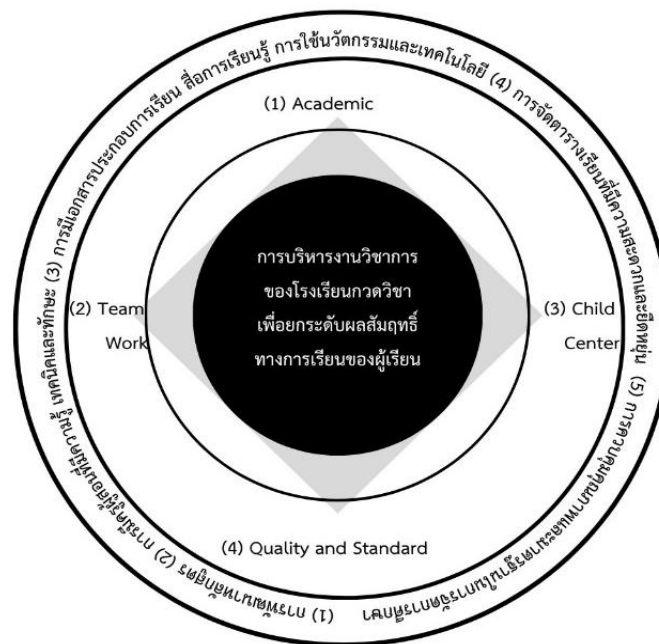
นอกจากนี้นักวิชาการจากต่างประเทศได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ดังต่อไปนี้

York, Gibson และ Rankin (2015) ได้นิยามว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (academic achievement) หมายถึง การบรรลุเป้าหมายทางการเรียนรู้ทั้งในระดับรายวิชาหรือโปรแกรมการศึกษา ซึ่งวัดได้จากตัวชี้วัดหลายประการ เช่น คะแนนสอบ เกรดเฉลี่ย (GPA) และการได้รับปริญญา รวมทั้ง Steinmayr, Meissner, Weidinger และ Wirthwein (2017) ได้อธิบายว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นการวัดความสำเร็จทางการศึกษาที่ครอบคลุมทั้งความรู้ที่ได้รับ การพัฒนาทักษะ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากการประสบการณ์การเรียนรู้ โดยประเมินได้ทั้งในระยะสั้นผ่านการทดสอบและในระยะยาวผ่านความสำเร็จในอาชีพการงาน

จากความหมายของนักการศึกษาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นการวัดความสำเร็จในการศึกษาที่ครอบคลุมหลายมิติ ไม่เพียงแต่เน้นที่ผลลัพธ์ทางวิชาการเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการพัฒนาทักษะและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน โดยสามารถประเมินได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวผ่านเครื่องมือวัดที่หลากหลาย ตั้งแต่การทดสอบในชั้นเรียนไปจนถึงความสำเร็จในการประกอบอาชีพ

แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกวดวิชาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

โรงเรียนกวดวิชาเป็นการจัดการศึกษานอกระบบที่มีเป้าหมายเพื่อเติมเต็มความรู้ ความสามารถและทักษะให้กับผู้เรียนเพิ่มเติมจากการศึกษาภายในระบบโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนนำมวลประสบการณ์ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ดังนั้นการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกวดวิชาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต้องคำนึงถึง (1) ความถูกต้องตามหลักวิชาการ (Academic) (2) การมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (Team Work) (3) การมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child Center) และ (4) การประกันคุณภาพและมาตรฐานทางการศึกษา (Quality and Standard) โดยในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกวดวิชาต้องประกอบด้วย (1) การพัฒนาหลักสูตรให้ถูกต้องและมีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและนโยบายทางการศึกษาของประเทศ (2) การมีครูผู้สอนที่มีความรู้ เทคนิคและทักษะในการถ่ายทอดความรู้ (3) การมีเอกสารประกอบการเรียน สื่อการเรียนรู้ รวมทั้งการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เพียงพอทันสมัย (4) การจัดตารางเรียนที่มีความสะดวกต่อผู้เรียนและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ และ (5) การควบคุมคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น อันจะเป็นการสร้างภาพพจน์และความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียนและผู้ปกครอง รวมทั้งยังเป็นส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีให้กับโรงเรียนกวดวิชา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกวดวิชา
เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกวดวิชาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ต้องคำนึงถึง (1) ความถูกต้องตามหลักวิชาการ (Academic) (2) การมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (Team Work) (3) การมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child Center) และ (4) การประกันคุณภาพและมาตรฐานทางการศึกษา (Quality and Standard) โดยการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย (1) การพัฒนาหลักสูตรให้ถูกต้องและมีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและนโยบายทางการศึกษาของประเทศ (2) การมีครูผู้สอนที่มีความรู้ เทคนิคและทักษะในการถ่ายทอดความรู้ (3) การมีเอกสารประกอบการเรียน สื่อการเรียนรู้ รวมทั้งการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เพียงพอทันสมัย (4) การจัดตารางเรียนที่มีความสะดวกต่อผู้เรียนและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ และ (5) การควบคุมคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ พันธุ์ดำหริ. (2564). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบประเภทกวดวิชาสู่มาตรฐานการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- กรณิการ์ พรหมคำ. (2561). แนวทางการพัฒนาการสื่อสารการตลาดเชิงบูรณาการสำหรับโรงเรียนกวดวิชา. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 12(1), 140-147.
- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2562). กสศ. เผยสถานการณ์ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาไทย. <https://www.disruptignite.com/blog/inequality-in-thailand2562&cd=3&hl=th&ct=clnk&gl=th>

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: พรว.
- กิตติมา ปรีดีดิลก. (2553). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 4). อักษราพิพัฒน์.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2556). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). บุ๊คพอยท์.
- จุฬณี วิริยะกิจไพศาล. (2559). กลยุทธ์การตลาดกับการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนกวดวิชาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิตนา แคมมณี. (2562). ศาสตร์การสอน (พิมพ์ครั้งที่ 23). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธวัชชัย ศุภดิษฐ์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการเรียนในระดับปริญญาโทของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ปีการศึกษา 2554. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พงศกร อุดลพิทยาภรณ์ และนันท์รัตน์ เจริญกุล. (2561). การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กตามแนวคิดเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 13(2), 316-329.
- ไพโรจน์ คะเชนทร์. (2556). การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน. <http://priroj.orgfree.com/pdf30/10การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน.pdf>
- ปัญญา ศิริโกไสยกานนท์. (2559). กลยุทธ์ทางการตลาดธุรกิจโรงเรียนกวดวิชาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2560). การบริหารงานวิชาการ (พิมพ์ครั้งที่ 3). ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2556). ข้อเสนอว่าด้วยการปฏิรูประบบการศึกษาไทย. <http://pokpong.org/wp-content/uploads/education-reform-proposal.pdf>
- สถาบันวิจัยเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2564). โรงเรียนกวดวิชาเงาสะท้อนความเหลื่อมล้ำและล้มเหลวของการศึกษาไทย. <https://research.eef.or.th/thailand-tutoring/>
- สมพร เชื้อพันธ์. (2559). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะการคิดทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สุดารัตน์ วุฒิมงคลพานิช. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อคอร์สเรียนพิเศษจากสถาบันกวดวิชาของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงปีที่ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัญชลี ศรีวิชัย. (2563). กลยุทธ์การบริหารและการจัดการโรงเรียนกวดวิชาที่สอดคล้องกับการศึกษาในยุคดิจิทัล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- เอกอมร เอี่ยมศิริรักษ์. (2555). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนกวดวิชาเพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- Kimbrough, B., & Nunnery, Y. (1998). *Educational administration: An introduction*. Macmillan.
- York, T. T., Gibson, C., & Rankin, S. (2015). *Defining and measuring academic success*.
Practical Assessment, Research, and Evaluation, 20(5), 1-20.
<https://doi.org/10.7275/hz5x-tx03>
- Steinmayr, R., Meissner, A., Weidinger, A. F., & Wirthwein, L. (2017). *Academic achievement*.
Oxford Bibliographies.

การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง : ลักษณะคุณภาพอนาคต

The Self-Learning Education of Future Quality Characteristics

ปัทมญา พัวระยะ^{1*} พรณภัส สุธรรมมา² รัตนวลัย ธนะคุณ³

ชวนคิด มะเสนะ⁴ สมฤทัย เต่าจันทร์⁵

Patinya Phuaraya^{1*} Phonnaphat Suthamma² Rattanawalai Thanakun³

Chaunkid Masena⁴ Somrutai Taochan⁵

¹นักศึกษาลัทธิศาสตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Doctor of Education in Educational Administration, Ubon Ratchathani Rajabhat University

²นักศึกษาลัทธิศาสตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Doctor of Education in Educational Administration, Ubon Ratchathani Rajabhat University

³นักศึกษาลัทธิศาสตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Doctor of Education in Educational Administration, Ubon Ratchathani Rajabhat University

⁴อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University

⁵อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: patinya.pg66@ubru.ac.th

(Received: 23 March 2024, Revised: 11 March 2025, Accepted: 17 March 2025)

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นบทความวิชาการที่จะได้กล่าวถึง การเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อการอยู่รอดอย่างมีคุณภาพในอนาคต บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนวทางการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อการอยู่รอดและพัฒนาคุณภาพชีวิตในอนาคต โดยมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์ในการแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ อย่างหลากหลายมิติ การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลจะช่วยส่งเสริมให้บุคคลสามารถปรับตัวและพัฒนาทักษะเพื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกัน ระบบการศึกษาไทยต้องมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนโดยใช้เครื่องมือดิจิทัลในการเรียนรู้และการทำงาน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่และมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การเรียนรู้ด้วยตนเอง; ลักษณะคุณภาพอนาคต

ABSTRACT

This academic article explores the imperative of self-learning for ensuring quality survival in the ever-evolving landscape of the future. It delves into the dynamic characteristics essential for thriving in tomorrow's world, emphasizing the pivotal role of self-learning facilitated by digital technology and online social media platforms. The emergence of a digital learning culture is examined as a catalyst for fostering adaptive skills and knowledge acquisition across diverse domains. Furthermore, the article aims to delineate guidelines for cultivating personal development and adapting to societal shifts amidst the digital age. Within the context of the Thai education system, emphasis is placed on nurturing students' competencies and fostering an environment conducive to unleashing their full potential. The article advocates for an educational framework that embraces digital tools, empowering learners to harness them effectively for both learning and future endeavors.

Keywords: Self-learning; Future quality characteristics

บทนำ

การเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน เป็นการเรียนรู้ตามแนวการจัดการศึกษาตามบริบทของตามแผนการศึกษาของชาติ พ.ศ.2560-2579 การจัดการศึกษาจำเป็นต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์กรภาครัฐและเอกชน ตลอดจนความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียน โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม ความสามารถ และความสุข ผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและสอดคล้องกับศักยภาพของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ การจัดการศึกษาในทุกระดับตั้งแต่ขั้นพื้นฐานจนถึงระดับอุดมศึกษา ควรมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการประกอบอาชีพ โดยอาศัยการบูรณาการองค์ความรู้จากศาสตร์ต่าง ๆ ในลักษณะสหวิทยาการ (อลงกต คชสาร และ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ, 2565)

นอกจากนี้ ปัจจัยภายนอก เช่น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สภาพเศรษฐกิจ ระบบราชการ บริบททางสังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม ตลอดจนโครงสร้างทางการเมืองและการปกครอง ล้วนส่งผลต่อแนวทางการจัดการศึกษา ดังนั้น การบริหารจัดการภาคการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป โดยนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ความเร็วในการสื่อสารทางเทคโนโลยีในยุคนี้ เรียกได้ว่า Super Speed การใช้ชีวิตส่งผลต่อการศึกษา พฤติกรรมการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอนที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย จากที่เคยฟังบรรยาย จดข้อมูลตามกระดานดำ เป็นการใช้เทคโนโลยี อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ในการค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อยืนยันสิ่งที่ตนเชื่อ หรือ เพื่อให้ได้คำตอบในสิ่งที่สงสัยหรือสนใจใคร่รู้ ดังที่ธีระ รุญเจริญ (2562) กล่าวว่า การศึกษาเรียนรู้ในยุคนี้ต้องอาศัยความเร็วในการสื่อสาร ความเจริญก้าวหน้าจำต้องอาศัยดิจิทัล เพื่อ

ขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม การศึกษาในยุคปัจจุบันต้องอาศัยความรวดเร็วในการสื่อสารและการพัฒนาทางเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งความฉลาดทางดิจิทัล (Digital Intelligence) ความรู้ด้านดิจิทัล (Digital Literacy) และการศึกษาทางดิจิทัล (Digital Education) ซึ่งนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม (Innovation) และการเกิดขึ้นของศาสตร์ใหม่ ๆ ตามแนวคิดของ กอบสุข คงมนัส (2561) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ในยุคนี้มีลักษณะเฉพาะบุคคล โดยเป็นกระบวนการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งการเรียนรู้ถือเป็นกระบวนการทางสติปัญญาที่ต้องอาศัยวิธีการกระตุ้นให้เกิดความอยากรู้อยากเรียน โดยการใช้กระบวนการคิดเพื่อทำความเข้าใจกับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ การเรียนรู้อย่างเป็นกระบวนการทางสังคมที่เกิดขึ้นในรูปแบบที่ไร้พรมแดนและมุ่งเน้นการส่งเสริมพัฒนาบุคคล

การนำเทคโนโลยีให้เข้ามามีบทบาทในการศึกษาเรียนรู้ในปัจจุบัน ทั้งในระบบหรือนอกระบบเป็นสิ่งที่จำเป็นแห่งยุคแห่งข้อมูลข่าวสาร การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง จำเป็นจะต้องอาศัยแนวทางในการศึกษาเรียนรู้เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ประสบความสำเร็จ หรือการปฏิบัติในการจัดการศึกษา ตามหลักสูตรไปสู่การพัฒนาสมรรถนะในการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆจากการสร้างสรรค์ทางความคิดและการปฏิบัติในสถานการณ์จริง ดังนั้น การจัดการศึกษาในยุคนี้ จำต้องอาศัยการบูรณาการกับศาสตร์สาขาวิชาต่าง ๆ ให้เกิดสมรรถนะในการสร้างนวัตกรรมใหม่ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ต่อยอดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทำให้เกิดทักษะหรือสมรรถนะที่จำเป็นในการดำรงชีวิต การเรียนรู้ด้วยตนเองที่มีลักษณะคุณภาพอนาคตประกอบด้วย ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การใช้ดิจิทัลในการเรียนรู้ (Digital Learning) การเรียนรู้จากสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media Learning) วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Culture of Learning)

การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning)

มนุษย์ทุกคนเกิดมาพร้อมกับความดี มีความเป็นอิสระ มีทางเลือกของตน และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนอย่างไม่มีขีดจำกัด มีมโนทัศน์ว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญในการเติบโต และพัฒนาไปสู่ความการพิสูจน์ตนเอง (Self-Actualization) มนุษย์จะให้คำจำกัดความต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดต่างกัน มีความรับผิดชอบต่อนตนเองและผู้อื่นต่างกัน และมโนทัศน์ของการเรียนรู้แบบนำตนเอง มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีกลุ่มมนุษยนิยม (จารุวรรณ เขียวน้ำชุม, 2560) นอกจากนี้ การเรียนรู้ด้วยตนเอง วันวิสาข์ เคน (2559) ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการที่ผู้เรียนแสวงหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ด้วยตนเอง ผ่านการศึกษา ค้นคว้า ทดลองปฏิบัติ และฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญ ทั้งนี้ ผู้เรียนสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคมโดยรวม เรียกสั้นๆ ว่า S E L F ประกอบด้วย

Satisfaction เป็นการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของเราได้ ซึ่งจะตรงจุดวัตถุประสงค์ ทำให้เกิดความพึงพอใจมากกว่าการเรียนรู้ตามระบบ หรือเรียนรู้ในสิ่งที่คนอื่นคิดว่าเราควรจะเรียน

Everyone ทุก ๆ คนมีสิทธิเรียนรู้ได้ด้วยตัวเราเอง ไม่จำกัดเพศ อายุ หรือฐานะ อยากรู้เรื่องอะไร ก็สามารถศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง

Flexibility เนื่องจากการเรียนรู้ด้วยตัวเอง เราเป็นคนบริหารจัดการด้วยตัวเอง เกือบทุกขั้นตอน เราจึงมีอิสระ สามารถยืดหยุ่นได้ตั้งแต่ จะเรียนช่วงไหน เมื่อไร เลือกเองได้ จะเรียนรู้เดี่ยว หรือเข้ากลุ่ม จะเรียนที่ไหน จะเรียนอย่างไร Offline หรือ Online ก็สามารถตัดสินใจเลือกได้อย่างอิสระ

Life-Long การเรียนรู้ด้วยตัวเอง มีลักษณะเด่นที่เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ไม่จำกัดวัย โดยกระบวนการการเรียนรู้ด้วยตนเอง แบ่งได้ดังนี้

1. ประเมินความต้องการจำเป็น (Need Assessment) เป็นเครื่องมือในการบริหารที่มีประสิทธิภาพสามารถนำไปกำหนดแผนงานที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน มีความชัดเจนในการดำเนินงาน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1.1 ระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) เป็นการระบุปัญหาที่พบว่าจะประเมินอย่างไร เพื่อวัตถุประสงค์ใด กลุ่มใดบ้างที่มีความเสี่ยง ปัจจัยช่วยเหลือมีอะไรบ้าง

1.2 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Analysis) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุที่นำไปสู่การเกิดความต้องการจำเป็นนั้น ๆ

1.3 การกำหนดแนวทางการแก้ไข (Need Solution) เพื่อให้ความต้องการจำเป็นหมดไปสามารถใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มหรือการระดมสมอง การสัมภาษณ์ มาประยุกต์ใช้ได้

2. กำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ (Setting Goals)

3. กำหนดสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ (Specifying Learning Content) โดยกำหนดระดับความยากง่าย และเลือกเรื่องความต้องการความช่วยเหลือ แหล่งทรัพยากร ประสบการณ์ที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้

4. กำหนดปริมาณเวลาที่ต้องการใช้ ให้กับกิจกรรมการเรียนรู้ของแต่ละคน ตามประสบการณ์ที่ผ่านมาพร้อมทั้งกำหนดวันเวลาสิ้นสุดของกิจกรรม

5. เลือกวิธีการเรียนรู้ เครื่องมือ สื่อการเรียนรู้ และทรัพยากรการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

6. การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ คือ การจัดการสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตนเอง ให้สนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ได้อย่างราบรื่น สะดวก รวดเร็ว ตามแผนงานที่กำหนดไว้

7. การกำหนดวิธีการตรวจสอบตนเอง โดยกำหนดวิธีการรายงาน/บันทึกการสะท้อนตนเอง เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ตนเองได้ทดลองใช้ ฝึกตัดสินใจ การแก้ปัญหา และการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนรู้สามารถสร้างสรรค์หรือออกแบบผลงานให้ชัดเจนขึ้น

8. การกำหนดขอบเขตของการถ่ายทอดความรู้ คือ การกำหนดให้สอดคล้องกับแนวทางการทำงานของหน่วยงานตนเอง และทำให้เกิดการปรับปรุงที่เห็นได้ชัดเจน หรือเป็นรูปธรรม

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและอนาคตของบุคคล ในยุคปัจจุบันและอนาคต การเรียนรู้ด้วยตนเองไม่เพียงแต่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่ตรงกับความสนใจและศักยภาพของแต่ละบุคคลเท่านั้น แต่ยังเป็นตัวช่วยในการพัฒนาทักษะและความสามารถในการแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์ และการนำไปสู่การปฏิบัติในชีวิตประจำวันด้วยความมั่นใจและความเชื่อมั่น การเรียนรู้ด้วยตนเองในยุคปัจจุบันได้รับการสนับสนุนจากการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในกระบวนการเรียนรู้ ทำให้สามารถ

เข้าถึงข้อมูลและความรู้ได้อย่างรวดเร็วและสะดวกสบาย การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการค้นคว้าและศึกษาช่วยให้ผู้เรียนสามารถตอบสนองความสนใจและความต้องการในการเรียนรู้ได้มากขึ้น นอกจากนี้ การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองยังส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษาและการสอน ครูจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เปลี่ยนไป และนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในการสอนอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่น่าสนใจและมีประสิทธิภาพสูงสุดสำหรับผู้เรียนในท้ายที่สุด การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการศึกษาเรียนรู้ไม่ใช่เป้าหมายหลักเพียงอย่างเดียว แต่เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะและความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้สามารถเข้าร่วมในสังคมและตลาดแรงงานในอนาคตอย่างมั่นคงและเต็มเปี่ยมด้วยความมั่นใจในตนเองและทักษะที่มีในการทำงาน

การใช้ดิจิทัลในการเรียนรู้ (Digital Learning)

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการแสวงหาความรู้ในหลายมิติ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากต่อพฤติกรรมในการใช้ชีวิตรวมถึงการเรียนรู้ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) กล่าวว่า เทคโนโลยีไม่เพียงแต่มีบทบาทต่อการดำเนินชีวิต แต่ยังมีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนรู้ต่อผู้เรียนในสถานศึกษา แบบองค์รวม ไม่ว่าจะเป็นสมาร์ทโฟน (Smartphone) แท็บเล็ต (Tablet) คอมพิวเตอร์พกพา (Notebook) เมื่อนำอุปกรณ์เหล่านี้เชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ตจะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ไม่มีขีดจำกัดทั้งด้านเวลา สถานที่ และปริมาณของความรู้ที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงได้จากทั่วทุกมุมโลก ซึ่งวิวัฒนาการของเทคโนโลยีเหล่านี้ทำให้เกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ต่อผู้เรียน และในระบบการศึกษากำลังมุ่งสู่การศึกษาที่อาศัยเทคโนโลยี ได้แก่ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการสื่อสาร เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลให้สถานศึกษาต่าง ๆ พัฒนาผู้เรียนโดยใช้วิธีการส่งถ่ายความรู้สู่ผู้เรียนทางโลกดิจิทัลเพื่อเป็นการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ (ราชการ สังขวดี และรุจโรจน์ แก้วอุไร, 2560) ซึ่งเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัล มีลักษณะเป็น โปรแกรมซอฟต์แวร์หรือแอปพลิเคชันต่าง ๆ ทั้งแบบออนไลน์ที่อยู่บนคลาวด์คอมพิวเตอร์ (Cloud Computing) หรือบนเว็บ 2.0 (WEB 2.0) หรือแบบแพลตฟอร์ม (Platform) ที่ทำงานผ่านอุปกรณ์พกพาแบบไร้สาย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต หรือสมาร์ทโฟน มีการนำไปปรับประยุกต์ใช้ในทักษะด้านต่าง ๆ รวมทั้งในเรื่องของการเรียนรู้และมิตรอบข้าง ไม่ว่าจะเป็น 5G (5th Generation of Cellular Mobile Communications) เป็นการสื่อสารแบบไร้สายในยุคที่ 5 ด้วยโทรศัพท์มือถือ VR (Virtual reality) การจำลองภาพให้เสมือนจริง แบบ 360 องศา AR (Augmented reality) การนำเทคโนโลยีมาผสมผสานระหว่างโลกแห่งความเป็นจริงและความเสมือนจริงเข้าด้วยกัน และ AI (Artificial Intelligence) คือ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่มีฟังก์ชันที่สามารถทำงานได้เหมือนกับมนุษย์ และสามารถเลียนแบบการทำการกิจกรรมของมนุษย์ได้ ส่งผลต่อการเรียนรู้และการนำไปประยุกต์ใช้ทั้งต่อผู้เรียน ผู้สอน ในขณะเดียวกันยังเป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ของตนเองให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล, 2562) ดังแนวคิดของ Bernie, & Charles (2009) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาการศึกษาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 เพื่อเตรียมความพร้อมของผู้เรียนให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องมีคุณลักษณะ ทั้งด้าน

การมีความรอบรู้ ในวิชาแกน มีทักษะการเรียนรู้ และนวัตกรรม (Learning and innovation) มีทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (Information media and technology skills) และมีทักษะชีวิตและอาชีพ (Life and Career Skills) ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของผู้เรียน และสิ่งที่จะทำให้ผลผลิตหรือผู้เรียนมีคุณลักษณะตามความมุ่งหมายของคนในศตวรรษที่ 21 (อดุลย์ วังศรีคุณ, 2557)

สรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้ดิจิทัลในการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือการแสวงหาความรู้ที่สำคัญในการพัฒนาการศึกษาในยุคปัจจุบัน โดยอาศัยเทคโนโลยีใหม่ ๆ เป็นสื่อกลาง เพื่อพัฒนาการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ทำให้เกิดการสร้างและพัฒนาด้านการเข้าถึงความรู้ การเรียนรู้แบบบูรณาการ การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี การส่งเสริมการเรียนรู้อิสระ การส่งเสริมนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ และการเรียนรู้แบบทันสมัยได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ต่อเนื่อง สมบูรณ์ และยั่งยืน

การเรียนรู้จากสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media Learning)

การใช้สื่อสังคมออนไลน์เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นในโลกปัจจุบันและอนาคต เพื่อการดำเนินชีวิตของคนในศตวรรษที่ 21 ที่มีประสิทธิภาพในการเรียนรู้ตลอดชีวิต เนื่องจากปัจจุบันสื่อสังคมออนไลน์ มีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้แบบออนไลน์ที่เติบโตขึ้นอย่างมาก เป็นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง โดยมีรูปแบบการสื่อสารที่หลากหลาย ผู้เรียนสามารถเรียนรู้จากบุคคลอื่น ๆ ที่มีประสบการณ์และความรู้ในหลากหลายสาขาได้ง่ายขึ้น ด้วยการแบ่งปันข้อมูลผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งสามารถแบ่งสื่อสังคมออนไลน์ ออกเป็นประเภทต่างๆที่ใช้โพสต์ข้อความสั้นๆ ได้แก่ บล็อก (Bloggging) ทวิตเตอร์(Twitter) รับชมวิดีโอบนยูทูบ (YouTube) ไมโครบล็อก (Microbloggging) เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Networking) และการแบ่งปันสื่อทางออนไลน์ (Sharing media online) โดย สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2567) ได้เผยแพร่ข้อมูลประเทศไทยมีผู้ใช้อินเทอร์เน็ตเพิ่มขึ้น ในการสำรวจในปี 2562-2566 พบว่า ประเทศไทย มีผู้ใช้อินเทอร์เน็ตเพิ่มขึ้น โดยผู้ใช้อินเทอร์เน็ตเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 66.7 ในปี 2562 เป็นร้อยละ 88.4 ในปี 2566ได้เข้าถึงบริการการสื่อสารต่าง ๆ World Wide Web (WWW) อีเมล ข่าว ความบันเทิง และไฟล์ข้อมูลต่าง ๆ

ขณะเดียวกัน การศึกษามีการนำเครือข่ายสังคมออนไลน์มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้ประโยชน์ในการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะต่าง ๆ เช่น การใช้แพลตฟอร์มการเรียนออนไลน์, การใช้แอปพลิเคชันสำหรับการเรียนรู้เสริมทักษะ, และการใช้เทคโนโลยีสื่อสารเพื่อการเรียนรู้แบบเรียลไทม์ อย่างไรก็ตามการเรียนรู้จากสังคมโลกออนไลน์ที่ดี ต้องมีความฉลาดทางเทคโนโลยีดิจิทัล มีทักษะและความรู้ในการเลือกใช้ การรู้เท่าทันสื่อสังคมโลกออนไลน์ เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารได้อย่างถูกต้อง รู้วิธีป้องกันตนเองจากความเสี่ยงต่าง ๆ ในโลกออนไลน์ เข้าใจถึงสิทธิความรับผิดชอบ จริยธรรมที่สำคัญในยุคโลกออนไลน์ และใช้ประโยชน์จากสื่อสังคมโลกออนไลน์ได้อย่างสร้างสรรค์ (ภัทรพันธุ์ นิธิวรรัตน์สกุล และคณะ, 2565) การรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) เป็นทักษะสำคัญที่ช่วยป้องกันการเข้าถึงข้อมูลที่ไม่ถูกต้องหรือเท็จจริงในสื่อสังคมออนไลน์อย่างชาญฉลาด และไม่ตกเป็นเหยื่อของข่าวลือ ข่าวหลอกในสื่อสังคมออนไลน์

เนื่องจากการเรียนรู้นั้นเป็นการเรียนรู้ข่าวสารในสื่อสังคมออนไลน์ที่มีความแตกต่างจากข่าวสารในสื่อหลักอย่างหนังสือพิมพ์ หรือวิทยุ โทรทัศน์ โดยข่าวสารจากสื่อสังคมออนไลน์เกิดขึ้นได้จากบุคคลที่มีสื่อสังคมออนไลน์ในมือและนำเสนอตามความสนใจ ทักษะคิดของตนเอง โดยข่าวที่นำเสนอผ่านสื่อสังคมออนไลน์บางข่าวขาดกระบวนการกลั่นกรองความถูกต้องของข้อมูลข่าวสาร (พัชรภา เอื้ออมรวิช, 2561) ซึ่งผู้เรียนสามารถทำการเลือกข้อมูลเพื่อเป็นความรู้ได้อย่างถูกต้อง โดยการเลือกเรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการตรวจสอบข่าวที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาทักษะการวิเคราะห์สื่ออย่างเป็นระบบ การแสวงหาข้อมูลอย่างระมัดระวัง ตระหนักถึงแบบการเผยแพร่ข้อมูล การใช้เทคโนโลยีเพื่อป้องกันข่าวปลอมโดยการตรวจสอบแหล่งที่มาของสื่อจากการใช้ซอฟต์แวร์ในการตรวจสอบความถูกต้อง ดังนั้น สังคมโลกออนไลน์ไม่เพียงแต่เป็นที่มาของข้อมูลและความรู้แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยพัฒนาทักษะและความสามารถของคนในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องการการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่องในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

สรุปได้ว่า การเรียนรู้จากการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ในการจัดการเรียนการสอนมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของผู้เรียนในยุคดิจิทัล โดยอาศัยแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ แอปพลิเคชันเสริมทักษะ และเทคโนโลยีสื่อสารเพื่อการเรียนรู้แบบเรียลไทม์ อย่างไรก็ตาม การเรียนรู้จากสังคมออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยความฉลาดทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Intelligence) รวมถึงการมีทักษะด้านการรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถคัดกรองและใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารได้อย่างถูกต้อง ตระหนักถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในโลกออนไลน์ และเข้าใจถึงสิทธิ จริยธรรม และความรับผิดชอบในการใช้สื่อดิจิทัล การรู้เท่าทันสื่อเป็นทักษะที่สำคัญในการป้องกันการรับข้อมูลที่คลาดเคลื่อนหรือเป็นเท็จบนสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งแตกต่างจากสื่อกระแสหลักที่มีระบบตรวจสอบและกลั่นกรองข้อมูลที่เป็นมาตรฐาน เนื่องจากสื่อสังคมออนไลน์เปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไปสามารถเผยแพร่ข้อมูลได้อย่างอิสระ จึงมีความจำเป็นที่ผู้เรียนต้องมีทักษะในการตรวจสอบความถูกต้องของแหล่งข้อมูล พัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์เนื้อหาอย่างเป็นระบบ และใช้เทคโนโลยีในการตรวจสอบข่าวปลอมเพื่อหลีกเลี่ยงการตกเป็นเหยื่อของข้อมูลที่ผิดพลาด ดังนั้น สังคมโลกออนไลน์จึงมิได้เป็นเพียงแหล่งข้อมูลข่าวสารเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยพัฒนาทักษะและศักยภาพของผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของศตวรรษที่ 21 ซึ่งเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning Culture)

วิธีการเรียนรู้ของบุคคลที่มีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาความสามารถของบุคคลให้มีความสามารถในการทำงานที่ยิ่งขึ้น โดยวัฒนธรรมการเรียนรู้ของสถานศึกษาในแต่ละแห่งก็จะมีวิธีการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่ต่างกันไปตามสภาพบริบทของพื้นที่ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน มีการเน้นความสำคัญในความรู้ทางวิชาการ การพัฒนาทักษะทางสังคม หรือการ

เสริมสร้างคุณลักษณะบุคลิกภาพของนักเรียน (Matthew Lynch, 2020) ในที่นี้ขอยกตัวอย่างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษาแต่ละแห่ง ดังนี้

1. วัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เน้นความสำคัญในความรู้ทางวิชาการ ในสถานศึกษาอาจมุ่งเน้นการเรียนรู้ทางวิชาการ ย่อมมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มีการใช้เทคนิคการสอนที่เน้นการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ และการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง เช่น การทดลองทางวิทยาศาสตร์ หรือการฝึกปฏิบัติในห้องปฏิบัติการ
2. วัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาทักษะทางสังคม ในสถานศึกษาอาจมีการเน้นการเรียนรู้ที่เน้นทักษะทางสังคม เช่น การสร้างความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจ การทำงานเป็นทีม และการสื่อสาร ซึ่งอาจจะมีกิจกรรมเสริมสร้างทักษะเหล่านี้ เช่น การทำโครงการ การทำงานกลุ่ม หรือกิจกรรมที่เน้นการสร้างสรรค์และการแสดงออกของผู้เรียน
3. วัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เน้นการเสริมสร้างคุณลักษณะบุคลิกภาพ ในสถานศึกษาอาจมีการเน้นการพัฒนาคุณลักษณะบุคลิกภาพ เช่น ความเป็นผู้นำ ต้องฝึกให้กล้าคิด กล้าลงมือทำ ค้นหาจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเองให้เจอ
4. วัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เน้นการเรียนรู้ทางปฏิบัติ ในสถานศึกษาอาจมีการเน้นการเรียนรู้ที่มีการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริงเพื่อให้นักเรียนได้มีประสบการณ์มากยิ่งขึ้น เช่น การเรียนรู้ผ่านการทำงานหรือฝึกงานในสถานที่ราชการหรือเอกชน

แต่ละสถานศึกษามีวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เฉพาะเจาะจงตามวัตถุประสงค์และค่านิยมของสถาบัน การออกแบบระบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนและความต้องการของสังคมในปัจจุบันและอนาคต ฉะนั้นผู้บริหารต้องเปิดใจกว้างในการรับฟัง เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ได้ร่วมพูดคุย แลกเปลี่ยนแนวคิดในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning Culture) ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดและคอยเป็นผู้แนะนำบุคลากรเพื่อที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาต่อไป สภาพแวดล้อมที่ดีของสถานศึกษาจะพัฒนาทักษะบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดการเรียนรู้และมุ่งมั่นปฏิบัติงานในสถานศึกษา และการสร้างความผูกพันและความสัมพันธ์ภายในสถานศึกษา ผู้นำแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่จะทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ Pasebani, Mohammadi and Yektatyar (2012) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาทักษะบุคลากรในสถานศึกษาให้มีวิธีการทำงานใหม่ ๆ โดยให้ออกาสบุคลากรในการตัดสินใจ ได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยผ่านกระบวนการทำงาน การฝึกอบรมที่จะส่งเสริมให้สถานศึกษาเกิดการเรียนรู้ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

Daft (2004) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมการเรียนรู้ว่า มีหน้าที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. บุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งหมายถึง การประสานเชื่อมโยงสมาชิกสถานศึกษาเข้าด้วยกัน ให้รู้ว่าจะติดต่อสัมพันธ์และทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างไร วัฒนธรรมสถานศึกษาจึงเป็นเสมือนแนวทางชี้แนะความสัมพันธ์ของการทำงานในแต่ละวัน และช่วยให้เห็นว่าผู้คนมีการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษาอย่างไร พฤติกรรมใดที่ยอมรับได้ และพฤติกรรมใดไม่เป็นที่ยอมรับ

2. ช่วยสถานศึกษาในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งหมายถึง ทำอย่างไร สถานศึกษาจึงจะบรรลุเป้าหมายและจัดการกับสภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษาได้ โดยวัฒนธรรมจะช่วย ชี้แนะกิจกรรมประจำวันของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายที่ชัดเจน และช่วยให้สถานศึกษาสามารถตอบสนอง ความต้องการของผู้เรียนได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังมีบทบาทสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษามีผลการปฏิบัติงาน ที่ดีขึ้น

กรณีวัฒนธรรมการเรียนรู้ธุรกิจ Amazon ที่นำไปสู่ความสำเร็จ Amazon มักพูดคำว่า “Every day Being day 1” หรือ “ทำทุกวันให้เป็นวันแรกของการเริ่มต้นธุรกิจ” ซึ่งหมายความว่า การสร้างสรรค์และ พัฒนานวัตกรรมยังคงเป็นสิ่งที่เราให้ความสำคัญมากที่สุด แนวความคิดนี้ทำให้เข้าใจลูกค้าและทำให้สามารถ คาดการณ์และตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้น Amazon ยังมีความคิดเรื่อง สวัสดิการที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับพนักงาน เช่น เพิ่มค่าแรงให้พนักงานถึง 2 เท่า ให้โอกาส ก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้พนักงานได้ลองทำงานในแผนกอื่น ๆ เพื่อที่จะหาประสบการณ์ทางอาชีพที่ หลากหลายขึ้น และมีกฎพิชชา 2 ชาติ เพื่อเพิ่มความคล่องตัว หมายถึง ในการเข้าประชุมแต่ละครั้งให้จำกัด จำนวนคนในการเข้าประชุมให้อยู่ในปริมาณที่สามารถแบ่งพิชชาได้อย่างเพียงพอ โดยจำนวนคนที่เหมาะสม ที่สุดก็จะอยู่ที่ 6-7 คน ที่ทำให้การประชุมมีประสิทธิภาพมากที่สุดและสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้เป็นการสร้างบรรยากาศภายในองค์กรให้เหมาะสมกับการเรียนรู้และ กระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ ทุกคนในสถานศึกษาจึงต้องมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ซึ่งวัฒนธรรมการเรียนรู้ นั้นจะสามารถสร้างขึ้นอย่างต่อเนื่องได้เมื่อมีการส่งเสริมให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ให้เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้น

บทบาทการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนยุคดิจิทัล (The role of promoting learning for students in the digital age)

การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่สำคัญและมีผลต่อพฤติกรรมและการพัฒนาของมนุษย์ทุกคน การเรียนรู้ ไม่เพียงแต่เกิดขึ้นจากสถานการณ์หรือสภาวะที่เปลี่ยนแปลงเท่านั้น แต่ยังเกิดขึ้นผ่านการประสานงานของ ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้และการมองเห็นของบุคคลตั้งแต่เกิดจนถึงตอนท้ายของชีวิต การเรียนรู้ ของผู้เรียนมีทั้งด้านบวกและด้านลบ การเรียนรู้ด้านบวกจะช่วยส่งเสริมพัฒนาการของบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น พัฒนาทักษะทางการเรียนรู้และทักษะทางสังคม ซึ่งการเรียนรู้ที่ดีสามารถเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสังคมที่ มีความเป็นอยู่อย่างยั่งยืน การเรียนรู้ด้านลบอาจทำให้เกิดความเสียหายหรือผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การเรียนรู้ที่ไม่เหมาะสมหรือการรับรู้ข้อมูลที่ผิดต่อความเป็นจริง การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ด้าน ลบเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาสังคมและบุคลิกภาพ ซึ่งความสำคัญของการเรียนรู้ที่แตกต่างกันสามารถช่วย ให้ครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสอนและการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน(ปุณณิษฐา มาเชค, 2565)

การจัดการเรียนรู้มุ่งเน้นไปที่บทบาทของผู้เรียนเป็นสำคัญมากขึ้น เพราะนวัตกรรม เทคโนโลยี และสังคมที่เปลี่ยนไป ผู้เรียนจึงเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน บทบาทของผู้สอนคือการเป็นผู้อำนวยความสะดวกและชี้แนะแนวทาง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึงและเกิดการเรียนรู้ได้ด้วยตัวเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความรู้และทักษะต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงในบทบาทของผู้สอนมักจะเน้นไปที่การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือการเรียนรู้ที่เหมาะสม นอกจากนี้ผู้สอนยังต้องเป็นผู้ร่วมเรียนรู้ไปพร้อมกับผู้เรียน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างกันและกัน โดยการสร้างพื้นที่สำหรับการสนทนา การสนับสนุน และการทบทวนความรู้ร่วมกัน ดังนั้น ผู้สอนจึงต้องมีบทบาทที่หลากหลายเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความเชื่อมั่นในการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ โดยใช้วิธีการที่เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์

การศึกษาแบบดั้งเดิมในอดีตมักจะเน้นไปที่แหล่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาหรือจากครูเท่านั้น แต่ในปัจจุบันผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้หลากหลายวิธีด้วยเทคโนโลยีและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย (Anywhere Anytime) ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ผู้เรียนมีประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น ทิศนา ขัมมณี (2564) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้การสนับสนุนในด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้อย่างเพียงพอ จัดบรรยากาศภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ทันสมัย ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลให้ผู้เรียน ได้พัฒนาเต็มความสามารถทั้งด้านความรู้ จิตใจ อารมณ์ และทักษะต่าง ๆ ส่งเสริมครูผู้สอนให้มีการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างมีประสิทธิภาพโดยการอบรม ประชุม ชี้แจง สัมมนา ศึกษาดูงาน ตลอดจนสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน เป็นต้น

สรุปได้ว่า การเรียนรู้มีผลต่อพฤติกรรมและการพัฒนาของมนุษย์ โดยการเรียนรู้สามารถส่งผลทั้งในด้านบวกและลบ การเรียนรู้ด้านบวกส่งเสริมการพัฒนาทักษะต่าง ๆ และสร้างสังคมที่ยั่งยืน ขณะที่การเรียนรู้ด้านลบอาจทำให้เกิดผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ การจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันเน้นการให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยผู้สอนจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้และสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ผู้สอนต้องใช้เทคโนโลยีและวิธีการที่เหมาะสมในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนแหล่งเรียนรู้และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาความสามารถของผู้เรียนอย่างเต็มที่

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองในปัจจุบันมีการใช้เทคโนโลยีที่เต็มไปด้วยข้อมูล เป็นเครื่องมือที่สามารถช่วยให้ผู้เรียนเข้าถึงความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยเทคโนโลยีใหม่ ๆ เป็นสื่อกลาง เช่น เว็บไซต์ การศึกษาออนไลน์ แอปพลิเคชันการเรียนรู้ หรือแพลตฟอร์มการสอนแบบออนไลน์ เหล่านี้ สามารถสร้างและพัฒนาการเรียนรู้ที่ทันสมัย และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเหมาะสม

ทั้งนี้ลักษณะคุณภาพในอนาคตโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ต้องอาศัยองค์ประกอบที่สามารถช่วยส่งเสริมการเรียนรู้แบบบูรณาการ การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี การส่งเสริมการเรียนรู้อิสระ และการส่งเสริมนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างผู้เรียนที่มีความสามารถในการปรับตัวและเรียนรู้ในสภาวะที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แต่การเรียนรู้ด้วยตนเองก็เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและอนาคต เพื่อสร้างสมรรถนะและนวัตกรรมใหม่ การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการศึกษาเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนเข้าถึงความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้สามารถพัฒนาทักษะและความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้สามารถเข้าร่วมในสังคมและตลาดแรงงานในอนาคตอย่างมั่นคงและเต็มเปี่ยมด้วยความมั่นใจในตนเองและทักษะที่มีในการทำงาน ซึ่งการเรียนรู้จากสื่อสังคมโลกออนไลน์ จำเป็นต้องพัฒนาทักษะวิเคราะห์ข้อมูล การตัดสินใจ การวิเคราะห์สื่อ และการเป็นผู้เรียนรู้สื่ออย่างมีสติ นอกจากนี้ วัฒนธรรมการเรียนรู้เป็นการสร้างบรรยากาศภายในองค์กรให้เหมาะสมกับการเรียนรู้และกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ทุกคนในสถานศึกษาจึงต้องมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ซึ่งวัฒนธรรมการเรียนรู้นั้นมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว ต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอย่างสมบูรณ์แบบ โดยทั้งสองกลุ่มมีบทบาทสำคัญที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม ในที่สุด การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการศึกษาเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะและความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้สามารถเข้าร่วมในสังคมและมีทักษะการทำงานเพื่อเตรียมพร้อมสู่ตลาดแรงงานในอนาคตอย่างมั่นคงและเต็มเปี่ยมด้วยประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กอบสุข คงนัส. (2561). เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ : วิธีแห่งการศึกษายุคดิจิทัล. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 20(4), 2.
- กองสถิติเศรษฐกิจ. (2567). *การสำรวจการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในครัวเรือน พ.ศ. 2566*. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- จารุวรรณ เขียวน้ำชุม. (2560). รูปแบบแนวคิดทฤษฎีผลงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของการเรียนรูปแบบนำตนเอง. *Journal of HR Intelligence : HRi*, 12(1), 131-133.
- ทิตนา แคมมณี. (2564). *ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 23). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระ รุญเจริญ. (2562). ผู้นำการเปลี่ยนแปลงการศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*, 11(42), 1-8.
- ปุณณัฐ มาเชค. (2565). *การบริหารองค์กรทางการศึกษาในยุคดิจิทัล*. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พัชรภา เอื้ออมรวนิช. (2561). การรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.)*, 24(พิเศษ), 24.
- ภัทรพันธุ์ นิธิวิรัตน์สกุล และคณะ. (2565). การเรียนรู้ดิจิทัลสำหรับครูยุคใหม่. *วารสารนวัตกรรมการศึกษา และการวิจัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พิจิตร*, 7(2), 678-679.
- ราชการ สังขวดี และรุจโรจน์ แก้วอุไร. (2560). การพัฒนาบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์นึ่งร่วมกับกิจกรรมผ่านเฟซบุ๊ก ใน รายวิชาวิถีชีวิตในยุคดิจิทัลเรื่อง จริยธรรมทางวิถีชีวิตในยุคดิจิทัล. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย นครสวรรค์*, 19(3), 136.
- วันวิสาข์ เคน. (2559). *การเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21*. Open worlds.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2562). *Digital Learning*. ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อดุลย์ วังศรีคุณ. (2557). การศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21: ผลผลิตและแนวทางการพัฒนา. *วารสาร มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 8(1), 9.
- Bernie Trilling and Charles Fade. (2009). *21st century skills in learning for life in our times*. John Wiley & Sons.
- Daft, R. L. (2004). *Organization theory and design* (8th ed). South-Western College.
- Matthew Lynch. (2020). *7 Ways that principals can influence school culture*.
<https://www.theedadvocate.org>
- Pasebani, Fatemeh., Mohammadi, Sardar. and Yektatyar, Mozafare. (2012). The relationship between organizational learning culture and job satisfaction and Internal service quality in sport organizations in Iran. *Archives of Applied Science Research*, 4(4), 1901-1905.
- Williamson Andy. (2013). *Social media guidelines for parliaments*. Inter-Parliamentary Union 2013.

พลังแห่งการมีส่วนร่วม : การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน The Power of Participation : Resource Mobilization for Basic Education Institutions

นัยนา ยะตา^{1*} ธิดาวลัย อุ่นกอง²

Naiyana Yata^{1*} Thidawan Unkong²

¹หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

Doctor of Philosophy Degree in Educational, University of Phayao, Thailand

²สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

University of Phayao, Thailand

*Corresponding author e-mail: kruoil.nyn@gmail.com

(Received: 24 November 2024, Revised: 21 January 2025, Accepted: 24 January 2025)

บทคัดย่อ

การจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันเผชิญกับความท้าทายหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กที่มีทรัพยากรจำกัด การระดมทรัพยากรทางการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการยกระดับคุณภาพการศึกษา เป็นกลไกสำคัญในการสร้างคุณภาพและความยั่งยืนให้กับระบบการศึกษา ทรัพยากรที่หลากหลายทั้งทางกายภาพและทางปัญญาสามารถช่วยยกระดับการเรียนการสอนให้ตอบโจทย์ความต้องการของนักเรียนและสังคม การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งในบทความนี้จะนำเสนอองค์ความรู้การระดมทรัพยากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) ความหมายและประเภทของทรัพยากรทางการศึกษา 2) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรทางการศึกษา 3) รูปแบบและวิธีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 4) กรณีศึกษาความสำเร็จในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ 5) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และ 6) บทสรุป ดังนั้น ในฐานะผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งนี้การระดมทรัพยากรทางการศึกษาไม่เพียงแต่ช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน แต่ยังเป็นเครื่องมือในการสร้างโอกาสและความยั่งยืนให้กับสถาบันการศึกษาและชุมชน การร่วมมือกันระหว่างโรงเรียน ชุมชน ภาครัฐ และเอกชน เป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด แม้ว่าโรงเรียนอาจต้องเผชิญกับข้อจำกัดในด้านต่างๆ แต่การระดมทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพจะช่วยสร้างเส้นทางใหม่ให้กับการศึกษา สร้างอนาคตที่ดีกว่าให้กับเยาวชน และเสริมสร้างสังคมที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม; การระดมทรัพยากร; ทรัพยากรเพื่อการศึกษา; สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ABSTRACT

The management of education in the modern era faces numerous challenges, particularly for small schools with limited resources. Educational resource mobilization has thus become crucial for improving the quality of education. It serves as a vital mechanism for enhancing both the quality and sustainability of the education system. Diverse resources, both physical and intellectual, can elevate teaching and learning to better meet the needs of students and society. Effective resource management allows schools to develop in a more positive direction. This article will present knowledge on educational resource mobilization, covering: (1) the meaning and types of educational resources, (2) concepts and theories related to resource mobilization in education, (3) forms and methods of mobilizing educational resources, (4) case studies of successful resource mobilization both domestically and internationally, (5) success factors, and (6) conclusions. Therefore, it is essential for administrators to develop knowledge and skills as a guide for mobilizing educational resources. Educational resource mobilization not only enhances the quality of teaching and learning but also serves as a tool for creating opportunities and sustainability for educational institutions and communities. Collaboration between schools, communities, the government, and the private sector is key to maximizing the benefits of these resources. While schools may face various constraints, creative and efficient resource mobilization can pave new pathways for education, build a better future for youth, and foster a sustainable, high-quality society.

Keywords: Participation; Resource Mobilization; Educational Resources; Basic Education Institutions

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานแห่งการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพ และเป็นทรัพยากรทางปัญญาที่มีค่าของประเทศชาติ ด้วยเหตุนี้ การศึกษาจึงถือเป็นรากฐานสำคัญที่สุดประการหนึ่งในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า และสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการทางการศึกษาช่วยให้บุคคลได้พัฒนาตนเองในหลากหลายด้านตลอดชีวิต ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ ที่สามารถเชื่อมโยงและบูรณาการสิ่งต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรเป็นปัจจัยสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นมองในแง่ของเศรษฐศาสตร์หรือการบริหารการจัดการทรัพยากรเหล่านี้ต้องมีหลักการ วิธีการ และแนวคิดที่ชัดเจนเป็นกรอบ เพื่อให้เกิด

ประสิทธิภาพสูงสุด ในการดำเนินงาน อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการศึกษาเป็นงานที่มีขอบเขตกว้างขวางและครอบคลุมหลายด้าน ทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการศึกษาจึงมีจำนวนมากและหลากหลายรูปแบบ ทั้งทรัพยากรทางการเงิน วัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการ และทรัพยากรบุคคล การบริหารจัดการทรัพยากรเหล่านี้ย่อมมีประสิทธิภาพ จึงเป็นความท้าทายสำคัญในการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ในท้ายที่สุด การศึกษาไม่เพียงแต่เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคคลเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาสังคมได้อย่างยั่งยืน การลงทุนและพัฒนาระบบการศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับอนาคตของประเทศชาติ

สภาพปัญหาและความท้าทายด้านทรัพยากรทางการศึกษาในปัจจุบันเป็นปัญหาที่ซับซ้อนและหลากหลาย สถานศึกษาหลายแห่งประสบกับการขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพและความเชี่ยวชาญในการสอน ทำให้การเรียนรู้ของเด็กไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ นอกจากนี้ยังพบว่าสถานศึกษามีงบประมาณที่ไม่เพียงพอในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการจัดหาสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ส่งผลให้เด็ก ๆ ไม่ได้รับการศึกษาในระดับที่ควรจะเป็น อีกประเด็นหนึ่งคืออุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ใช้ในสถานศึกษามักจะล้าสมัย ทำให้การเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร โรงเรียนหลายแห่งขาดแคลนอุปกรณ์ที่ทันสมัยซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดี นอกจากนี้สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนบางแห่งยังไม่เหมาะสม บางครั้งมีสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยหรือไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น ห้องเรียนที่แออัด ขาดพื้นที่สำหรับการเล่นและกิจกรรม ส่งผลให้เด็ก ๆ ไม่สามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่องการเข้าถึงการศึกษาที่ไม่เท่าเทียม เด็กในพื้นที่ห่างไกลหรือชุมชนยากจนมักมีโอกาเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพน้อยกว่าเด็กในเมือง ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมในโอกาสทางการศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาเหล่านี้ การระดมทรัพยากร เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง การเพิ่มการสนับสนุนทางการเงินเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้สถานศึกษามีงบประมาณเพียงพอในการพัฒนา การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนก็เป็นปัจจัยสำคัญ ชุมชนสามารถเข้ามามีบทบาท ในการพัฒนาสถานศึกษาและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ การพัฒนาคุณภาพครูก็เป็นอีกหนึ่งเป้าหมายที่สำคัญ การส่งเสริมให้ครูมีโอกาในการฝึกอบรมและการศึกษาต่อเนื่องจะช่วยให้ครูมีทักษะและความรู้ที่ทันสมัย รวมถึงการจัดหาอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการเรียนการสอน การเพิ่มการเข้าถึงอุปกรณ์ที่ทันสมัยจะช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สุดท้ายการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้มีความปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็กเป็นสิ่งที่ไม่ควรมองข้าม การสนับสนุนให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนจะช่วยให้เด็ก ๆ มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

ดังนั้น การระดมทรัพยากรจึงต้องอาศัยการมีส่วนร่วม ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาในทุก ระดับ ตั้งแต่ระดับปัจเจกบุคคลไปจนถึงระดับสังคม การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีบทบาทในกระบวนการตัดสินใจและดำเนินการต่างๆ ไม่เพียงแต่จะสร้างความรู้สึกร่วมกัน แต่ยังนำไปสู่การพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการที่แท้จริงและมีความยั่งยืน พลังแห่งการมีส่วนร่วมจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืน การสร้างการมีส่วนร่วมที่แท้จริงต้องอาศัยความมุ่งมั่น การวางแผนที่ดี และการ

ดำเนินการอย่างเป็นระบบ เมื่อทุกภาคส่วนได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริง จะนำไปสู่การพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการและสร้างประโยชน์ร่วมกันอย่างยั่งยืน (Fredricks, 2004)

ในบทความนี้ จึงขอเสนอสาระความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการระดมทรัพยากรซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพและเข้าถึงได้อย่างทั่วถึง เพื่อให้เด็กทุกคนได้รับโอกาสที่เท่าเทียมในการพัฒนาตนเองและสร้างอนาคตที่ดีขึ้น

ความหมายและประเภทของทรัพยากรทางการศึกษา

ความหมายของทรัพยากรทางการศึกษา

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2557) ได้ให้ความหมายของทรัพยากรทางการศึกษาไว้ 2 แนวทาง คือ ความหมายที่แคบ หมายถึง ปัจจัยนำเข้าที่นำไปใช้เพื่อการจัดการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภทภายในสังคม ปัจจัยนำเข้าส่วนใหญ่จะเป็นรูปของเงิน งบประมาณทั้งรายจ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานประจำ ความหมายที่กว้างของทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง ปัจจัยนำเข้าและปัจจัยกระบวนการจัดการในการแปรเปลี่ยนปัจจัย นำเข้านั้นให้บังเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลความสามารถในการระดมสรรพกำลังในสังคมเข้ามาสนับสนุนส่งเสริมเกื้อหนุนการศึกษา ในรูปแบบต่างๆ นอกจากนี้ทรัพยากรทางการศึกษายังหมายถึง ทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรง และทางอ้อมกับการให้บริการทางการศึกษา ตลอดจนสื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น โทรศัพท์ดาวเทียม อินเทอร์เน็ต ซึ่งสามารถนำมาใช้เพื่อประโยชน์การศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) กล่าวว่า ความหมายทรัพยากรเพื่อการศึกษาว่า หมายถึง ทรัพยากรทางการเงิน และ ทรัพยากรที่ไม่ใช่ ที่ดิน แรงงาน ทุน ดังนั้น ทรัพยากรการศึกษา รวมถึงบุคลากร ที่ดิน อาคารสิ่งก่อสร้าง และวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนซึ่ง เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อม

หวน พินธุพันธ์ (2564) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการศึกษา ก็คือ คน(MAN) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials)และการจัดการ(Management) ที่นำมาใช้ในการศึกษา

สรุปได้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง สิ่งที่ใช้ในการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และการสอน โดยมี ปัจจัยหลักๆ 4 อย่างคือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และ การจัดการ (Management) และครอบคลุมไปถึงเทคโนโลยี และภูมิปัญญาทั้งทางตรงและทางอ้อม

ประเภทของทรัพยากรทางการศึกษา

หวน พินธุพันธ์ (2564) กล่าวว่า ประเภทของทรัพยากรทางการศึกษา อ้างถึง แนวคิดทางด้าน เศรษฐศาสตร์ แบ่งทรัพยากรเพื่อการดำเนินกิจกรรมด้านเศรษฐกิจออกเป็น 4 ประเภท คือ 1) ทรัพยากรมนุษย์ 2) ทรัพยากรทางกายภาพ ประกอบด้วย ที่ดิน เครื่องอำนวยความสะดวก เครื่องมือ และ วัสดุ/หรือ พลังงาน อาคาร 3) ทรัพยากรการเงิน 4) ข้อมูลสนเทศ เช่น ข้อมูล ความรู้ Software Hardware

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564) กล่าวว่าได้จำแนกประเภททรัพยากรทางการศึกษา ออกเป็น 2 ลักษณะคือ 1. ทรัพยากรที่เป็นตัวเงิน (In-cash) 2. ทรัพยากรที่ไม่เป็นตัวเงิน(In-kind) เช่น

บุคลากร สื่อ วัสดุที่นำมาใช้เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้เด็กและเยาวชนได้รับโอกาสทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน

วิษณุภาส สว่างใจ (2558) สรุปว่าทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านบุคลากร 2) งบประมาณ 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์

นันทิยา จันทะเขต (2556) กล่าวว่า ประเภทของทรัพยากรทางการศึกษา แบ่งได้ 4 ประเภท คือ 1) ทรัพยากรมนุษย์ 2) ทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ 3) ทรัพยากรการเงิน และ 4) ทรัพยากร อาคารสถานที่

สรุปได้ว่า ประเภทของทรัพยากรทางการศึกษา ประกอบด้วย วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร เงินทุน สถานที่ และสภาพแวดล้อม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

การระดมทรัพยากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการจัดหาและจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ โดยมีแนวคิดทฤษฎีที่หลากหลาย ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่างๆ ในสังคม ดังนี้

1. ทฤษฎีการมีส่วนร่วมแบบบรรจุรอบ (Encapsulation Theory) เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการมีส่วนร่วมของผู้เรียนในกระบวนการเรียนรู้ ทฤษฎีนี้เน้นที่การทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้อย่างเต็มที่ โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทฤษฎีการจัดการร่วมกัน (Collaborative Management Theory) เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการองค์กรโดยการสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความร่วมมือและประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินงาน ทฤษฎีนี้เน้นที่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและมีความร่วมมือ โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกันของทุกคนในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความสำเร็จและประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างยั่งยืน หลักการสำคัญของทฤษฎีการจัดการร่วมกันประกอบด้วย การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสร้างความไว้วางใจ การตั้งเป้าหมายร่วมกัน การพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน การแบ่งปันทรัพยากร และการปรับตัวและยืดหยุ่น

3. แนวคิดการศึกษาเพื่อชุมชนของ Paulo Freire เป็นแนวคิดที่เน้นการสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับบริบทและความต้องการของชุมชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการกำหนดเนื้อหาและวิธีการเรียนการสอน โดยมีเป้าหมายในการสร้างความรู้ที่มีความหมายและสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาชุมชนและสังคมให้ดีขึ้น

4. ทฤษฎีการพัฒนาชุมชน (Community Development Theory) การพัฒนาการศึกษาโดยการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนควบคู่กันไป

5. ทฤษฎีการมีส่วนร่วมของ Cohen and Uphoff แบ่งการมีส่วนร่วมเป็น 4 ขั้นตอนคือ การตัดสินใจ การดำเนินงาน การรับผลประโยชน์ และการประเมินผล เน้นการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดการศึกษา

6. ทฤษฎีการระดมการมีส่วนร่วมของ Oakley เสนอแนวคิดการพัฒนาการมีส่วนร่วมแบบค่อยเป็นค่อยไป เน้นการสร้างคามเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการศึกษา

7. ทฤษฎีทุนทางสังคมของ Robert Putnam อธิบายความสำคัญของเครือข่ายทางสังคมและความไว้วางใจในชุมชน ชี้ให้เห็นว่าทุนทางสังคมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา

8. แนวคิดโรงเรียนชุมชนของ Joy Dryfoos เสนอโมเดลโรงเรียนที่เป็นศูนย์กลางของชุมชน บูรณาการบริการทางสังคมและการศึกษาเข้าด้วยกัน

9. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของ Albert Bandura การเรียนรู้เกิดจากการสังเกตและปฏิสัมพันธ์ทางสังคม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน ในฐานะแบบอย่างและแหล่งเรียนรู้

สรุปได้ว่า การระดมทรัพยากรทางการศึกษาเป็นการสนับสนุนจากการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา โดยเน้นการสร้างคามเชื่อมโยงระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อพัฒนาการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม

แนวคิดพลังแห่งการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่เสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ชุมชนและสังคม Rappaport (1987) ได้นำเสนอแนวคิดว่าการมีส่วนร่วมเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างความสามารถของบุคคลและชุมชนในการควบคุมชีวิตและสภาพแวดล้อมของตนเอง นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมยังช่วยสร้างทุนทางสังคมผ่านการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์และความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในสังคม (Putnam, 1993)

1) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน Cohen และ Uphoff (1980) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนออกเป็น 4 ขั้นตอนสำคัญ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

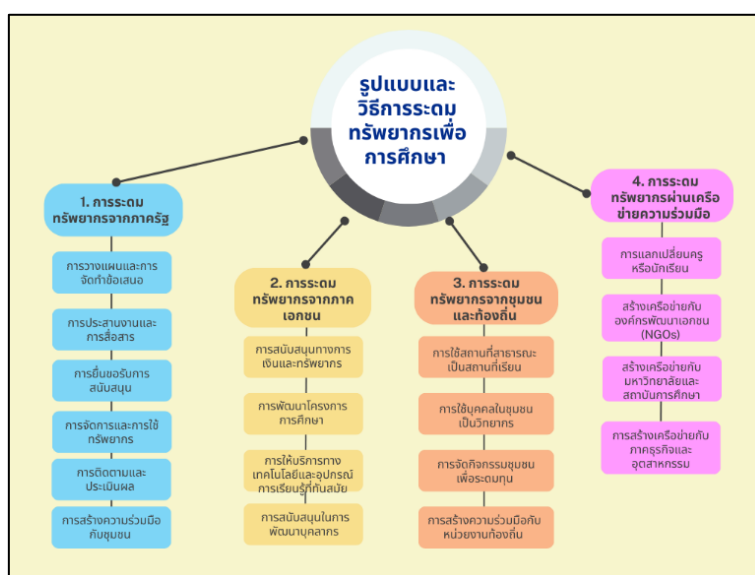
2) การมีส่วนร่วมในองค์กร การศึกษาของ Lawler (1986) แสดงให้เห็นว่า องค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จมากกว่า โดยพบว่าการมีส่วนร่วมส่งผลดีต่อความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพการทำงาน นวัตกรรมในองค์กร และการลดอัตราการลาออก

3) การมีส่วนร่วมในการศึกษา Astin (1984) ได้เสนอทฤษฎีการมีส่วนร่วมของนักศึกษา โดยพบว่าการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา Fredricks และคณะ (2004) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมในการศึกษาเป็น 3 มิติ ได้แก่ การมีส่วนร่วมด้านพฤติกรรม การมีส่วนร่วมด้านอารมณ์ และการมีส่วนร่วมด้านการรู้คิด

ดังนั้น พลังแห่งการมีส่วนร่วม (Participation) คือกระบวนการสำคัญในการพัฒนาที่เน้นการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่บุคคล ชุมชน และสังคม โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีบทบาทในการควบคุมชีวิตและสภาพแวดล้อมของตนเอง รวมถึงสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง มี 3 มิติสำคัญ ได้แก่ (1) การพัฒนาชุมชน (2) การมีส่วนร่วมในองค์กร และ (3) การมีส่วนร่วมในการศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการที่แท้จริงและสร้างความเข้มแข็งให้กับสังคม

รูปแบบและวิธีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน โดยมีรูปแบบและวิธีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงรูปแบบและวิธีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

พัฒนาโดย นางนัยนา ยะตา

1. การระดมทรัพยากรจากภาครัฐ เป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาของประเทศ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าทุกคนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ทรัพยากรเหล่านี้สามารถรวมถึงงบประมาณ เงินทุนสนับสนุน อุปกรณ์การเรียนการสอน เทคโนโลยี สื่อการเรียนรู้ และการพัฒนาบุคลากร กระบวนการระดมทรัพยากรทางการศึกษาจากภาครัฐ สามารถแบ่งออกได้เป็นหลายขั้นตอนและวิธีการดังนี้ 1) การวางแผนและการจัดทำข้อเสนอ เริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมายและความต้องการทางการศึกษาของสถานศึกษา จากนั้นจัดทำข้อเสนอที่ชัดเจนและน่าเชื่อถือ โดยระบุถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ และทรัพยากรที่จำเป็น ข้อเสนอแนะนี้จะถูกนำเสนอให้กับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อขอรับการสนับสนุน 2) การประสานงานและการสื่อสาร การสร้างความสัมพันธ์และการสื่อสารที่ดีกับหน่วยงานภาครัฐเป็นสิ่งสำคัญ ควรเข้าร่วมประชุม การนำเสนอผลงาน และกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานภาครัฐ

เพื่อสร้างความเข้าใจและความเชื่อมั่นในการระดมทรัพยากร 3) การยื่นขอรับการสนับสนุน เมื่อข้อเสนอและเอกสารที่เกี่ยวข้องเสร็จสมบูรณ์ การยื่นขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐเป็นขั้นตอนสำคัญ ข้อเสนอที่มีการวางแผนและข้อมูลที่ชัดเจนจะมีโอกาสได้รับการอนุมัติมากขึ้น 4) การจัดการและการใช้ทรัพยากร เมื่อได้รับการสนับสนุน การจัดการและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญ ต้องมีการวางแผนการใช้งบประมาณการจัดซื้ออุปกรณ์ การพัฒนาบุคลากร และการตรวจสอบการใช้ทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง 5) การติดตามและประเมินผล การติดตามและประเมินผลเป็นขั้นตอนสำคัญที่จะช่วยให้มั่นใจว่าทรัพยากรถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด การรายงานผลการดำเนินงานและการประเมินผลการใช้ทรัพยากรเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาโครงการในอนาคต 6) การสร้างความร่วมมือกับชุมชน นอกจากการระดมทรัพยากรจากภาครัฐแล้ว การสร้างความร่วมมือกับชุมชนและองค์กรเอกชนก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่สามารถเพิ่มทรัพยากรทางการศึกษาได้ การสร้างความร่วมมือและการสนับสนุนจากชุมชนจะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนในการพัฒนาการศึกษา

2. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาจากภาคเอกชน เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างมากในการสนับสนุนและพัฒนาการศึกษาของประเทศ ภาคเอกชนมีบทบาทสำคัญในหลายด้านที่สามารถเสนอแนะนโยบาย ให้ทุนการศึกษา พัฒนาโครงการการศึกษา และสนับสนุนทรัพยากรการศึกษาได้ดังนี้ 1) การสร้างพันธมิตรกับภาคเอกชน การสร้างความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีกับบริษัทและองค์กรในภาคเอกชน เช่น การจัดโครงการพัฒนาอาชีพ การสนับสนุนโครงการวิจัยและพัฒนา เพื่อเพิ่มทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพและเชื่อถือได้ในการศึกษา 2) การสนับสนุนทางการเงินและทรัพยากร ภาคเอกชนมีบทบาทในการให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียนและนักศึกษาที่มีความสามารถแต่มีข้อจำกัดทางการเงิน เพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและสร้างโอกาสเท่าเทียมในการศึกษา 3) การพัฒนาโครงการการศึกษา ภาคเอกชนมีบทบาทในการพัฒนาโครงการการศึกษาที่สร้างสรรค์และมีคุณภาพ เช่น การสร้างโรงเรียนพิเศษหรือโครงการการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาทักษะทางอาชีพ 4) การสนับสนุนทรัพยากรการศึกษา การให้บริการทางเทคโนโลยีและอุปกรณ์การเรียนรู้ที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการสอนและการเรียนรู้แก่นักเรียนและครู 5) การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากร ภาคเอกชนมีบทบาทในการสนับสนุนในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการให้ความรู้และทักษะที่เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสอนและการเรียนรู้

3. การระดมทรัพยากรจากชุมชนและท้องถิ่น เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการสนับสนุนการศึกษา โดยมีวิธีการต่างๆ ดังนี้ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชน เช่น การใช้สถานที่สาธารณะเป็นสถานที่เรียน การใช้บุคคลในชุมชนเป็นวิทยากร หรือการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในท้องถิ่น การจัดกิจกรรมชุมชนเพื่อระดมทุน เช่น การจัดงานตลาดนัด การจัดการแข่งขันกีฬา หรือการจัดกิจกรรมศิลปะและวัฒนธรรม เพื่อระดมทุนสนับสนุนการศึกษา การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาล เพื่อขอรับการสนับสนุนด้านทรัพยากรหรือการจัดกิจกรรมร่วมกัน

4. การระดมทรัพยากรผ่านเครือข่ายความร่วมมือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเป็นวิธีการระดมทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ โดยมีวิธีการดังนี้ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนทรัพยากรและประสบการณ์ เช่น การจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนครูหรือนักเรียน การสร้างเครือข่ายกับองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) คือการร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชนในการพัฒนาและสนับสนุนการศึกษา เช่น การขอรับการสนับสนุนโครงการหรือการร่วมมือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การสร้างเครือข่ายกับมหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาในการพัฒนาหลักสูตร การวิจัย หรือการฝึกอบรมครู การสร้างเครือข่ายกับภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมในการพัฒนาทักษะและความรู้ที่ตรงกับความต้องการของตลาดงาน

สรุปได้ว่า การระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ นี้ จะช่วยให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

กรณีศึกษาความสำเร็จในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาเป็นหนึ่งในแนวทางสำคัญในการพัฒนาการศึกษาในหลายประเทศ โดยมีกรณีศึกษาทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ดังนี้

1. กรณีศึกษาในประเทศไทย ได้แก่

1) โครงการ "กองทุนการศึกษา" ในพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช กองทุนการศึกษานี้ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2552 เพื่อให้การสนับสนุนการศึกษาแก่เยาวชนในพื้นที่ห่างไกลและยากจน โดยให้การสนับสนุนทั้งในรูปแบบทุนการศึกษา และการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษา ผลสำเร็จของกองทุนการศึกษาคือได้ช่วยให้เยาวชนในพื้นที่ห่างไกลได้รับโอกาสในการศึกษามากขึ้น รวมถึง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนในพื้นที่เหล่านี้ด้วย

2) โครงการ "โรงเรียนอุปลัมภ์" โดยมูลนิธิไทยคม ริเริ่มโครงการโรงเรียนอุปลัมภ์เพื่อสนับสนุนการศึกษาในโรงเรียนที่ขาดแคลนทรัพยากร โดยการระดมทุนจากภาคเอกชนและผู้สนใจ ผลสำเร็จคือ โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการได้รับการสนับสนุนทั้งในด้านวัสดุอุปกรณ์การเรียน การพัฒนาครูและการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก ทำให้คุณภาพการศึกษาในโรงเรียนเหล่านี้พัฒนาขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

3) โครงการ "ทุนการศึกษาเพื่อน้อง" บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ร่วมกับชุมชนท้องถิ่นมอบทุนการศึกษาให้นักเรียนยากจน เป็นการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและลดอัตราการออกกลางคัน

4) โครงการ "โรงเรียนร่วมพัฒนา" ภาครัฐเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการทรัพยากร

5) แคมเปญ "ครูอาสา" ระดมอาสาสมัครที่มีความรู้เฉพาะทางมาสอนในโรงเรียนที่ขาดแคลนครู ผลลัพธ์ที่ได้คือแก้ปัญหาการขาดแคลนครูและเพิ่มคุณภาพการเรียนการสอน

6) โครงการ "หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม" สนับสนุนให้โรงเรียนพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนโดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่น เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและตรงกับบริบทพื้นที่

7) โครงการ "กองทุนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น" องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับภาคธุรกิจ จัดตั้งกองทุนสนับสนุนการศึกษา ผลลัพธ์คือเพิ่มงบประมาณในการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

กรณีศึกษาเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการระดมทรัพยากรผ่านความร่วมมือจากหลายภาคส่วนซึ่งนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

8) กรณีศึกษา โรงเรียนบ้านหนองแสงโคกน้อย จังหวัดขอนแก่น เป็นโรงเรียนขนาดกลางในชนบท ประสบปัญหาขาดแคลนทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งด้านอุปกรณ์การเรียนการสอน และงบประมาณในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน วิธีการระดมทรัพยากรโดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน จัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีตัวแทนจากชุมชน ประสานงานกับผู้นำชุมชนและปราชญ์ชาวบ้าน จัดกิจกรรมระดมทุนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน การขอรับการสนับสนุนจากภาคเอกชน ทำ MOU กับบริษัทในพื้นที่ จัดทำโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนจากกองทุน CSR และระดมทุนผ่านศิษย์เก่า

9) กรณีศึกษา: โรงเรียนวัดดอนมดแดง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ห่างไกล มีนักเรียนส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่มีฐานะยากจน ต้องการพัฒนาคุณภาพการศึกษาแต่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ มีวิธีการระดมทรัพยากร โดยการสร้างความร่วมมือกับวัดและองค์กรศาสนา การพัฒนาโครงการพึ่งพาตนเอง (จัดตั้งสหกรณ์โรงเรียน ทำเกษตรในโรงเรียนเพื่อผลิตอาหารกลางวัน พัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อจำหน่าย)

2. กรณีศึกษาจากต่างประเทศ ได้แก่

1) โครงการ "Adopt-A-School" ในประเทศฟิลิปปินส์ โครงการนี้เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนและบุคคลทั่วไปสามารถเลือกสนับสนุนโรงเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือ โดยการให้ทุนสนับสนุน การให้วัสดุอุปกรณ์การเรียน หรือการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก ผลสำเร็จของโครงการนี้ได้ช่วยให้โรงเรียนที่ขาดแคลนได้รับการสนับสนุนอย่างกว้างขวาง และมีการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาในหลายพื้นที่ของประเทศฟิลิปปินส์

2) โครงการ "Teach for America" ในสหรัฐอเมริกา โครงการนี้เป็นการระดมทรัพยากรบุคลากรทางการศึกษา โดยการสรรหาและฝึกอบรมบัณฑิตใหม่เพื่อเข้าไปสอนในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูในพื้นที่ชนบทและชุมชนยากจน ผลสำเร็จของโครงการได้ช่วยให้โรงเรียนในพื้นที่ขาดแคลนได้รับครูที่มีคุณภาพและมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาการศึกษา ส่งผลให้ผลการเรียนของนักเรียนในพื้นที่เหล่านี้ดีขึ้น

3) ฟินแลนด์ "การศึกษาแบบไม่เสียค่าใช้จ่าย" รัฐบาลลงทุนด้านการศึกษามาก โดยจัดสรรงบประมาณจากภาษี ส่งผลให้ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพสูงและเท่าเทียม

4) สิงคโปร์ "กองทุนพัฒนาทักษะ (Skills Future)" รัฐบาลร่วมกับภาคธุรกิจจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาทักษะตลอดชีวิต ส่งผลให้ประชาชนมีโอกาสนในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง

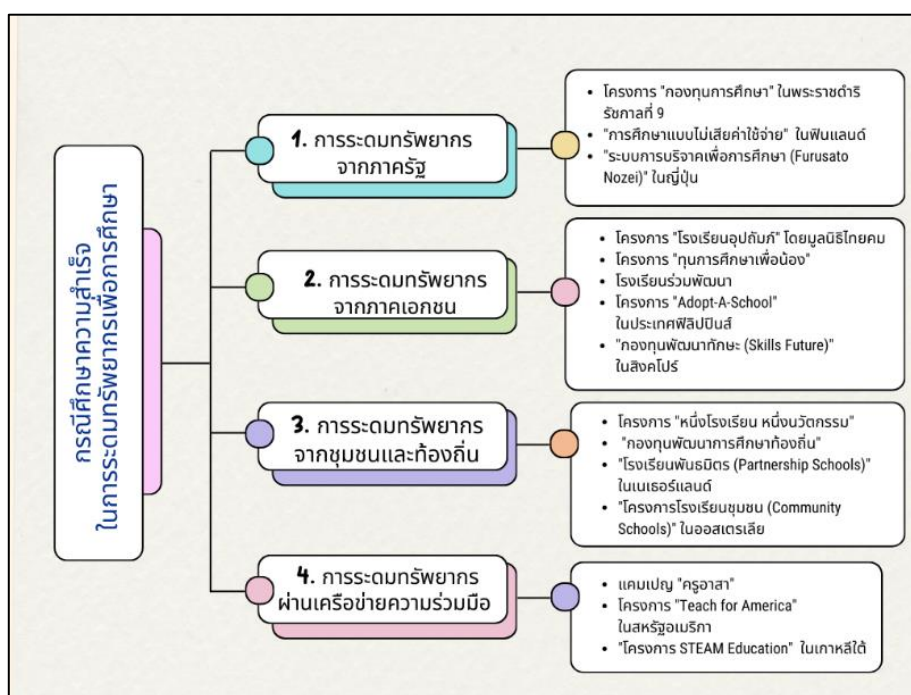
5) เนเธอร์แลนด์ "โรงเรียนพันธมิตร (Partnership Schools)" โรงเรียนร่วมมือกับบริษัทและองค์กรท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงและเชื่อมโยงกับโลกการทำงาน

6) ออสเตรเลีย "โครงการโรงเรียนชุมชน (Community Schools)" โรงเรียนเปิดเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้สำหรับชุมชน นอกเวลาเรียนปกติ ส่งผลให้เพิ่มการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและสร้างความเชื่อมโยงระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

7) ญี่ปุ่น "ระบบการบริจาคเพื่อการศึกษา (Furusato Nozei)" ประชาชนสามารถเลือกบริจาคภาษีให้กับโครงการการศึกษาในท้องถิ่นที่ต้องการ ส่งผลให้เพิ่มการมีส่วนร่วมของประชาชนและกระจายทรัพยากร สู่พื้นที่ห่างไกล

8) เกาหลีใต้ "โครงการ STEAM Education" ภาครัฐร่วมกับบริษัทเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ส่งผลต่อยกระดับทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของนักเรียน

กรณีศึกษาเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงวิธีการที่หลากหลายในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยอาศัยความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆ และการใช้นวัตกรรมในการจัดการศึกษา เป็นการรวมพลังแห่งการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน



ภาพที่ 2 แสดงข้อมูลกรณีศึกษาความสำเร็จในการระดมทรัพยากร
เพื่อการศึกษาด้วยพลังแห่งการมีส่วนร่วม
พัฒนาโดย นางนัยนา ยะตา

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการมีแนวทางที่ครอบคลุมและยั่งยืนในการพัฒนาการศึกษา โดยเริ่มจากการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน

ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเข้าใจและแรงจูงใจร่วมกันของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง การสนับสนุนจากนโยบายและกฎระเบียบที่เอื้ออำนวย รวมถึงการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีแก่ผู้สนับสนุน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนและสังคม นอกจากนี้ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน และองค์กรต่างๆ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความยั่งยืนในการระดมทรัพยากร การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญ ซึ่งช่วยสร้างความตระหนักและความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในการพัฒนาการศึกษา ควบคู่ไปกับการติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การสนับสนุนทางการเงินที่ยั่งยืนและการบริหารจัดการที่โปร่งใสเป็นรากฐานสำคัญของความสำเร็จ โดยต้องมีการรายงานผลลัพธ์อย่างสม่ำเสมอต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นอกจากนี้ การใช้นวัตกรรมในการระดมทุน เช่น แพลตฟอร์มออนไลน์ และการพัฒนารูปแบบการระดมทุนที่หลากหลายและสร้างสรรค์ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการระดมทรัพยากร การวางแผนและการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมถึงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการบริหารจัดการทรัพยากร เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความต่อเนื่องของโครงการ ในขณะเดียวกัน ความยืดหยุ่นและการปรับตัวก็เป็นสิ่งจำเป็น เพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและเรียนรู้จากประสบการณ์ การสร้างแรงจูงใจผ่านการให้รางวัลและเชิดชูเกียรติแก่ผู้สนับสนุน รวมถึงการแสดงให้เห็นถึงผลกระทบเชิงบวกของการสนับสนุน เป็นกลยุทธ์สำคัญในการรักษาและขยายฐานผู้สนับสนุน สุดท้ายการเชื่อมโยงการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา กับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับประเทศและระดับโลก ช่วยสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการสนับสนุนการศึกษาในบริบทที่กว้างขึ้น

กล่าวโดยสรุป บทเรียนและปัจจัยแห่งความสำเร็จเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยการบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วน มีการวางแผนอย่างรอบคอบ และมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและยืดหยุ่น เพื่อสร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและยั่งยืนสำหรับทุกคนในสังคม

องค์ความรู้ใหม่

การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยครอบคลุมทรัพยากรหลายประเภท ได้แก่ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ การเงิน และสถานที่ ซึ่งล้วนมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และการสอน การระดมทรัพยากรสามารถดำเนินการได้จากหลายแหล่ง ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชนและท้องถิ่น รวมถึงผ่านเครือข่ายความร่วมมือต่างๆ โดยแต่ละภาคส่วนมีวิธีการและบทบาทที่แตกต่างกัน ปัจจัยแห่งความสำเร็จประกอบด้วย วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การสร้างเครือข่าย การมีส่วนร่วมของชุมชน การติดตามและประเมินผล รวมถึงการสนับสนุนทางการเงินที่ยั่งยืน เพื่อส่งเสริมการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีข้อเสนอแนะสำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลายฝ่าย ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแผนการระดมทรัพยากร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน และพัฒนาทักษะการระดมทุน หน่วยงานภาครัฐควรจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม สร้างกรอบนโยบายที่เอื้อต่อ

การระดมทรัพยากร และสนับสนุนการสร้างเครือข่าย ส่วนชุมชนและภาคเอกชนควรมีส่วนร่วมในกระบวนการระดมทรัพยากร สนับสนุนโครงการการศึกษาในท้องถิ่น และสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา การดำเนินการตามข้อเสนอแนะเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในสังคม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. [https:// www. moe.go.th](https://www.moe.go.th).
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2557). ระบบการบริหารจัดการเพื่อการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน 12 ปี. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- มูลนิธิไทยคม. (2563). โครงการโรงเรียนอุภัยมภ์. <https://www.thaicomfoundation.org>.
- มูลนิธิไทยพีบีเอส. (2563). การสนับสนุนทางการศึกษาจากภาคเอกชน. [https://www. thaipbs.or.th](https://www.thaipbs.or.th).
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2563). การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา. <https://www.thaihealth.or.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา. <https://www.obec.go.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). แนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2563). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการสนับสนุนการศึกษา. <https://www.m-society.go.th>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. พรักหวานกราฟฟิค.
- หวน พินธพันธ์. (2554). การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา. <http://ir.swu.ac.th/jspui/handle/123456789/19429>.
- องค์การยูนิเซฟประเทศไทย. (2563). การสนับสนุนทางการศึกษาจากองค์กรพัฒนาเอกชน. <https://www.unicef.org/thailand>.
- Asian Development Bank. (2020). *Innovative Strategies for Accelerated Human Resource Development in South Asia: Public-Private Partnerships for Education and Training*. ADB, Manila.
- Astin, A. W. (1984). Student involvement: A developmental theory for higher education. *Journal of College Student Personnel*, 25(4), 297-308.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). Participation's place in rural development: Seeking clarity through specificity. *World Development*, 8(3), 213-235.
- Department of Education, Republic of the Philippines. (2021). *Adopt-A-School Program*. <https://www.deped.gov.ph/adopt-a-school-program>
- European Commission. (2018). *Education and Training Monitor 2018*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

- Fredricks, J. A., Blumenfeld, P. C., & Paris, A. H. (2004). School engagement: Potential of the concept, state of the evidence. *Review of Educational Research*, 74(1), 59-109.
- Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2015). *The Knowledge Capital of Nations: Education and the Economics of Growth*. MIT Press.
- Lawler, E. E. (1986). *High-involvement management: Participative strategies for improving organizational performance*. Jossey-Bass.
- OECD. (2021). *Education at a Glance 2021: OECD Indicators*. OECD Publishing, Paris.
- Patrinos, H. A., Barrera-Ororio, F., & Guáqueta, J. (2009). *The Role and Impact of Public-Private Partnerships in Education*. World Bank Publications.
- Putnam, R. D. (1993). *Making democracy work: Civic traditions in modern Italy*. Princeton University Press.
- Rappaport, J. (1987). Terms of empowerment/exemplars of prevention: Toward a theory for community psychology. *American Journal of Community Psychology*, 15(2), 121-148.
- Teach for America. (2021). *About Us*. <https://www.teachforamerica.org>
- Tilak, J. B. (2008). *Financing of education in India*. NUEPA.
- UNESCO. (2020). *Global Education Monitoring Report 2020: Inclusion and education: All means all*. UNESCO Publishing, Paris.
- World Bank. (2018). *World Development Report 2018: Learning to Realize Education's Promise*. World Bank.