ISSN: 2822-0218 (Online)

วารสารครุศาสตร์ปัญญา

Journal of Intellect Education

ปีที่ 4 ฉบับที่ 6 (พฤศจิกายน - ธันวาคม 2568)
Volume 4 No.6 (November-December2025)

วารสารครุศาสตร์ปัญญา
Intellect Education Journal
ปีที่ 4 ฉบับที่ 6 (พฤศจิกายน – ธันวาคม 2568) ISSN: 2822–0218 (Online)
Volume 4, No. 6 (November – December 2025)

บทบรรณาธิการ

วารสารครุศาสตร์ปัญญาซึ่งเป็นวารสารวิชาการหลักอย่างเป็นทางการที่จัดทำในนามหน่วยพัฒนาครูครุศาสตร์ปัญญา สถาบันคุรุพัฒนา กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อเป็นพื้นที่แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางด้านการวิจัยและพัฒนาทางด้านศึกษา และสหวิทยาการที่เกี่ยวข้อง สำหรับนักการศึกษา นักวิจัย นักพัฒนา และนักปฏิบัติ โดยวารสารดำเนินการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการหลักทางด้านการศึกษาและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับและพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาผ่านกระบวนการพิจารณาคัดเลือกและประเมินคุณภาพตามมาตรฐานสากลของวารสารวิชาการ วารสารครุศาสตร์ปัญญา เผยแพร่เผยแพร่ปีละ 6 ฉบับ โดยทุกบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ทั้งนี้จะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อผู้นิพนธ์บทความและผู้นิพนธ์บทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความเช่นเดียวกัน (Double-Blind Peer Review) เปิดรับบทความทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

ฉบับปัจจุบันเป็นปีที่ 4 ฉบับที่ 6 (พฤศจิกายน - ธันวาคม 2568) กองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความอย่างรอบคอบเพื่อรักษามาตรฐานตามกรอบของวิชาการ พร้อมทั้งดำเนินงานผลักดัน และพัฒนาคุณภาพของบทความวิชาการ บทความวิจัย และบทความอื่น ๆ ตามมาตรฐานของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) โดยได้มีการปรับปรุงและพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง ในขณะเดียวกันวารสารยังได้เน้นให้ความสำคัญกับบทความทางด้านการศึกษาเป็นหลักโดยเฉพาะทางด้านการบริหารการศึกษา ด้านหลักสูตรและการสอน และทางด้านสังคมศาสตร์ ซึ่งจากเป็นศาสตร์ที่จำเป็นสำหรับบุคคลทั่วไป นักวิชาการ หรือนักการศึกษาจำเป็นต้องนำองค์ความรู้บูรณาการกับศาสตร์ทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตในการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน

ในฉบับนี้มีบทความวิจัยที่น่าสนใจอย่างหลากหลายทั้งด้านศึกษาศาสตร์เป็นแนวคิดของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่สอดรับกับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวสื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรมการเรียนรู้ รวมถึงด้านสังคมศาสตร์ที่เน้นการดูแลใส่ใจต่อสังคม ทางกองบรรณาธิการวารสารครุศาสตร์ปัญญา พร้อมสนับสนุนนักวิชาการ อาจารย์ รวมไปถึงนักศึกษาที่มีความสนใจในการเผยแพร่บทความวิจัย และบทความวิชาการ เพื่อเสริมคุณค่าและพัฒนาคุณภาพงานทางวิชาการในระดับชาติ ระดับนานาชาติ และก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมส่วนรวมอย่างต่อเนื่องสืบไป

กองบรรณาธิการวารสารครุศาสตร์ปัญญา

วารสารครุศาสตร์ปัญญา
Intellect Education Journal
ปีที่ 4 ฉบับที่ 6 (พฤศจิกายน – ธันวาคม 2568) ISSN: 2822–0218 (Online)
Volume 4, No. 6 (November – December 2025)

สารบัญ

บทความประจำฉบับ **หน้า**

1. **ความสัมพันธ์ของสมรรถนะเชิงบริหารงานบุคคลกับนิเวศวิทยาองค์กรบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1** 1-15
รังษิยา ชูขันธ์ และในตะวัน กำหอม

2. **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2** 16-34
บรรจงรัตน์ พุ่มเถื่อน, ธันยนันท์ ทองบุญตา, และบุณยานุช เฉวียงหงส์

3. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องโรคหลอดเลือดสมองในผู้ป่วยความดันโลหิตสูง ตำบลข้าวเม่า จังหวัดพระนครศรีอยุธยา** 35-48
ชลธิชา สุปัด

4. **ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี** 49-61
ภัทรวรรธน์ ปิจจวงค์ และทิวัตถ์ มณีโชติ

5. **Digital Leadership and Organizational Climate in Higher Vocational Colleges: Mediating Effects of Organizational Support on Teachers' Work Performance in Pingdingshan City under Henan Province** 62-75
Wang Le, Peerapong Tipanark, & Pornthep Muangman

6. **Coaching Leadership on Scientific Research Team Innovation Performance in Private Undergraduate Universities in Shaanxi Province** 76-89
Wang Jiao, Somsak Chanphong, & Sutida Howattanakul

7. **การศึกษาความต้องการจำเป็นการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษด้านดนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี** 90-102
นฤปติ บูรณะศิริโชติ, และต้องลักษณ์ บุญธรรม

8. **Mediating Effect of Self-Efficacy and Club Learning Engagement between Student Organization Atmosphere and College Student Leadership in Universities of Shandong Province** 103-117
Wu Yue, Sutida Howattanakul, & Somsak Chanphong

9. **Double Qualified Teachers' Competencies Model in Higher Vocational Colleges in Henan Province** 118-132
Han Shuna, Sukhum Moonmuang & Sataporn Pruettikul

10. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยี ChatGPT ในบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด** 133-146
พฤทธิกร จันทศร และชนะกัญจน์ ศรีรัตนบัลล์

11. **การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3** 147-159
จุรีรัตน์ ใจเรือง และสุรเชต น้อยฤทธิ์

วารสารครุศาสตร์ปัญญา
Intellect Education Journal
ปีที่ 4 ฉบับที่ 6 (พฤศจิกายน – ธันวาคม 2568) ISSN: 2822–0218 (Online)
Volume 4, No. 6 (November – December 2025)

บทความประจำฉบับ **หน้า**

12. การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานสภานักเรียนโดยใช้วงจรคุณภาพของเดมมิ่ง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ 160-172
ศุภชาติ จันทึก และลักขณา สริวัฒน์

13. **Effective Transformational Leadership Model for Middle-level Administrators in Private Colleges and Universities under Shaanxi Province** 173-188
Xue Lin, Somsak Chanphong, & Sutida Howattanakul

14. **Effect of Transformational Leadership and Organizational Justice Toward Teachers' Job Engagement as Mediated by Teachers' Job Satisfaction in Universities under Jiangxi Province** 189-197
Cui Bo, Peerapong Tipanark, & Somsak Chanphong

15. **Mediating Effects of Teachers' Job Engagement on the Relationship Between Servant Leadership and Teachers' Innovative Behavior of Higher Vocational Colleges in Anyang, Henan Province, China** 198-210
Hu Shaojin, Pornthep Muangman, & Peerapong Tipanark

16. **Developing Interdisciplinary Academic Leadership Model for Administrators of Art Colleges and Universities in Hainan Province** 211-219
Ling Qiuyue, Kamolmal Chaisirithanya, & Chuanchom Chinatangkul

17. **Professional Administrations in the Art Universities under Liaoning Province** 220-229
Guo Tingyuan, Nitwadee Jirarotephinyo, & Somsak Chanphong

18. ความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานพัสดุของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ 230-242
กฤษฎา หันสันเทียะ, วินิจ คนขยัน และปราโมทย์ สิทธิจักร

19. **Effectiveness of School-Enterprise Cooperation of Vocational Education Colleges in Zhengzhou City under Henan Province** 243-255
Yuan Fang, Somsak Chanphong, & Sutida Howattanakul

20. **Factors Affecting Teachers' Educational Innovation Competency in Private Universities in Shaanxi Province: Effect of Salient Model** 256-268
Guo Yuanda, Sukhum Moonmuang, & Sataporn Pruettikul

21. **Factors Affecting Accounting Teachers' Teamwork Effectiveness in Shaanxi Province: A Comparison of Models between Private and Public Universities** 269-283
Zhao Zhuo, Sukhum Moonmuang, & Sataporn Pruettikul

22. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงทางการเงินของผู้ประกอบการรุ่นใหม่ในภาวะเศรษฐกิจถดถอยของประเทศไทย 284-299
วราพร กาญจนคลอด, ปัญจพร เกื้อนุ้ย และวิกานดา คชาทอง

23. รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 300-314
อิสรพงษ์ อุประ

24. **The Development of Reading Comprehension Skills and Learners' Satisfaction toward English Using Content and Language Integrated Learning (CLIL) with the Canva Application for Grade 12 Learners at Thammakhositwittaya School** 315-326
Bunjira Thongthep, Ong-Art Namwong & Roderick Julian Robillos

วารสารครุศาสตร์ปัญญา
Intellect Education Journal
ปีที่ 4 ฉบับที่ 6 (พฤศจิกายน – ธันวาคม 2568) ISSN: 2822–0218 (Online)
Volume 4, No. 6 (November – December 2025)

บทความประจำฉบับ **หน้า**

25. **การวางแผนกลยุทธ์การตลาดเพื่อเพิ่มยอดขายเม็ดพลาสติกของบริษัท พลาสติกพลัส จำกัด** 327-336
สิริชัย จุ่นขจร และนภวรรณ คณานุรักษ์

26. **การจัดกิจกรรมเกมการศึกษาแบบสัมพันธ์เนื้อหาเพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย อายุ 3-4 ปี** 337-348
อุบล ผลจันทน์, สุนทรี ดุลมา และไพรินทร์ บุหลัน

27. **การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6** 349-362
กรรณิการ์ ทองรักษ์ และมงคล หมู่มาก

28. **ผลการใช้โปรแกรมเกมแบบสถานีที่มีต่อสมรรถภาพทางกายของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6** 363-377
ธนพล เกษแก้ว, กุลิสรา จิตรชญาวณิช และสุพิน ใจแก้ว

29. **การศึกษาองค์ประกอบกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดสมองเป็นฐาน** 378-395
รัตนาภรณ์ วาตานาเบ้, วัลนิกา ฉลากบาง และ เอกลักษณ์ เพียสา

30. **แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักศึกษาปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย** 396-408
ศิริสุดา ธนาวาณิชยกูล และกิ่งกาญจน์ บูรณสินวัฒนกูล

31. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2** 409-425
ณกร โพธิ์สุ และไพฑูรย์ พวงยอด

32. **แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเครือคณะภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร** 426-437
กาญจนาวดี เกิดเนตร และจุลดิศ คัญทัพ

33. **รูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอกที่ส่งเสริมการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร** 438-450
ทวิกา ตั้งประภา, ดวงใจ สีเขียว และจุลศักดิ์ สุขสบาย

34. **ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1** 451-465
ประภาพรรณ์ ห้วงทรัพย์, ปนิดา เนื่องพะนอม และเนติ เฉลยวาเรศ

35. **รูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี** 466-478
วิรุต หนองหงอก

36 **การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงภาษาไทยโดยใช้หนังสือนิทานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนตากสินราชานุสรณ์ จังหวัดตาก** 479-487
นันทิกร อุดมศิลป์ และจาตุรนต์ ศรีจินดา

วารสารครุศาสตร์ปัญญา
Intellect Education Journal
ปีที่ 4 ฉบับที่ 6 (พฤศจิกายน – ธันวาคม 2568) ISSN: 2822–0218 (Online)
Volume 4, No. 6 (November – December 2025)

บทความประจำฉบับ **หน้า**

37 **ผลการพัฒนาทักษะด้านมิติสัมพันธ์ โดยใช้การจัดกิจกรรมแบบบูรณาการ สำหรับเด็กอนุบาล แบบคละอายุ 2-3 ปี** 488-497
อุบล ผลจันทน์, สุนทรี ดุลมาและชวนชม เครือเขียว

38 **ผลการพัฒนาความพร้อมของกล้ามเนื้อมัดเล็กโดยใช้กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่ม สำหรับเด็กนักเรียนชั้นเตรียมอนุบาล 2** 498-508
อุบล ผลจันทน์, อาจารย์สุนทรี ดุลมา & อาจารย์ไพรินทร์ บุหลัน

39 **ผลการจัดกิจกรรมการเล่นน้ำ - เล่นทรายที่มีต่อทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์ สำหรับเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยแห้ง** 509-518
อุบล ผลจันทน์, อาจารย์สุนทรี ดุลมา และไพรินทร์ บุหลัน

40 **รูปแบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา** 519-533
วัชรพงศ์ ฝั้นติ๊บ

41 **การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนหนองแวง จังหวัดบุรีรัมย์** 534-548
กชพร ผิวคำ, บรรพต วงศ์ทองเจริญ และอนล สวนประดิษฐ์

42 **ความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2** 549-559
สิริพัชชา เทศอ้น และนวรัตน์ ประทุมตา

43 **รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี** 560-573
ชัยดำรงค์ สิงหเจริญวัฒน์, ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, อัจฉรา วัฒนาณรงค์, และธารินทร์ รสานนท์

44 **รูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิตด้านมนุษยสัมพันธ์บนพื้นฐานพุทธธรรมในบริบทอาชีวศึกษา** 574-582
จื่อผิง ลิ้มทรงพรต

45 **อิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร** 583-591
ดวงรัตน์ เกียรติปิติ และธนากร รัชตกุลพัฒน์

46 **ผลการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การแก้โจทย์ปัญหาการบวก ลบ คูณ หารระคน โดยใช้กลวิธี STAR ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ LT สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2** 592-605
อภัสรา เกษแก้ว, ชลายุทธ ครุฑเมือง, และวลิดา อุ่นเรือน

47 **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2** 606-624
อนุพงษ์ ซินโซ, สมศักดิ์ ภูมิกอง, และเสถียร เหล่าประเสริฐ

วารสารครุศาสตร์ปัญญา
Intellect Education Journal
ปีที่ 4 ฉบับที่ 6 (พฤศจิกายน – ธันวาคม 2568) ISSN: 2822–0218 (Online)
Volume 4, No. 6 (November – December 2025)

บทความประจำฉบับ **หน้า**

48 **แนวทางการจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2** 625-640
อดิศร ไตรวัย และ ธีระวัฒน์ มอนไธสง

The Relationship Between Human Resource Management Competency and Organizational Ecology of Educational Personnel in the Secondary Educational Service Area Office Bangkok Area 1

Rangsiya Chukhun[1], Naitawan Kumhom[2*]

[1] *Master of Education Program in Educational Services, Thongsuk College*
[2] *Master of Education Program in Educational Services, Thongsuk College*
* *Corresponding author. E-mail: ntawan@hotmail.com*

Abstract

This research aimed to 1) examine the level of managerial competency in personnel administration, 2) examine the level of organizational ecology, and 3) investigate the relationship between managerial competency in personnel administration and organizational ecology among educational personnel in the Secondary Educational Service Area Office, Bangkok Region 1. The sample consisted of 385 educational personnel, determined using the sample size table of Krejcie and Morgan. The research instrument was a questionnaire, and the statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The findings revealed that 1) Overall, managerial competency in personnel administration was at a relatively high level. When analyzed by dimension, the highest-ranked areas were future orientation and self-regulation, followed by self-efficacy in academic work, the ability to apply technology in teaching and learning, and, lastly, attitudes toward academic work. 2) Overall, organizational ecology was also at a relatively high level. Item-level analysis showed that the highest-ranked area was strength of professional learning communities, followed by availability of academic work support, presence of exemplary academic models, and the lowest-ranked area was academic climate in schools 3)The relationship between managerial competency in personnel administration and organizational ecology among educational personnel in the targeted area was positively correlated at a moderate level, with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Managerial Competency, Human Resource Management, Organizational Ecology

Received: 2025-08-29; **Revised:** 2025-11-12; **Accepted:** 2505-11-12

ความสัมพันธ์ของสมรรถนะเชิงบริหารงานบุคคลกับนิเวศวิทยาองค์กรบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

รังษิยา ชูขันธ์[1] ในตะวัน กำหอม[2]*

[1] *หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริการการศึกษา วิทยาลัยทองสุข*

[2] *หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริการการศึกษา วิทยาลัยทองสุข*

* *Corresponding author. E-mail: ntawan@hotmail.com*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับสมรรถนะเชิงบริหารงานบุคคล 2) ระดับนิเวศวิทยาองค์กร 3) ความสัมพันธ์สมรรถนะเชิงบริหารงานบุคคลกับนิเวศวิทยาองค์กรบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ตารางของ Krejcie & Morgan เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม การสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะเชิงบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน รองลงมา คือ ด้านความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ ด้านความสามารถการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน และอันดับสุดท้ายคือด้านทัศนคติต่อการทำงานวิชาการ ตามลำดับ 2) นิเวศวิทยาองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รองลงมา คือด้านการมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ ด้านการมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ของสมรรถนะเชิงบริหารสมรรถนะเชิงบริหารงานบุคคลกับนิเวศวิทยาองค์กรบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหา นคร เขต 1โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : สมรรถนะเชิงบริหาร, งานบุคคล, นิเวศวิทยาองค์กร

บทนำ

การบริหารคือศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น ผ่านกระบวนการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ได้แก่ คน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ โดยมุ่งเน้นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ภายในองค์กรให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนอกจากนี้ การบริหารยังหมายถึงการจัดองค์การและการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า เป็นกระบวนการที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปต้องร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จ โดยอาศัยหลักการ เช่น การตัดสินใจร่วมกัน มีเป้าหมายและจุดประสงค์ที่ชัดเจน และการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เดล (Dale, 1973 อ้างถึงใน พรศิริ ประสพบุญ, 2561) ว่าผู้บริหารที่มีศิลปะเท่านั้นจึงจะประสบความสำเร็จ เนื่องจากการบริหารเป็นกระบวนการทางสังคมที่ต้องอาศัยการจัดการอย่างเป็นระบบเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายร่วมกัน แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงระดับโลก เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดการศึกษา ซึ่งมนุษย์เป็นผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ โลกถือเป็นระบบนิเวศขนาดใหญ่ที่เชื่อมโยงกัน ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในที่หนึ่งย่อมส่งผลกระทบต่ออีกที่หนึ่งอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การพัฒนาเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วช่วยให้เราสามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงการแสวงหาทรัพยากรและการลงทุนทางธุรกิจที่สะดวกขึ้น นอกจากนี้ ยังทำให้เราเข้าใจพลวัตรของการเปลี่ยนแปลงในระบบนิเวศของโลก ซึ่งไม่ได้จำกัดอยู่เพียงระบบนิเวศทางธรรมชาติ แต่ยังรวมถึงระบบเศรษฐกิจ การเมือง การเงิน ธนาคาร เทคโนโลยี สารสนเทศ การศึกษา และวัฒนธรรม การปรับโครงสร้างทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งทุกภาคส่วนต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ เพื่อให้สามารถดำรงอยู่และพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง (เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว, 2564)

ปัจจุบันแนวทางการจัดการศึกษาไม่ได้เน้นที่การได้รับปริญญาสำหรับอาชีพเดียวตลอดชีวิต แต่มุ่งเน้นการพัฒนาชุดทักษะที่สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี ภาคธุรกิจมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ทดแทนแรงงาน เพื่อลดต้นทุนและลดข้อผิดพลาดจากมนุษย์ ทำให้เกิดการแข่งขันด้านทักษะบุคคลที่สามารถพัฒนาทักษะใหม่ได้รวดเร็ว จะมีโอกาสก้าวหน้ามากขึ้น แนวทางการศึกษาจึงต้องมีความยืดหยุ่นและรวดเร็ว เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสร้างทักษะที่หลากหลายตามโอกาสที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) และแผนแม่บทด้านการศึกษา รวมถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยเน้นหมุดหมายที่ 12 และนโยบายหลักของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายสำคัญ ได้แก่ การยกระดับคุณภาพการศึกษา เช่น การพัฒนาทักษะดิจิทัลและภาษาคอมพิวเตอร์ สำหรับผู้เรียนทุกช่วงวัย เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่สังคมดิจิทัล นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ การ Re-skill, Up-skill และ New skill เพื่อให้ทุกกลุ่มเป้าหมายสามารถศึกษาในระดับที่สูงขึ้น พร้อมสร้างช่องทางอาชีพที่ครอบคลุมทุกกลุ่มสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานยังได้กำหนดกรอบนโยบายเร่งด่วน เพื่อพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่ใน 4 ด้าน ได้แก่ ความปลอดภัย โอกาส คุณภาพ และประสิทธิภาพ เพื่อสร้างระบบการศึกษาที่ตอบโจทย์อนาคตและความต้องการของสังคม (เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว, 2564)

การจัดการศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อความอยู่รอด โดยเฉพาะระดับมัธยมศึกษาที่ต้องให้ผู้เรียนมีทั้งความรู้ด้านวิชาการและทักษะวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการและพัฒนาตัวเองให้พร้อมสำหรับตลาดแรงงานหรือการศึกษาต่อเป้าหมายหลักของการศึกษา คือ การพัฒนาคุณภาพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่

ขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ และเป็นหัวใจของการยกระดับคุณภาพการศึกษาในยุคที่มีความท้าทายรอบด้าน ผู้บริหารการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรม สื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาห้องเรียน รวมถึงสนับสนุนการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง อีกทั้งยังต้องมีศักยภาพในการจัดระบบบริหารสถานศึกษาให้ตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีสมรรถนะสูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะที่คาดหวัง และต้องสามารถพัฒนาทั้งผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพอย่างเต็มที่ เพื่อร่วมกันผลักดันคุณภาพการศึกษาสู่อนาคต หากไม่สามารถปรับตัวให้ทัน อาจนำไปสู่ปัญหาทางการศึกษาในระยะยาว (นาวิน พินิจอภิรักษ, 2564)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของการจัดการศึกษา สมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดแนวทางการสอน การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน รวมถึงทัศนคติและความสามารถในการควบคุมตนเอง ซึ่งมีผลต่อบรรยากาศทางวิชาการและความแข็งแกร่งของชุมชนการเรียนรู้ ในขณะเดียวกันนิเวศวิทยาองค์กรของสถานศึกษาคือองค์ประกอบที่ช่วยสนับสนุนให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นสิ่งแวดล้อมทางวิชาการ ความพร้อมของทรัพยากร บุคลากรต้นแบบ และบรรยากาศภายในโรงเรียน ทุกองค์ประกอบเหล่านี้ส่งผลต่อความสามารถของผู้บริหารและครูในการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะที่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน แม้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงบริหารกับนิเวศวิทยาองค์กรจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการศึกษาสู่ความสำเร็จ แต่ก็ยังมีปัญหาที่อาจเกิดขึ้น เช่น 1) ความไม่สมดุลระหว่างทักษะของบุคลากรและสิ่งสนับสนุนทางวิชาการ คือ หากบุคลากรมีสมรรถนะสูงแต่ขาดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น ขาดทรัพยากรที่สนับสนุน อาจทำให้ศักยภาพในการบริหารลดลง 2) ข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาองค์ความรู้ คือ การขาดการพัฒนาและการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี อาจทำให้บุคลากรไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการทางการศึกษายุคใหม่ได้ 3) บรรยากาศภายในองค์กรที่ไม่ส่งเสริมการเรียนรู้ คือ หากโรงเรียนขาดการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือไม่มีบุคลากรต้นแบบ อาจส่งผลให้การพัฒนาศักยภาพของครูและนักเรียนไม่เป็นไปตามเป้าหมาย 4) การเปลี่ยนแปลงนโยบายที่ส่งผลกระทบต่อการบริหาร – นโยบายทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงบ่อยอาจทำให้บุคลากรทางการศึกษาต้องปรับตัวตลอดเวลา และบางครั้งอาจขาดแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินงาน เพื่อให้ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงบริหารกับนิเวศวิทยาองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ควรเน้นการพัฒนาทั้งสองปัจจัยไปพร้อมกัน เช่น การพัฒนาทักษะบุคลากรควบคู่ไปกับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และสร้างระบบสนับสนุนที่ช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง (ในตะวัน กำหอม และคณะ2568)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ศึกษาความสัมพันธ์ของสมรรถนะเชิงบริหารกับนิเวศวิทยาองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ศึกษาและวิเคราะห์สมรรถนะเชิงผู้บริหารให้เกิดความเหมาะสมนิเวศวิทยาองค์กร เพื่อบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามกรอบนโยบายของรัฐบาล เกิดการ ขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะเชิงบริหารงานบุคคลบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

2. เพื่อศึกษาระดับนิเวศวิทยาองค์กรบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ของสมรรถนะเชิงบริหารงานบุคคลกับนิเวศวิทยาองค์กรบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

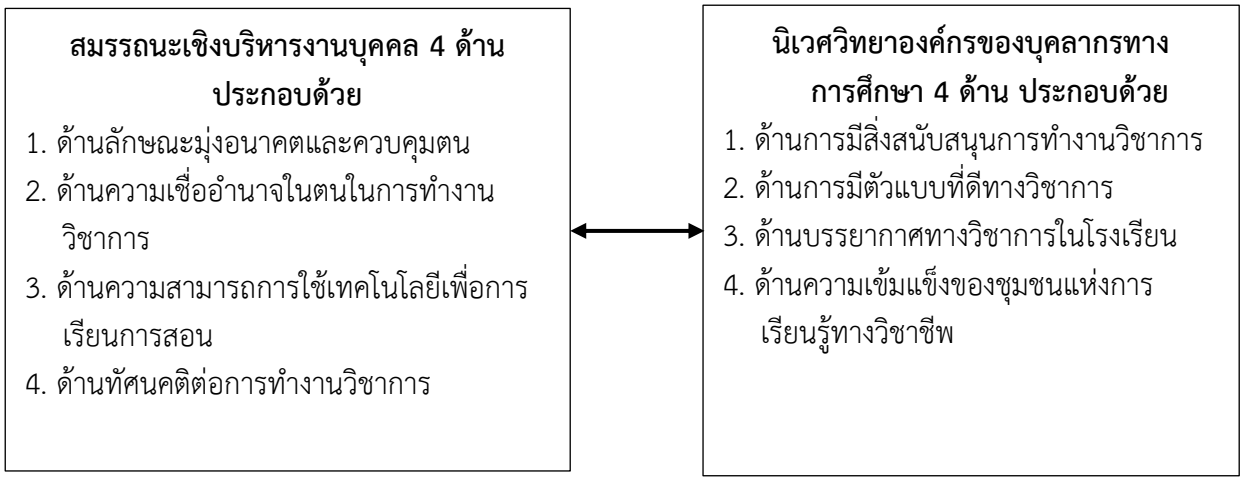
ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel.1991. อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ 2544) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำ ตามลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่เป็น 6 ลักษณะ คือ 1)อำนาจหน้าที่เชิงบารมี คือ บุคคลอื่นให้การยอมรับนับถือในคุณลักษณะของผู้นำและคุณภาพ 2) อำนาจหน้าที่เชิงประเพณี คือ เกิดจากความเชื่อในอำนาจที่สืบทอดกันมา 3) อำนาจหน้าที่เชิงกฎหมาย คือ เกิดจากการมีกฎหมายกำหนดไว้ 4)อำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการ คือ เป็นอำนาจที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องในตำแหน่ง กฎ หรือระเบียบ 5)อำนาจหน้าที่เชิงหน้าที่ คือ เป็นอำนาจที่เกิดจากหน้าที่ที่บุคคลกระทำ หรือเกิดจากความสามารถในตัวบุคคล 6)อำนาจหน้าที่แบบไม่เป็นทางการ เป็นลักษณะที่ตรงข้ามกับแบบ เป็นทางการ แต่ก็เป็นอำนาจหน้าที่ที่ถูกต้องอีกแหล่งหนึ่งในองค์การ

Bronfenbrenner, U. (1979) ทฤษฎีนิเวศวิทยาของ Bronfenbrenner หมายถึง Ecological Systems Theory ซึ่งได้รับการพัฒนาโดยนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน Urie Bronfenbrenner ทฤษฎีนี้เน้นการศึกษาว่าการพัฒนาของบุคคลเกิดจากการมีส่วนรับรู้และการต่อต้านกับสิ่งต่างๆ ในสิ่งแวดล้อมที่หลากหลาย ทฤษฎีนี้แบ่งสิ่งแวดล้อมให้เป็นห้าระดับหลัก ได้แก่ 1) Microsystem ระดับที่ใกล้ชิดที่มีผู้เกี่ยวข้องกับบุคคล เช่น ครอบครัว ครู และเพื่อน 2) Mesosystem ระดับที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านระหว่างหลายระดับ microsystem เช่น การต่อต้านระหว่างครอบครัวและโรงเรียน 3) Exosystem ระดับที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่มีผลกระทบต่อบุคคลโดยไม่ได้มีการต่อต้านตรงต่อบุคคล เช่น งานของพ่อแม่ 4) Macrosystem ระดับที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ทางสังคมและวัฒนธรรมที่มีผลกระทบต่อบุคคล เช่น ธรรมชาติ และศาสนา 5) Chronosystem ระดับที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในสิ่งแวดล้อมและเวลาที่มีผลกระทบต่อบุคคล เช่น การเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ทางสังคมหรือการเกิดเหตุการณ์สำคัญในชีวิตอองริ ฟาโย (Henri

Fayol.1967.อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ.2545) ได้เสนอทฤษฎีการบริหารโดยมีความเชื่อว่าเป็นไปได้ที่จะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหาร ซึ่งสามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาลโดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหารซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร 5 ประการ คือ 1) การวางแผน หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจและกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต 2) การจัดองค์การ หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจำต้องให้มีโครงสร้างของงานต่างๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้ เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของและตัวคน อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้ 3) การบังคับบัญชาสั่งการ หมายถึง หน้าที่ในการสั่งงานต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งกระทำให้สำเร็จผลด้วยดีโดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจคนงานของตน จะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงานและองค์กรที่มีอยู่ รวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดทั้งขึ้นและล่อง นอกจากนี้ยังต้องทำการประเมินโครงสร้างขององค์การและผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นประจำอีกด้วย หากโครงสร้างขององค์กรที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสมก็

จำเป็นต้องปรับปรุงเช่นเดียวกัน ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดหย่อนประสิทธิภาพ การไล่ออกเพื่อปรับปรุงกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นก็เป็นสิ่งจำเป็นต้องทำ 4) การประสานงาน หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน 5)การควบคุม หมายถึง การกระทำที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่างๆที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่วางไว้แล้ว

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยที่สัมพันธ์กันระหว่าง สมรรถนะเชิงบริหารงานบุคคล 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ด้านความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ ด้านความสามารถการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน และด้านทัศนคติต่อการทำงานวิชาการ กับนิเวศวิทยาองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ ด้านการมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ ด้านบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน และด้านความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยทำตามลำดับขั้นตอนการศึกษาไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 9,361 คน ปี 2567

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 396 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ตารางของ Krejcie & Morgan 1970,อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือในการศึกษาโดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถาม จำนวน385 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามระดับสมรรถนะเชิงบริหารงานบุคคลบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด สมรรถนะเชิงบริหารงานบุคคล 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ด้านความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ ด้านความสามารถการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ด้านทัศนคติต่อการทำงานวิชาการ โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) (Chang.1993;Sowers.2004 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับนิเวศวิทยาองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด คือ นิเวศวิทยาองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ ด้านการมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ ด้านบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน ด้านความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) (Chang.1993;Sowers.2004 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559)

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปใช้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็นว่าข้อคำถามสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา

2.2 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากร ทางการศึกษา ที่ไม่ได้ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 30 คน

2.3 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟา(α-Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .891

2.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 385 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด ด้วยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้

2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด

3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบดูความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากรกรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ระดับสมรรถนะเชิงบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ (Chang.1993;Sowers.2004 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับนิเวศวิทยาองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่า ตามแนวคิดของ เบสท์ (Chang.1993;Sowers.2004 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงเครือข่ายกับการบริหารแหล่งเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient อ้างถึงในในตะวัน กำหอม 2559) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้

สูงกว่า 0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
0.71-0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.30-0.70 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ต่ำกว่า 0.30 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.0 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. สมรรถนะเชิงบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน รองลงมา คือด้านความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ ด้านความสามารถการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน และอันดับสุดท้ายคือด้านทัศนคติต่อการทำงานวิชาการตามลำดับ

2. นิเวศวิทยาองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รองลงมา คือด้านการมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ ด้านการมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ของสมรรถนะเชิงบริหารงานบุคคลกับนิเวศวิทยาองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสมรรถนะเชิงบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับนิเวศวิทยาองค์กร เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ เท่ากับ ด้านความสามารถการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน รองลงมาคือ ด้านทัศนคติต่อการทำงานวิชาการ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. สมรรถนะเชิงบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน รองลงมา คือด้านความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ ด้านความสามารถการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน และอันดับสุดท้ายคือด้านทัศนคติต่อการทำงานวิชาการ ตามลำดับ 1) ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ปัจจัยนำส่งความเป็นครูมืออาชีพองค์ประกอบนี้ปรากฏเป็นอันดับแรกด้วยระดับคะแนนที่สูงที่สุดในกลุ่มสมรรถนะ สะท้อนถึงทักษะเชิงจิตของบุคลากรในการกำหนดเป้าหมายและจัดการตนเองเพื่อผลลัพธ์ระยะยาว โดยสอดรับกับทฤษฎีของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2547) ที่อธิบายว่าการมุ่งอนาคตคือความสามารถในการคาดการณ์และให้คุณค่ากับเหตุการณ์ในระยะข้างหน้า ส่วนการควบคุมตนคือความสามารถในการงดเว้นพฤติกรรมระยะสั้นเพื่อผลดีในระยะยาว งานวิจัยของ พิพัฒน์ ศรไพบูลย์ (2563) และกรุณา โถชารี (2566) ยืนยันว่า “ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน” เป็นหนึ่งในตัวแปรจิตลักษณะที่สามารถทำนายพฤติกรรมอุทิศตนและสมรรถนะครูได้อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งในเชิงอธิบายและเชิงพยากรณ์ ซึ่งบ่งชี้ว่า บุคลากรในเขตพื้นที่ศึกษานี้มีพฤติกรรมเชิงรุกและมีวิจารณญาณในการพัฒนาตนและองค์กร 2) ความเชื่ออำนาจในตน คือแรงผลักดันสู่ความรับผิดชอบและจริยธรรมวิชาชีพความเชื่ออำนาจในตนเป็นองค์ประกอบอันดับที่สอง ซึ่งหมายถึงความเชื่อว่าผลสำเร็จในการทำงานเกิดจากการลงมือของตนเอง มิใช่จากสิ่งภายนอก ตามแนวคิดของ Rotter (1966) ความเชื่อนี้สัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงบวก เช่น การรับผิดชอบ การมีจริยธรรม และการอุทิศตน ซึ่งได้รับการยืนยันผ่านงานของ สรายุทธ วรเวก (2563) ว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีความสามารถในการกำกับพฤติกรรมและเป็นแบบอย่างเชิงคุณธรรมดังนั้น การที่บุคลากรในพื้นที่ศึกษานี้มีค่าคะแนนสูงในด้านนี้ สะท้อนถึงเจตคติภายในที่พร้อมนำพาการเปลี่ยนแปลงและการขับเคลื่อนวิชาชีพด้วยจริยธรรมและความสามารถของตนโดยอิงจากแนวคิดของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2547) ที่ระบุว่า “ลักษณะมุ่งอนาคต” คือความสามารถในการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดและการตัดสินใจตามคุณค่าแห่งอนาคต ขณะที่ “การควบคุมตน” คือความสามารถในการละเว้นจากพฤติกรรมที่ให้ผลดีระยะสั้นเพื่อผลดีระยะยาว งานวิจัยหลายชิ้นสนับสนุนว่า บุคลากรที่มีคุณลักษณะเหล่านี้จะมีพฤติกรรมอุทิศตน มีวินัย และสามารถส่งเสริมองค์กรได้ในเชิงสร้างสรรค์ ลำดับถัดมา คือ "ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ" ซึ่งเป็นตัวแปรเชิงจิตลักษณะที่สะท้อนถึงความเชื่อมั่นของบุคคลต่อความสามารถในการควบคุมผลลัพธ์ของตนเองในบริบทการทำงาน แนวคิดนี้สอดคล้องกับทฤษฎีของ Rotter และ Strickland ที่แบ่งบุคคลออกเป็นกลุ่มที่มีความเชื่ออำนาจในตน กับกลุ่มที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน การมีความเชื่ออำนาจในตนสูงมีความสัมพันธ์อย่างยิ่งกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในการทำงานวิชาการ งานวิจัยเชิงสังเคราะห์และศึกษาภาคสนามหลายฉบับ เช่น ของ ดุจเดือน พันธุมนาวิน และ พิพัฒน์ ศรไพบูลย์ ต่างยืนยันบทบาทสำคัญของตัวแปรนี้ต่อการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการในภาครัฐ 3) "ความสามารถการใช้เทคโนโลยีเพื่อการ

เรียนการสอน" ซึ่งสะท้อนถึงการปรับตัวของครูต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความเข้าใจต่อการบูรณาการสื่อและเครื่องมือใหม่ๆ ในกระบวนการเรียนรู้ โดยมีรากฐานทฤษฎีจาก Constructivism ที่มุ่งเน้นการสร้างความรู้จากประสบการณ์จริงผ่านการปฏิสัมพันธ์กับบริบท การเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์เป็นกระบวนการที่ผู้เรียนมีบทบาทในการแสวงหาและสร้างองค์ความรู้ โดยมีเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุนในการจัดการข้อมูลและเปิดพื้นที่สำหรับการเรียนรู้แบบร่วมมือ ทั้งแนวคิดของ Vygotsky และ Piaget ต่างเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนที่เอื้อต่อการเชื่อมโยงประสบการณ์ใหม่กับความรู้เดิม งานวิจัยของ พันธยุทธ ทัศระเบียบ และ อุบลรัตน์ หริณวรรณ ชี้ให้เห็นถึงระดับการใช้เทคโนโลยีที่อยู่ในระดับสูงในหลายบริบทโรงเรียน ซึ่งเป็นฐานที่ดีของการเสริมสร้างสมรรถนะในยุคดิจิทัล 4) ทัศนคติต่อการทำงานวิชาการซึ่งแม้จะมีระดับคะแนนต่ำสุดในกลุ่มตัวแปร แต่ก็ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เนื่องจากทัศนคติเป็นภาพสะท้อนของความรู้สึก ความเชื่อ และประสบการณ์ต่องานวิชาการ ซึ่งสามารถกำหนดแนวโน้มพฤติกรรมและความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ของ รัตน์ฐาภัทร์ ธนโชติสุขสบาย และ สายฝน วังกาวรรณ์ ชี้ให้เห็นถึงระดับทัศนคติที่อยู่ในระดับเห็นด้วยหรือมากในบริบทอื่น ซึ่งอาจสะท้อนว่าในพื้นที่ศึกษานี้ยังต้องมีการสร้างแรงจูงใจ และกิจกรรมสนับสนุนเพิ่มเติม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเห็นคุณค่า ความสำคัญ และผลกระทบเชิงบวกของการทำงานวิชาการ

2. นิเวศวิทยาองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รองลงมา คือด้านการมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ ด้านการมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน ตามลำดับ 1) ความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ แก่นกลางของการเติบโตแบบมีส่วนร่วมการมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ที่เข้มแข็ง เป็นสัญญาณของการแลกเปลี่ยนความรู้ การทำงานแบบร่วมมือ และความไว้วางใจระหว่างครู ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และส่งผลดีต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน งานวิจัยหลายฉบับแสดงให้เห็นว่าชุมชนการเรียนรู้มีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการสร้างนวัตกรรมทางการเรียนการสอนในโรงเรียน 2) การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ คือ พื้นฐานของการสร้างพลังงานทางวิชาชีพ จากแนวคิดของ House (1981) การสนับสนุนทางสังคมมีบทบาทสำคัญในการลดความท้อแท้ เสริมพลังใจ และเพิ่มความผูกพันในงาน โดยเฉพาะในบริบทของครู ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานคือแหล่งทรัพยากรทางอารมณ์และวิชาการที่สามารถผลักดันการพัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรม งานวิจัยของ Hakanen et al. (2006) ต่างยืนยันว่า การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลรอบข้างช่วยเพิ่มความพึงพอใจ ความสำเร็จในงาน และลดภาวะหมดไฟในบริบทของประเทศไทย งานวิจัยของ นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์ (2563) แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนการทำงานวิชาการสามารถอธิบายประสิทธิผลการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ พร้อมกับงานของ พิพัฒน์ ศรไพบูลย์ (2563) ที่เสนอว่า การสนับสนุนทางสังคมส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมอุทิศตน ซึ่งเป็นหัวใจของการทำงานครูอย่างแท้จริง สอดคล้องกับ แนวคิดของ Bandura (1989) ได้ยืนยันว่าการเรียนรู้โดยการสังเกตเป็นกระบวนการพื้นฐานของการพัฒนาทักษะและพฤติกรรมมนุษย์ โดยตัวแบบที่ดีสามารถปลุกพลังในการเรียนรู้ของบุคลากรได้ ผ่านกระบวนการใส่ใจ เก็บจำ และเลียนแบบพฤติกรรม ตัวแบบอาจเป็นครูรุ่นพี่ นักวิชาการ หรือแม้แต่เนื้อหาสื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ งานวิจัยของ อัมพร ศรีประเสริฐสุข (2562) และชัชปพงศ์ ไทยเพชร์กุล (2567) พบว่าการมีตัวแบบที่ดีและมีความใกล้ชิดทางอารมณ์ จะสามารถส่งเสริมสุขภาวะและความยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทของครูต้นแบบในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่มีจุดยึดโยงกับการเรียนรู้เชิงปฏิสัมพันธ์ 3) ความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือโครงสร้างหัวใจ

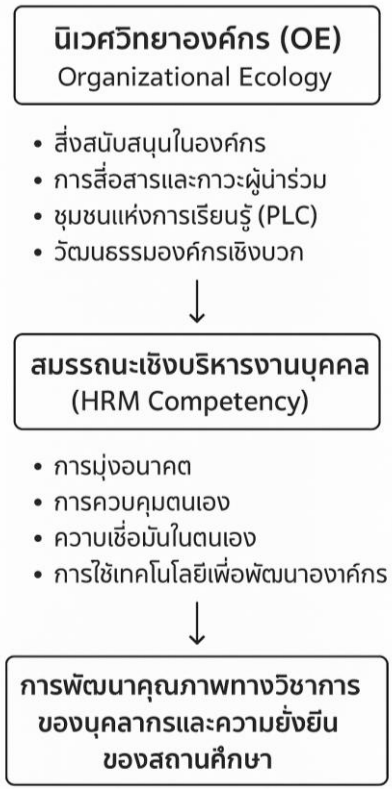
ของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ แนวคิดเรื่องชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ได้รับการพัฒนาอย่างลึกซึ้งในสหรัฐอเมริกาโดย DuFour & Eaker (1998) และ Hord (1997) ซึ่งเสนอว่าสถานศึกษาที่มี “การเรียนรู้ร่วมกัน” ระหว่างครู ผู้บริหาร และบุคลากร คือโรงเรียนที่มีศักยภาพในการปรับตัวและพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนได้ดีที่สุด กรอบแนวคิดของ Senge (1994) ผ่านองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ได้เน้นหลัก 5 ประการ คือ การคิดเชิงระบบ การพัฒนาตนเอง การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการเป็นต้นแบบ ดังนั้น การที่บุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษาแห่งนี้มีความเข้มแข็งในด้าน PLC สะท้อนถึงความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนงานวิจัยของ **วิ**ราวรรณ์ เพ็ชรนาวา (2563) และสุภัทรา สภาพอัตถ์ (2564) ต่างสนับสนุนว่า ภาวะผู้นำแบบเอื้อต่อการเรียนรู้และวัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยหลักในการผลักดัน PLC ไปสู่ความยั่งยืน 4) การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ คือ แรงเกื้อหนุนเพื่อการเติบโตอย่างมีพลัง การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิชาการ หมายรวมถึงการจัดสรรทรัพยากร การให้คำปรึกษา การยอมรับในความสามารถ และการประคับประคองทางอารมณ์ แนวคิดของ House (1981) แบ่งการสนับสนุนออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านอารมณ์ ด้านการประเมิน ด้านข้อมูล และด้านวัตถุบริการ ซึ่งล้วนมีบทบาทต่อความผูกพันในงานและความพึงพอใจในวิชาชีพ จากผลวิจัยของ Chen (1996) พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ส่งผลให้ครูรู้สึกมีคุณค่า ลดความท้อแท้ และเพิ่มความสำเร็จในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญ ในประเทศไทย งานวิจัยของ นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์ (2563) และ พิพัฒน์ ศรไพบูลย์ (2563) ยืนยันว่า “การมีสิ่งสนับสนุนการทำงาน” เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่สามารถอธิบายพฤติกรรมอุทิศตนและประสิทธิผล แนวคิดจาก Bandura (1989) ว่าด้วยการเรียนรู้โดยการสังเกต (Observational Learning) ระบุว่าตัวแบบซึ่งมีคุณสมบัติเด่น เช่น ความสามารถ ภาวะผู้นำ หรือเกียรติยศ จะกระตุ้นการใส่ใจและเลียนแบบพฤติกรรมเชิงบวกได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการ 4 ขั้น ได้แก่ การใส่ใจ เก็บจำ การกระทำ และแรงจูงใจ คือกลไกที่ทำให้บุคลากรสามารถยึดถือพฤติกรรมของตัวแบบเป็นแนวทางพัฒนาตนงานวิจัยของ อัมพร ศรีประเสริฐสุข (2562) และ ชัชปพงศ์ ไทยเพชร์กุล (2567) ยืนยันว่า ตัวแบบที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะและพฤติกรรมการปรับตัวของบุคลากร คือปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจและขับเคลื่อนพฤติกรรมเชิงวิชาชีพ 5) บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน คือ มิติพื้นฐานที่ยังต้องเร่งส่งเสริมแม้บรรยากาศทางวิชาการจะอยู่ในลำดับสุดท้าย แต่ก็เป็นองค์ประกอบเชิงสิ่งแวดล้อมที่มีบทบาทต่อแรงจูงใจของครูและนักเรียน งานของ Hoy & Miskel (2001) และ Halpin & Croft (1996) ได้ชี้ว่าบรรยากาศของโรงเรียนเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารและครู โดยแสดงออกใน 8 มิติ ทั้งในเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารและครู ซึ่งสามารถแบ่งเป็นแบบเปิด แบบควบคุม แบบผูกพัน หรือแบบซึมเซา การศึกษาโดยอภิบาล วันวิสา นาโสม (2560), และ กฤษณุ ก้อสละ (2564) พบว่าสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้มีบทบาทอย่างมากต่อการจัดกิจกรรมในโรงเรียน หากบริหารจัดการสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยน สร้างความมั่นใจ และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ย่อมจะเป็นปัจจัยเสริมให้ครูมีคุณภาพการปฏิบัติงานสูงขึ้นและกระตุ้นการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

3. ความสัมพันธ์ของสมรรถนะเชิงบริหารงานบุคคลกับนิเวศวิทยาองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสมรรถนะเชิงบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับนิเวศวิทยาองค์กร เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ เท่ากับ ด้านความสามารถการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน รองลงมาคือ ด้านทัศนคติต่อการทำงานวิชาการ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ตามลำดับความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ และ ความสามารถการใช้เทคโนโลยี

เพื่อการเรียนการสอน กับ ปัจจัยร่วมเชิงพฤติกรรมที่สัมพันธ์สูงสุด ทั้งสององค์ประกอบปรากฏในอันดับแรก และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากัน แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมของบุคลากรที่มีความเชื่อมั่นในอำนาจของตน และทักษะการใช้เทคโนโลยี สามารถกระตุ้นสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นไปอย่างมีพลังและต่อเนื่องได้ แนวคิดของ Strickland (1977) ระบุว่าความเชื่ออำนาจในตนสัมพันธ์กับความรับผิดชอบ ความจริยธรรม และความอุทิศตน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสัมพันธ์ในองค์กร การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน เป็นการสะท้อนถึงความสามารถในการปรับตัวของครูสู่การออกแบบการเรียนรู้ร่วมสมัย ซึ่งเป็นพื้นฐานขององค์การที่มีนิเวศวิทยาแห่งการเรียนรู้ โดยงานของ Bransford, Vygotsky และ Piaget ต่างสนับสนุนทฤษฎีนี้ ทัศนคติต่อการทำงานวิชาการกับ สื่อสะท้อนการมีส่วนร่วมในองค์การแบบมีความหมายแม้อยู่ในอันดับถัดไป แต่ทัศนคติที่ดีต่อการทำงานวิชาการยังมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ เพราะเป็นตัวขับเคลื่อนเชิงอารมณ์และแรงจูงใจภายในองค์กร ทัศนคติที่เป็นบวกจะผลักดันบุคลากรให้มองเห็นคุณค่าของงาน ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการมีส่วนร่วมต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน (Allport, 1935; Solomon, 2007) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน กับ แนวโน้มที่ยังมีความสัมพันธ์ต่ำในบริบทองค์กร องค์ประกอบนี้อยู่ในลำดับสุดท้าย ซึ่งสะท้อนถึงช่องว่างในการเชื่อมโยงแนวคิดระยะยาวกับสถานการณ์เชิงระบบภายในโรงเรียน โดยแม้บุคลากรจะมีพฤติกรรมเชิงรุกตามที่ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2547) และพิพัฒน์ ศรไพบูลย์ (2563) ระบุ แต่หากไม่มีการเสริมกลไกขององค์กรเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในระยะยาว ย่อมทำให้ศักยภาพภายในไม่สามารถแปรเปลี่ยนเป็นบรรยากาศเชิงองค์กรได้อย่างเต็มที่ ประมวลภาพรวมของนิเวศวิทยาองค์กรที่สัมพันธ์กับสมรรถนะจากทฤษฎีของ DuFour & Eaker และ Senge ความเข้มแข็งของชุมชนการเรียนรู้ในโรงเรียน (PLC) และบรรยากาศทางวิชาการ ย่อมได้รับอิทธิพลโดยตรงจากระดับสมรรถนะของครูและบุคลากร โดยเฉพาะในมิติของภาวะผู้นำแบบเปิด การสนับสนุนทางสังคม (House, 1981) และตัวแบบทางวิชาการ (Bandura, 1989) ซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงพฤติกรรมเชิงบุคคลกับคุณลักษณะขององค์กรดังนั้น ความสัมพันธ์ในระดับปานกลางที่ปรากฏ จึงไม่ใช่สิ่งที่สะท้อนความอ่อนแอ แต่เป็น “สัญญาณของพื้นที่ร่วมพัฒนา” ระหว่างความสามารถส่วนบุคคลกับระบบสนับสนุนองค์การที่ยังสามารถเติบโตและแปรเปลี่ยนไปสู่ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นในอนาคต หากได้รับการหนุนเสริมเชิงนโยบายและวัฒนธรรมการบริหารที่ชัดเจน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีข้อค้นพบที่เป็นองค์ความรู้ใหม่สำคัญ คือ สมรรถนะเชิงบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะด้านการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการวางแผนและพัฒนาตนอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ นิเวศวิทยาองค์กรยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสมรรถนะดังกล่าว โดยเฉพาะการมีสิ่งสนับสนุนและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า สมรรถนะเชิงบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับนิเวศวิทยาองค์กรในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาองค์ประกอบทั้งสองควบคู่กันเพื่อยกระดับคุณภาพทางวิชาการของบุคลากรในสถานศึกษา ดังนั้น นิเวศวิทยาองค์กร ได้แก่ สิ่งสนับสนุนในองค์กร การสื่อสารและภาวะผู้นำร่วม ชุมชนการเรียนรู้ (PLC) และวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างสมรรถนะเชิงบริหารงานบุคคล ได้แก่ การมุ่งอนาคต การควบคุมตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเอง การใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนารคุณภาพทางวิชาการของบุคลากรและความยั่งยืนของสถานศึกษานั่นเอง ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการนวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1. ต้องมีการติดตามและประเมินเป้าหมายส่วนบุคคลในด้านการเรียนรู้
2. ต้องมั่นใจว่างานวิชาการของตนสามารถสร้างประโยชน์ต่อผู้เรียน
3. ต้องสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับเป้าหมายการเรียนรู้
4. ต้องมองว่างานวิชาการเป็นส่วนสำคัญของความเป็นมืออาชีพในวิชาชีพครู

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษา ตัวแปรแทรก หรือ ตัวแปรส่งผ่าน (Mediating/Moderating Variables) ระหว่างสมรรถนะและนิเวศวิทยาองค์กรเช่น ความยึดมั่นผูกพันในงาน, ภาวะผู้นำเชิงวิชาชีพ, หรือแรงจูงใจในการเรียนรู้ต่อเนื่อง

2. ขยายกลุ่มตัวอย่างหรือเปรียบเทียบเชิงพื้นที่ระหว่างเขตการศึกษาเช่น ระหว่างเขตกรุงเทพมหานคร เขต 1 กับเขตในภูมิภาคอื่น หรือระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่-เล็กเพื่อยกระดับความสามารถในการอธิบายผลและเพิ่มความสามารถในการนำไปใช้

เอกสารอ้างอิง

กรุณา โถชารี. (2560). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

กฤษนุ ก้อสละ. (2564). *การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา).

เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว. (2564). *การจัดการศึกษาในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ.* สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. https://repository.turac.tu.ac.th/handle/6626133120/1015

ชัชปพงศ์ ไทยเพชร์กุล. (2567). *รูปแบบการบริหารการพัฒนาการพึ่งตนเองและการปรับตัวของเด็กและเยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน สังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน* (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา).

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2547). บทปริทัศน์: พฤติกรรมจริยธรรม. *วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์: ระบบพฤติกรรมไทย, 1*(1), 169–184.

นาวิน พินิจอภิรักษ. (2564). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.* มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์. (2563). *ปัจจัยเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา).

ในตะวัน กำหอม, ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, โกศล มีคุณ, & อัจฉรา วัฒนาณ. (2568). *ปัจจัยเชิงนิเวศวิทยาทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา.* วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา.

ในตะวัน กำหอม. (2559). *การวิจัยการบริหารการศึกษา.* มหาสารคาม: โรงพิมพ์ทีคอม.

พรศิริ ประสพบุญ. (2561). *สภาพการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดกระบี่* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช).

พิพัฒน์ ศรไพบูลย์. (2563). *รูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา).

วันวิสา นาโสม. (2560). *การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

วิราวรรณ์ เพ็ชรนาวา. (2563). *แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2544). *โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้: กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

สรายุทธ วรเวก. (2563). *รูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี* (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา).

สุภัทรา สภาพอัตถ์. (2562). *การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา* (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

อัมพร ศรีประเสริฐสุข, สุดารัตน์ ตันติวิวัทน์, ชัญญา ลี้ศัตรูพ่าย, และปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร. (2562). ตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 35*(1), 142–158.

Allport, G. W. (1935). *Attitudes.* In C. Murchison (Ed.), *Handbook of social psychology* (pp. 798–844). Worcester, MA: Clark University Press.

Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist, 44*(9), 1175–1184. https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.9.1175

Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design.* Cambridge, MA: Harvard University Press.

Chen, M. (1996). Competitor analysis and interim rivalry: Toward a theoretical integration. *Academy of Management Review, 21*(1), 100–134.

DuFour, R., & Eaker, R. (1998). *Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement.* Bloomington, IN: National Educational Service.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*(6), 495–513. http://dx.doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001

Halpin, A. W., & Croft, D. R. (1996). *The organizational climate of school.* Chicago: University of Chicago Press.

Hord, S. (1997). *Professional learning communities: What are they and why are they important? Issues about Change, 6*(1), 23–45.

House, J. S. (1981). *Work stress and social support.* Reading, MA: Addison-Wesley.

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

Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs, 80*(1), 1–28. http://dx.doi.org/10.1037/h0092976

Senge, P., et al. (1994). *The fifth discipline field book: Strategies and tools for building a learning organization.* New York: Currency Doubleday.

Solomon, J. (2007). *Corporate governance and accountability.* Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Ltd.

Strickland, J. H. (1977). A performance prediction model for the Darrieus turbine. In *International Symposium on Wind Energy Systems* (Cambridge, 7–9 September 1976, C3–39).

The Role of School Administrators to Promote to be Learning Organization under Lopburi Primary Educational Service Area Office 2

Banjongrut Poomthuan [1], Thunyanun Thongboonta [2] & Bunyanuch Chawianghong[3*]

1 *Faculty of Education, Thepsatri Rajabhat University*
2 *Faculty of Education, Thepsatri Rajabhat University*
3 *Faculty of Education, Thepsatri Rajabhat University*
* *Corresponding author. E-mail: rat.patna@gmail.com*

Abstract

The purpose of this research was to: 1) study the level of the role school administrators play to promote a Learning Organization under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 2, and 2) compare the role school administrators play to promote a Learning Organization under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 2. This research was comparative, examining the role of school administrators in promoting a Learning Organization within the Lopburi Primary Educational Service area office 2. The samples for this study comprised 302 participants, selected using a stratified random sampling method. The research instrument consisted of a 5-level rating scale, with an Index of Item-Objective Congruence ranging from 0.6 to 1.0, and a reliability value of 0.950. The data were analyzed using percentages, averages, standard deviations, t-tests, one-way ANOVA, and Scheffé's method. The findings were as follows. 1. The current state and the desirable state of English Teachers' competency in schools under Nakhon Phanom primary educational service area office 2, overall, were at a high level. 2. The results of the comparison of the role of school administrators to promote being a Learning Organization under the Lopburi primary educational service area office 2, when classified by work position, educational level, and work experience, are statistically significantly different at the .01 level. However, classified by school size, there were no differences.

Keywords: Role, School Administrators, Learning Organization

Received: 2025-08-13; **Revised:** 2025-09-30; **Accepted:** 2505-10-08

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

บรรจงรัตน์ พุ่มเถื่อน[1], ธันยนันท์ ทองบุญตา[2], และ บุณยานุช เฉวียงหงส์[3*]

1 *คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี*
2 *คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี*
3 *คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี*
* *Corresponding author. E-mail: rat.patna@gmail.com*

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยประเภทการวิจัยเชิงเปรียบเทียบเพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าดัชนีความเที่ยงตรง อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.950 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีแบบไม่เป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ตัวแปรที่แตกต่างกัน ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาตัวแปรด้านประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ ส่วนตัวแปรขนาดสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มาจากขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านก็ไม่มีความแตกต่างกัน

คำสำคัญ: บทบาท, ผู้บริหารสถานศึกษา, องค์การแห่งการเรียนรู้

บทนำ

โลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง และผันผวนเป็นอย่างมาก การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี การแข่งขัน สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้องค์กรต่าง ๆ ได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมอย่างพลิกผัน (disruptive innovation) สถานการณ์เหล่านี้เรียกว่า “VUCA World” ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญสำหรับผู้นำองค์กรที่ต้องเข้าใจและพร้อมรับมือเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งต้องปรับแนวทางคิดใหม่ ทำใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีกลยุทธ์หรือวิสัยทัศน์ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยต้องอิงกับการแก้ไขปัญหาและการวางแผนเพื่อลดความไม่แน่นอน ไปสู่โลกที่มีการขับเคลื่อนอย่างรวดเร็วด้วยการมีส่วนร่วม การพัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่หยุดนิ่ง (พัชราภรณ์ ดวงชื่น, 2561, หน้า 451) ซึ่งการส่งเสริมให้สถานศึกษาให้สามารถเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับสถานศึกษามีความสามารถปรับเปลี่ยน และปรับตัวให้ทันต่อความซับซ้อน ความไม่แน่นอนของโลกในยุคปัจจุบัน (Sambonin, 2023, unpaged)

องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์การ โดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้สภาวะของการเป็นผู้นำในองค์การ (leadership) และการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร (Team Learning) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ประสบการณ์ และทักษะร่วมกันและพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันการมีองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นจะทำให้องค์กรและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม สร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจเตรียมรับกับความเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทีมทำงาน และมีการให้อำนาจในการตัดสินใจ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม และการสร้างนวัตกรรม ซึ่งจะทำให้เกิดองค์การที่เข้มแข็ง พร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขัน การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้วยการตรวจสอบ และแก้ไขข้อ ผิดพลาดที่เกิดขึ้นภายในองค์การ เซ็งเก้ (Senge, 2006) ได้กล่าวไว้ว่า จิตวิญญาณขององค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การเรียนรู้ผ่านกลุ่มบุคคลที่เรียนรู้ โดยการเรียนรู้ของแต่ละคนไม่ได้เป็นหลักประกันว่าเกิดการเรียนรู้ในองค์การขึ้น แต่การเรียนรู้ของแต่ละองค์กรจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลมีการเรียนรู้เท่านั้นด้วยเหตุนี้นักวิชาการในสายการจัดการองค์การ องค์การจะต้องพัฒนาศักยภาพโดยการเรียนรู้ที่จะรับการเปลี่ยนแปลงขณะที่สิ่งแวดล้อมด้านการแข่งขันซับซ้อนและรุนแรงมากขึ้น การเรียนรู้และการกระทำจะต้องเติบโตควบคู่หรือล้ำหน้าคู่แข่ง ต้องมีการจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองความต้องการ สร้างความเชื่อ การท้าทายและต้องยอมรับว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความจำเป็น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (vision) คือ “องค์กรสมรรถนะสูง มุ่งสร้างคนดีมีความสุข” โดยมีพันธกิจหลายประการ ละหนึ่งในนั้นคือพัฒนาระบบการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท เป็นองค์กรสมรรถนะสูง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2, 2567) วลัยพร สุขปลั่ง และคณะ (2559) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบขององค์การที่มีสมรรถนะสูง ซึ่งด้านการนำองค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์การสมรรถนะสูง เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 แต่จากการกำหนดพันธกิจ และการดำเนินงานที่ผ่านมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ยังมีปัญหาอยู่หลายประการโดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน และที่มีปัญหามากที่สุด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก เนื่องจากบริบทสภาพที่ตั้ง และอาณาเขตของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 อยู่ในพื้นที่ต่างอำเภอและเป็นอำเภอรอบนอก มีการย้ายสลับสับเปลี่ยนและมีการหมุนเวียนบุคลากรค่อนข้างสูง ทั้งย้ายเข้าเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 และการย้ายไป

ต่างจังหวัด ส่งผลให้เกิดการบรรจุครูผู้ช่วยเข้ามาทดแทน และจากที่กล่าวมาก็ส่งผลกระทบทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง และส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กที่มีบุคลากรน้อย บุคลากรใหม่เข้ามาก็เกิดการเรียนรู้การทำงานใหม่อยู่ตลอดเวลา และส่งผลต่อการจัดการคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน และในภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ในที่สุด

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เพราะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ดียิ่งขึ้น ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้จะใช้เป็นข้อมูลในการเสริมสร้างและขยายองค์ความรู้ใหม่ ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาที่มีความต้องการจะเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในอนาคตและผู้ที่สนใจศึกษาแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ สามารถนำแนวทางและรูปแบบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ ให้เกิดประโยชน์ทั้งในระดับองค์การ บุคคลในองค์การ หน่วยงานต้นสังกัด และผู้เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ซึ่งได้มาจากการนำกรอบแนวคิดการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดและทฤษฎีของ เซ็งเก้ (Senge, 2006) ซึ่งมีองค์ประกอบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) ด้านการมีแบบแผนความคิด 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

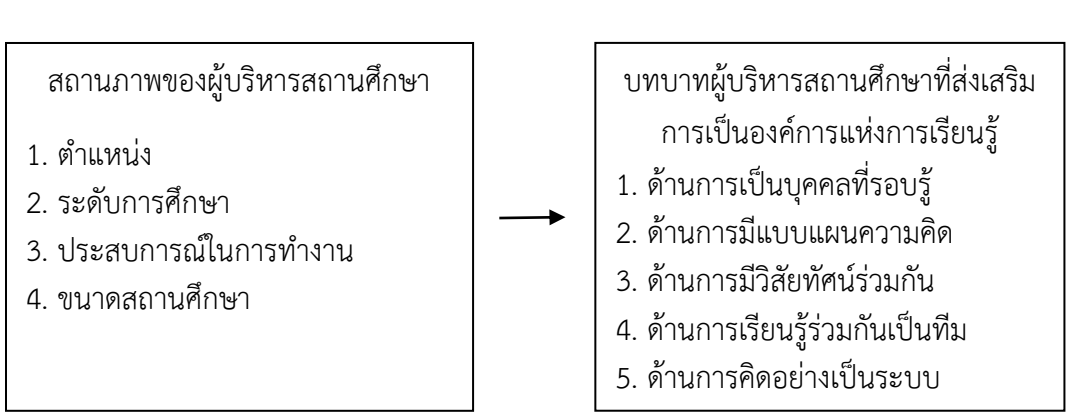
สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ได้แก่ 1) ตำแหน่ง 2) ระดับการศึกษา 3) ประสบการณ์ในการทำงาน และ 4) ขนาดสถานศึกษา

สรุป แนวคิดทฤษฎีบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ด้าน หลัก คือ 1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) ด้านการมีแบบแผนความคิด 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรจะส่งเสริมครบทั้ง 5 ด้าน จึงจะถือว่าสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดและทฤษฎีของ เซ็งเก้ (Senge, 2006) ซึ่งมีองค์ประกอบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) ด้านการมีแบบแผนความคิด 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ดังภาพประกอบ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยประเภทเชิงเปรียบเทียบเพื่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อ้างอิงกรอบแนวคิดการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดทฤษฎีของ เซ็งเก้ (Senge, 2006, pp.57 - 252) ซึ่งมีองค์ประกอบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) ด้านการมีแบบแผนความคิด 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

2. ขอบเขตด้านตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ตำแหน่ง (ผู้บริหารสถานศึกษา และครู) 2) ระดับการศึกษา (ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี) 3) ประสบการณ์ในการทำงาน (น้อยกว่า 10 ปี, 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป) 4) ขนาดสถานศึกษา (สถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 - 119 คน, และสถานศึกษาขนาดกลางขึ้นไป หมายถึง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 คนขึ้นไป) ตัวแปรตาม ประกอบด้วย บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน คือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 1,409 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 159 คน

และครูจำนวน 1,250 คน ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2, 2567)

3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 302 คน ซึ่งได้มาจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 105 คน และครู จำนวน 197 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามสัดส่วนขนาดสถานศึกษาเพื่อให้ได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (questionnaires) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ประกอบด้วย ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งคะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert, 1961)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอความร่วมมือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัด

2. นำหนังสือที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เห็นชอบ และแนบหนังสือที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีขออนุญาตไปยังโรงเรียนโดยตรง ส่งไปยังโรงเรียนในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และประสานกับผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ในการตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Google forms) จำนวนทั้งสิ้น 302 คน

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลผ่าน Google forms เรียบร้อยแล้ว จึงตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์ข้อมูลบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เปรียบเทียบตามสถานภาพโดยการทดสอบที (t-test)

4. วิเคราะห์ข้อมูลบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe's)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับพฤติกรรม			อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	4.51	0.68	มากที่สุด	1
2. ด้านการมีแบบแผนความคิด	4.51	0.73	มากที่สุด	2
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.47	0.77	มาก	4
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.49	0.79	มาก	3
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.39	0.79	มาก	5
รวม	**4.47**	**0.72**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณารายด้านจากเฉลี่ยมากที่สุด ไปหาค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ 1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 451, S.D. = 0.68) 2) ด้านการมีแบบแผนความคิด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.73) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.79) 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.77) และ 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.79) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ

2. ผลวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เปรียบเทียบตามสถานภาพโดยการทดสอบค่าที (t-test) สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม และโดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เมื่อมีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe') ซึ่งผลการวิเคราะห์มีดังตารางที่ 2-10

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ตำแหน่ง				t	p
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	4.90	0.21	4.30	0.76	10.291	.00**
2. ด้านการมีแบบแผนความคิด	4.97	0.98	4.26	0.80	12.175	.00**
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.91	0.18	4.24	0.86	10.459	.00**
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.96	0.10	4.24	0.88	11.181	.00**
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.79	0.30	4.18	0.89	8.765	.00**
โดยรวม	**4.90**	**0.10**	**4.25**	**0.80**	**11.327**	.00**

** p ≤ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	4.30	0.78	4.77	0.40	-6.76	.00**
2. ด้านการมีแบบแผนความคิด	4.26	0.83	4.82	0.41	-7.63	.00**
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.22	0.90	4.79	0.39	-7.44	.00**
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.22	0.93	4.84	0.36	-7.92	.00**
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.16	0.93	4.69	0.41	-6.66	.00**
โดยรวม	**4.24**	**0.84**	**4.78**	**0.35**	**-7.70**	.00**

** p ≤ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	22.542 118.571 141.113	2 299 301	11.271 .397	28.422	0.00**
2. ด้านการมีแบบแผนความคิด	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	24.674 135.969 160.643	2 299 301	12.337 .455	27.129	0.00**
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	29.543 149.868 179.411	2 299 301	14.772 .501	29.471	0.00**
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	25.803 163.226 189.029	2 299 301	12.901 .546	23.633	0.00**
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	18.199	2	9.099	15.966	0.00**
	ภายในกลุ่ม	170.409	299	.570		
	รวม	188.608	301			
โดยภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม**	**24.165 132.113 156.278**	**2 299 301**	**12.082 .442**	**27.345**	**0.00****

** $p \leq .01$

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe’)

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน		น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.24	4.68	4.90
น้อยกว่า 10 ปี	4.24	-	0.44**	0.66**
10-20 ปี	4.68		-	0.22**
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4.90			-

** p ≤ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ แตกต่างกันทุกคู่ คือ ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ประสบการณ์ 10-20 ปี และประสบการณ์มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการมีแบบแผนความคิด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน		น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.23	4.67	4.94
น้อยกว่า 10 ปี	4.23	-	0.44**	0.71**
10-20 ปี	4.67		-	0.27**
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4.94			-

** p ≤ .01

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการมีแบบแผนความคิด แตกต่างกันทุกคู่ คือ ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ประสบการณ์ 10-20 ปี และประสบการณ์มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน		น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.17	4.63	4.95
น้อยกว่า 10 ปี	4.17	-	0.54**	0.82**
10-20 ปี	4.63		-	0.32**
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4.95			-

** $p \leq .01$

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน แตกต่างกันทุกคู่ คือ ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ประสบการณ์ 10-20 ปี และประสบการณ์มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน		น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.20	4.69	4.90
น้อยกว่า 10 ปี	4.20	-	0.49**	0.70**
10-20 ปี	4.69		-	0.21**
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4.90			-

** $p \leq .01$

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม แตกต่างกันทุกคู่ คือ ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ประสบการณ์ 10-20 ปี และประสบการณ์มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน		น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.14	4.58	4.70
น้อยกว่า 10 ปี	4.14	-	0.44**	0.56**
10-20 ปี	4.58		-	0.12**
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4.70			-

** $p \leq .01$

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ แตกต่างกันทุกคู่ คือ ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ประสบการณ์ 10-20 ปี และประสบการณ์มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ขนาดสถานศึกษา				t	p
	ขนาดเล็ก (N=164)		ขนาดกลางขึ้นไป (N=138)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	4.53	0.47	4.48	0.88	.653	.515
2. ด้านการมีแบบแผนความคิด	4.55	0.46	4.46	0.96	1.007	.315
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.56	0.50	4.37	1.00	2.028	.044
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.56	0.53	4.42	1.02	1.466	.144
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.43	0.62	4.34	0.96	1.011	.313
โดยรวม	**4.53**	**0.46**	**4.41**	**0.94**	**1.320**	**.188**

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกันต่างกัน มีความเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านก็ไม่มีความแตกต่างกัน เช่นเดียวกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลไว้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ก็อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและตระหนักถึงการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากการสร้างองค์ความรู้ในสถานศึกษาจะส่งผลให้เกิดการบริหารงานที่ง่าย ไม่มีอุปสรรคโดยเฉพาะการหมุนเวียน สับเปลี่ยน การเกษียณ หรือย้ายครู และบุคลากรปกติอาจจะส่งผลให้เกิดการขาดช่วง การทำงานไม่ต่อเนื่อง แต่ถ้าหากสถานศึกษามีการจัดการสร้างองค์ความรู้ ก็จะเกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้ครู และบุคลากรที่เข้ามาใหม่ก็จะสามารถเรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกฤติยา ศรีซังส้ม (2564) ที่ศึกษาระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านแบบแผนความคิด ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตามลำดับ

1.1 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เป็นผู้มีความรู้สามารถ ใฝ่เรียนรู้ มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และอาจจะเป็นเพราะหน่วยงานต้นสังกัดมีการอบรม พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำกับติดตามให้มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่รอบรู้อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐกิตติมา วงศ์สุขสิน (2564) ที่ทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ด้านความรอบรู้แห่งตน มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านการมีแบบแผนความคิด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า กระบวนการคิด หรือจิตสำนึกของบุคลากรในองค์การ ถ้าหากผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีแบบแผนความคิดที่ถูกต้องมุ่งพัฒนาเพื่อส่วนรวม มีกระบวนการคิดเชิงวิจารณญาณ เกิดทักษะการคิดแก้ปัญหา ก็จะเกิดแรงจูงใจภายในให้ปฏิบัติงานทานได้อย่างราบรื่น เกิดผลดีต่อองค์การ ก่อให้เกิดการพัฒนางาน และส่งผลให้เป้าหมายของสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเขมนิจ บุญสาลี (2564) ที่ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ก็อาจจะเป็นเพราะ การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หรือมีเป้าหมายเดียวกัน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการนำพาองค์การ หรือสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ได้อย่างดี เพราะถ้าทุกคนมีเป้าหมายร่วมกันก็จะช่วยกันขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาตามภารกิจให้สำเร็จ ไม่ใช่ต่างคนต่างคิด ต่างทำขาดความสามัคคีก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมวรรณ พรหมพุทธา (2564) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชิต สุขกสิ

(2560) ที่พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยภาพรวม อยู่ในระดับดี

1.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ก็อาจจะเป็นเพราะว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมนั้นสอดคล้องกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ทำให้บุคลากรในองค์การรู้สึกความเป็นเจ้าของ รวมไปถึงเป็นการดึงศักยภาพ มุมมอง องค์ความรู้ในตัวบุคคลให้เกิดการถ่ายถอดออกมาระหว่างการทำงานร่วมกัน จึงส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกที่อยู่ในทีมมีการปรับปรุงพัฒนา ต่อยอดงาน สามารถแก้ปัญหา ปรับปรุงพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนั้นสมาชิกแต่ละคนย่อมได้รับประสบการณ์ที่ดี และองค์ความรู้ที่มีประโยชน์ร่วมกัน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานส่วนบุคคลตามตำแหน่งหน้าที่ของตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติยา ศรีซังส้ม (2564) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลวิจัย พบว่า ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมวรรณ พรมพุทธา (2565) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผลวิจัย พบว่า ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ภายรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ก็พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เช่นเดียวกัน

1.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ก็อาจจะเป็นเพราะว่า การคิดอย่างเป็นระบบนั้นสอดคล้องกับทฤษฎีแนวคิดเชิงระบบ ที่ทำให้สามารถมองเห็นภาพรวม ตั้งแต่ต้นเหตุ กระบวนการ และผลลัพธ์ได้ ทำให้มองเห็นภาพรวม ซึ่งรวมไปถึงการมองเห็นความสำเร็จ มองเห็นจุดอ่อน ซึ่งทุคนมีส่วนขับเคลื่อนเป็นฟันเฟือง การคิดอย่างเป็นระบบจะเป็นการลดความผิดพลาด รวมถึงส่งผลให้เกิดการปรับปรุง พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรยา สัจจะเขตต์ (2564) ที่ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5พบว่า สภาพปัจจุบันการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 จำแนกตามตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 แตกต่างกันตามตำแหน่งที่ต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา กับ ครู และบุคลากรนั้น มีมุมมองที่แตกต่างกัน อยู่คนละตำแหน่งกัน หรืออาจจะเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามองในมุมตนเองว่าได้พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากเพียงพอแล้ว แต่ครู และบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานอาจจะเห็นปัญหาหรืออุปสรรคที่แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษายังไม่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริงเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรา โพธิ์ทอง (2559) ที่ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาสถานศึกษาสู่

การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูหน้าที่แตกต่างกัน มีบทบาทในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่างกัน และยังสอดคล้องกับอนุชิต สุขกสิ (2560) ที่ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามสถานภาพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับ จินตนา สิงห์เสนา (2560) ที่ทำวิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมจำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

2.2 จำแนกตามระดับการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 แตกต่างกันตามระดับการศึกษาที่ต่างกัน ทั้งนี้ก็อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี หรือระดับปริญญาโทขึ้นไป ก็จะผ่านการศึกษาเล่าเรียน การทำวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ มีการเรียนในหลักสูตรในระดับสูงก็จะเกิดการสั่งสมความรู้ และประสบการณ์ทางอ้อมจากการเรียนในระดับบัณฑิตศึกษา และอยู่ในแวดวงที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา หรือกลุ่มคนที่มีความคิด ความอ่านกว้างไกล มีวิสัยทัศน์ มากยิ่งขึ้น ย่อมส่งผลต่อมุมมองทัศนคติ หรือการมองโลกในแง่มุมที่ต่างกัน จึงส่งผลให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน สอดคล้องกับดารารัตน์ สีหะวงษ์ และไตรรัตน์ สิทธิทูล (2565) ที่ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการศีขรภูมิ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการศีขรภูมิ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ศิริญญา สระ (2557) ที่ทำวิจัยเรื่อง พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามทรรศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ที่มีคุณวุฒิต่างกัน แต่มีความเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 แตกต่างกันตามประสบการณ์ที่ต่างกัน และผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ทุกด้าน แตกต่างกันทุกคู่ คือ

ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ประสบการณ์ 10-20 ปี และประสบการณ์มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ประสบการณ์ในการทำงานของผู้ที่ทำงานมานานก็จะมีความคิดในเชิงลึก เชิงกว้าง มองเห็นภาพรวมมากกว่า ผู้ที่ยังมีประสบการณ์น้อย ซึ่งในการทำงานหรือการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หรือการทำงานขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษา สิ่งเหล่านี้ต้องอาศัยระยะเวลา และประสบการณ์ในการทำงาน การแก้ปัญหาที่พบเจอมาย่อมส่งผลต่อความคิด และมุมมองในการแก้ปัญหา หรือการพัฒนางานในหน้าที่ของตน ประกอบกับผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าย่อมทำให้ผ่านการรับผิดชอบหน้าที่ในงานที่หลากหลายกว่า ก็จะเข้าใจภาพกว้างมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับอมรา โพธิ์ทอง (2559) ที่ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีบทบาทในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่างกัน และสอดคล้องกับศิรินทรา นาราช, ภัทรฤทัย ลุนสำโรง และวิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2567) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจานั้นยังสอดคล้องกับพจนีย์ กระยอม (2560) ที่ทำการวิจัย เรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกันต่างกัน มีความเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านก็ไม่มีความแตกต่างกัน เช่นเดียวกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 แตกต่างกันตามขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน ทั้งนี้ก็อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ต่างมุ่งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก หรือสถานศึกษาขนาดกลางขึ้นไป ก็ต้องมีการพัฒนาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพราะถ้าหากสามารถเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ สถานศึกษาก็จะบริหารงานได้อย่างราบรื่น ยั่งยืน บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับอมรา โพธิ์ทอง (2559) ที่ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีบทบาทในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่ต่างกัน และสอดคล้องกับดารารัตน์ สีหะวงษ์ และไตรรัตน์ สิทธิทูล (2565) ที่ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการศีขรภูมิ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการศีขรภูมิ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่สอดคล้องกับจินตนา สิงห์เสนา (2560) ที่ทำวิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน

จังหวัดขอนแก่น พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้องค์ความรู้จากการวิจัย ดังภาพที่ 2

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง แสดงว่าการเรียนรู้ในองค์กรเริ่มเป็นวัฒนธรรมในโรงเรียนประถมศึกษา

2. มุมมองต่อบทบาทผู้บริหารแตกต่างตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ บ่งชี้ว่าปัจจัยมนุษย์เป็นตัวกำหนดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

3. ขนาดโรงเรียนไม่ส่งผลต่อบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ แสดงว่าแนวคิดนี้ใช้ได้กับทุกบริบทของโรงเรียน

4. องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเกิดจากปัจจัยเชิงมนุษย์มากกว่าปัจจัยเชิงโครงสร้าง โดยเฉพาะภาวะผู้นำและประสบการณ์ของบุคลากร

ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงว่ากระบวนการคัดกรอง ระบบการอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีประสิทธิผล ส่งผลให้ผู้บริหารเป็นบุคคลที่รอบรู้ สมควรที่จะถอดบทเรียนแนวทาง และวิธีการ การนิเทศ ติดตาม เพื่อหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ และเป็นแบบอย่างให้กับเขตพื้นที่การศึกษาแห่งอื่นต่อไป ส่วนข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแก้ไข ปรับปรุง รวมถึงการสร้างบรรยากาศให้ครูและบุคลากรมีความสามัคคี และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พูดคุยสื่อสารทำความเข้าใจกันมากยิ่งขึ้น

2. ด้านการมีแบบแผนความคิด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครู และบุคลากรความคิด ความเชื่อ ทัศนคติ แสดงถึงวุฒิภาวะ (Emotional Quotient: EQ) ที่ถูกต้อง ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดควรหาแนวทางในการพัฒนาให้ครู และบุคลากรมีทักษะความสามารถ รวมถึงพัฒนาวุฒิภาวะทางอารมณ์ และทัศนคติที่ถูกต้องให้สูงขึ้น ควรเน้นการสื่อสารให้ชัดเจนด้วยข้อมูลที่ถูกต้อง และทั่วถึงให้กับครูและบุคลากรทุกคนในองค์การ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นทั่วประเทศ เพื่อนำข้อมูลให้หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาสถานศึกษาทั่วประเทศเป็นไปในรูปแบบเดียวกัน

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีองค์ความรู้และมีการถ่ายโอนความรู้ในองค์กร ส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ไปพัฒนาหลักสูตรอบรมพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กฤติญา ศรีซังส้ม. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

จินตนา สิงห์เสนา. (2560). *ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น.* สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ณัฐกิตติมา วงศ์สุขสิน. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ดารารัตน์ สีหะวงษ์ และไตรรัตน์ สิทธิทูล. (2565). การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการศีขรภูมิ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. 10*(1), 80-94.

ปัทมวรรณ พรหมพุทธา. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล*

ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครราชสีมา.

พจนีย์ กระยอม. (2560). *องค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2***.** งานนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

พัชราภรณ์ ดวงชื่น. (2561). *การพัฒนาบุคลากรมุ่งสู่องค์การที่มีสมรรถนะสูง*. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

วลัยพร สุขปลั่ง และคณะ. (2559). ผู้นำองค์กรในโลก VUCA Organization Leaders in VUCA World. *วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน. 24*(3), 450-458.

วีรยา สัจจะเขตต์. (2564). *การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศิรัญญา สระ. (2557). *ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามทรรศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ศิรินทรา นาราช, ภัทรฤทัย ลุนสำโรง และวิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. 2567. การบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. *วารสารเสียงธรรมจากมหายาน. 10*(2), 49-62.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. (2567). *ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2.* https://kku.world/mgwfjc

อนุชิต สุขกสิ. (2560). *การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อมรา โพธิ์ทอง. (2559). *การพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

Khay Sambonin. (2023). *School as a Learning Organization.* สืบค้นจาก https://www.researchgate.net/publication/368653406_

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

Likert, R. (1961). *New patterns of management.* New York: McGraw-Hill.

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

_____. (2006). *The fifth discipline : The art and practice of the learning organization (2nd ed.).* London: Random House Business.

Factors Influencing Stroke Prevention Behaviors in Hypertensive Patients in Khao Mao Subdistrict, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

Cholthicha Supad[1*]

1 Health Promoting Hospital, Uthai District Public Health Office, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

* *Corresponding author. cholthichasupad@gmail.com*

Abstract

This quantitative research aimed to examine factors influencing stroke prevention behaviors among hypertensive patients in Khao Mao Subdistrict, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, based on the Health Belief Model (HBM). The sample consisted of 260 hypertensive patients aged 35 years and older registered at Khao Mao Subdistrict Health Promoting Hospital, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. The instrument used was a questionnaire with an IOC between 0.67 and 1.00, and a reliability test of 0.89 with a Cronbach's Alpha. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics include multiple regression analysis. The study's results revealed that the knowledge level about stroke, health perception, and preventive behaviors was generally high in all aspects, particularly in areas such as diet control, exercise, and medication adherence. The analysis of factors influencing stroke prevention behaviors in hypertensive patients in Khao Mao Subdistrict, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, found that the variables with positive and statistically significant influences were (1) knowledge and understanding of stroke risk factors ($B = .171$, $p = .004$), (2) knowledge and understanding of warning symptoms and danger signs of stroke ($B = .128$, $p = .007$), (3) risk perception ($B = .070$, $p = .018$), and (4) perceived barriers ($B = .135$, $p < .001$). This suggests that individuals with greater knowledge about the disease, as well as awareness of the risks and barriers to disease prevention, tend to exhibit more effective disease prevention behaviors than those with less knowledge and awareness.

Keywords: Disease Prevention Behavior, Stroke, High Blood Pressure

Received: 2025-10-09; **Revised:** 2025-11-10; **Accepted:** 2505-11-10

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องโรคหลอดเลือดสมองในผู้ป่วยความดันโลหิตสูง ตำบลข้าวเม่า จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ชลธิชา สุปัด[1*]

1 *โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลข้าวเม่า สำนักงานสาธารณสุขอำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*

* *Corresponding author. E-mail: cholthichasupad@gmail.com*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องโรคหลอดเลือดสมองในผู้ป่วยความดันโลหิตสูง ตำบลข้าวเม่า จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยอิงกรอบแนวคิด Health Belief Model (HBM) กลุ่มตัวอย่างคือผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงอายุ 35 ปีขึ้นไป ที่ขึ้นทะเบียนในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลข้าวเม่า จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 260 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ค่า IOC ระหว่าง 0.67–1.00 และทดสอบความเชื่อมั่นด้วย Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.89 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความรู้เกี่ยวกับโรคหลอดเลือดสมอง การรับรู้ด้านสุขภาพ และพฤติกรรมการป้องกันอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะการควบคุมอาหาร การออกกำลังกาย และการรับประทานยาอย่างสม่ำเสมอ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคหลอดเลือดสมองในผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง ตำบลข้าวเม่า จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ (1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงของโรคหลอดเลือดสมอง (B = .171, p = .004) (2) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาการเตือนและสัญญาณอันตรายของโรคหลอดเลือดสมอง (B = .128, p = .007) (3) การรับรู้ความเสี่ยง (B = .070, p = .018) และ (4) การรับรู้อุปสรรค (B = .135, p < .001) แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับโรคมากขึ้น รวมทั้งตระหนักถึงความเสี่ยงและอุปสรรคในการป้องกันโรค จะมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมการป้องกันโรคได้ดีกว่าผู้ที่มีความรู้และการรับรู้น้อยกว่า

คำสำคัญ: พฤติกรรมการป้องโรค, โรคหลอดเลือดสมอง, ความดันโลหิตสูง

บทนำ

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับภาระโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (Non-Communicable Diseases: NCDs) อย่างต่อเนื่องและรุนแรง โดยเฉพาะโรคหลอดเลือดสมอง (Stroke) ซึ่งถือเป็นหนึ่งในสาเหตุการเสียชีวิตอันดับต้น ๆ ของประเทศและเป็นปัญหาด้านสุขภาพที่ส่งผลกระทบทั้งในเชิงกายภาพ เศรษฐกิจ และสังคมอย่างกว้างขวาง รายงานจากกระทรวงสาธารณสุขระบุว่า ในปี 2566 ประเทศไทยมีผู้เสียชีวิตจากโรคหลอดเลือดสมองมากกว่า 50,000 คน หรือเฉลี่ยประมาณวันละ 137 คน ซึ่งนอกจากการสูญเสียชีวิตแล้ว ยังพบว่าผู้ที่รอดชีวิตส่วนใหญ่ต้องเผชิญกับภาวะพิการเรื้อรัง ต้องพึ่งพาผู้อื่นในการดำรงชีวิต และมีค่าใช้จ่ายในการรักษาฟื้นฟูที่สูงตลอดระยะเวลาที่เหลืออยู่ของชีวิต ปัญหานี้จึงไม่ใช่แค่ภาวะทางคลินิก แต่เป็นภาระทางสังคมและเศรษฐกิจระดับชาติ (กรมควบคุมโรค, 2566)

หนึ่งในปัจจัยเสี่ยงสำคัญของโรคหลอดเลือดสมอง คือ โรคความดันโลหิตสูง (Hypertension) ซึ่งเป็นภาวะที่มักไม่มีอาการชัดเจนในระยะแรก จึงถูกเรียกว่า “เพชฌฆาตเงียบ” ความดันโลหิตที่สูงอย่างต่อเนื่องจะทำให้ผนังหลอดเลือดหนาและแข็งตัว เสี่ยงต่อการตีบ อุดตัน หรือแตกได้ง่าย โดยเฉพาะในหลอดเลือดสมอง การควบคุมความดันให้อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมจึงเป็นกลยุทธ์หลักในการป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง ทั้งนี้ ข้อมูลจากสำนักงานพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ (IHPP) พบว่าประชากรไทยอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 25 มีภาวะความดันโลหิตสูง โดยส่วนใหญ่ยังควบคุมโรคไม่ได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากขาดความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่เอื้อต่อการดูแลตนเองในระยะยาว (Aekplakorn et al., 2024)

แม้แนวทางการป้องกันโรคหลอดเลือดสมองจะถูกกำหนดไว้ชัดเจนในแผนยุทธศาสตร์การป้องกันโรค NCDs แห่งชาติ เช่น การควบคุมอาหาร การออกกำลังกาย การเลิกสูบบุหรี่ และการรับประทานยาตามแผนการรักษาอย่างสม่ำเสมอ แต่ปัญหาใหญ่ที่พบคือ ผู้ป่วยจำนวนมาก ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพได้จริง เนื่องจากมีข้อจำกัดหลายประการ ทั้งด้านความรู้ ทัศนคติ ความเข้าใจผิดเกี่ยวกับโรค ภาระทางเศรษฐกิจ การเข้าถึงบริการสุขภาพ รวมถึงบริบททางสังคมที่ไม่เอื้อต่อการฟื้นฟูสุขภาพอย่างยั่งยืน (Panwilai et al., 2022; Khomkham et al., 2024)”

ในระดับพื้นที่ตำบลข้าวเม่า อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นพื้นที่กึ่งชนบทที่มีการผสมผสานของชุมชนเกษตรกรรมดั้งเดิมและชุมชนขยายเมืองใหม่ จากข้อมูลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ข้าวเม่า ปี 2566 พบว่ามีผู้ป่วยความดันโลหิตสูงที่ขึ้นทะเบียนแล้วกว่า 580 ราย ในจำนวนนี้กว่าร้อยละ 40 ไม่สามารถควบคุมค่าความดันให้อยู่ในเกณฑ์ที่ปลอดภัยได้ และจากการตรวจคัดกรองเบื้องต้นพบว่าผู้ป่วยจำนวนมากยังมีพฤติกรรมเสี่ยงซ้ำซ้อน เช่น การบริโภคอาหารรสจัดและมีไขมันสูง การไม่ออกกำลังกาย ความเครียดสะสม และการขาดความต่อเนื่องในการติดตามการรักษา นอกจากนี้ ยังพบว่ามีผู้ป่วยหลายรายที่ไม่มีแรงจูงใจในการดูแลตนเอง เนื่องจากเชื่อว่าตนเอง "ยังไม่ถึงวัยที่จะต้องระวัง" หรือ "ไม่มีอาการอะไรจึงไม่ต้องกินยา" ซึ่งความเชื่อเช่นนี้สะท้อนถึงช่องว่างด้านการรับรู้และการเข้าใจเกี่ยวกับโรค

จากการลงพื้นที่พบว่า แม้จะมีการจัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้โดย รพ.สต. และ อสม. ในระดับหนึ่ง แต่ยังขาดการประเมินเจาะลึกถึงปัจจัยทางพฤติกรรมและจิตสังคมที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ป่วยในการป้องกันตนเองจากโรคหลอดเลือดสมองอย่างเป็นระบบ ดังนั้น เพื่อให้การแก้ไขปัญหาดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคในเชิงลึก โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ป่วยความดันโลหิตสูงที่เป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญของการป้องกันโรคหลอดเลือดสมองในระยะยาว

แนวคิดทางสุขภาพที่มีประสิทธิภาพในการอธิบายพฤติกรรมของบุคคลในการดูแลสุขภาพตนเองคือ ทฤษฎีความเชื่อด้านสุขภาพ (Health Belief Model: HBM) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ได้แก่ การรับรู้ความเสี่ยง (perceived susceptibility) การรับรู้ความรุนแรงของโรค (perceived severity) การรับรู้

ประโยชน์ของการป้องกัน (perceived benefits) การรับรู้อุปสรรค (perceived barriers) และสิ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม (cues to action) โดยหากบุคคลรับรู้ว่าตนมีความเสี่ยงที่จะเกิดโรคหลอดเลือดสมองสูง เข้าใจถึงความรุนแรงของโรค ตระหนักถึงผลดีของการดูแลตนเอง และเชื่อว่าตนสามารถเอาชนะอุปสรรคได้ ก็จะมีแนวโน้มเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อป้องกันโรคมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ (Walsh & Bruce, 2023)

ด้วยเหตุผลทั้งหมดนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคหลอดเลือดสมองในผู้ป่วยความดันโลหิตสูงในตำบลข้าวเม่า จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยเน้นการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านความรู้ และการรับรู้ตามกรอบแนวคิด Health Belief Model เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ในการพัฒนาแนวทางหรือกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ และสามารถขยายผลไปยังพื้นที่อื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกันต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการป้องกันโรคหลอดเลือดสมองของผู้ป่วยความดันโลหิตสูงในตำบลข้าวเม่า โดยเน้นการควบคุมอาหาร ออกกำลังกาย รับประทานยา และลดพฤติกรรมเสี่ยง
2. เพื่อศึกษาระดับความรู้เกี่ยวกับโรคหลอดเลือดสมอง และการรับรู้ด้านสุขภาพในผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงซึ่งครอบคลุมการรับรู้ความเสี่ยง ความรุนแรง ผลประโยชน์ และอุปสรรคในการป้องกันโรค
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องโรคหลอดเลือดสมองในผู้ป่วยความดันโลหิตสูงตำบลข้าวเม่า จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความรู้เกี่ยวกับโรคหลอดเลือดสมองการรับรู้ด้านสุขภาพตามแนวคิดแบบจำลองความเชื่อด้านสุขภาพ (Health Belief Model: HBM) และพฤติกรรมการป้องกันโรคหลอดเลือดสมองของประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยไม่มีการกำหนดตัวแปรต้นและตัวแปรตาม เนื่องจากเป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงพรรณนา (Descriptive Correlational Study)

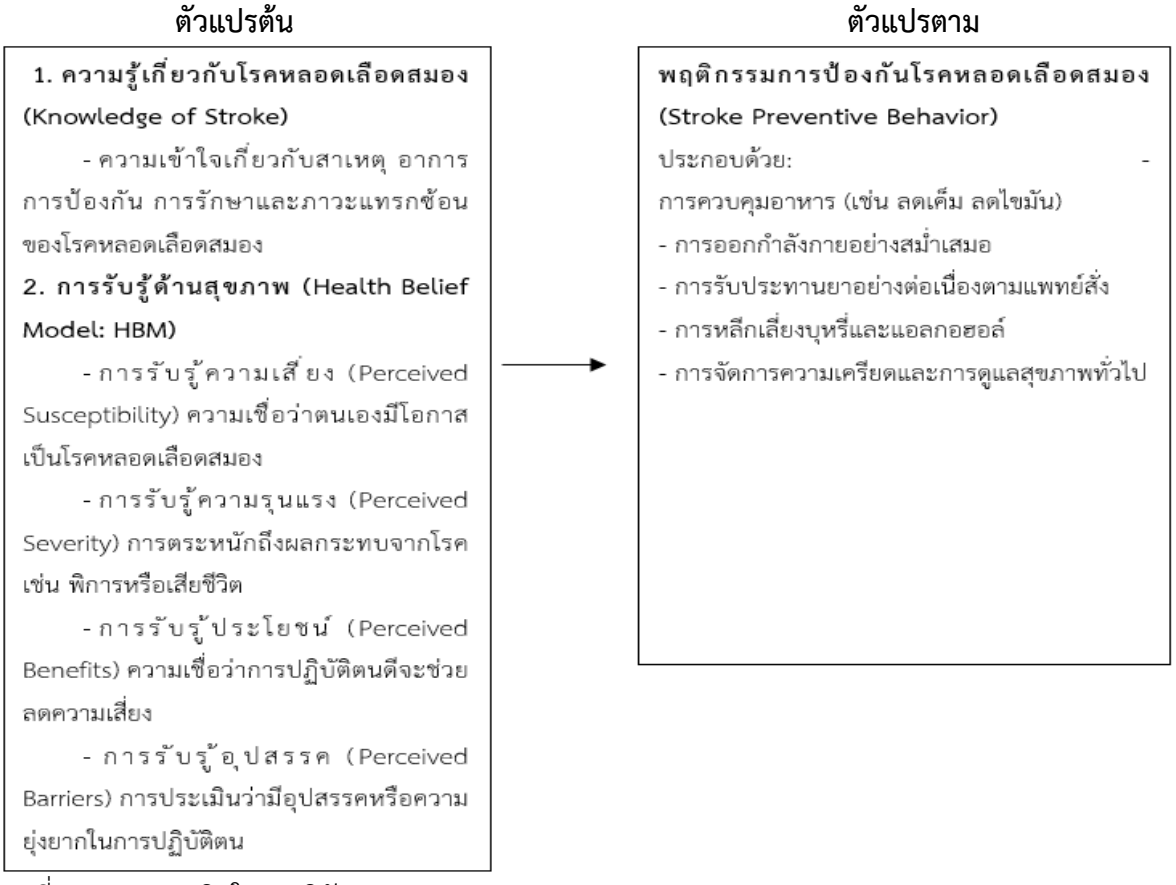
พฤติกรรมสุขภาพ

Gochman (1982) ให้นิยามว่า พฤติกรรมสุขภาพคือการกระทำส่วนบุคคลที่เชื่อว่าเกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพ การป้องกันโรค หรือการตรวจค้นความผิดปกติของร่างกาย ในขณะที่ Green และ Kreuter (2005) ขยายขอบเขตของนิยามว่า พฤติกรรมสุขภาพครอบคลุมถึงผลกระทบที่เกิดจากการกระทำดังกล่าวต่อระบบสุขภาพโดยรวม ไม่ว่าจะเป็นในระดับบุคคล ครอบครัว หรือชุมชน โดยมีบริบททางสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยร่วมด้วย ในบริบทของประเทศไทย จตุพงษ์ พันธ์วิไล และนิรมัย มณีรัตน์ (2565) อธิบายว่า พฤติกรรมสุขภาพของประชาชนไทยได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายด้าน ได้แก่ การศึกษา รายได้ ความเชื่อแบบพื้นบ้าน วัฒนธรรมประเพณี ระบบบริการสาธารณสุข และนโยบายของรัฐ การแสดงออกทางพฤติกรรมสุขภาพจึงไม่ได้เกิดขึ้นจากเจตจำนงส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ยังเกี่ยวข้องกับความพร้อมของระบบสนับสนุนและการเข้าถึงบริการสุขภาพ การศึกษาพฤติกรรมสุขภาพจึงมีความจำเป็นในการวางแผนกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการกำหนดนโยบายด้านสาธารณสุข โดยเฉพาะในกลุ่มประชากรเฉพาะ เช่น ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเรื้อรัง หรือประชาชนในพื้นที่ห่างไกล ซึ่งพฤติกรรมสุขภาพมักมีผลต่อคุณภาพชีวิตและภาระทางสุขภาพอย่างมาก หากเข้าใจความหมายและบริบทของพฤติกรรมสุขภาพได้อย่างถูกต้อง จะช่วยให้สามารถออกแบบแนวทางการสนับสนุนที่เหมาะสมและตรงเป้าหมายมากขึ้น

พฤติกรรมสุขภาพเชิงป้องกัน

พฤติกรรมสุขภาพเชิงป้องกัน (Preventive Health Behavior) ถูกจัดอยู่ในกรอบแนวคิดของการส่งเสริมสุขภาพ (Health Promotion) และการป้องกันโรค (Disease Prevention) โดยมีรากฐานจากทฤษฎีด้านพฤติกรรมศาสตร์ เช่น Health Belief Model (HBM), Theory of Planned Behavior (TPB) และ Social Cognitive Theory (SCT) ซึ่งล้วนเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผ่านกระบวนการเรียนรู้ ความเชื่อการรับรู้ตนเอง และการสนับสนุนทางสังคมตามแนวทางของ Green และ Kreuter (2005) ได้แบ่งพฤติกรรมสุขภาพเชิงป้องกันออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ การป้องกันปฐมภูมิ (Primary Prevention) คือการดำเนินกิจกรรมก่อนที่โรคจะเกิดขึ้น การป้องกันทุติยภูมิ (Secondary Prevention) คือ การตรวจหาโรคตั้งแต่ระยะเริ่มแรก การป้องกันตติยภูมิ (Tertiary Prevention) เป็นการป้องกันภาวะแทรกซ้อนหรือการเสื่อมของสุขภาพในผู้ป่วยโรคเรื้อรัง Strecher และ Rosenstock (1997) ได้นำเสนอว่า พฤติกรรมเชิงป้องกันขึ้นอยู่กับความเชื่อเกี่ยวกับสุขภาพของบุคคล เช่น การรับรู้ความเสี่ยง (perceived susceptibility) การรับรู้ความรุนแรงของโรค (perceived severity) ความเชื่อในประโยชน์ของการป้องกัน (perceived benefits) และอุปสรรคที่รับรู้ได้ (perceived barriers) โดยมีสิ่งเร้า (cues to action) และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมตนเอง (self-efficacy) เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

จากหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Survey Research) เพื่อศึกษาความรู้ การรับรู้ด้านสุขภาพ และพฤติกรรมการป้องกันโรคหลอดเลือดสมองในผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง โดยอิงกรอบแนวคิด Health Belief Model (HBM) ประชากรคือ

ผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงอายุ 35 ปีขึ้นไป ที่ขึ้นทะเบียนในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลข้าวเม่า จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 580 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มอย่างเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) จำนวน 260 คน (คำนวณจากสูตร Taro Yamane และเผื่อข้อมูลสูญหาย 10%) เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม 4 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป ความรู้เกี่ยวกับโรคหลอดเลือดสมอง การรับรู้ด้านสุขภาพ และพฤติกรรมการป้องกัน ใช้มาตราส่วนลิเคิร์ต 5 ระดับ ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67–1.00 และทดสอบความเชื่อมั่นด้วย Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.89 การเก็บข้อมูลดำเนินการระหว่างเดือนมิถุนายน–กรกฎาคม พ.ศ. 2568 โดยผู้วิจัยขออนุญาตจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แจกแบบสอบถามให้ผู้เข้าร่วมตอบด้วยตนเอง ตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลทุกครั้ง และเก็บข้อมูลตามหลักจริยธรรมอย่างเคร่งครัด การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 50.38 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 58.46 มีระดับการศึกษาประถมศึกษา จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 45.38 ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 48.85 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาที่ได้รับการวินิจฉัยว่าเป็นโรคความดันโลหิตสูงแตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่มีประวัติการป่วยมากกว่า 5–10 ปี ส่วนใหญ่เข้ารับบริการติดตามการรักษาทุก 1 เดือน จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 50.38

2. ความรู้เกี่ยวกับโรคหลอดเลือดสมอง

2.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงของโรคหลอดเลือดสมอง กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงของโรคหลอดเลือดสมองอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.57, S.D. = 0.50) โดยทุกข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.52–3.62 แสดงให้เห็นว่าผู้เข้าร่วมมีความตระหนักรู้ต่อปัจจัยเสี่ยงสำคัญ เช่น อายุที่มากขึ้น ความดันโลหิตสูง ภาวะไขมันในเลือดสูง โรคเบาหวาน การสูบบุหรี่และดื่มแอลกอฮอล์บ่อยครั้ง รวมถึงน้ำหนักเกินหรือโรคอ้วน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีบทบาทสำคัญต่อการเกิดโรคหลอดเลือดสมอ

2.2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาการเตือนและสัญญาณอันตรายของโรคหลอดเลือดสมอง กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาการเตือนและสัญญาณอันตรายของโรคหลอดเลือดสมองอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.55, S.D. = 0.51) สะท้อนให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สามารถสังเกตและตระหนักถึงอาการสำคัญที่บ่งชี้ถึงความเสี่ยงหรือการเกิดโรคได้อย่างเหมาะสม โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อที่ 5 "ปวดศีรษะรุนแรงเฉียบพลันโดยไม่ทราบสาเหตุ" ($\bar{x}$ = 3.60, S.D. = 0.49) แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบสามารถรับรู้และเชื่อมโยงอาการปวดศีรษะเฉียบพลันกับความเสี่ยงของโรคได้ดี ขณะที่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 9 "กลืนลำบากหรือสำลักง่าย" ($\bar{x}$ = 3.50, S.D. = 0.51) แม้อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อเทียบกับข้ออื่น ๆ อาจสะท้อนว่าผู้ตอบบางส่วนยังมีข้อจำกัดในการตระหนักหรือสังเกตอาการดังกล่าว จึงควรมีการรณรงค์และให้ความรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มทักษะการสังเกตสัญญาณเตือนที่หลากหลายมากขึ้น

2.3 ความตระหนักรู้ต่อผลกระทบและภาวะแทรกซ้อนของโรคหลอดเลือดสมอง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความตระหนักรู้ต่อผลกระทบและภาวะแทรกซ้อนของโรคหลอดเลือดสมองอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.56, S.D. = 0.51) สะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างตระหนักถึงความรุนแรงและผลเสียของโรคทั้ง

ด้านร่างกาย จิตใจ การรับรู้ และการดำเนินชีวิตประจำวัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อที่ 6 “สูญเสียการรับรู้หรือความเข้าใจในสิ่งรอบตัว” ($\bar{X}$ = 3.62, S.D. = 0.49) แสดงว่าผู้ตอบส่วนใหญ่ตระหนักถึงความเสี่ยงต่อการสูญเสียการรับรู้ซึ่งเป็นผลกระทบสำคัญของโรค ขณะที่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 3 “ทำให้ความจำและการคิดวิเคราะห์ลดลง” ($\bar{X}$ = 3.52, S.D. = 0.50) แม้จะยังอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อเปรียบเทียบกับรายการอื่น อาจสะท้อนว่าผู้ตอบให้ความสำคัญกับผลกระทบด้านการรับรู้เชิงลึกน้อยกว่าผลกระทบที่มองเห็นหรือสัมผัสได้ชัดเจน จึงควรส่งเสริมความรู้และความเข้าใจด้านการเปลี่ยนแปลงทางสติปัญญาในผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองมากขึ้น

2.4 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและการดูแลตนเองจากโรคหลอดเลือดสมอง กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและการดูแลตนเองจากโรคหลอดเลือดสมองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.56, S.D. = 0.50) สะท้อนให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามตระหนักและเข้าใจถึงแนวทางการปฏิบัติที่ช่วยลดความเสี่ยงต่อการเกิดโรคได้อย่างเหมาะสม โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ “เข้ารับการตรวจคัดกรองสุขภาพทางกายอย่างสม่ำเสมอ” ($\bar{X}$ = 3.61, S.D. = 0.49) แสดงถึงความใส่ใจในการตรวจสุขภาพเพื่อเฝ้าระวังโรค ขณะที่ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ “เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ เช่น ผัก ผลไม้” ($\bar{X}$ = 3.52, S.D. = 0.51) แม้อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อเทียบกับข้ออื่น ๆ อาจสะท้อนว่าผู้ตอบแบบสอบถามยังต้องการการส่งเสริมความรู้และทักษะในการเลือกอาหารที่เหมาะสมมากขึ้น เพื่อสนับสนุนการป้องกันโรคหลอดเลือดสมองอย่างยั่งยืน

3. การรับรู้ด้านสุขภาพและพฤติกรรมการป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง

3.1 การรับรู้ความเสี่ยง กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความเสี่ยงต่อการเกิดโรคหลอดเลือดสมองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.57, S.D. = 0.51) สะท้อนให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามตระหนักถึงโอกาสและความเป็นไปได้ที่จะเกิดโรคดังกล่าวกับตนเองอย่างเหมาะสม รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อที่ 5 “คิดว่าหากไม่ดูแลสุขภาพ ฉันมีโอกาสสูงที่จะเป็นโรคหลอดเลือดสมอง” ($\bar{X}$ = 3.60, S.D. = 0.50) แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมสุขภาพกับความเสี่ยงของโรค ขณะที่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 1 “คิดว่าตนเองมีโอกาสเสี่ยงต่อการเกิดโรคหลอดเลือดสมอง” ($\bar{X}$ = 3.55, S.D. = 0.51) แม้อยู่ในระดับมาก แต่สะท้อนว่าผู้ตอบบางส่วนอาจยังไม่ตระหนักหรือประเมินความเสี่ยงของตนเองได้อย่างชัดเจน จึงควรมีการส่งเสริมให้เข้าใจและประเมินความเสี่ยงส่วนบุคคลได้อย่างแม่นยำมากขึ้น

3.2 การรับรู้ความรุนแรง การรับรู้ความรุนแรงของโรคหลอดเลือดสมองของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.54, S.D. = 0.51) สะท้อนว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความตระหนักถึงผลกระทบที่ร้ายแรงของโรค ทั้งในด้านการเสียชีวิต การสูญเสียความสามารถในการเคลื่อนไหว การประกอบอาชีพ คุณภาพชีวิตของผู้ป่วยและครอบครัว รวมถึงการต้องได้รับการดูแลระยะยาว โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ “การเกิดโรคหลอดเลือดสมองอาจทำให้ไม่สามารถประกอบอาชีพได้” ($\bar{X}$ = 3.57, S.D. = 0.52) ขณะที่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ “โรคหลอดเลือดสมองส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยและครอบครัว” ($\bar{X}$ = 3.51, S.D. = 0.51) แต่ก็ยังอยู่ในระดับมากทุกข้อ

3.3 การรับรู้ประโยชน์ กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ประโยชน์ในการปฏิบัติพฤติกรรมเพื่อป้องกันโรคหลอดเลือดสมองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.56, S.D. = 0.54) สะท้อนให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตระหนักถึงคุณค่าและข้อดีของการดูแลสุขภาพเพื่อป้องกันโรคอย่างเหมาะสม โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อที่ 2 “การออกกำลังกายสม่ำเสมอช่วยป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง” ($\bar{X}$ = 3.60, S.D. = 0.60) แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบมีความเชื่อมั่นในบทบาทของการออกกำลังกายต่อการลดความเสี่ยงของโรค ขณะที่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ

ที่สุดคือ ข้อที่ 1 “การควบคุมความดันโลหิตช่วยลดความเสี่ยงการเกิดโรคหลอดเลือดสมอง” ($\bar{X}$ = 3.52, S.D. = 0.52) แม้อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อเทียบกับข้ออื่น ๆ อาจสะท้อนว่าผู้ตอบบางส่วนยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการควบคุมความดันโลหิตเท่าที่ควร จึงควรมีการสื่อสารและส่งเสริมความรู้ในประเด็นนี้เพิ่มเติม

3.4 การรับรู้อุปสรรค กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อุปสรรคในการปฏิบัติพฤติกรรมป้องกันโรคหลอดเลือดสมองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.57, S.D. = 0.51) สะท้อนให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมองว่ามีปัจจัยบางประการที่อาจขัดขวางการปฏิบัติพฤติกรรมสุขภาพได้ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อที่ 1 “รู้สึกว่าไม่มีเวลาเพียงพอในการออกกำลังกาย” ($\bar{X}$ = 3.60, S.D. = 0.51) แสดงให้เห็นว่าการจัดสรรเวลาเป็นอุปสรรคสำคัญ ขณะที่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 5 “ไม่มั่นใจว่าตนเองสามารถควบคุมความเครียดได้อย่างเหมาะสม” ($\bar{X}$ = 3.51, S.D. = 0.51) แม้อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อเทียบกับข้ออื่นอาจสะท้อนว่าผู้ตอบบางส่วนยังมองว่าการจัดการความเครียดไม่ใช่อุปสรรคหลักในการป้องกันโรค

4. พฤติกรรมการป้องโรคหลอดเลือดสมอง

4.1 การควบคุมอาหาร กลุ่มตัวอย่างมีการควบคุมอาหารอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.58, S.D. = 0.51) สะท้อนให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการรับประทานอาหารที่เหมาะสมต่อสุขภาพและการป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อที่ 2 “ลดการรับประทานอาหารรสเค็ม” ($\bar{X}$ = 3.62, S.D. = 0.53) แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของการจำกัดปริมาณโซเดียมเพื่อควบคุมความดันโลหิต ขณะที่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 4 “ควบคุมน้ำหนักให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน” ($\bar{X}$ = 3.55, S.D. = 0.50) แม้จะอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อเทียบกับข้ออื่นอาจสะท้อนว่าผู้ตอบบางส่วนยังคงประสบความท้าทายในการรักษาน้ำหนักให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานอย่างต่อเนื่อง

4.2 การออกกำลังกาย กลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติพฤติกรรมการออกกำลังกายอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.56, S.D. = 0.50) สะท้อนให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการออกกำลังกายเพื่อส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อที่ 1 “ออกกำลังกายอย่างน้อย 150 นาทีต่อสัปดาห์” ($\bar{X}$ = 3.59, S.D. = 0.50) แสดงถึงความตระหนักและปฏิบัติได้ใกล้เคียงตามคำแนะนำด้านสาธารณสุข ขณะที่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 4 “ออกกำลังกายแบบคาร์ดิโอ เช่น เดินเร็ว หรือปั่นจักรยาน” ($\bar{X}$ = 3.52, S.D. = 0.50) แม้อยู่ในระดับมาก แต่สะท้อนว่าการเลือกออกกำลังกายเฉพาะประเภทนี้อาจยังไม่สม่ำเสมอเท่ากับรูปแบบอื่นในกลุ่มตัวอย่า

4.3 การรับประทานยา กลุ่มตัวอย่างมีการรับประทานยาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.58, S.D. = 0.52) สะท้อนให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการรับประทานยาอย่างสม่ำเสมอและถูกต้องตามคำแนะนำของแพทย์ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อที่ 2 “ไม่หยุดยาเองโดยไม่ได้รับคำปรึกษาแพทย์” ($\bar{X}$ = 3.60, S.D. = 0.55) แสดงถึงความตระหนักถึงความสำคัญของการปรึกษาผู้เชี่ยวชาญก่อนเปลี่ยนแปลงการใช้ยา ขณะที่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 5 “ตรวจสอบยาที่ได้รับทุกครั้งก่อนรับประทาน” ($\bar{X}$ = 3.56, S.D. = 0.50) แม้จะอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อเทียบกับข้ออื่น อาจสะท้อนว่าผู้ตอบบางส่วนยังละเลยขั้นตอนการตรวจสอบยาก่อนรับประทานเล็กน้อย

4.4 การหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยง กลุ่มตัวอย่างมีการหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.55, S.D. = 0.51) สะท้อนให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการปฏิบัติตนเพื่อลดความเสี่ยงต่อการเกิดโรคหลอดเลือดสมองอย่างเหมาะสม โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อที่ 2 “จำกัดการดื่มแอลกอฮอล์ให้อยู่ในปริมาณที่เหมาะสม” ($\bar{X}$ = 3.58, S.D. = 0.52) แสดงถึงความตระหนักถึงผลกระทบของการดื่มแอลกอฮอล์

ต่อสุขภาพและความเสี่ยงของโรค ขณะที่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 4 “จัดการความเครียดด้วยวิธีการผ่อนคลาย” ($\bar{x}$ = 3.51, S.D. = 0.50) แม้จะอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อเทียบกับข้ออื่น อาจสะท้อนว่าผู้ตอบบางส่วนยังให้ความสำคัญต่อการจัดการความเครียดน้อยกว่าพฤติกรรมป้องกันอื่น ๆ

5. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องโรคหลอดเลือดสมองในผู้ป่วยความดันโลหิตสูง ตำบลข้าวเม่า จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องโรคหลอดเลือดสมองในผู้ป่วยความดันโลหิตสูง ตำบลข้าวเม่า จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.160	.355		3.269	.001*
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงของโรคหลอดเลือดสมอง	.171	.059	.183	2.904	.004*
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาการเตือนและสัญญาณอันตรายของโรคหลอดเลือดสมอง	.128	.047	.158	2.730	.007*
ความตระหนักรู้ต่อผลกระทบและภาวะแทรกซ้อนของโรคหลอดเลือดสมอง	.055	.050	.063	1.108	.269
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและการดูแลตนเองจากโรคหลอดเลือดสมอง	.072	.045	.092	1.622	.106
การรับรู้ความเสี่ยง	.070	.029	.137	2.385	.018*
การรับรู้ความรุนแรง	.056	.034	.096	1.644	.102
การรับรู้ประโยชน์	.023	.034	.039	.670	.504
การรับรู้อุปสรรค	.135	.038	.205	3.545	.000*

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคหลอดเลือดสมองในผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง ตำบลข้าวเม่า จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาว่าปัจจัยด้านความรู้ ความเข้าใจ และการรับรู้ต่าง ๆ ของผู้ป่วยมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการป้องกันโรคหลอดเลือดสมองมากน้อยเพียงใด ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบจำลองมีความเหมาะสมทางสถิติ และตัวแปรอิสระบางตัวมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ (1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงของโรคหลอดเลือดสมอง (B = .171, p = .004) (2) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาการเตือนและสัญญาณอันตรายของโรคหลอดเลือดสมอง (B = .128, p = .007) (3) การรับรู้ความเสี่ยง (B = .070, p = .018) และ (4) การรับรู้อุปสรรค (B = .135, p < .001) แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับโรคมากขึ้น รวมทั้งตระหนักถึงความเสี่ยงและอุปสรรคในการป้องกันโรค จะมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมการป้องกันโรคได้ดีกว่าผู้ที่มีความรู้และการรับรู้น้อยกว่า ในทางตรงกันข้ามตัวแปรที่ไม่พบอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ความตระหนักถึงผลกระทบของโรค (p = .269) ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและการดูแลตนเอง (p = .106) การรับรู้

ความรุนแรงของโรค (p = .102) และการรับรู้ประโยชน์จากการป้องกันโรค (p = .504) สะท้อนว่าการมีความรู้เพียงอย่างเดียวหรือการตระหนักถึงผลกระทบของโรคอาจไม่เพียงพอที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ หากไม่มีการรับรู้ถึงความเสี่ยงและอุปสรรคในชีวิตจริง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาพฤติกรรมการป้องกันโรคหลอดเลือดสมองใน 4 ด้าน ได้แก่ การควบคุมอาหาร การออกกำลังกาย การรับประทานยา และการหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมในระดับมากทุกด้าน แสดงถึงการให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพและการป้องกันโรคอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านการลดการบริโภคอาหารรสเค็ม การออกกำลังกายตามคำแนะนำทางสาธารณสุข และการรับประทานยาอย่างสม่ำเสมอซึ่งล้วนเป็นพฤติกรรมสำคัญในการลดความเสี่ยงของโรคหลอดเลือดสมอง อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านการควบคุมน้ำหนักให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานและการจัดการความเครียดด้วยวิธีการผ่อนคลายมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น แม้อยู่ในระดับมาก แต่สะท้อนถึงข้อจำกัดบางประการของผู้ตอบ เช่น การขาดความต่อเนื่องในการดูแลตนเองหรือความรู้สึกว่ายากต่อการปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของจตุพงษ์ พันธ์วิไล และนิรมัย มณีรัตน์ (2565) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าระดับความรู้เกี่ยวกับโรคหลอดเลือดสมองมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมสุขภาพ โดยผู้ที่มีความรู้มากกว่าจะมีพฤติกรรมเชิงบวก เช่น การออกกำลังกาย การควบคุมความดันโลหิต และการเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ทั้งนี้ ความรู้จึงเป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวันของประชาชนกลุ่มเสี่ยง ในทำนองเดียวกัน งานวิจัยของ Juhong, J., Kim, H., & Lee, S (2022) ที่ใช้โปรแกรมให้ความรู้ผ่านสื่อวิดีทัศน์และกิจกรรมกลุ่ม พบว่าหลังการเข้าร่วมโครงการกลุ่มตัวอย่างมีระดับความรู้และพฤติกรรมสุขภาพเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งในด้านการหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยงและการดูแลตนเองอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับผลการศึกษาครั้งนี้ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับการปฏิบัติตนเพื่อป้องกันโรคในระดับมากในทุกด้าน ซึ่งอาจสะท้อนถึงประสิทธิผลของการสื่อสารสุขภาพและการรณรงค์อย่างต่อเนื่องในระดับชุมชน นอกจากนี้ ผลยังสอดคล้องกับงานของภาสิกา กิมหงษ์ (2566) ที่ศึกษาผู้ดูแลในครอบครัว พบว่าผู้ที่มีความรู้ด้านโรคหลอดเลือดสมองในระดับสูงจะสามารถรับรู้สัญญาณผิดปกติและตัดสินใจนำผู้ป่วยเข้ารับการรักษาได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การดูแลและฟื้นฟูผู้ป่วยมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความรู้และความตระหนักของบุคคลมีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมด้านสุขภาพในระดับชุมชน งานของ Pitchalard et al. (2022) พบว่า การอบรมอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ให้มีความรู้เรื่องโรคหลอดเลือดสมองช่วยยกระดับความสามารถในการเผยแพร่ความรู้และสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนปฏิบัติตนเพื่อป้องกันโรคได้ดีขึ้น เช่นเดียวกับแนวโน้มในต่างประเทศที่ Sakurai et al. (2014) รายงานว่า ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง เช่น ความดันโลหิตสูงและเบาหวาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมป้องกันสุขภาพ เช่น การรับประทานอาหารที่ดีต่อสุขภาพและการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างสม่ำเสมอ ผลการศึกษาครั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Mackenzie et al. (2011) และ Ellis et al. (2017) ที่ชี้ว่า ความรู้และความตระหนักถึงอาการเตือนของโรคเป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นให้ประชาชนตอบสนองอย่างถูกต้องและทันท่วงที ซึ่งเป็นพื้นฐานของการลดอัตราการเกิดโรคซ้ำและการเสียชีวิตจากโรคหลอดเลือดสมอง

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ด้านสุขภาพและพฤติกรรมการป้องกันโรคหลอดเลือดสมองอยู่ในระดับมากทุกด้าน สะท้อนถึงความตระหนักและการปฏิบัติตนเพื่อดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการรับรู้ความเสี่ยง ความรุนแรง และประโยชน์ของการป้องกัน ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิด Health Belief Model (HBM) ที่ระบุว่าการรับรู้ในสามมิตินี้มีอิทธิพลโดยตรงต่อการเกิดพฤติกรรมสุขภาพที่ดี ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานของจตุพงษ์ พันธ์วิไล และนิรมัย มณีรัตน์ (2565) ที่พบว่าความรู้และการรับรู้ที่เพียงพอ

เกี่ยวกับโรคหลอดเลือดสมองส่งผลให้ผู้สูงอายุมีพฤติกรรมสุขภาพในทางบวก เช่น การควบคุมความดันโลหิต และการออกกำลังกายสม่ำเสมอ รวมถึงสอดคล้องกับงานของ Juhong, J., Kim, H., & Lee, S (2022) ที่แสดงให้เห็นว่าการให้ความรู้ด้านโรคหลอดเลือดสมองสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพได้อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศ เช่น Sakurai et al. (2014) และ Mackenzie et al. (2011) ที่ยืนยันว่าความรู้ ความเข้าใจ และการตระหนักรู้เกี่ยวกับโรคเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นการปฏิบัติสุขภาพและลดความเสี่ยงของโรคหลอดเลือดสมอง อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดบางประการ เช่น การจัดการเวลาออกกำลังกาย การควบคุมน้ำหนัก และการจัดกความเครียด ยังเป็นประเด็นที่ควรส่งเสริมเพิ่มเติมในอนาคต เพื่อให้พฤติกรรมสุขภาพของประชาชนมีความต่อเนื่องและยั่งยืนยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการเสริมสร้างความรู้ควบคู่กับการสนับสนุนเชิงพฤติกรรมอย่างเหมาะสม จะช่วยลดอัตราการเกิดโรคหลอดเลือดสมองและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนได้ในระยะยาว

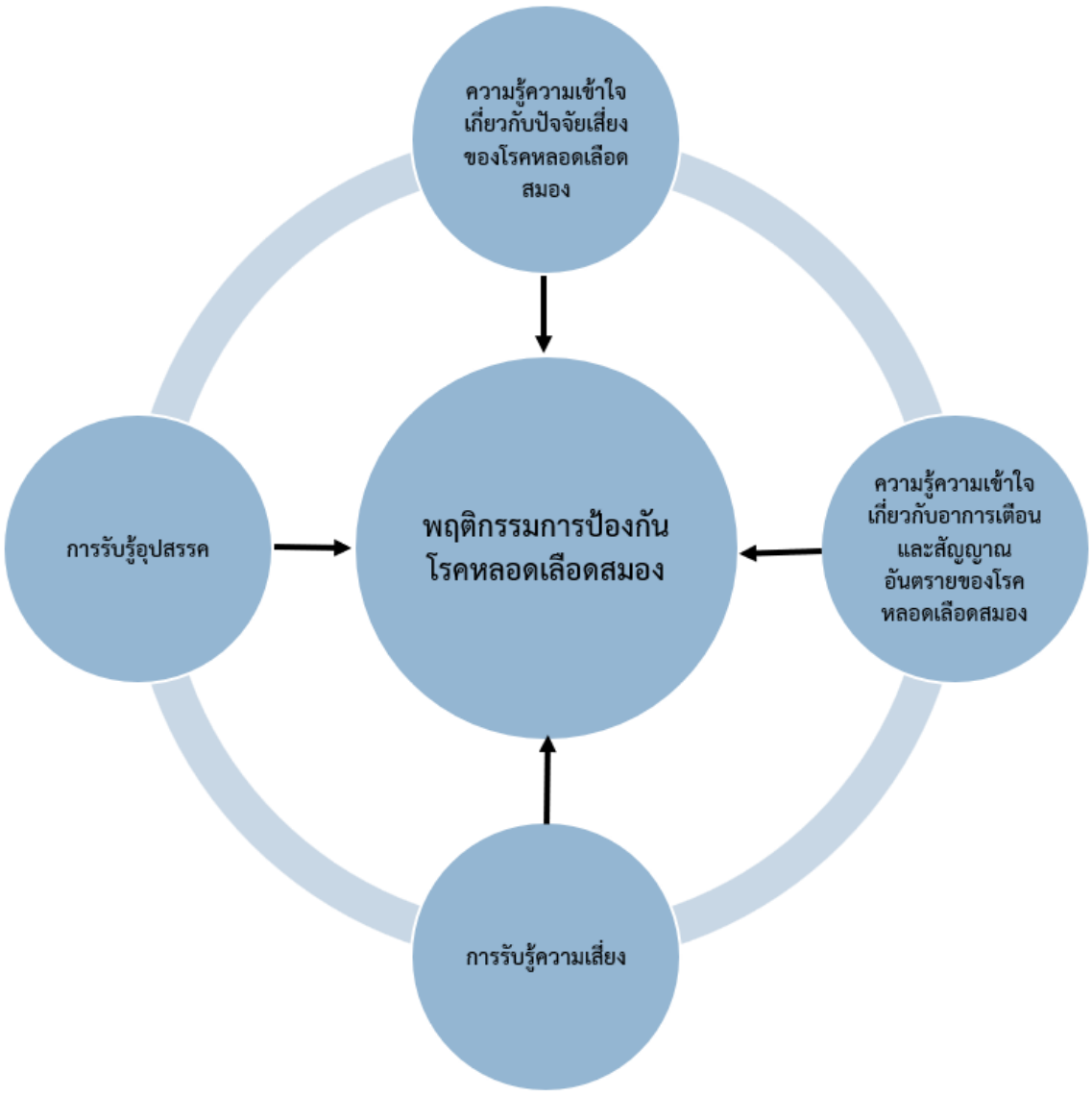
ผลการวิเคราะห์พบว่า (1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงของโรคหลอดเลือดสมอง (2) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาการเตือนและสัญญาณอันตรายของโรคหลอดเลือดสมอง (3) การรับรู้ความเสี่ยง และ (4) การรับรู้อุปสรรค แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับโรคมากขึ้น ซึ่งสะท้อนว่าความรู้และความเข้าใจมีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพ แต่ยังไม่ใช่ปัจจัยเดียวที่กำหนดพฤติกรรมอย่างสมบูรณ์ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานของจตุพงษ์ พันธ์วิไล และนิรมัย มณีรัตน์ (2565) ที่พบว่า ผู้สูงอายุที่มีความรู้เกี่ยวกับโรคหลอดเลือดสมองในระดับสูง มีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสมมากกว่า เช่น การออกกำลังกาย การควบคุมความดันโลหิต และการเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี รวมถึงสอดคล้องกับงานของ Juhong, J., Kim, H., & Lee, S (2022) ที่ระบุว่าการให้ความรู้ผ่านโปรแกรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมช่วยเพิ่มทั้งระดับความรู้และพฤติกรรมสุขภาพของกลุ่มเสี่ยงอย่างมีนัยสำคัญ ในต่างประเทศงานของ Sakurai et al. (2014) และ Ellis et al. (2017) พบผลในทิศทางเดียวกันว่า การมีความรู้เกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงและสัญญาณเตือนของโรค ช่วยให้ประชาชนตระหนักและสามารถตอบสนองได้อย่างทันท่วงทีเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินทางสมอง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการลดอัตราการเสียชีวิตและภาวะแทรกซ้อน ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าความรู้และการตระหนักรู้ เป็นพื้นฐานที่เกื้อหนุนให้เกิดพฤติกรรมการป้องกันโรคหลอดเลือดสมองได้จริง ผู้ที่มีความเข้าใจในอาการเตือน ผลกระทบ และแนวทางการป้องกันอย่างถูกต้อง มักสามารถดูแลสุขภาพตนเองได้ดีกว่า

นอกจากนี้ ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของแบบจำลองความเชื่อด้านสุขภาพ (Health Belief Model: HBM) ซึ่งอธิบายว่าพฤติกรรมสุขภาพของบุคคลขึ้นอยู่กับการรับรู้ถึงความเสี่ยง ความรุนแรง ประโยชน์ และอุปสรรค รวมถึงความรู้และแรงจูงใจในการป้องกันโรค การที่ผู้ป่วยมีความเข้าใจในปัจจัยเสี่ยงและสัญญาณอันตรายจึงเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้สามารถวางแผนและปรับพฤติกรรมเพื่อลดโอกาสการเกิดโรคซ้ำได้ ขณะเดียวกัน การรับรู้อุปสรรคยังเป็นปัจจัยกระตุ้นให้ผู้ป่วยตระหนักถึงข้อจำกัดของตนเองและหาวิธีจัดการเพื่อป้องกันโรคอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความรู้ ความเข้าใจ และการรับรู้ที่มีผลต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคของผู้ป่วย โดยแบบจำลององค์ความรู้ใหม่นี้ชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมการป้องกันโรคหลอดเลือดสมองไม่ได้เกิดขึ้นอย่างลอยตัวหรือจากความตั้งใจเพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นผลจากกระบวนการบูรณาการขององค์ความรู้และการรับรู้หลายมิติที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ จากภาพ พบว่ามี 4 ปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันโรค ได้แก่ (1) ความรู้ความเข้าใจ

เกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงของโรคหลอดเลือดสมอง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้ผู้ป่วยรู้เท่าทันสาเหตุและพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดโรค (2) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาการเตือนและสัญญาณอันตรายของโรคหลอดเลือดสมอง ซึ่งช่วยให้ผู้ป่วยสามารถสังเกตอาการของตนเองได้อย่างถูกต้องและสามารถเข้ารับการรักษาได้ทันท่วงที (3) การรับรู้ความเสี่ยง ซึ่งทำหน้าที่กระตุ้นให้ผู้ป่วยตระหนักถึงโอกาสที่ตนเองอาจเผชิญกับโรค และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเชิงป้องกัน เช่น การควบคุมอาหาร การออกกำลังกาย และการตรวจสุขภาพเป็นประจำ และ (4) การรับรู้อุปสรรค ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดระดับความพยายามของผู้ป่วยในการปฏิบัติตามพฤติกรรมสุขภาพ ผู้ที่สามารถตระหนักและจัดการอุปสรรคของตนเองได้ เช่น เวลาจำกัดหรือข้อจำกัดด้านเศรษฐกิจจะสามารถวางแผนและดำเนินพฤติกรรมป้องกันโรคได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานด้านสาธารณสุขควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับโรคหลอดเลือดสมองอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นประเด็นอาการเตือนและสัญญาณอันตราย รวมถึงการปฏิบัติตนเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน

2. ควรพัฒนาโปรแกรมการให้ความรู้และการรณรงค์ที่เข้าถึงง่าย ผ่านสื่อดิจิทัลและช่องทางออนไลน์ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลสุขภาพได้สะดวกและเข้าใจง่าย และส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมดูแลสุขภาพ เพื่อสร้างแรงจูงใจและความต่อเนื่องในการปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตการศึกษากลุ่มตัวอย่างให้หลากหลายมากขึ้น เช่น กลุ่มผู้สูงอายุในพื้นที่ชนบทหรือผู้ที่มีโรคประจำตัวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านพฤติกรรมสุขภาพระหว่างกลุ่มประชากร

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง เช่น แรงจูงใจส่วนบุคคล การสนับสนุนจากครอบครัว หรือสภาพแวดล้อมทางสังคม เพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์ของตัวแปร

เอกสารอ้างอิง

จตุพงษ์ พันธ์วิไล, และ นิรมัย มณีรัตน์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ความเชื่อด้านสุขภาพ และพฤติกรรมการป้องกันการเกิดโรคหลอดเลือดสมองในผู้สูงอายุที่มีภาวะเสี่ยง. *วารสารศูนย์อนามัยที่ 9 นครราชสีมา*, 16(3), 882–895. สืบค้นจาก https://he02.tci-thaijo.org/index.php/RHPC9Journal/article/download/258882/176938

ภาสิกา กิมหงษ์. (2566). *ผลของโปรแกรมดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองระยะเปลี่ยนผ่านต่อความพร้อมและภาระในการดูแลของญาติผู้ดูแล* [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นพรัตน์วชิระ].

Aekplakorn, W., Chariyalertsak, S., Kessomboon, P., et al. (2024). *Trends in hypertension prevalence, awareness, treatment, and control in the Thai population, 2004 to 2020. BMC Public Health, 24*, 3149. https://doi.org/10.1186/s12889-024-20643-1

Department of Disease Control. (2566). *สถานการณ์โรคหลอดเลือดสมองในประเทศไทย ปี 2566.* สืบค้นจาก https://www.hfocus.org/content/2023/10/28741

Ellis, C., Breland, H. L., & Egede, L. E. (2017). *Knowledge and beliefs about stroke among African Americans: Results from the REACH US Risk Factor Survey. Journal of Stroke and Cerebrovascular Diseases, 26*(5), 1043–1050. https://doi.org/10.1016/j.jstrokecerebrovasdis.2016.12.006

Gochman, D. S. (1982). Labels, systems, and motives: Some perspectives for future research and programs. *Health Education Quarterly, 9*(2-3), 263–270. https://doi.org/10.1177/109019818200900213

Green lW, Kreuter MW. (2005*). Health program planning: An educational and ecological approach.* 4th ed. New York: Emily Barrosse.

Juhong, J., Kim, H., & Lee, S. (2022). *Effectiveness of an online educational video intervention to improve knowledge and change health behaviors. Heliyon, 8*(10), e11276. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11276

Khomkham, P., Tiyapongpattana, W., & Tiyapongpattana, C. (2024). *Effectiveness of the Protection Motivation Theory-based education program on knowledge, motivation,*

and preventive behaviors among persons at risk for stroke. Princess of Naradhiwas University Journal of Nursing and Health Sciences, 15(2), 45–59. สืบค้นจาก https://he02.tci-thaijo.org/index.php/PRIJNR/article/download/264945/181809

Mackenzie, A. E., Perry, L., Lockhart, E., Cottee, M., Cloud, G., & Mann, H. (2011). *Family carers of stroke survivors: Needs, knowledge, satisfaction and competence in caring. Disability and Rehabilitation, 33*(2), 106–116. https://doi.org/10.3109/09638288.2010.488711

Panwilai, J., Fongkaew, W., Soiwong, P., & Chaiard, J. (2022). *Family caregivers' perceptions regarding stroke prevention for family members at risk: A qualitative study. Princess of Naradhiwas University Journal of Nursing and Health Sciences, 14*(2), 63–78. สืบค้นจาก https://he02.tci-thaijo.org/index.php/PRIJNR/article/download/255278/173428

Pitchalard, K., Moonpanane, K., Wimolphan, P., Singkhorn, O., & Wongsuraprakit, S. (2022). *Implementation and evaluation of the peer-training program for village health volunteers to improve chronic disease management among older adults in rural Thailand. International Journal of Nursing Sciences, 9*(3), 328–333. https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2022.06.011

Sakurai, K., Tokuda, Y., Takahashi, O., Ohde, S., & Shimbo, T. (2014). *Knowledge of stroke symptoms and risk factors among adults in Japan: A national survey. Journal of Stroke and Cerebrovascular Diseases, 23*(5), 1041–1049. https://doi.org/10.1016/j.jstrokecerebrovasdis.2013.08.015

Stretcher, V. J., & Rosenstock, I. M. (1997). *The Health Belief Model. In K. Glanz, F. M. Lewis, & B.K. Rimer (Eds). Health behavior and health education: Theory, research, and practice (2nd ed., pp.41-59).* SanFrancisco, CA: Jossey-Bass.

Walsh, S., & Bruce, J. (2023). *Health Belief Model of Behavior Change.* In *StatPearls*. StatPearls Publishing. Retrieved from https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK606120/

The Buddhist Leadership of School Administrators Affecting Workplace Happiness of Teachers under the Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani

Phattharawat Pitchawong[1], & Tiwat Maneechote[2*]

1 Faculty of Education, Panyapiwat Institute of Management, Thailand
2 Faculty of Education, Panyapiwat Institute of Management, Thailand
** Corresponding author. E-mail: Tasapalo@gmail.com*

Abstract

This research aimed to 1) study the Buddhist leadership level of school administrators; 2) study workplace happiness of teachers; and 3 study the Buddhist leadership of school administrators affecting workplace happiness of teachers under the Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani. The samples were 324 teachers under Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani, selected using stratified random sampling. The research instrument was a 5-scale rating questionnaire with a reliability of .945. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression. The findings indicated that: 1) The overall of Buddhist leadership of school administrators was at a high level; 2) The overall of workplace happiness of teachers was at a high level; and 3) Three aspects of Buddhist leadership (Visionary, Proficient, and Ethical) significantly affected workplace happiness at the .01 level, explaining 45.7% of the variance (R^2= .457)

Keywords: Buddhist Leadership, School Administrators, Workplace Happiness of Teacher

Received: 2025-10-13; **Revised:** 2025-18-11; **Accepted:** 2505-11-26

ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ภัทรวรรธน์ ปิจจวงค์[1], ทิวัตถ์ มณีโชติ[2*]

1 *คณะครุศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์*

2 *คณะครุศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์*

* *Corresponding author. E-mail: Tasapalo@gmail.com*

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครู และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 324 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น .945 สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสุขในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านมีวิสัยทัศน์ ด้านมีความเชี่ยวชาญเฉพาะ และด้านมีความชอบธรรม ส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทั้ง 3 ด้านร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความสุขในการทำงานของครูได้ร้อยละ 45.7 (R^2= .457)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงพุทธ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ความสุขในการทำงานของครู

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นวาระสำคัญของประเทศไทยภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวสู่การปฏิบัติ ประกอบกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2568 ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียน “เรียนดี มีความสุข” โดยให้ความสำคัญกับการลดภาระงานและสร้างความสุขให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) ทั้งนี้ ภัทรพล สายแวว และ ต้องลักษณ์ บุญธรรม (2565) ได้ศึกษาแนวคิด "องค์กรแห่งความสุข" (Happy Workplace) ว่าเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับจากองค์การอนามัยโลก (WHO) และองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากร ซึ่งความสุขในการทำงานของครูส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและความสำเร็จของผู้เรียน หากครูขาดความสุขย่อมก่อให้เกิดความเครียดและอาจนำไปสู่การลาออกจากวิชาชีพได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถกฤช ผ่องคณะ (2547) ศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาความเครียดของครูในโรงเรียนเศรษฐเสถียร ในพระราชูปถัมภ์ โดยได้ศึกษาระดับความเครียดและสาเหตุปัญหาความเครียดของครูในโรงเรียนพบว่า มีระดับความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีสาเหตุจากปัจจัยด้านลักษณะงานมากที่สุด

ปัจจัยสำคัญที่กำหนดความสุขและความเครียดในการทำงานของบุคลากรคือ "ภาวะผู้นำ" (Leadership) ของผู้บริหาร หากการบริหารงานขาดหลักธรรมาภิบาลย่อมบั่นทอนขวัญและกำลังใจของครู ดังนั้น "ภาวะผู้นำเชิงพุทธ" (Buddhist Leadership) จึงเป็นแนวทางออกเชิงจริยธรรมที่น่าสนใจ เพราะเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ผู้นำมีต่อบุคคลหรือกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามจุดหมายหรือเป้าประสงค์ (goals) ที่ทุกคนเต็มใจและพึงพอใจร่วมกันโดยการปฏิสัมพันธ์ถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่องของกระบวนการที่เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่อกันระหว่างผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์/งาน โดยใช้หลักพุทธธรรม (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง ,2562) เป็นแกนหลักในการนำ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจและมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ในทางตะวันตกที่เน้นการนำด้วยอุดมการณ์และจริยธรรม

สำหรับบริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบปัญหาความเครียดของครูที่เกิดจากภาระงานเร่งด่วน การขาดความพร้อมด้านทรัพยากร และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซับซ้อน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี, 2567) ปัญหาเหล่านี้มักทวีความรุนแรงขึ้นจากการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารที่ขาดหลักธรรมในการปกครอง จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสังกัดดังกล่าว เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมศักยภาพผู้บริหารและสร้างเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพุทธของของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวนวรรณกรรม หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 แหล่ง ได้แก่ พระธรรมโกศาจารย์ (2549), พระธรรมฐิติญาณ (2552), กุลชัย โพธิ์นันท์ (2559), ชวภาพัณณ์ อนัญสถิตพัฒน์ (2560), พระมหาสุทิตย์ อาภากโร และคณะ (2558), ทัชชกร แสงทองดี (2561), ศิลปวิชญ์ น้อยสมมิตร (2561), พระมหาปริญญา เตชปญฺโญ (2563), พระมหาประยุทธ์ ปยุตฺโต (ยาวิชัย) (2564) และพระมหาณัฐพล ปญฺญาพโล (สีมีพันธ์) (2565) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการเลือกเฉพาะด้าน ผู้วิจัยเลือกตัวแปรที่มีความถี่ตั้งแต่ครึ่ง คือ 5 ขึ้นไปมาใช้ ได้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 2) มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ 3) มีความชอบธรรม และ 4) มีวิสัยทัศน์ ดังแสดงในภาพที่ 1

ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

โดยผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ของแต่ละตัวแปรดังนี้

1. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม โดยเฉพาะหลักเมตตา ในการแสดงความเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ผ่านการใช้ทั้งหลักการและศิลปะในการติดต่อสื่อสาร เพื่อสร้างความร่วมมือและความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2. มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่โดดเด่น ซึ่งแสดงออกผ่านการใช้สติปัญญาและวิจารณญาณในการไตร่ตรองและวิเคราะห์เหตุผลอย่างเป็นระบบ เพื่อตัดสินใจแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนเป็นที่ยอมรับในทักษะ ความรู้ และเทคนิคจากผู้ร่วมงาน

3. มีความชอบธรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการประพฤติปฏิบัติตนตั้งอยู่บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ โดยยึดมั่นในหลัก ธรรมาภิบาล คือ การปฏิบัติตนตามกฎหมาย จารีตประเพณี และบรรทัดฐานของสังคมอย่างเคร่งครัด รวมถึงการตัดสินใจและปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเป็นธรรมและวางตัวเป็นกลาง จนเป็นที่น่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

4. มีวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสามารถในการใช้สติปัญญากำหนดและนำเสนอภาพอนาคตของสถานศึกษาที่ชัดเจน ท้าทาย และเป็นไปได้จริง โดยตั้งอยู่บนรากฐานของคุณธรรมและความถูกต้อง สามารถแปลงวิสัยทัศน์นั้นสู่การปฏิบัติได้อย่างชาญฉลาด พร้อมทั้งประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและชี้แนะแนวทางในการพัฒนางานและพัฒนาตนเองให้แก่บุคลากรในองค์กรได้

ความสุขในการทำงานของครู

ผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวนวรรณกรรม หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับ ความสุขในการทำงานของครู จำนวน 10 แหล่ง ได้แก่ กรรณิการ์ บุญมาก (2560), ธิปัตย์ ทั่นเส้ง (2561), ณัฐพล หงษ์คง และคณะ 2563), ขวัญตา ดำสว่าง และคณะ (2565), ภัทรพล สายแวว และคณะ (2565), จันทประภา ปะกายะ (2566), เชาวนิตย์ เพชรบุตร (2567), รุจิกร ตุลาธาร และคณะ (2567), พิมพ์ชนก เถื่อนโทสาร และคณะ (2567) และ Gavin and Mason (2004) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการเลือกเฉพาะด้าน ผู้วิจัยเลือกตัวแปรที่มีความถี่ตั้งแต่ครึ่ง คือ 5 ขึ้นไปมาใช้ ได้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) สัมพันธภาพ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน และ 4) การเป็นที่ยอมรับ ดังแสดงในภาพที่ 2

ภาพที่ 2 ความสุขในการทำงานของครู

โดยผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ของแต่ละตัวแปรดังนี้

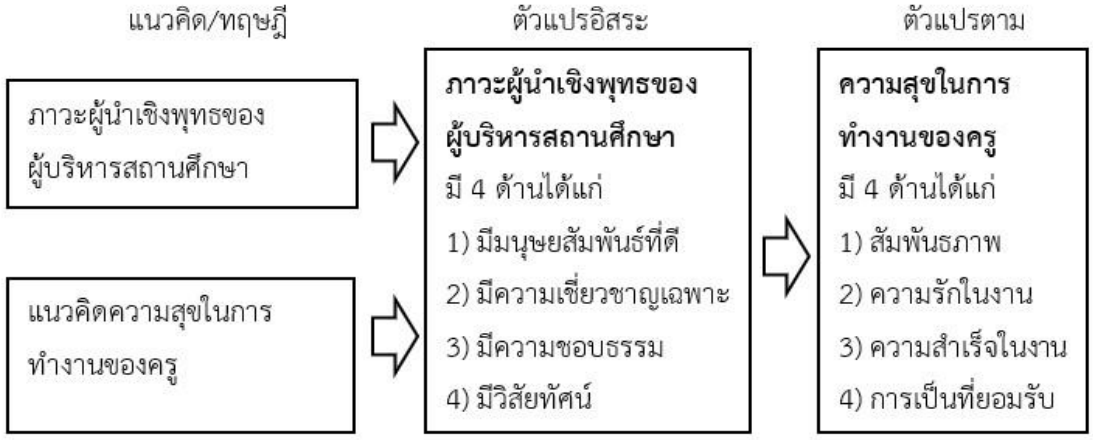
1. สัมพันธภาพ หมายถึง การรับรู้ของครูที่รู้สึกยินดีและเป็นสุขที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อันแสดงออกผ่านความรัก ความสามัคคี การช่วยเหลือแบ่งปัน และการสื่อสารอย่างเป็นมิตร นำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ทำให้ครูรับรู้ได้ถึงความปรารถนาดีที่มีให้กันและเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาในที่สุด

2. ความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ของครูที่รู้สึกผูกพันอย่างลึกซึ้งต่อวิชาชีพครู ซึ่งแสดงออกผ่านการเห็นคุณค่าในงานที่ทำ และมีความเชื่อมั่นว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ความรู้สึกนี้จะส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้น ความเต็มใจและตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างสุดความสามารถ มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

3. ความสำเร็จในงาน หมายถึง การรับรู้ของครูที่มุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยแสดงออกผ่านความพยายามอย่างไม่ย่อท้อ แม้ว่างานนั้นจะมีความยากและท้าทายเพียงใด มีอิสระทางความคิดในการทำงาน สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และมีความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จและการพัฒนาโดยรวมให้เกิดความสำเร็จ มีความก้าวหน้าในการทำงานและทำให้โรงเรียนเกิดการพัฒนาสู่ความสำเร็จ

4. การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การรับรู้ของครูที่รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนผ่านความเชื่อถือและความไว้วางใจที่ได้รับ จนนำไปสู่การมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อโรงเรียน นอกจากนี้ยังครอบคลุมถึงบรรยากาศที่เปิดกว้าง ซึ่งครูสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ได้อย่างอิสระโดยที่ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของตนจะได้รับการรับฟังจากทุกฝ่าย

จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังแสดงในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,036 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูจำนวน 324 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียนที่สังกัด และสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนประชากรครูในแต่ละโรงเรียน

ขั้นตอนการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้: 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดนิยามศัพท์และสร้างแบบสอบถาม 3) ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 4) ทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น 5) เก็บรวมรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และ 6) วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป (Checklist), ภาวะผู้นำเชิงพุทธ (4 ด้าน), และความสุขในการทำงานของครู (4 ด้าน) ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67-1.00

2. ทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.945

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการขอหนังสือรับรองจากสถาบันการศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี และดำเนินการส่งแบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (My office) ไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างทั้ง 22 โรงเรียน เก็บแบบสอบถามครบทั้งหมด 324 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ปรากฏว่ามีความสมบูรณ์ทุกฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ มีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษา สถิติที่ใช้ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาและความสุขในการทำงานของครู โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบแต่ละตัวแปร และระหว่างตัวแปรอิสระกับ ตัวแปรตาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)

4. วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อคัดกรองตัวแปรอิสระที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์ตัวแปรตาม

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สรุปผลได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\overline{X}$= 4.28, S.D. =0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความชอบธรรม ($\overline{X}$= 4.51, S.D. =0.31) รองลงมา คือ มีวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$= 4.24, S.D. =0.50) และต่ำที่สุด คือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. =0.55) ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (X_1)	4.16	0.55	มาก
2. มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ (X_2)	4.21	0.53	มาก
3. มีความชอบธรรม (X_3)	4.51	0.31	มากที่สุด
4. มีวิสัยทัศน์ (X_4)	4.24	0.50	มาก
รวม	**4.28**	**0.40**	**มาก**

2. ระดับความสุขในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ 4.42, S.D. =0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สัมพันธภาพ ($\bar{X}$= 4.60, S.D. =0.30) รองลงมา คือ ความรักในงาน ($\bar{X}$= 4.49, S.D. =0.42) และต่ำที่สุด คือ การเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X}$= 4.28, S.D. =0.52) ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ความสุขในการทำงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. สัมพันธภาพ (Y_1)	4.60	0.30	มากที่สุด
2. ความรักในงาน (Y_2)	4.49	0.42	มาก
3. ความสำเร็จในงาน (Y_3)	4.29	0.51	มาก
4. การเป็นที่ยอมรับ (Y_4)	4.28	0.52	มาก
รวม	**4.42**	**0.28**	**มาก**

3. ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน (X_1-X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูในภาพรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน (r = .490-.641) และภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน (X_1-X_4) มีความสัมพันธ์ไม่เกินเกณฑ์ .80 ทุกคู่ (r = .487-.723) สามารถวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณต่อได้ ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4
X_2	.660**			
X_3	.487**	.548**		
X_4	.639**	.723**	.592**	
Y	.490**	.574**	.521**	.641**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในภาพรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ด้าน โดยด้านที่ส่งผลมากที่สุด คือ ด้านมีวิสัยทัศน์ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (b) = .224 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) = .397 รองลงมา คือ ด้านมีความเชี่ยวชาญเฉพาะ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (b) = .100 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) = .186 และลำดับสุดท้าย คือ ด้านมีความชอบธรรม (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (b) = .168 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) = .183 โดยทั้ง 3 ด้านร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความสุขในการทำงานของครูได้ร้อยละ 45.7 ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน (X_1-X_4) ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในภาพรวม (Y)

Variable	b	SEb	β	t	P-value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
constant	2.291	.170		13.465	.000		
X_4	.224	.036	.397	6.271	.000	.423	2.367
X_2	.100	.033	.186	3.051	.002	.455	2.198
X_3	.168	.048	.183	3.505	.001	.620	1.614
R = .676 R^2 = .457 $R_{adjusted}$ = .452 SE_{est} = .208							

5. ผลการวิจัยนำไปสู่การสร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_Y = 0.397(Z_{X4}) + 0.186(Z_{X2}) + 0.183(Z_{X3})$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน เพื่อเป็นทางออกเชิงจริยธรรมท่ามกลางสภาวะความท้าทายและภาระงานที่

เร่งด่วน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวภาพัณณ์ อนัญสถิตพัฒน์ (2560) และ พระมหาณัฐพล ปณฺญาพโล (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า "ด้านความชอบธรรม" มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งแสดงถึงการบริหารงานที่ยึดหลักธรรมาภิบาล ความซื่อสัตย์ และความยุติธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ พระมหาสุทิตย์ อาภากโร และ สายชล ปัญญชิต (2558) ที่กล่าวว่าผู้นำต้องยึดหลักธรรมาภิบาลและความถูกต้องเป็นสำคัญ

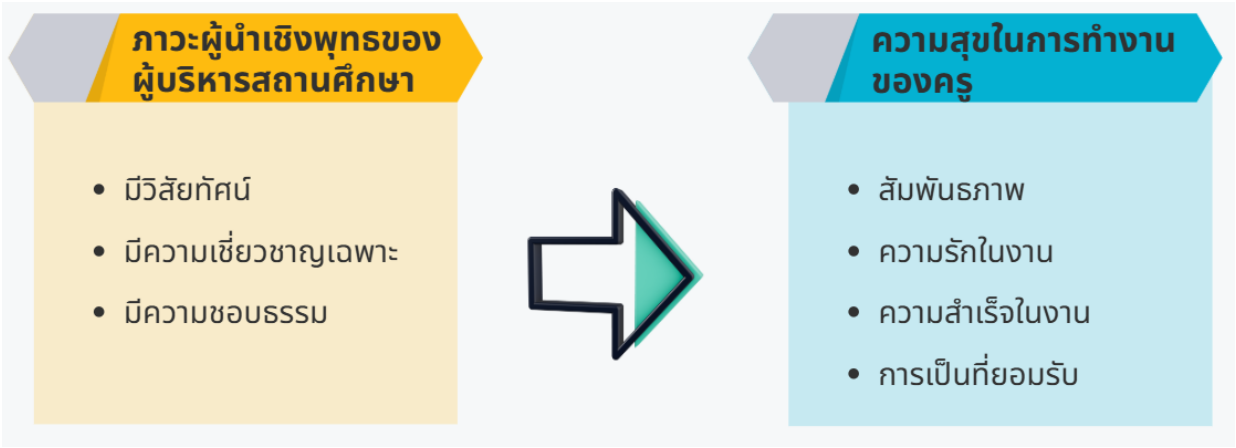
2. ความสุขในการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นผลเชิงบวกที่สอดคล้องกับนโยบาย "เรียนดี มีความสุข" ของกระทรวงศึกษาธิการ และแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล หงษ์คง และ ชัชจริยา ใบลี (2562) รวมถึง พรพรหมพรรณ บุญโคกกล่าม (2566) ที่พบว่าครูมีความสุขในการทำงานระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ "ด้านสัมพันธภาพ" แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำหน้าที่เป็นปัจจัยกันชน (Buffer) ช่วยเยียวยาความเครียดจากภาระงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญตา ดำสว่าง และคณะ (2565) และ เชาวนิตย์ เพชรบุตร (2567) ที่พบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์เป็นปัจจัยสำคัญของความสุขครูไทย

3. ภาวะผู้นำเชิงพุทธที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านมีวิสัยทัศน์ ด้านมีความเชี่ยวชาญเฉพาะ และด้านมีความชอบธรรม ส่งผลต่อความแปรปรวนความสุขในการทำงานของครูได้ร้อยละ 45.7 (R^2= .457) สามารถอภิปรายได้ว่าด้านมีวิสัยทัศน์ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด เนื่องจากผู้นำที่กำหนดทิศทางอนาคตชัดเจนบนพื้นฐานคุณธรรม (จักขุมา) เปรียบเสมือนแสงสว่างนำทางให้ครูเกิดแรงบันดาลใจและความหวัง, ด้านมีความเชี่ยวชาญเฉพาะ ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในการตัดสินใจแก้ปัญหา (วิธูโร) ทำให้ครูรู้สึกมั่นคงและลดความวิตกกังวลในการทำงาน และด้านมีความชอบธรรม ช่วยสร้างบรรยากาศความโปร่งใสและความยุติธรรม ทำให้ครูรู้สึกปลอดภัยและได้รับการยอมรับ

ทั้งนี้ ด้านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี แม้จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุข แต่ไม่เป็นตัวพยากรณ์ในสมการนี้ อาจเนื่องมาจากอิทธิพลของด้านนี้ถูกแฝงอยู่ในด้านอื่น ๆ ที่สำคัญกว่าอยู่แล้วนอกจากนี้ หากพิจารณาตามบริบทของสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันสูง ครูอาจให้คุณค่ากับความสามารถในการนำพาองค์กร (วิสัยทัศน์และความเชี่ยวชาญ) และความยุติธรรม (ความชอบธรรม) มากกว่าเพียงแค่ความสัมพันธ์ที่ดีฉันมิตรเพียงอย่างเดียว กล่าวคือ ในมุมมองของครู ภาวะผู้นำที่สร้างความสุขในการทำงานได้อย่างแท้จริงอาจไม่ใช่เพียงแค่ผู้บริหารที่นิสัยดี แต่ต้องเป็นผู้บริหารที่เก่งและพึ่งพาได้ และมีความเป็นธรรม ซึ่งช่วยลดความรู้สึกไม่มั่นคงและอุปสรรคในการทำงานได้โดยตรงกว่า สอดคล้องกับทฤษฎีสุขภาวะในการทำงานที่มองว่าสัมพันธภาพอาจเป็นเพียงปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) พื้นฐานที่ต้องมี แต่ปัจจัยที่กระตุ้นความสุขและความสำเร็จ (Motivator) คือความก้าวหน้าและความสำเร็จของงานซึ่งเกิดจากวิสัยทัศน์และความเชี่ยวชาญของผู้นำเป็นสำคัญ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า วิสัยทัศน์ (จักขุมา) เป็นปัจจัยชี้นำที่สำคัญที่สุดในการสร้างความสุขตามด้วยความเชี่ยวชาญ (วิธูโร) และความชอบธรรม (ธรรมาภิบาล) ซึ่งเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่ยืนยันบริบทการบริหารแบบพุทธบูรณาการในยุคปัจจุบัน ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรมุ่งยกระดับด้านมนุษยสัมพันธ์โดยเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกและสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการทำงาน

2. สร้างวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจเพื่อส่งเสริมด้านการเป็นที่ยอมรับของครู โดยมอบหมายงานสำคัญและลดการควบคุมแบบจุลภาค

3. พัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธทั้ง *3* ด้านหลัก (วิสัยทัศน์, ความเชี่ยวชาญ, ความชอบธรรม) อย่างสมดุลเพื่อสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อความสุข

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเชิงลึก เช่น อายุ หรือประสบการณ์ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายและสวัสดิการได้ตรงกับบริบทของครูแต่ละกลุ่ม

2. ควรนำระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (*Qualitative Research)* มาใช้ร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุและที่มาของระดับความสุขที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น

3. ควรขยายการศึกษาผลของภาวะผู้นำเชิงพุทธที่มีต่อตัวแปรตามอื่น ๆ ที่สำคัญ เช่น ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพการสอน หรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

4. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังพื้นที่หรือสังกัดอื่น เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดอื่น หรือสังกัดอาชีวศึกษา เพื่อตรวจสอบความสามารถในการอ้างอิงผลการวิจัยให้กว้างขวางขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรรณิการ์ บุญมาก. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568*. สืบค้นจาก https://ops.moe.go.th/policy-and-focus-moe-fiscal-year- 2024/

กุลชัย โพธิ์นันท์. (2559). ภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักพรหมวิหาร 4. *วารสาร Journal of Roi Kaensarn Academi, 1*(2), 1-12.

ขวัญตา ดำสวาง, จุฑาภรณ มาสันเทียะ และ พนิดา พานิชวัฒนะ. (2565). การศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 8*(10), 196-208.

จันทประภา ปะกายะ. (2566). *แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชวภาพัณณ์ อนัญสถิตพัฒน์. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

เชาวนิตย์ เพชรบุตร. (2567). การศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. *วารสารมจร สุรนารีสาร, 2*(3), 10–21.

ณัฐพล หงษ์คง และ ชัชจริยา ใบลี. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี. *วารสารบัณฑิตวิจัย, 11*(1), 1–14.

ทัชชกร แสงทองดี. (2561). คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงพุทธ. *วารสารวิจยวิชาการ, 1*(3), 137–149.

ธิปัตย์ ทั่นเส้ง. (2561). *คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พรพรหมพรรณ บุญโคกล่าม. (2567). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). *พุทธวิธีการบริหาร.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมฐิติญาณ. (2552). *ธรรมฐิติญาณุสรณ์.* ร้อยเอ็ด: ทันใจการพิมพ์.

พระมหาณัฐพล ปณฺญาพโล (สีมีพันธ์). (2565). *ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7.* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน.

พระมหาประยุทธ์ ปยุตฺโต (ยาวิชัย), พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ และ วรกฤต เถื่อนช้าง. (2564). การบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษา. *วารสาร Journal of Roi Kaensarn Academi, 6*(11), 385-398.

พระมหาปริญญา เตชปญฺโญ. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวพุทธของผู้บริหาร. *วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์, 1*(2), 40–51.

พระมหาสุทิตย์ อาภากโร และ สายชล ปัญญชิต. (2558). รูปแบบการเสริมสร้างสุขภาวะและการเรียนรู้ของสังคมตามแนวพระพุทธศาสนา. *Veridian E-Journal, 8*(1), 958-971.

พิมพ์ชนก เถื่อนโทสาร และ พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 7*(5), 870-887.

ภัทรพล สายแวว และ ต้องลักษณ์ บุญธรรม. (2565). แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ใน *รายงานการประชุม วิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4.* หน้า 1474-1481. กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

รุจิกร ตุลาธาร และ นุชนรา รัตนศิระประภา. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี. *วารสารมจร บาฬีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์, 10*(2), 204-221.

ศิลปวิชญ์ น้อยสมมิตร. (2561). การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธศาสนา. *วารสารวิจยวิชาการ, 1*(1), 111–124.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. (2567). *รายงานสรุปผลการบริหารและการจัดการศึกษาปีการศึกษา 2567.* สืบค้นจาก https://spmpt.go.th/annual_report/

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงพุทธ.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). มหาสารคาม: อภิชาตการพิมพ์.

อรรถกฤช ผ่องคณะ. (2560). *แนวทางการแก้ไขปัญหาความเครียดของครูในโรงเรียนเศรษฐเสถียร ในพระราชูปถัมภ์.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

Burton, J. (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practice.* Retrieved from https://www.who.int/publications/i/item/who-healthy-workplace-framework-and-model

Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organization Dynamics, 33*(1), 379-392.

Journal of Intellect Education (IEJ), Volume 4, No.6
(November-December 2025) ISSN: 2822-0218 (Online)

Digital Leadership and Organizational Climate in Higher Vocational Colleges: Mediating Effects of Organizational Support on Teachers' Work Performance in Pingdingshan City under Henan Province

Wang Le[1*], Peerapong Tipanark[2], Pornthep Muangman[3]

[1] *Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Thailand*
[2] *Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Thailand*
[3] *Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Thailand*
* *Corresponding author. E-mail: dr.thiwat@gmail.com*

Abstract

The objectives of this research were: (1) To propose the model of digital leadership and organizational climate effects on teachers' work performance that the organizational support as a mediating role of higher vocational colleges in Pingdingshan city; (2) To investigate the direct and indirect effects of digital leadership and organizational climate on teachers' work performance of higher vocational colleges in Pingdingshan city. The research population comprised 2,239 teachers from three higher vocational colleges in Pingdingshan City, Henan Province. A sample of 392 teachers was selected using a proportional stratified random sampling method. Data were collected using a five-point rating scale questionnaire, and data analysis was conducted using Confirmatory Factor Analysis and Structural Equation Modeling. Research results revealed that:(1) The proposed model demonstrated a fit with the empirical data, as evidenced by fit indices such as Chi-square=223.749, GFI=0.941, AGFI=0.913, CFI=0.949, TLI=0.935, RMR=0.015, and RMSEA=0.066, all meeting the standard criteria at a high level; (2) Digital leadership and organizational climate had direct effects on teachers' work performance. Moreover, organizational support acted as a mediator, transmitting the effects of digital leadership and organizational climate on teachers' work performance in higher vocational colleges in Pingdingshan City.

Keywords: Digital Leadership, Organizational Climate, Organizational Support, Teachers' Work Performance, Mediating Effect

Received: 2025-08-02; Revised: 2025-11-26; Accepted: 2505-11-26 **ISSN: 2822-0218 (Online)**

Introduction

In the contemporary educational landscape, digital transformation is significantly reshaping how educational institutions operate, particularly in higher vocational colleges (Al-Harbi & Al-Sarheed, 2022). Digital leadership, defined as the strategic use of digital tools to enhance educational practices and foster an engaging learning environment, is becoming increasingly crucial (Chung, 2021). Simultaneously, the organizational climate, encompassing the collective perceptions of the work environment, plays a pivotal role in shaping teachers' attitudes, behaviors, and performance (Cortellazzo, Bruni, & Zampieri, 2019).

Higher vocational colleges, which focus on providing students with practical skills and knowledge for specific trades, face unique challenges in integrating digital technologies while maintaining a supportive organizational climate (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986; Zhang & Zheng, 2023). In Pingdingshan City, Henan Province, understanding how digital leadership and organizational climate influence teachers' work performance is particularly pressing (Shen, 2023). This study aims to explore these dynamics and examine the mediating role of organizational support (JianFeng & Worapongpat, 2024).Understanding the interactions between digital leadership, organizational climate, and organizational support is essential for enhancing the overall effectiveness of vocational education (Liu, 2022). This study seeks to address the gap in the literature regarding the combined effects of these factors on teachers' work performance in vocational colleges (Mo, 2021).

Therefore, this research aims to fill the gap in the literature by exploring the complex relationships between digital leadership, organizational climate, and organizational support in higher vocational colleges. By doing so, it provides valuable insights that can inform the development of strategies to enhance teacher performance and overall educational outcomes in vocational education settings. The findings of this research will contribute to the broader understanding of how digital transformation and supportive work environments can drive educational excellence.

Questions

1.How does digital leadership and organizational climate influence teachers' work performance in higher vocational colleges in Pingdingshan city?

2. How do digital leadership and organizational climate collectively impact teachers' work performance through organizational support?

Objectives

1. To propose the model of digital leadership and organizational climate effects on teachers' work performance, with organizational support as a mediating role of higher vocational colleges in Pingdingshan city.

2. To investigate the direct and indirect effects of digital leadership and organizational climate on teachers' work performance in higher vocational colleges in Pingdingshan city.

Hypothesis

H1: Digital Leadership had a direct effect on Organizational Support.
H2: Organizational Climate had a direct effect on Organizational Support.
H3: Digital Leadership had a direct effect on Teachers' Work Performance.
H4: Organizational Climate had a direct effect on Teachers' Work Performance.
H5: Organizational Support had a direct effect on Teachers' Work Performance.

H6: Digital Leadership had an indirect effect on Teachers' Work Performance through Organizational support.

H7: Organizational climate had an indirect effect on Teachers' Work Performance through organizational support.

Literature Reviews

This section reviews relevant literature to clarify the key concepts, theoretical underpinnings, and research gaps that inform this study. It focuses on four core constructs: digital leadership, organizational climate, organizational support, and teachers' work performance. It also synthesizes findings on the interrelationships among these variables to justify the proposed research model.

Core Concepts and Dimensions

Digital leadership refers to the ability of school administrators to strategically guide digital transformation through the integration of digital tools, data-driven decision-making, and an innovation-oriented culture. Rizal, Adam, and Arifin (2021) propose a four-dimensional framework comprising digital thinking change ability, digital resource construction ability, digital ethical empathy, and digital cognitive practice. These dimensions emphasize not only technical competence but also ethical considerations and pedagogical integration. Similarly, Tadesse and Gillies (2017) highlight that digital leadership extends beyond technology use, shaping school vision, culture, and teacher engagement.

Organizational climate is generally defined as employees' shared perceptions of policies, practices, and procedures within their work environment. In vocational college settings, this climate is reflected in leadership patterns, teacher behaviors, management systems, and the alignment of academic environments with industry demands (Makjod, Worapongpat, Kangpheng, & Bhasabutr, 2025). A supportive climate fosters collaboration, innovation, and job satisfaction, ultimately enhancing performance.

Organizational support reflects the extent to which teachers feel valued and assisted by their institution. According to Wenhan (2021), perceived organizational support encompasses job resources, emotional recognition, and concern for employee well-being. Supportive institutions provide teachers not only with materials and professional opportunities but also with psychological safety and professional respect.

Teachers' work performance refers to the professional output and contributions of teachers across multiple domains. In the vocational education context, it primarily includes teaching performance, research productivity, and community service (Worapongpat, 2025a). Given the applied nature of vocational training, particular emphasis is placed on practical teaching effectiveness and collaboration with industry, reflecting the institutions' mission to align education with labor market needs

Interrelationships Among Variables

Existing research suggests a complex interplay among digital leadership, organizational climate, organizational support, and teachers' work performance. As digital transformation accelerates across educational systems, digital leadership has become a critical factor in promoting pedagogical innovation and the effective integration of technology in schools (Worapongpat, 2025b). Research increasingly shows that digital leadership not only directly influences teachers' instructional practices but also indirectly affects their performance by shaping the organizational climate and enhancing organizational support (Worapongpat, 2025c, 2025d). Teachers' work performance, often measured by teaching effectiveness, professional development, and organizational commitment, is widely recognized as a key determinant of educational quality (Worapongpat, 2025e).

Rather than operating in isolation, digital leadership functions within complex organizational systems. It helps create a collaborative climate that boosts teacher engagement,

innovation, and outcomes (Worapongpat, 2025f). In this context, organizational support both emotional and instrumental emerges as a critical mediator. When teachers perceive strong support, such as training, resources, and recognition, they are more willing to innovate and participate in professional learning, ultimately improving performance (Worapongpat, 2025g). Despite these findings, most studies examine these variables in isolation, lacking an integrated perspective. This study addresses this gap by proposing a model that explores the dynamic interactions among digital leadership, organizational climate, and organizational support in shaping teachers' work performance.

Research Gap and Significance

While prior studies have separately examined the impacts of digital leadership, organizational climate, and organizational support on teacher outcomes, research investigating their combined effects especially within the vocational education context in second-tier cities in China remains limited. In particular, the mediating role of organizational support is underexplored in this setting (Worapongpat & Arunyakanon, 2025). This study addresses this gap by constructing and empirically testing a comprehensive structural model connecting digital leadership, organizational climate, and teachers' work performance, with organizational support as a mediator. The findings are expected to contribute not only to academic theory but also to practical strategies for educational reform and performance enhancement in Chinese vocational colleges.

Methodology

Research Design Summary

Component	Detail
Study Population	2,239 teachers from three public higher vocational colleges in Pingdingshan City, Henan Province.
Colleges	1. Pingdingshan Industrial Vocational and Technical College (904 teachers). 2. Henan Quality Engineering Vocational College (799 teachers). 3. Pingdingshan Vocational and Technical College (536 teachers).
Sample Size	392 teachers.
Sampling Method	Stratified Proportional Random Sampling. This method ensured the sample accurately reflected the proportion of teachers in each of the three colleges.
Power Analysis	Sample size was determined using G-Power software based on the following parameters for a $\chi 2$ test: Df=71, α (Error probability) =0.05, effect size w=0.3 (medium), and statistical power =0.8.
Instrument Validation	Index of Item-Objective Congruence (IOC) was used for content validation of the questionnaire.
Data Analysis	Confirmatory Factor Analysis (CFA) and Structural Equation Modeling (SEM) were used for inferential analysis to test the direct and indirect (mediating) effects.

Interpretation of Methodology

1. Robust Sampling: The use of Stratified Proportional Random Sampling is a strength, ensuring that the findings are generalizable to the entire population of teachers across the three specific colleges by maintaining the correct proportional representation.

2. Adequate Power: Determining the sample size with G-Power (setting power at 0.8 and the significance level α=0.05) indicates the researchers were systematic in ensuring the study had sufficient statistical power to detect the hypothesized effects.

3. Appropriate Analysis: The combination of CFA (to confirm the measurement model) and SEM (to test the structural model, including mediating effects) is the standard and appropriate approach for testing the complex conceptual framework presented in the study.

Results

1. To propose the model of digital leadership and organizational climate effects on teachers' work performance, with organizational support as a mediating role of higher vocational colleges in Pingdingshan city.

Confirmatory factor analysis established a four-construct measurement model with 14 dimensions and 42 indicators：

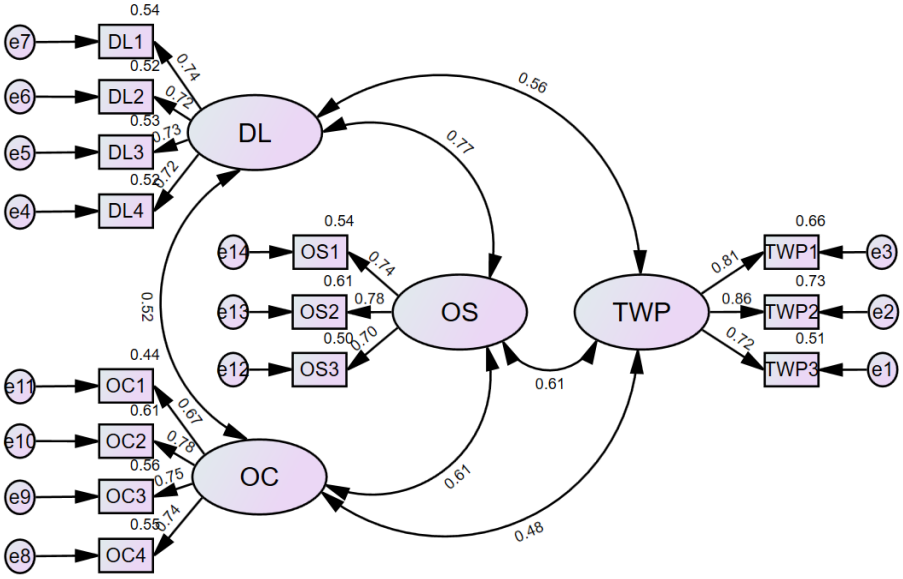
Digital leadership (DL): Digital Thinking Change Ability (DL1), Digital Resource Construction Ability (DL2), Digital Ethical Empathy Ability (DL3), Digital Cognitive Practice Ability. (DL4).

Organizational Climate (OC): Leadership Patterns (OC1), Teachers' Behavior (OC2), Management Systems (OC3), Academic Climate (OC4) .

Organizational Support (OS): Job Support (OS1), Value Recognition (OS2), Concern for Benefits (OS3).

Teachers' Work Performance (TWP): Teaching Performance (TWP1), Research Performance (TWP2), and Community Service Performance (TWP3).

The fit index results from the confirmatory factor analysis model diagram indicate that the X^2/df test value of 3.108 is acceptable, between 3 and 5. The GFI index result stands at 0.941, while the AGFI index reaches 0.913. The CFI index shows 0.949,
The TLI index shows 0.935, RMR index 0.015, and RMSEA index 0.066—all of which are below the 0.08 standard level. All test results in the table fully demonstrate that the confirmatory factor analysis model established in this study meets the standards, passes the fit test, and exhibits excellent goodness-of-fit. Details are shown in Figure 2 and Table 1.



Chi-square =223.749, df =71, p =.000, GFI =.941, AGFI =.913, CFI =.949, TLI =.935
RMR =.015, RMSEA =.066

Figure 1 The CFA Model in Standardized estimates

Table 1 CFA Model fitting index

Measure Value	Threshold	Estimate	Interpretation
$\chi 2$	p > 0.05	-	-
$\chi 2$/df	1-3 Excellent,3-5 Acceptable	3.108	Acceptable
GFI	0.90<GFI≤ 1.00	0.941	Excellent
AGFI	0.90≤AGFI≤ 1.00	0.913	Excellent
CFI	0.95≤CFI≤1.00	0.949	Excellent
TLI	0,90≤TLI≤1.00	0.935	Excellent
RMR	0.00≤RMR≤0.08	0.015	Excellent
RMSEA	0.00≤RMSEA≤0.08	0.066	Excellent

Table 2 The important statistics of CFA model

Factor	Variable	Factor loading		SE	Z-test	p	R^2
		Unstandardized	Standardized				
Teachers' work performance	TWP1	.863	.833	.047	18.511	.00**	.657
	TWP2	1.000	.864	-	-	.00**	.734
	TWP3	.835	.693	.051	16.395	.00**	.512
	CR= 0.841, AVE= 0.640						
Digital leadership	DL1	1.000	.736	-	-	.00**	.541
	DL2	.928	.725	.063	14.626	.00**	.525
	DL3	.922	.728	.063	14.686	.00**	.530
	DL4	.909	.724	.062	14.610	.00**	.524
	CR=0.819, AVE=0.530						
Organizational climate	OC1	.796	.665	.057	13.941	.00**	.443
	OC2	1.000	.779	-	-	.00**	.607
	OC3	.926	.749	.059	15.668	.00**	.561
	OC4	.894	.744	.057	15.569	.00**	.553
	CR=0.825, AVE=0.541						
Organizational support	OS1	.891	.737	.058	15.395	.00**	.543
	OS2	1.000	.783	-	-	.00**	.614
	OS3	.823	.705	.056	14.753	.00**	.497
	CR= 0.786, AVE= 0.551						

Note: ** represents P < 0.01

From Table 2 indicates that the factor loadings of all observed variables range between 0.665 and 0.864 (standardized estimates), and all are statistically significant at p<0.001.These results confirm that the convergent validity of the measurement model is acceptable.

In terms of Composite Reliability (CR), all constructs exceed the recommended threshold of 0.70, with values ranging from 0.786 to 0.841. This indicates that each construct has a high level of internal consistency.

The Average Variance Extracted (AVE) values for all constructs are greater than 0.50, indicating that the majority of variance is captured by the latent variables rather than measurement error. These CR and AVE results support the conclusion that the model has good construct validity. Furthermore, the AVE values exceed 0.50 and the square root of each AVE is higher than the inter-construct correlations, which also indicates adequate discriminant validity.

Table 3 The correlation matrix of 14 observed variables in the measurement model
** Correlation is significant at the p-value < 0.01 level (2-tailed).

	DL1	DL2	DL3	DL4	OC1	OC2	OC3	OC4	OS1	OS2	OS3	TWP1	TWP2	TWP3
DL1	1													
DL2	.526**	1												
DL3	.540**	.501**	1											
DL4	.529**	.552**	.532**	1										
OC1	.268**	.313**	.289**	.176**	1									
OC2	.236**	.275**	.257**	.221**	.548**	1								
OC3	.349**	.375**	.320**	.295**	.462**	.573**	1							
OC4	.281**	.298**	.328**	.250**	.496**	.596**	.550**	1						
OC1	.455**	.436**	.456**	.396**	.385**	.285**	.314**	.266**	1					
OC2	.435**	.390**	.405**	.420**	.294**	.422**	.396**	.320*	.577***	1				
OC3	.417**	.374**	.414**	.391**	.243**	.277**	.457**	.304**	.518**	.554**	1			
TWP1	.321**	.372**	.384**	.343**	.243**	.283**	.318**	.268**	.338**	.417**	.321**	1		
TWP2	.335**	.380**	.351**	.293**	.234**	.240**	.446**	.278**	.366**	.464**	.359**	.692**	1	
TWP3	.279**	.316**	.322**	.229**	.250**	.220**	.328**	.341**	.290**	.339**	.249**	.580**	.615**	1

Note: ** represents P < 0.01

Table 3 presents the correlation matrix of the observed variables. It shows that, overall independent observed variables were statistically significantly positively correlated at the 0.01 level (p-value < 0.01). The correlation coefficient ranged from 0.176 to 0.692. This indicates that the correlation coefficients are statistically significant, fully demonstrating that there are significant correlations between each pair of the 14 latent variables in this study.

2. To investigate the direct and indirect effects of digital leadership and organizational climate on teachers' work performance in higher vocational colleges in Pingdingshan city.

This study aimed to investigate the direct and indirect relationships between digital leadership, organizational climate, and teachers' work performance, with organizational support acting as a mediating factor. To analyze these relationships, the Structural Equation Modeling (SEM) method was employed in AMOS.

The research results for this part are presented in Figures 3 and Table 2 below.

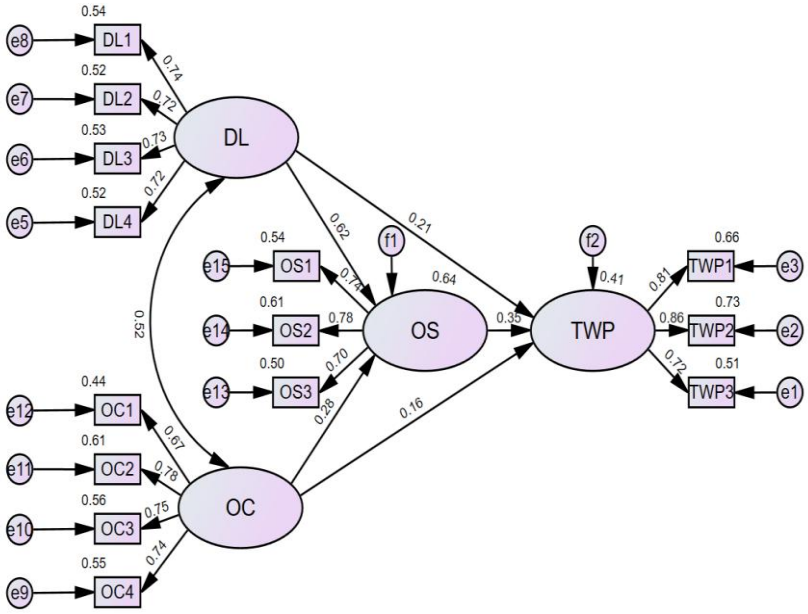


Figure 2 The SEM model in Standardized estimates

Table 4 Final Model Modification Indices Reflecting the Consistency of Variables with the Empirical Data

Measure Value	Threshold	Estimate	Interpretation
$\chi 2$	$p > 0.05$	-	-
$\chi 2/df$	1-3 Excellent,3-5 Acceptable	3.108	Acceptable
GFI	0.90<GFI≤ 1.00	0.941	Excellent
AGFI	0.90≤AGFI≤ 1.00	0.913	Excellent
CFI	0.95≤CFI≤1.00	0.949	Excellent
TLI	0,90≤TLI≤1.00	0.935	Excellent
RMR	0.00≤RMR≤0.08	0.015	Excellent
RMSEA	0.00≤RMSEA≤0.08	0.066	Excellent

As shown in Table 4, the structural equation model (SEM) examining the relationships among digital leadership, organizational climate, and teachers' work performance—with organizational support as a mediating variable—in higher vocational colleges in Pingdingshan City demonstrated a good fit with the empirical data. The model showed strong statistical significance at the 0.001 level. The fit indices were as follows: $\chi^2(72) = 223.749$, $p < 0.001$; Goodness of Fit Index (GFI) = 0.941; Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.913; Tucker–Lewis Index (TLI) = 0.935; Comparative Fit Index (CFI) = 0.949; Root Mean Square Residual (RMR) = 0.015; and Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.066. All indices met the recommended thresholds, indicating that the model fits the collected questionnaire data well.

The results of hypothesis testing are presented to examine both the direct and indirect effects of Digital Leadership (DL) and Organizational Climate (OC) on Teachers' Work Performance (TWP), with Organizational Support (OS) acting as a mediating variable in higher vocational colleges in Pingdingshan City. These findings are illustrated in Figure 4 and summarized in Table 5.

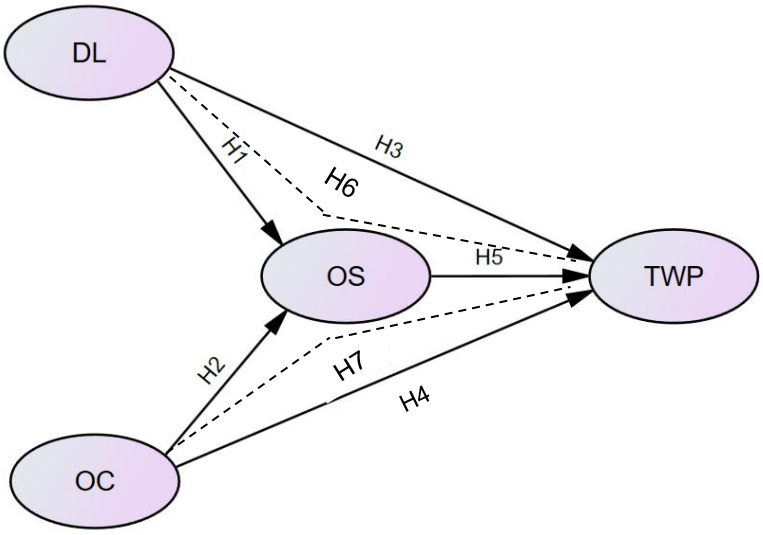


Figure 3 A path diagram of hypotheses testing

Table 5 Hypothesis testing of Structural Equation Model

Hypotheses	Path of delivery	Unstandardized Estimate	Standardized Estimate	Z-test	p
Direct effect					
H1	DL=> OS	0.742	0.619	9.815	.00**
H2	OC=> OS	0.219	0.281	5.114	.00**
H3	DL=>TWP	0.268	0.215	2.422	.00**
H4	OC=>TWP	0.132	0.163	2.601	.00**
H5	OS=>TWP	0.359	0.345	3.456	.00**
Indirect effect					
H6	DL=> OS => TWP	0.230	0.214	3.330	.00**
H7	OC=> OS => TWP	0.030	0.097	2.890	.00**

Significance of Estimates: **p<0.01

Table 5 indicates that:

1.H1: Digital Leadership had a significant positive effect on Organizational support(λ=0.619,Z=9.815,p<0.001). Therefore, H1 is accepted.

2.H2: Organizational Climate also had a significant positive effect on Organizational Support(λ=0.281.Z=5.114. p<0.001). Hence,H2 is accepted.

3.H3: Digital Leadership had a significant direct effect on Teachers' Work performance (λ=0.215, Z=2.422,p<0.05). Thus, H3 is supported.

4.H4: Organizational Climate had a significant direct effect on Teachers' Work performance(λ=0.163, Z=2.601,p<0.01). Hence, H4 is supported.

5.H5: Organizational Support had a strong direct effect on Teachers' Work performance (λ=0.345, Z=3.456,p<0.001).Therefore, H5 is accepted.

From these results, Digital Leadership, Organizational Climate, and Organizational Support have significant direct effects on Teachers' Work Performance.

In addition to the direct effects, the analysis also revealed significant indirect effects, as follows:

1.H6: Digital Leadership had a significant indirect effect on Teachers' Work performance through Organizational Support(a=0.214, Z=3.330,p<0.001). Therefore, H6 is accepted.

2.H7: Organizational Climate also had a significant indirect effect on Teachers' Work Performance via Organizational Support (λ=0.097.z=2.890, p<0.05). Thus, H7 is supported.

Digital Leadership and Organizational Climate exert significant indirect effects on Teachers' Work Performance, mediated by Organizational Support.

Therefore, in these results, all seven hypotheses (H1-H7) were statistically supported. Both direct and indirect paths are validated, highlighting the critical mediating role of Organizational Support between leadership/climate and teacher outcomes.

Discussion

Discussion of Objective 1: The proposed model fit the empirical data very well. The SEM results demonstrated excellent model fit indices (e.g., GFI = 0.941, AGFI = 0.913, CFI = 0.949, RMSEA = 0.066), indicating that the conceptual relationships among digital leadership, organizational climate, organizational support, and teachers' work performance are statistically sound. This confirms the appropriateness of the theoretical framework developed for this study.Reasons for the results: The structural coherence can be attributed to the growing emphasis on digital transformation in China's vocational education. Administrators in Pingdingshan vocational colleges are expected to lead not only through traditional means but also by integrating digital technologies into administrative practices, which, in turn, shape the organizational climate and support structures (Worapongpat, Arunyakanon, & Rianwilairat, 2025). The interconnectedness between leadership and the working environment promotes teacher efficiency, innovation, and responsiveness to educational reform. From the researcher's perspective, the model's success lies in its relevance to the actual administrative demands of vocational colleges undergoing digital reform (Worapongpat & Boonmee, 2025). A holistic model, as proposed here, is essential for guiding policy and administrative development.

Discussion of Objective 2: The findings of this study confirmed that both digital leadership and organizational climate have significant direct and indirect effects on teachers' work performance in higher vocational colleges in Pingdingshan City. Specifically, the SEM results showed that digital leadership directly influences teacher performance ($\beta = 0.215$, $p < 0.05$), as does organizational climate ($\beta = 0.163$, $p < 0.01$). These results support the hypothesis that leadership and environmental factors are key determinants of teacher effectiveness.The direct effects may be explained by the practical value of digital leadership in fostering innovation, improving efficiency, and enabling real-time communication within schools. Administrators with strong digital skills and data-informed decision-making approaches equip teachers with the tools and clarity needed to perform their duties effectively. Similarly, a positive organizational climate—characterized by mutual respect, transparent communication, fairness, and professional recognition—boosts teacher motivation and performance beyond minimum expectations (Worapongpat, Deepimay, & Kangpheng, 2025).In addition to the direct effects, the study found that organizational support plays a crucial mediating role in these relationships. Digital leadership had a significant indirect effect on teacher performance through organizational support ($\beta = 0.214$, $p < 0.001$), as did organizational climate ($\beta = 0.097$, $p < 0.05$). These findings highlight that effective leadership and a positive climate achieve greater impact when supported by strong internal support systems (Worapongpat & Kangpheng, 2025; Yasuttamathada & Worapongpat, 2025). Teachers who perceive their institutions as caring, responsive, and invested in their success are more likely to translate

leadership direction and organizational culture into high-level performance (Worapongpat, Heebnga, Hadtapranit, Rueangsri, & Sirijon, 2023).

New knowledge

1. Conduct continuous digital training for administrators and teachers organize programs like digital boot camps for new teachers and digital refresh workshops for senior faculty . These should include training on Learning Management Systems (LMS) such as Moodle, Google Classroom, and Edmodo.

2. Promote blended and technology-enhanced Enhanced Learning. Schools should encourage blended learning models in which lecture videos are shared in advance and m-class time is used for discussion and hands-on practice. Establish dedicated EdTech Support Teams in each department to provide real-time assistance to teachers.

3. Create incentive mechanisms and career development pathways, allocate budgets to support teachers who participate in digital innovation competitions, attend external workshops, or publish tech-integrated teaching practices. Launch an internal platform for teachers to share best practices and be recognized by peers.

4. Develop a digital teaching performance dashboard. Each institution should establish a digital dashboard that tracks the frequency, variety, and impact of the digital tools used by teachers. These analytics should inform personalized support and performance feedback.

5. Enhance student-centered digital engagement strategies. Teachers should be encouraged to adopt tools for real-time student feedback, digital portfolios, and self-assessment platforms. Institutions can provide training on how to use analytics to monitor student progress and personalize instruction, in the following figure

Recommendations

Recommendation for Policy Formulation

1. Develop a strategic digital leadership training framework for administrators. Higher vocational colleges should implement structured programs that emphasize data-driven decision-making, ethical integration of digital technologies, and management of digital transformation. For example, short-term certification programs such as “Digital Leadership for Vocational Education 5.0” can be launched in collaboration with IT institutes or universities.

2. Implement innovative administrative and teaching management systems. Institutions should adopt e-Administration systems that include digital scheduling, online registration, internal communication, and performance tracking. Cloud-based shared platforms across colleges in the same city can help reduce costs and improve efficiency.

3. Establish a digital teaching resource sharing platform and mentoring system. Colleges should create a central repository of teaching materials (lesson plans, demo videos, digital tools) accessible to all faculty. A structured Digital Mentor Program should be introduced to support experienced teachers in helping others use technology confidently.

4. Incorporate digital competency into teacher performance appraisal. The annual teacher evaluation should include criteria such as digital innovation in teaching, the integration of technology into lesson planning, and student engagement through digital means. Recognition programs such as " Best Digital Teaching Awards " should be implemented annually.

5. Strengthen school-industry collaboration for teacher professional development. Establish dedicated Industry Partnership Offices at each institution to coordinate internships and factory visits for teachers. Programs like "Teacher-in-Industry Week " should be held annually to expose teachers to real-world applications and enhance their practical teaching skills.

Recommendation for Further Research

1. Explore digital leadership across diverse institutional contexts, conduct comparative studies between urban and rural vocational colleges, or across different provinces to analyze contextual differences in the implementation of digital leadership.

2. Investigate the components and impact of organizational support. Disaggregate organizational support into dimensions such as technical, emotional, and professional support. Examine how each affects teacher motivation and performance.

3. Conduct cross-national comparative studies of successful international models of digital transformation in education from countries like. Finland, Singapore, or South Korea. Adapt their strategies to inform policy and practice in Chinese vocational colleges.

4. Introduce psychological and contextual variables in future models. Future research may include variables such as job satisfaction, technostress, and digital self–efficacy. Employ multi-level modeling to analyze impacts at both individual and institutional levels.

5. Apply longitudinal or mixed-method approaches to study digital leadership effects. Future research should employ longitudinal designs or integrate qualitative methods (e.g., interviews, classroom observations) to capture changes in teacher performance over time and contextual nuances.

References

Al-Harbi, S., & Al-Sarheed, A. (2022). Digital leadership and its impact on school effectiveness: A mediating role of teacher innovation. *Education and Information Technologies, 27,* 957–974.

Chung, E. (2021). Teachers perceived organizational support and its influence on work engagement and teaching innovation: Evidence from higher education. *International Journal of Educational Management, 35(6),* 1187–1202.

Cortellazzo, L., Bruni, E., & Zampieri, R. (2019). The role of digital leadership in organizational change: A review. *Frontiers in Psychology, 10,* 1938.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71(3),* 500–507.

Shen, Z. H. (2023). Research on the influencing factors of teachers' job performance in higher education: An empirical analysis based on SEM. *Higher Science Education, 3*, 1–12.

JianFeng, L., & Worapongpat, N. (2024). Rural head teachers' leadership in local education curriculum under the perspective of educational modernization in Xi'an Province. *Journal of Interdisciplinary Social Development), 2(3),* 1–25. Retrieved from https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/article/view/1140

Liu, Z. C. (2022). Construction of performance evaluation indicators for teachers in higher vocational colleges. *China Vocational Education, 13,* 45–48.

Mo, Y. N. (2021). Research on teachers' work performance in vocational colleges. *Modern Education Management, 7*, 72–75.

Rizal, H., Adam, M., & Arifin, Z. (2021). The effect of digital leadership and organizational culture on teachers' performance through organizational commitment as a mediation variable. *International Journal of Education and Research, 9(7),* 121–134.

Tadesse, T., & Gillies, R. M. (2017). Nurturing supportive learning environments in higher education through effective instructional strategies. *Educational Research Review, 22,* 57–71.

Makjod, S., Worapongpat, N., Kangpheng, S., & Bhasabutr, P. (2025). Academic administration of the opportunity expansion school under the Prachinburi Primary Educational Service Area Office 1. *Journal of Education and Learning Reviews, 2(5),* 85–94. Retrieved from https://so19.tci-thaijo.org/index.php/JELS/article/view/963

Wenhan, Q. Z. (2021). Digital leadership is urgently needed in the era of digital economy. *China Leadership Science, 1,* 106–111.

Worapongpat, N. (2025a). Academic administration of educational institution administrators Mueang Ranong District under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office, Phang Nga, Phuket, Ranong. *KKU International Journal of Humanities and Social Sciences, 15(1),* 24–45. Retrieved from https://so04.tci-thaijo.org/index.php/KKUIJ/article/view/270388

Worapongpat, N. (2025b). Building collaboration between educational institutions and communities impacting school management: A case study of Guangzhou Vocational College of Technology, Guangzhou Open University, *China. Journal of Education and Learning Reviews, 2(4),* 1–12. https://doi.org/10.60027/jelr.2025.1759

Worapongpat, N. (2025c). Building collaboration between schools and communities: A case study of multiple schools in Luoyang District. *Journal of Education and Learning Reviews, 2(3),* 95–104. https://doi.org/10.60027/jelr.2025.1097

Worapongpat, N. (2025d). Creative strategic conflict management in Thai Rajabhat universities: A model for enhanced institutional harmony. *Asian Education and Learning Review, 4(1),* Article 2. https://doi.org/10.14456/aelr.2026.2

Worapongpat, N. (2025e). Integrating interdisciplinary workshop design to advance life skills and leadership among graduate students at private universities in Thailand. *Liberal Arts and Social Studies International Journal (LAASSIJ), 1(2),* 55–71. Retrieved from https://so18.tci-thaijo.org/index.php/laassij/article/view/1133

Worapongpat, N. (2025f). Mindfulness in the use of artificial intelligence for learning among graduate students in private universities in Bangkok, Thailand. *Asian Education and Learning Review, 3(2),* Article 1, 1–11. https://doi.org/10.14456/aelr.2025.6

Worapongpat, N. (2025g). Patterns of participation in the development of life skills, environment, society, and good governance among educational personnel in public universities through a meditation program in Buddhist Sacred Lands. *Journal of MCU Languages and Cultures, 5(1),* 1–22. Retrieved from https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMLC/article/view/4734

Worapongpat, N., & Arunyakanon, P. (2025). Transformational leadership and change management competency in response to sudden disruptions among administrators of Jiangling Town Central High School, DaZhou City. *Journal of Education and Learning Reviews, 2(2),* 47–58. https://doi.org/10.60027/jelr.2025.913

Worapongpat, N., Arunyakanon, P., & Rianwilairat, W. (2025). Modern human resource management that affects academic work efficiency at Rajabhat University in Bangkok. *Journal of Education and Learning Reviews, 2(3),* 57–72. https://doi.org/10.60027/jelr.2025.949

Worapongpat, N., & Boonmee, K. (2025). The impact of women's leadership on teachers' feelings of trust in administration in higher education institutions: Universities in Liaoning Province. *KKU International Journal of Humanities and Social Sciences, 15(1),* 162–197. Retrieved from https://so04.tci-thaijo.org/index.php/KKUIJ/article/view/274357

Worapongpat, N., Deepimay, C., & Kangpheng, S. (2025). Guidelines for development of information technology in primary school administration: A case study of Ariyamongkol Network Groups under Rayong Primary Education Service Area Office, 2. *Journal of Education and Learning Reviews, 2(2),* 1–10. https://doi.org/10.60027/jelr.2025.961

Worapongpat, N., Heebnga, N., Hadtapranit, P., Rueangsri, P., & Sirijon, S. (2023). A development of lesson plan by teaching the cooperative learning group STAD technique title: Writing program by Python language in computing science subject of secondary 2 education students Wat-Aiyikaram School. *Journal of MBU Humanities, 15(2),* 1–13. Retrieved from https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JoMbuHu/article/view/261743

Worapongpat, N., & Kangpheng, S. (2025). Transformational leadership skills for executives in the digital age, China Polytechnic College. *Journal of Education and Learning Reviews, 2(5),* 27–44. https://doi.org/10.60027/jelr.2025.931

Yasuttamathada, N., & Worapongpat, N. (2025). Leadership of organization administrators in an open university in China: A case study. *Journal of Education and Learning Reviews, 2(1),* 83–92. https://doi.org/10.60027/jelr.2025.930

Zhang, Z. X., & Zheng, X. M. (2023). Digital leadership: Structural dimensions and scale development. *Economic Management, 11,* 152–168.

Journal of Intellect Education (IEJ), Volume 4, No.6
(November-December 2025) ISSN: 2822-0218 (Online)

Coaching Leadership on Scientific Research Team Innovation Performance in Private Undergraduate Universities in Shaanxi Province

Wang Jiao[1*], Somsak Chanphong[2], Sutida Howattanakul[3]

1 Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Thailand
2 Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Thailand
3 Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Thailand
* *Corresponding author. E-mail:* dr.thiwat@gmail.com

Abstract

The research objectives of this dissertation were: 1) To explore the components and indicators of coaching leadership and scientific research team innovation performance. 2) To study the direct and indirect relationship between coaching leadership and scientific research team innovation performance. 3) To develop practical management guidelines to improve scientific research team innovation performance in private undergraduate universities in Shaanxi Province. This research combined quantitative and qualitative research methods. The sample comprised 283 leaders and members of research teams from 21 private undergraduate universities in Shaanxi. Stratified sampling was used to collect data through IOC tools, five-point scale questionnaires, and focus group interviews. The questionnaire recovery rate was 100% valid. Data analysis was carried out via CFA and SEM to explore the mechanism of CLS on the SRTIP.. Stratified sampling was used to collect data through IOC tools, five-point scale questionnaires, and focus group interviews. The questionnaire recovery rate was 100% valid. Data analysis was conducted using CFA and SEM to explore the mechanism by which CLS affects the SRTIP. The research findings revealed that: 1) The leadership style and scientific research team innovation performance model included four first-level components: coaching leadership, member creativity, dynamic competence, and scientific research team innovation performance, covering 12 second-level components and 51 measurement indicators; 2) CLS directly and positively impacted SRTIP, and also indirectly affected it through MC and DC; 3) Focus-group analysis revealed the management awareness of private universities in Shaanxi under institutional constraints and resource differences. The research confirmed the mechanism of CLS and mediating variables and put forward management guidelines based on this.

Keywords: Coaching Leadership, Scientific Research Team Innovation Performance, Private Undergraduate Universities, Shaanxi Province

Received: 2025-08-02; Revised: 2025-11-26; Accepted: 2505-11-26 **ISSN: 2822-0218 (Online)**

Introduction

Scientific and technological innovation is fundamental to China's high-quality development, with universities serving as crucial hubs for knowledge and talent. National initiatives like the "Yangtze River Scholars and Innovation Team Development Plan" and the "2011 Plan," alongside provincial programs such as Shaanxi's "Science and Technology Innovation Team" and "Qin Chuangyuan Innovation-Driven Platform," actively drive the development of high-performing university research teams (Meng,S.Y., 2022) .

However, significant challenges impede optimal innovation performance, particularly within private undergraduate universities. While benefiting from flexibility and industry links, these institutions often face resource constraints (funding and infrastructure), difficulties retaining talent, and an evolving faculty demographic increasingly dominated by post-90s and millennial scholars. This cohort may exhibit distinct needs and lower resilience under conventional management, demanding innovative leadership approaches. (Wang Muhua & Liu Enkang, 2021)

Research strongly supports coaching leadership as a potent driver of performance and innovation. (Theeboom, 2014) Demonstrated benefits include enhanced employee attitudes, role clarity, behavioral change, and significant returns on investment through improved productivity and retention (Richard, 2023). Its emphasis on empowerment, individualized development, and psychological support makes it particularly suited to unlocking the creative potential vital for research breakthroughs (Wang,H.Y.,& Cui,Z.S.,2018).

Despite this, empirical investigation into the specific impact of coaching leadership on scientific research teams within Chinese private universities remains notably scarce. This gap is critical, given these institutions' role in the national innovation ecosystem and their unique operational challenges.

Therefore, this study examines the influence of coaching leadership on the innovation performance of scientific research teams within private undergraduate universities in Shaanxi Province. By addressing this research gap, it aims to provide actionable insights to optimize leadership strategies, enhance team innovation capacity, and support national scientific and technological self-reliance.

Questions

1. What are the components and indicators of coaching leadership and scientific research team innovation performance?
2. What is the direct and indirect relationship between coaching leadership and scientific research team innovation performance?
3. What are the guidelines for improving scientific research team innovation performance in private undergraduate universities in Shaanxi Province ?

Objectives

1. To explore the components and indicators of coaching leadership and scientific research team innovation performance.
2. To study the direct and indirect relationship between coaching leadership and scientific research team innovation performance.
3. To develop practical management guidelines to improve scientific research team innovation performance in private undergraduate universities in Shaanxi Province.

Hypothesis

H1: Coaching leadership (CLS) directly affects the scientific research team innovation performance (SRTIP)

H2: Member creativity (MC) directly affects the scientific research team innovation performance (SRTIP)

H3: Dynamic competence (DC) directly affects the scientific research team innovation performance (SRTIP)

H4: Coaching leadership (CLS) affects the scientific research team innovation performance (SRTIP) through members' creativity (MC)

H5: Coaching leadership (CLS) affects the scientific research team innovation performance (SRTIP) through dynamic competence (DC)

Literature Reviews

Under the innovation-driven development strategy, university research teams serve as pivotal units in the national innovation system. Private undergraduate institutions in Shaanxi Province, while benefiting from flexibility and rapid responsiveness, grapple with challenges such as resource constraints, faculty issues, and instability. Coaching leadership, with its emphasis on employee development and empowerment, has emerged as a vital pathway for enhancing innovation performance. Originating in the application of coaching techniques in corporate management during the 1970s, the researcher defines coaching as a leadership style that balances personal development and performance optimization by enhancing self-awareness and relational skills (Davis, 2024). Its essence encompasses three dimensions: guided inspiration, potential development, and performance synergy. This study employs the three-dimensional and ten-item scale to measure coaching leadership (Wang,H.Y.,& Cui,Z.S.,2018).

Team innovation performance is assessed from both process and outcome perspectives. Focusing on humanities and social sciences research teams in universities, this study uses Chen Shaoliang's (2017) scale, which assesses innovation performance across three dimensions: degree of innovation, plan compliance, and academic value. Member creativity, as the micro-foundation of team innovation, is measured using a three-dimensional scale encompassing intrinsic work motivation, creative thinking, and professional skills. Dynamic capability, defined as a team's capacity to sense, integrate, and reconfigure resources to sustain competitive advantage, comprises three dimensions: sensing, seizing, and reconfiguring.

Coaching leadership significantly enhances innovation performance. In terms of direct impact, leaders improve employees' psychological models and unleash potential by providing resources, fostering psychological safety, and boosting psychological capital, thereby elevating innovation performance. Indirectly, along the member creativity pathway, coaching leadership satisfies psychological needs, reinforces role identity, and promotes knowledge sharing to stimulate creativity. Along the dynamic capability pathway, leaders enhance team adaptability by facilitating ambidextrous learning. Research teams in Shaanxi's private universities exhibit a pattern of "outstanding benchmarks amid overall weakness." While institutions like Xijing University have achieved notable results, most face systemic challenges, including faculty quota limitations, funding shortages, inadequate facilities, and insufficient cultural cohesion, rendering traditional innovation management models ineffective. In this context, coaching leadership highlights its value through low resource dependency and high human-centric

attributes. By stimulating faculty research motivation through non-financial investments and enhancing team resilience, it holds significant practical relevance for private institutions.

This research offers multifaceted significance extending across multiple dimensions. For private universities, the insights can enhance teaching quality by fostering critical thinking and innovation in students, while simultaneously strengthening research capacity, elevating academic reputation, and attracting talent and funding. Research team members stand to gain substantial personal and professional growth through enhanced skill development, valuable project experience, and the increased job satisfaction and cohesion cultivated by coaching leadership. Students directly benefit by acquiring practical research skills, innovative thinking, and problem-solving abilities crucial for future careers. Societally, improved innovation performance drives technological advances that address critical issues (e.g., environmental and health issues) and the commercialization of research outcomes can spur economic growth and job creation. Academically, the study contributes novel theoretical and empirical insights into coaching leadership, offers fresh research perspectives and methodologies, and stimulates interdisciplinary collaboration and knowledge integration.

These potential benefits are grounded in the robust theoretical foundation established by this research. By synthesizing cutting-edge domestic and international literature, it dissects the theoretical evolution, measurement dimensions, and underlying mechanisms of core concepts—coaching leadership, team innovation performance, member creativity, and dynamic capability. Firmly rooted in the realities of Shaanxi's private undergraduate institutions, the review delves into the intrinsic logic of how coaching leadership influences research team innovation performance. It elucidates both direct pathways (resource empowerment and psychological drivers) and the dual mediating pathways (creativity stimulation and dynamic capability cultivation), thereby providing the conceptual clarity and framework essential for realizing the outlined multidimensional impacts through subsequent empirical investigation and application.

Methodology

This mixed-methods study employed a sequential design to examine coaching leadership within scientific research teams across 21 private undergraduate universities in Shaanxi Province, China. The target population comprised 1,890 research team members (leaders and researchers). For quantitative phases addressing Research Objectives 1 (component identification) and 2 (relationship testing), a stratified sample of 283 participants (29 leaders, 254 members) was drawn, with literature-derived indicators validated by five expert professors. Research Objective 3 (guideline development) utilized purposefully sampled key informants (N=9 PhD-credentialed experts: 3 administrators, 3 leaders, 3 researchers; ≥10 years' experience). Core variables-Coaching Leadership Style (CLS), Member Creativity (MC), Dynamic Competence (DC), and Scientific Research Team Innovative Performance (SRTIP) - were operationalized through: 1) Index of Item-Objective Congruence (IOC) for content validation; 2) Structured questionnaires administered to the quantitative sample; and 3) Focus Group Interviews (FGIs) with key informants. Quantitative data underwent descriptive statistical analysis (percentages, means, standard deviations, skewness, kurtosis) and inferential analysis using Confirmatory Factor Analysis (CFA) and Structural Equation Modeling (SEM) to test direct/indirect pathways. Qualitative data from FGIs were thematically analyzed to derive contextualized management guidelines. This integrated approach ensured

methodological rigor through expert validation, sampling representativeness, and triangulation of analytical techniques tailored to Shaanxi's private higher education context.

Result

1. The research findings on the components and indicators of coaching leadership and scientific research team innovation performance

Survey data from 283 scientific research team members revealed a predominantly female cohort (59.4%), with the highest representation among associate professors (36.4%) and teams established for 8-10 years (41.3%). All observed variables demonstrated acceptable univariate normality (absolute skewness < 3, kurtosis < 10), with means ranging from 3.48 to 4.05 and standard deviations from 0.65 to 1.07, satisfying parametric analysis requirements. Significant inter-item correlations ($r = .098$- $.547$, $p < .01$) confirmed the suitability of the indicators for structural modeling.

Confirmatory factor analysis established a four-construct measurement model with 12 dimensions and 51 indicators：

Coaching Leadership (CLS): Instructing behavior (ISB), Guiding behavior (GDB), Inspiring behavior (IPB)

Member Creativity (MC): Intrinsic work motivation (IWM), Professional skills (PFS), Creative thinking (CTT)

Dynamic Competence (DC): Sensing capabilities (SSC), Seizing capabilities (SZC), Reconfiguration capabilities (RFC)

Team Innovation Performance (SRTIP): Academic value (ADV), Program compliance (PGC), Degree of innovation (DGI)

The measurement model demonstrated excellent fit: $\chi^2/df = 1.326$, RMSEA = 0.034 (90% CI: 0.028-0.040), CFI = 0.953, TLI = 0.950. Psychometric properties exceeded thresholds (Table 1), with composite reliability (0.76-0.80) and average variance extracted (0.52-0.57) confirming internal consistency. All factor loadings exceeded 0.60, supporting item reliability.

Discriminant validity was established through √AVE exceeding inter-construct correlations (Table 1). Significant positive relationships emerged among latent variables, with particularly strong CLS→SRTIP ($r = .625$, $p < .001$) and CLS→DC ($r = .600$, $p < .001$) pathways.

In the Scientific Research Team Innovation Performance scale, the items in the three dimensions of Academic Value, Plan Compliance, and Innovation Degree were 4, 4, and 3, respectively, totaling 3 latent variables and 11 observed variables. The confirmatory factor analysis model and the results for the Scientific Research Team Innovation Performance scale are shown in Figure 1 and Table 1.

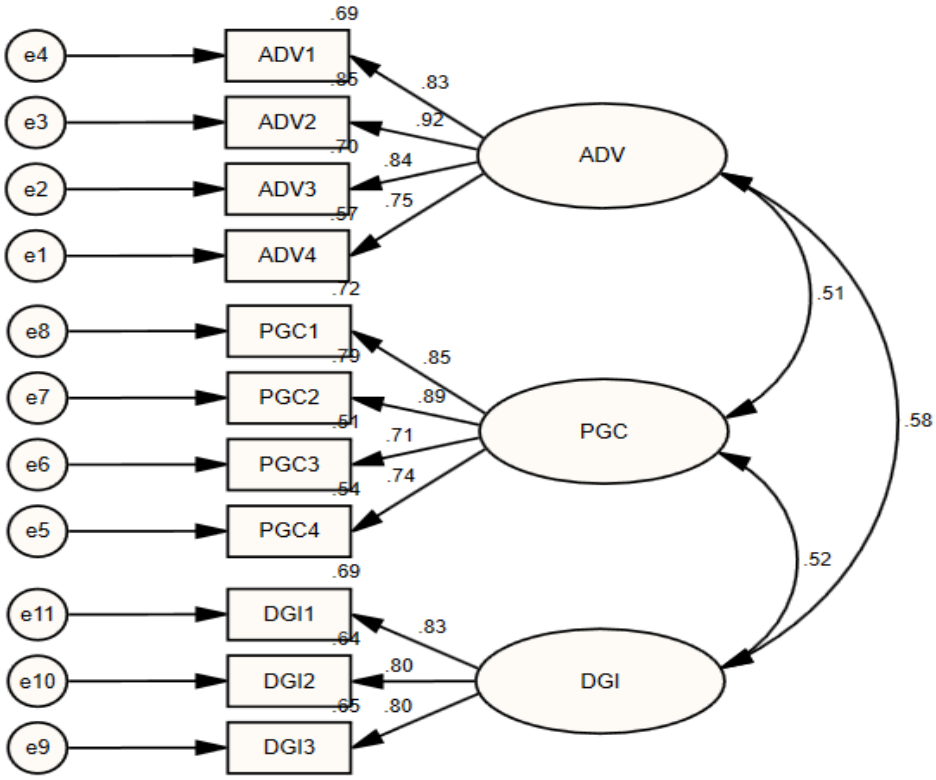


Figure 1 Model of Confirmatory Factor Model Analysis on Scientific Research Team Innovation Performance

Table 1 Results of confirmatory factor model analysis on Scientific Research Team Innovation Performance

Latent variable	Observed variable	loading coefficient		S.E.	C.R.	P	CR	AVE
		Unstandardized	Standardized					
ADV	ADV1	1.279	0.83	0.089	14.359	.00**	0.869	0.7035
	ADV2	1.318	0.925	0.082	16.112	.00**		
	ADV3	1.142	0.839	0.078	14.671	.00**		
	ADV4	1	0.752					
PGC	PGC1	1.125	0.846	0.081	13.881	.00**	0.818	0.6389
	PGC2	1.062	0.888	0.074	14.402	.00**		
	PGC3	0.871	0.712	0.075	11.576	.00**		

Latent variable	Observed variable	loading coefficient		S.E.	C.R.	P	CR	AVE
		Unstandardized	Standardized					
	PGC4	1	0.738					
DGI	DGI1	1.108	0.829	0.08	13.828	.00**	0.792	0.659
	DGI2	0.998	0.801	0.072	13.908	.00**		
	DGI3	1	0.805					

Note: **p<0.01

The fit analysis of the first-order factors and observed variables of the model using Amos software showed that the chi-square freedom ratio is 1.776, between 1 and 3; the GFI value was 0.957, the CFI value was 0.983, and the NFI value was 0.962, all greater than 0.9; the PNFI value was 0.717, greater than 0.5; the RSMEA value was 0.052, less than 0.09, and all 6 fit indices met the standard. The CR values of ADV, PGC, and DGI were all greater than 0.7, and the AVE values were all greater than 0.5, indicating that the model had good reliability and convergent validity. At the same time, the correlations among the first three-order factors were all greater than 0.5, indicating that the first-order indicators of the scale fit well and that the second-order factor model of Scientific Research Team Innovation Performance could be further developed. As shown in Figure 2.

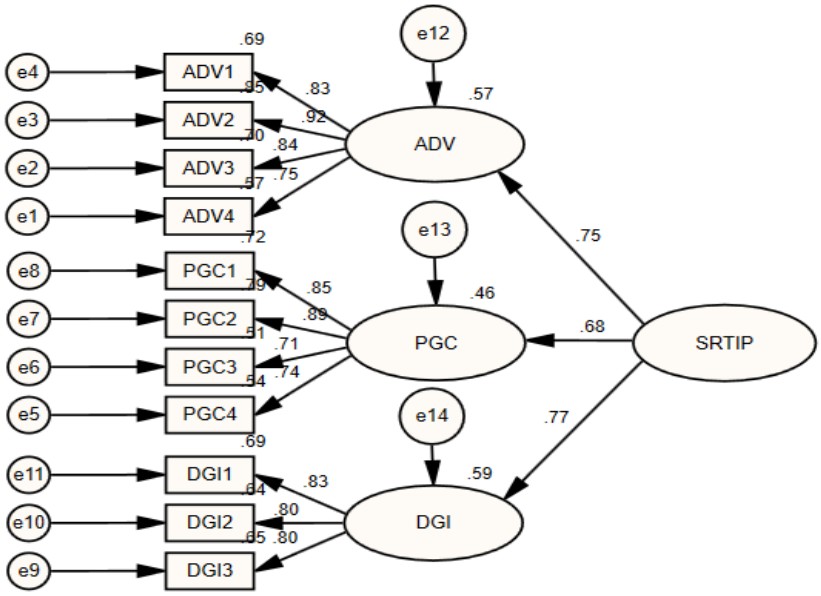


Figure 2 CFA results showing the second-order model factor loadings for Scientific Research Team Innovation Performance

Table 2 Confirmatory Factor Analysis Results

Construct	Item (Indicators)	Loading	CR	AVE	√AVE	MSV
CLS	ISB(4)	0.627	0.787	0.555	0.745	0.282
	GDB(3)	0.768				
	IPB(3)	0.825				
MC	IWM(6)	0.805	0.796	0.566	0.752	0.126
	PFS(4)	0.743				
	CTT(9)	0.706				
DC	SSC(4)	0.742	0.761	0.515	0.718	0.350
	SZC(3)	0.682				
	RFC(4)	0.727				
SRTIP	ADV(4)	0.780	0.778	0.540	0.735	0.350
	PGC(4)	0.659				
	DGI(3)	0.759				

2. The research findings on the direct and indirect relationships between coaching leadership and scientific research team innovation performance

The above index values showed that the structural equation model of this research was excellent and can be analyzed.

(1) Direct effects analysis

Table 3 Standardized Direct Effects

Effects	Estimate	Standardized	S.E.	Z-test	P-value	Hypothesis
CLS→SRTIP	0.523	0.32	0.169	3.091	0.002**	H1
MC→SRTIP	0.568	0.339	0.16	3.55	0.000**	H2
DC→SRTIP	0.349	0.28	0.115	3.047	0.002**	H3

Note: **p<0.01

The results in Table 1 showed CLS, MC, and DC all significantly positively affect SRTIP. CLS impacts SRTIP (estimate = 0.523, standardized coefficient = 0.32, p = 0.002), DC impacts SRTIP (estimate = 0.349, standardized coefficient = 0.28, p = 0.002), and MC's impact on SRTIP is even more significant (estimate = 0.568, standardized coefficient = 0.339, p < 0.001). These findings confirm hypotheses H1, H2, and H3.

(2) Indirect effects analysis

Table 4 Standardized Indirect Effects

Effects	Estimate	95% Confidence Interval		p	Hypothesis
		Lower	Upper		
CLS→MC→SRTIP	0.323	0.093	0.580	0.008**	H4
CLS→DC→SRTIP	0.288	0.063	0.731	0.018**	H5

Note: **p<0.01

Table 4 presents the effect decomposition of the indirect effects. The results showed that the indirect effect of CLS→MC→SRTIP (H4) was significant (Estimate=0.323, 95% CI [0.093, 0.580], p=0.008), and the indirect effect of CLS→DC→SRTIP (H5) was also significant (Estimate=0.288, 95% CI [0.063, 0.731], p=0.018).

So, A second-order factor model reveals that CLS directly impacts SRTIP, and also affects SRTIP indirectly through MC and DC.

3. The research findings on the development of effective management guidelines to enhance the innovation performance of scientific research teams in private undergraduate universities in Shaanxi Province

Through thematic analysis of focus group interviews with nine experts (senior administrators, team leaders, policymakers), this study derived evidence-based strategies to enhance innovation performance in Shaanxi's private universities. Key institutional barriers were identified: restricted access to research funding (constraining SRTIP), career-establishment gaps (undermining MC), and academic resource disparities (limiting DC). The analysis validated coaching leadership (CLS) as critical for improving innovation through dual pathways: (1) personalized guidance and resource support directly elevate member creativity (MC) and dynamic capability (DC); (2) team atmosphere cultivation amplifies indirect CLS effects on scientific research team innovation performance (SRTIP). Practical guidelines were formulated with temporal prioritization: Short-term interventions target research funding optimization and multidimensional evaluation systems to immediately boost MC and resource efficiency; long-term strategies establish dynamic capability incubators (↑DC sustainability) and innovation-centric cultures to fortify SRTIP. Crucially, institutional reforms must address contextual moderation effects—funding equity and title evaluation restructuring are prerequisites for effective CLS implementation. This three-tier framework (policy/organizational/individual) offers the first empirically validated solution for overcoming innovation constraints in resource-limited private higher education institutions.

Discussion

Regarding Objective 1 (Framework Development)

The research conducted an in-depth exploration of the components and specific indicators of coaching leadership and scientific research team innovation performance within scientific research teams at private undergraduate universities in Shaanxi Province, constructing a targeted theoretical framework and measurement tools. The necessity of this work lies in its contextual focus, which ensures precision in subsequent research while establishing a solid theoretical and practical foundation for enhancing the innovation capabilities of such teams. From a theoretical perspective, human capital theory supports the view that coaching leadership enhances innovation performance by unlocking and elevating members' human capital; social cognition theory elucidates how leadership behaviors influence members' cognition and actions; and knowledge spillover and innovation diffusion theories substantiate the critical role of internal knowledge exchange and an innovation climate as multidimensional, complex components of innovation performance. These findings align with Birdi et al. (2016), who emphasized the importance of clarifying leadership behaviors and innovation indicators, while further refining specific metrics. They also resonate with Karkkainen et al. (2019), whose analysis highlighted the multidimensional complexity of team innovation capabilities, collectively validating the rationality of the framework. This framework directly provides the

theoretical basis and evaluative foundation for subsequent relationship analysis (Objective 2) and the final management guidelines (Objective 3).

Regarding Objective 2 (Relationship Analysis)

The research revealed the mechanisms through which coaching leadership influences scientific research team innovation performance, encompassing both direct effects and indirect effects mediated by member creativity and team dynamic capabilities. Understanding these relationships is crucial for advancing theories on coaching leadership and team innovation, while offering targeted, practical strategies for university administrators and team leaders. Social exchange theory provides a core explanation: under coaching leadership, trust-based reciprocal relationships formed through positive leader-member interactions effectively enhance members' intrinsic motivation and creativity. Knowledge transfer theory further clarifies how coaching leadership facilitates efficient knowledge sharing and integration within teams, thereby supplying essential resources for innovation. Empirical results confirmed the applicability of these theories in the context of Shaanxi's private undergraduate university research teams. The findings strongly corroborate Patel et al. (2017), who demonstrated that leadership styles significantly impact both member creativity and team innovation performance—particularly regarding the indirect influence of coaching leadership mediated by creativity and dynamic capabilities. They also support Lee et al. (2018), who posited that leadership indirectly drives innovation by shaping members' attitudes, behaviors, and competencies. By introducing dynamic capabilities as a key mediating variable, this study deepens existing conclusions and comprehensively unveils the complex pathways linking coaching leadership to team innovation performance. These mechanistic insights directly inform the strategies for team leaders designed to enhance creativity and knowledge exchange in Objective 3.

Regarding Objective 3 (Management Guidelines)

Given the comparatively limited scientific research resources and weaker team infrastructure prevalent in private undergraduate universities in Shaanxi Province, developing scientifically grounded management guidelines is essential for enhancing their research competitiveness. Accordingly, this study proposes systematic recommendations across four dimensions—universities, teams, researchers, and the government—to establish a comprehensive support system and a clear pathway for improvement. Strategic management theory underpins the core philosophy of these guidelines: integrating internal and external resources and implementing strategic planning are pivotal for elevating team performance. Knowledge management theory offers concrete guidance by emphasizing the centrality of knowledge creation, sharing, and application in team innovation, while positioning coaching leadership as an effective tool for fostering knowledge exchange and innovative thinking among members. This multidimensional approach echoes Miao et al. (2019), who advocated for comprehensive management measures to boost innovation performance, and underscores the synergistic impact of multifaceted factors. Simultaneously, aligning with Wang et al. (2020), the guidelines explicitly acknowledge the government's indispensable role in supporting team development (e.g., through resource allocation and policy guidance). These recommendations—university-level optimization, team-level leadership and knowledge-sharing enhancement, individual capacity building, and governmental policy support—are not isolated measures. Rather, they are intrinsically rooted in the framework established in Objective 1 and the mechanisms revealed in Objective 2. This ensures the guidelines' systemic

coherence, contextual relevance, and operational feasibility, collectively advancing the core objective of enhancing scientific research team innovation performance.

New Knowledge

Based on the measurement model verification results, the researcher established a structural equation model (SEM) to test the hypothesis, including the model graph, parameter estimates, fit indices, the hypothesis verification report, and other relevant information. As follows:

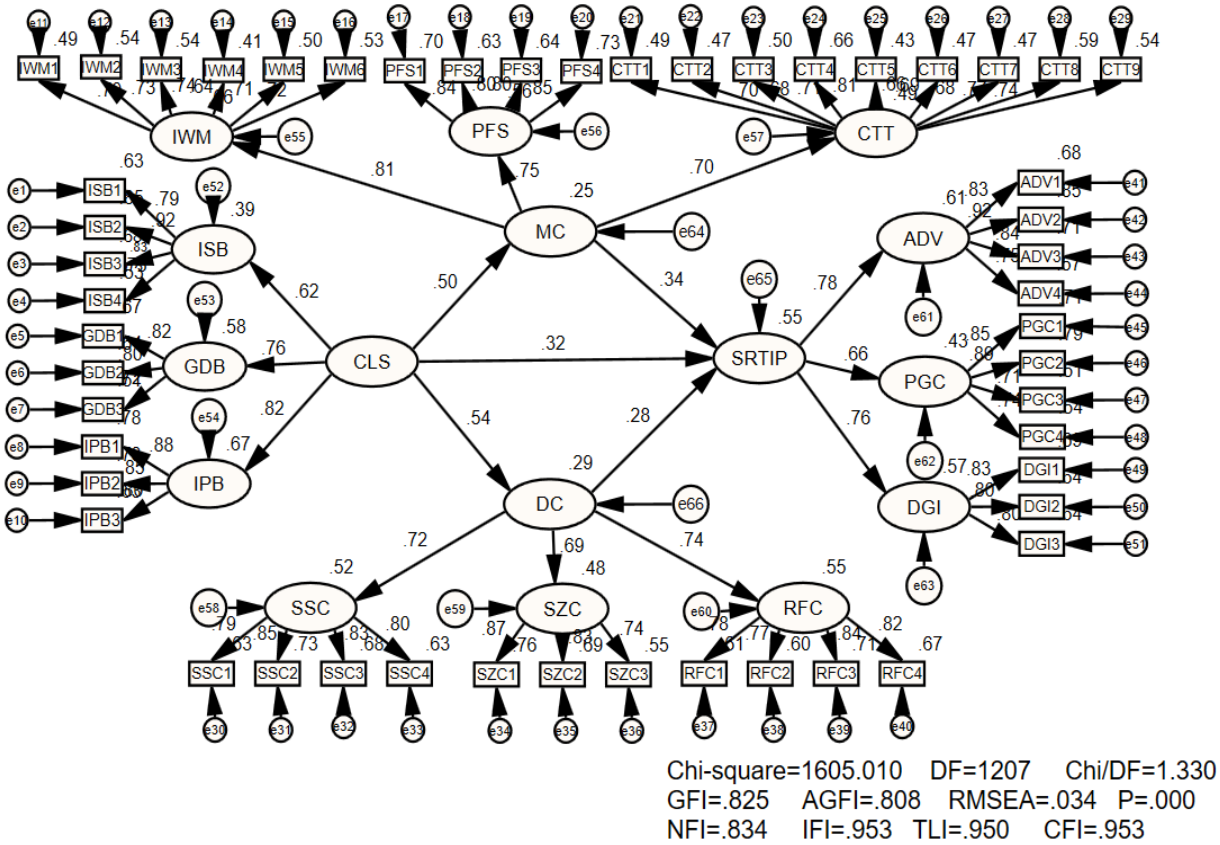


Figure 3: Structural Equation Models and Model Evaluation

Recommendations

Based on the research findings, it was found that coaching leadership significantly enhances scientific research team innovation performance in private undergraduate universities in Shaanxi Province, both directly and indirectly through mediating effects of member creativity and team dynamic capabilities, within a context characterized by resource constraints and multidimensional innovation dynamics. There are recommendations for applying the research results and for future research as follows:

Recommendations for Applying the Research Findings

1. Application level

Optimize the scientific research management system, establish a differentiated scientific research evaluation mechanism, incorporate the quality, innovation (CTT), and practical application value (ADV) of scientific research results into the assessment system, reduce the single reliance on the number of papers, and stimulate member creativity (MC); establish a

special fund for Dynamic Competence, cultivate the perception ability (SSC) and reconstruction ability (RFC) of the scientific research team, support interdisciplinary cooperation and technology transformation practices, and enhance dynamic competence (DC); implement flexible talent introduction policies, attract high-level talents through "dual employment system" and "part-time professors" and other models, and make up for the shortcomings of insufficient establishment in private universities. Strengthen resource integration capabilities, build a school-enterprise cooperation platform, co-build laboratories or joint R&D centers with high-tech enterprises, broaden the channels for the transformation of scientific research results, and enhance academic value (IWM) and social benefits; share academic database resources, solve the problem of lack of academic resources in private universities through inter-school alliances or purchase of public database services, and support the literature retrieval needs of scientific researchers. Create an innovative cultural atmosphere, hold innovation workshops and academic salons regularly, encourage cross-team exchanges, promote the interaction between coaching leadership (CLS) and members, and stimulate the collision of creative thinking; establish a fault-tolerant and incentive mechanism, give a phased tolerant evaluation to research with high innovation but high risks, and commend the breakthrough of member creativity (MC) through the "Innovation Contribution Award".

2. Team level

Promote the practice of coaching leadership (CLS), implement personalized guidance plans, formulate differentiated scientific research task allocation plans according to members' research directions (such as Guiding Behavior, GDB) and career plans, and enhance members' intrinsic motivation (IWM); establish an open communication mechanism, promote two-way feedback between leaders and members through regular "one-on-one coaching" and team brainstorming meetings, and optimize the team atmosphere. Strengthen the cultivation of Dynamic Competence (DC), carry out technology foresight training, and improve the team's perception capabilities (SSC) and opportunity capture capabilities (SZC) through training such as industry trend analysis and competitive intelligence mining; promote interdisciplinary project-based collaboration, encourage team members to participate in multi-field cross-disciplinary research, enhance reconstruction capabilities (RFC), and adapt to changes in complex scientific research environments. Optimize team structure and division of labor, implement a "core-periphery" flexible architecture, with core members focusing on major research topics, and peripheral members participating in horizontal projects or short-term cooperation to balance stability and flexibility; introduce external expert advisory groups, use industry expert resources to make up for team capabilities, and improve the efficiency of practical transformation of scientific research results (PGC).

3. Researchers level

Improve the career development channel for scientific researchers, design a dual-track promotion path, allow scientific researchers to flexibly switch between "teaching" and "research" positions, and meet diverse career needs; establish a special zone for professional title evaluation in private universities, jointly formulate professional title evaluation standards that meet the characteristics of private universities with the education department, and strengthen the weight of scientific research results transformation (DGI). Strengthen the cultivation of innovative ability, implement the "Innovative Thinking Training Program", and improve the members' innovative degree (CTT) through courses such as Design Thinking and TRIZ theory; encourage short-term academic visits, support young teachers to exchange with

high-level institutions at home and abroad, broaden academic horizons, and enhance academic value (ADV) recognition. Improve dynamic adaptability, carry out digital skills training, focus on the application of tools such as artificial intelligence and big data analysis, and improve members' technical reconstruction capabilities (RFC); establish personal dynamic capability archives, regularly evaluate members' perception (SSC), capture (SZC), and reconstruction (RFC) capabilities, and formulate targeted improvement plans.

4. Government level

Break down institutional barriers, open up the application qualifications for national scientific research projects, set up special channels for scientific research teams of private universities, and allow them to participate in the competition of key R&D plans, natural science funds and other projects; pilot the separate scientific research establishment of private universities, and provide some career establishment for private universities through the "provincial scientific research special appointment position" system to stabilize the core scientific research team. Strengthen funding and platform support, set up a special fund for scientific research development in private universities, focus on supporting the transformation of scientific research results (PGC) and the construction of Dynamic Competence (DC), and alleviate the problem of funding shortage; build a regional scientific research resource sharing platform, integrate the laboratories and large-scale instrument and equipment resources of public universities, and open low-cost use rights to private universities. Build a collaborative ecosystem of industry, academia and research, promote the "government-school-enterprise" innovation consortium, and encourage enterprises and private universities to jointly build technology research institutes through tax incentives, land support and other policies to promote the implementation of results; establish a scientific research results transformation exchange for private universities, provide market-oriented services such as patent auctions and technology equity, and improve the efficiency of results transformation (DGI).

Recommendations for Future Research

Based on this research foundation and current trends in educational innovation domestically and internationally, future research directions and specific project topics will continue to focus on deepening leadership capabilities, empowering technology, and adapting policies in scientific research teams at private universities. Researchers may explore the following directions:

1. Generative AI-Driven Coaching Leadership Model for University Research Teams: A Multimodal Behavioral Data Analysis

2. Dynamic Capability Formation Mechanism in Private Universities under the Qinchuangyuan Platform: Empirical Examination of the Government-Industry-University Triple Helix Model

3. Intervention Study on Innovation Behaviors of Generation Z Researchers: Gamified Behavioral Interventions Based on Coaching Leadership

4. Emergency Response Mechanism of Coaching Leadership in Major Public Crises: Longitudinal Investigation of Research Teams in Private Universities

References

Chen,S.L.(2017).The mechanism of collectivist human resource practices on the innovation performance of research teams. *Science and Technology Progress and Policy*,34(5), 142-147.

Chien,S.Y.,&Tsai,C.H.(2012).Dynamic capability, knowledge, learning, and firm performance. *Journal of Organizational Change Management*,25(3), 434-444.

Davis.(2024).The Coaching Leadership Style (CLS). *Advances in logistics, operations, and management science book series*, 137-166.

Lee, P. Y., Li, C. S. J., & Wu, M. L. (2017). The roles of cross-cultural adjustment and social capital formation in dynamic capability development of multiunit organizations. *Asia Pacific Management Review*, 22(4), 851-862.

Meng,S.Y.(2022).The impact of flexible human resource management on the innovative performance of humanities and social science research teams in universities.*(Doctoral dissertation, Liaoning University of Engineering and Technology).*

Miao, R. T., Wang, B., & Liu, J. (2016). High-performance work systems and team innovation performance: A moderated mediation model. *Science and Technology Management Research*, 36(18), 110–115, 131.

Richard, E., Boyatzis, R. E., Liu, H., Smith, A., Zwygart, K., & Quinn, J. (2023). Competencies of coaches that predict client behavior change. *The Journal of Applied Behavioral Science,* 59(2), 210–230.

Schulze,D.,& Pohl,S.(2021).Finding clusters of measurement invariant items for continuous covariates.Structural Equation Modeling:*A Multidisciplinary Journal,*28(2),219-228.

Sun, H. (2024). Leadership style, employee job satisfaction and organizational culture: Basis for employee innovation behavior framework. *International Journal of Research Studies in Management,* 12(3), 45–60.

Theeboom,T., Beersma, B., & van Vianen, A. E. (2014). Does coaching work? A meta-analysis on the effects of coaching on individual level outcomes in an organizational context. *The Journal of Positive Psychology*,9(1), 1-18.

Wang, H. Y., & Cui, Z. S. (2018). How does coaching leadership promote employee work redesign? A multilevel moderated mediation model. *Jiangsu Social Science*, (2), 61–71.

Wang, M. H., & Liu, E. K. (2021). The cultivation of undergraduate top-notch innovative talents based on Makerspace: Why and what. *Higher Engineering Education Research*, (4), 188–194.

Wilden, R., Devinney, T. M., & Dowling, G. R. (2016). Dynamic capability and performance: Strategy, structure and environment. *Long Range Planning,* 49(1), 42–58.

The Needs for Promoting Academic Administration in Special Objectives Schools on Music under The Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani

Naruepati Booranasirichod[1], Tongluck Boontham[2*]

1 Faculty of Industrial Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi
2 Faculty of Industrial Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi
** Corresponding author. E-mail: tongluck@rmutt.ac.th*

Abstract

The purposes of this research were to examine: 1) the current and desired conditions of academic administration in special objective schools on music under the Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani, and 2) the needs for promoting academic administration in schools with a special focus on music under the Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani. The target population consisted of 57 respondents: administrators, teachers, and educational personnel in special objective schools on music under the Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani. The data collection instrument was a paired-response questionnaire. The questionnaire had an index of item-objective congruence (IOC) between 0.80 and 1.00, with reliability coefficients of 0.789 and 0.945, respectively. The statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$). The research results revealed that: 1) the overall current condition of academic administration in special objective schools on music was at a moderate level, and 2) the overall desired condition of academic administration in special objective schools on music was at the highest level. 3) The needs for promoting academic administration, according to the priority ranking, are as follows: (1) the learning process according to the school curriculum, including the design and management of subject learning aligned with enhancing music skills, (2) the assessment and evaluation of the school, including standardized music tests, respectively and (3) the development of the school curriculum, including the creation of a curriculum structure that supports the development of music skills.

Keywords: Priority Needs Index, Academic Administration, Special Objective Schools

Received: 2025-09-13; **Revised:** 2025-11-10; **Accepted:** 2505-11-14

การศึกษาความต้องการจำเป็นการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษด้านดนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

นฤปติ บูรณะศิริโชติ[1], ต้องลักษณ์ บุญธรรม[2*]

1 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
** Corresponding author: E-mail: tongluck@rmutt.ac.th*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่พึงประสงค์ของบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษด้านดนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีและ 2) ความต้องการจำเป็นการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษด้านดนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษด้านดนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 57 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ โดยแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 -1.00 และมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.789 และ 0.945 ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพที่เป็นอยู่จริงของการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษด้านดนตรี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษด้านดนตรี ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความต้องการจำเป็นการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการ ตามการจัดลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ (1) ด้านกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา การออกแบบและจัดการเรียนรู้รายวิชาสอดคล้องกับการเสริมทักษะทางดนตรี (2) ด้านการวัดประเมินผลของสถานศึกษา การทดสอบตามเกณฑ์มาตรฐานทางด้านดนตรี (3) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะดนตรี ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น, การบริหารงานวิชาการ, โรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการแข่งขันสูง ส่งผลต่อเจตนารมย์ของรัฐในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี(พ.ศ. 2560 - 2579) เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และยกระดับคุณภาพชีวิตของคนไทย ต้องเกิดจากกระบวนการสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง นั่นคือ รัฐต้องจัดการศึกษาเพื่อมุ่งเน้นการเตรียมกำลังคนที่มีคุณภาพสูง โดยเฉพาะกำลังคนที่มีความสามารถพิเศษ ที่แสดงออกซึ่งความสามารถอันโดดเด่นด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านในด้านสติปัญญา ความคิดสร้างสรรค์ การใช้ภาษา การเป็นผู้นำ การสร้างงานทัศนศิลป์และศิลปะการแสดง ความสามารถด้านดนตรี กีฬา พฤติกรรม ดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงศักยภาพที่จะพัฒนาความสามารถได้อย่างเป็นที่ประจักษ์ เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับเด็ก อายุวัยเดียวกันให้มีเพิ่มมากขึ้น สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ในประเทศไทยพบว่า การจัดการ ศึกษาสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ อยู่ในรูปแบบของโรงเรียนเฉพาะทาง เช่น โรงเรียนเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านดนตรีและด้านกีฬา รวมถึงโรงเรียนปกติดำเนินการในลักษณะห้องเรียนพิเศษ รวมถึงการเปิดห้องเรียนพิเศษที่ส่งเสริมทักษะความเป็นเลิศของนักเรียน อาทิ ห้องเรียนวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ ห้องเรียนกีฬา ห้องเรียนศิลปะ ห้องเรียนนาฏศิลป์และศิลปะการแสดง ห้องเรียนดนตรี เป็นต้น ส่วนใหญ่ห้องเรียนเหล่านี้ จะถูกเรียกว่า **“ห้องเรียน Gifted”** ส่วนใหญ่ดำเนินการในลักษณะห้องเรียนพิเศษ สำหรับผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงด้านวิชาการ. ดังนั้น งานด้านวิชาการนั้นถือเป็นหัวใจของโรงเรียน งานธุรการเป็น สมองและงานสัมพันธ์ชุมชนเป็นหน้าที่ของโรงเรียน (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2545) การบริหารงานวิชาการให้ ความสำคัญกับผู้เรียน และกระบวนการ จัดการศึกษาอย่างชัดเจน มุ่งเน้นประเมินพัฒนาการของผู้เรียนตาม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ วัดผลและประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับระดับและรูปแบบ การจัดการศึกษา (สำนักงานบริหารมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2562)

สถานศึกษามีขอบข่ายการบริหารงานวิชาการตามกระบวนการทางการศึกษา ประกอบด้วย 3 ขอบข่ายสำคัญ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร ซึ่งเป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนา ผู้เรียนในการใช้ความรู้ เจตคติ ทักษะ และคุณลักษณะที่ตนมีในการทำงานหรือแก้ปัญหาจนประสบความสำเร็จ สมรรถนะการปฏิบัติที่สามารถวัดและประเมินผลได้ สามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดมูลค่าเพิ่มในแก่ชีวิตและเป็น สมาชิกที่ดีของสังคม (เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ, 2562) 1)การพัฒนาและจัดทำหลักสูตร จึงมีความสำคัญต่อการ การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยหลักสูตรจะต้องมีการออกแบบ จัดทำเนื้อหาสาระกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนมี พัฒนาการตามจุดมุ่งหมาย ประกอบไปด้วย โครงสร้างกลุ่มวิชา ขอบข่ายเนื้อหาวิชา โดยหลักสูตรจะต้องมี ความสอดคล้อง กับสภาพการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของชุมชน ประสบการณ์ทั้งหมดที่จัดให้กับ นักเรียน 2) กระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ยึดหลักการตามแนวทางของหลักสูตรสถานศึกษา โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้ สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีการ นิเทศการเรียนการสอนแบบกัลยาณมิตร สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการจัดการเรียนการสอน ประเมินผลการจัดการเรียนการสอนตามแผนที่กำหนด วิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น นำผลมา ประเมินวางแผนการจัดการเรียนการสอนในระยะต่อไป และ 3) การวัดและประเมินผล ส่งเสริมให้ครู ดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา กำหนดวิธีการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอนหลากหลาย จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และผลการ เรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการและอื่น ๆตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด พัฒนา

เครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน วิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการวัดผลประเมินผล นำผลการประเมินไปวางแผนการจัดการเรียนการสอนในระยะต่อไป (Prasertsin, Srihaset, & Laonoi, 2021).

การจัดการศึกษาได้ให้ความสำคัญของการพัฒนานักเรียนที่มีความพร้อมและมีศักยภาพในการพัฒนาด้านดนตรี จึงมีการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการให้มีความพร้อมในทุกด้าน การเปิดหลักสูตรการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางด้านดนตรีโดยเฉพาะ เพื่อพัฒนาทักษะทั้งทางด้านดนตรีไทยและดนตรีสากล ของนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาไปพร้อม ๆ กับการส่งเสริมทักษะทางด้านวิชาการตามหลักสูตรระดับมัธยมศึกษา เป็นการเพิ่มปริมาณและคุณภาพนักดนตรีในประเทศให้มากขึ้น สอดคล้องกับนโยบายการส่งเสริม Soft Power อันเป็นการสร้างมูลค่าทางสังคมและวัฒนธรรมให้กับประเทศและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศ จากการศึกษาที่ผ่านมา เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษด้านดนตรี ยังพบว่า ปัจจัยของความสำเร็จในการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ในการบริหารจัดการ โรงเรียนจะต้องมีหลักสูตรที่มีมาตรฐานรองรับตามมาตรฐาน มีอุปกรณ์ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้พร้อมสรรพ รวมถึงการวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ยังมีข้อจำกัดตามพื้นที่ที่มีบริบทเฉพาะ เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า การจัดการศึกษาโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษด้านดนตรี มีความหลากหลายและความพร้อมด้านวิชาการ หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ อุปกรณ์แตกต่างกัน ส่งผลต่อเป้าหมายที่กำหนด เพื่อสะท้อนข้อมูลเชิงประจักษ์ในพื้นที่นี้ งานวิจัยนี้ มีเป้าหมายเพื่อเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว โดยนำเสนอหลักฐานเชิงปริมาณเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษด้านดนตรี เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษา และแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ ให้เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาต่อไป

คำถามงานวิจัย

1. สภาพเป็นอยู่จริง และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษด้านดนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับใด

2. ความต้องการจำเป็นการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษด้านดนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษด้านดนตรี

2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษด้านดนตรี

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

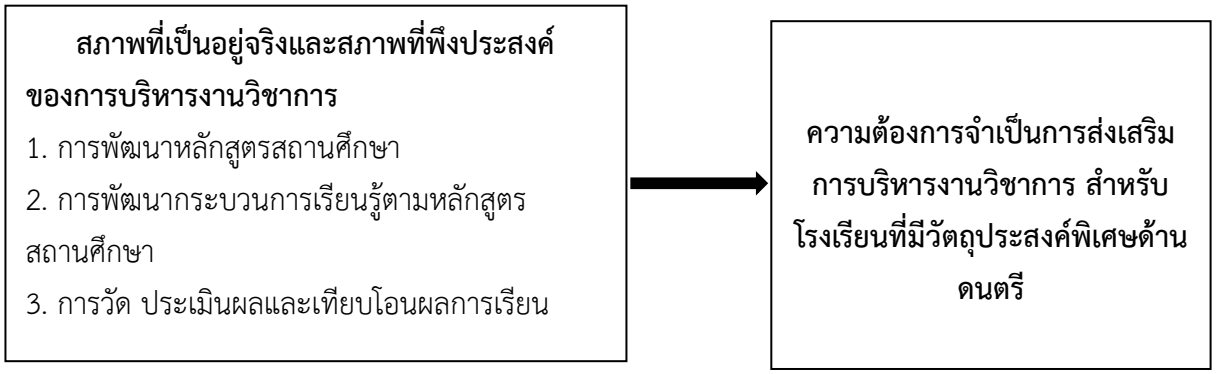
การบริหารงานวิชาการ โดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุดโดยศึกษาจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเลือกขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ จำเป็นเร่งด่วน ดังนี้ (สำนักงานบริหารมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2562)

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เป็นการจัดทำการปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่เดิมหรือการกำหนดหลักสูตรขึ้นใหม่ให้เหมาะสมกับบริบทของสังคมปัจจุบันให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคลและสภาพสังคม เพื่อให้หลักสูตรตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น (ณัฐวัชร จันทโรธรณ์ และ ไพโรจน์ ญัตติอัครวงศ์, 2565 ;เทพสุดา เมฆวิลัย, 2563 ;มนรัตน์ แก้วเกิด, 2562) นอกจากนี้ ทาบา. (Taba, 1962) อ้างถึงใน (มารุต พัฒผล, 2567, น.6) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มุ่งสนับสนุนให้โรงเรียนเป็นผู้จัดทำหลักสูตรเอง ครูต้องออกแบบหลักสูตร เน้นการสร้างสรรค์การสอน และการเรียนรู้มากกว่าการออกแบบหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรของทาบา ประกอบด้วย 7 ขั้น ได้แก่ ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ขั้นที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์ ขั้นที่ 3 การเลือกเนื้อหาสาระ ขั้นที่ 4 การจัดการเกี่ยวกับเนื้อหาสาระ ขั้นที่ 5 การเลือกประสบการณ์เรียนรู้ ขั้นที่ 6 การจัดการเกี่ยวกับประสบการณ์เรียนรู้ และขั้นที่ 7 การตัดสินใจว่าจะประเมินอะไรและวิธีการประเมิน กล่าวโดยสรุป การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การออกแบบ จัดทำเนื้อหาสาระกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการตามจุดมุ่งหมาย ประกอบไปด้วย โครงสร้างกลุ่มวิชา ขอบข่ายเนื้อหาวิชาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยหลักสูตรจะต้องมีความสอดคล้อง กับสภาพการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของชุมชน ประสบการณ์ทั้งหมดที่จัดให้กับนักเรียน ต้องมีการควบคุมโดยสถานศึกษา

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562). ได้เสนอแนะวิธีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นการวิจัยและพัฒนาที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ ส่งเสริมและพัฒนาด้านการศึกษาพิเศษ โดยเน้นรูปแบบการเรียนร่วมพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพจากหน่วยงานภายนอก และการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ครูเอาใจใส่ต่อผู้เรียน โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้เน้นฝึกปฏิบัติจริง ส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ดังนั้น ครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามศักยภาพตามความสนใจ ยึดหลักการมีส่วนร่วม ฝึกปฏิบัติจากประสบการณ์จริง รวมถึงการใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ การจัดเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตร โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาครูให้มีความเข้าใจในการจัดกระบวนการเรียนรู้ สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการจัดการเรียนการสอน ปลูกฝังผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (สมควร ชุมชอบ, 2560 ;กิตติพงษ์ กาญจนสำเริง, 2558) ดังนั้น การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะต่อการเรียนรู้ พัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการปลูกฝัง คุณธรรมจริยธรรมค่านิยมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

3. การวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการพัฒนาเครื่องมือ เพื่อตรวจวัดและประเมินผลความรู้ ความเข้าใจ ผ่านเครื่องมือวัดที่หลากหลาย เพื่อให้การวัดและประเมินผลได้มาตรฐาน ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมการประเมินผลตามสภาพจริงโดยใช้สถานการณ์เป็นฐาน เพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยการกำหนดตัวเลขตามกฎเกณฑ์ เพื่อแสดงพฤติกรรมของผู้เรียนทั้งด้านการคิด จิตใจ ทักษะ โดยใช้เครื่องมือใด ๆ เช่น แบบทดสอบ แบบสังเกต แบบสอบถาม ฯลฯ แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการความก้าวหน้าทางการเรียนของผู้เรียน (วิชัย สีสุด, 2566; เทพสุดา เมฆวิลัย, 2563;จิติมา วรรณศรี, 2557) สถานศึกษาจะต้องมีระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล ให้ได้มาตรฐาน

สถานศึกษา มีผลการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู โดยมีการกำหนดร่วมกันกับนักเรียนให้ใกล้เคียงกับสภาพจริง หรือจำลองให้ใกล้เคียงชีวิตจริงมากที่สุด สถานศึกษามีการประเมินเพื่อการพัฒนาหลักสูตรทั้งระบบ ผลจากการประเมินสามารถนำมากำหนดยุทธ์ศาสตร์ เพื่อการบริหารจัดการด้านการวัดผลและประเมินผล(สมควร ชุมชอบ, 2560)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

ประชากรเป้าหมาย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 2 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 55 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 57 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ แบบตอบสนองคู่มีการตอบ 2 ลักษณะในแต่ละข้อ (Two responding item) เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษด้านดนตรี แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษด้านดนตรี โดยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Index of item-objective congruence: IOC) มีค่าระหว่าง 0.8 - 1.00 และหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธี หาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.789 และ 0.945 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

1.วิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษด้านดนตรี โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

3.วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น วิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษด้านดนตรี ดัชนีการจัดเรียงลำดับดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: $PNI_{Modified}$) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562. น. 279) ได้ปรับสูตรการคำนวณมาจากดัชนี $PNI_{Modified}$ โดยการหาผลต่างของ (I-D) หารด้วย D โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. จากผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่จริงของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา และด้านกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ประเมินความต้องการจำเป็นการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษด้านดนตรี โดยใช้แบบการเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูล $PNI_{Modified}$ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมการประเมินความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified}$ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 0.370 ซึ่งมีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษด้านดนตรี โดยเรียงลำดับความความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา (0.415) ได้แก่ การออกแบบและจัดการเรียนรู้รายวิชาสอดคล้องกับการเสริมทักษะทางดนตรี 2) ด้านการวัดประเมินผลของสถานศึกษา (0.349) ได้แก่ การวัดผลและการประเมินผลหลังเรียนโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน และใช้แบบทดสอบตามเกณฑ์มาตรฐานทางด้านดนตรี 3) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (0.338) ได้แก่ จัดทำโครงสร้าง ขอบข่ายรายวิชาในหลักสูตรสถานศึกษา เน้นการพัฒนาทักษะผู้เรียนเพื่อให้มีศักยภาพทางด้านดนตรี ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นข้อมูลสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษด้านดนตรี

ที่	การบริหารงานวิชาการ	สภาพที่เป็นอยู่จริง			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับความต้องการจำเป็น
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ		
1	**การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา**	**3.46**	**0.65**	**ปานกลาง**	**4.63**	**0.54**	**มากที่สุด**	**0.338**	**3**
1.1	จัดทำโครงสร้าง ขอบข่ายรายวิชาในหลักสูตรสถานศึกษา เน้นการพัฒนาทักษะผู้เรียนเพื่อให้มีศักยภาพทางด้านดนตรี	3.33	0.76	ปานกลาง	4.68	0.51	มากที่สุด	0.405	(1)

ที่	การบริหารงานวิชาการ	สภาพที่เป็นอยู่จริง			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับความต้องการจำเป็น
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ		
1.2	หลักสูตรสถานศึกษา มีการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ชุมชน ความต้องการและปัญหาของผู้เรียน	3.33	0.69	ปานกลาง	4.61	0.52	มากที่สุด	0.384	(2)
1.3	สถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้ผู้เรียนมีทักษะทางด้านดนตรีตามเกณฑ์มาตรฐานสากล	3.51	0.63	มาก	4.67	0.48	มากที่สุด	0.330	(3)
2	**กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา**	**3.32**	**0.69**	**ปานกลาง**	**4.70**	**0.46**	**มากที่สุด**	**0.415**	**1**
2.1	การออกแบบและจัดการเรียนรู้รายวิชาสอดคล้องกับการเสริมทักษะทางดนตรี	3.12	0.91	ปานกลาง	4.68	0.47	มากที่สุด	0.500	(1)
2.2	การนำเสนอเนื้อหาที่ทันสมัย แปลกใหม่ เร้าใจผู้เรียนเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้	3.33	0.64	ปานกลาง	4.82	0.38	มากที่สุด	0.447	(2)
2.3	การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรด้านดนตรี เช่น คอนเสิร์ต การแสดงต่าง ๆ ของสถานศึกษา	3.23	0.89	ปานกลาง	4.63	0.59	มากที่สุด	0.433	(3)
3	**การวัดประเมินผลของสถานศึกษา**	**3.41**	**0.70**	**ปานกลาง**	**4.60**	**0.57**	**มากที่สุด**	**0.349**	**2**
3.1	วัดผล ประเมินผลหลังเรียนโดยใช้แบบทดสอบตามเกณฑ์มาตรฐานทางด้านดนตรี	3.11	0.96	ปานกลาง	4.51	0.71	มากที่สุด	0.450	(1)
3.2	วัดผลประเมินผลหลังเรียนโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน	3.14	0.72	ปานกลาง	4.53	0.57	มากที่สุด	0.442	(2)
3.3	พัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล	3.42	0.63	ปานกลาง	4.67	0.55	มากที่สุด	0.365	(3)
3.4	วัดผลประเมินผลผู้เรียนก่อน เริ่มทำกิจกรรมการเรียนรู้	3.51	0.57	มาก	4.65	0.48	มากที่สุด	0.324	(4)
	ค่าเฉลี่ยรวม	**3.40**	**0.68**	**ปานกลาง**	**4.66**	**0.52**	**มากที่สุด**	**0.370**	**-**

การอภิปรายผล

การศึกษาความต้องการจำเป็นของส่งเสริมการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษด้านดนตรี โดยใช้แบบการเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูล ด้านที่มีความต้องการจำเป็น (PNI $_{Modified}$) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ลำดับแรก ด้านกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา มีความต้องการจำเป็นการส่งเสริมเกี่ยวกับการออกแบบและจัดการเรียนรู้รายวิชาสอดคล้องกับการเสริมทักษะทางดนตรี ทั้งนี้เนื่องจากการ

จัดการเรียนรู้ด้านดนตรี ต้องปรับเน้นการบูรณาการกับวิชาสามัญและศาสตร์อื่นผ่านแนวทาง Integrated Learning และ Project-Based Learning เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับทักษะชีวิต พัฒนากระบวนการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติจริง (Hands-on) โดยใช้ Active และ Participatory Learning ร่วมกับเทคโนโลยีดิจิทัลและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งในและนอกห้องเรียนเป็นสิ่งจำเป็นควรมีการวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โดยใช้เครื่องมือหลากหลายเพื่อออกแบบการเรียนรู้เฉพาะบุคคล สอดคล้องกับความสนใจ ศักยภาพ และเป้าหมายของผู้เรียน สอดคล้องงานวิจัยของสุริยนต์ ไชยมาตร์และสุวิมล โพธิ์กลิ่น(2562) กล่าวถึง การพัฒนากระบวนการเรียนรู้มีความจำเป็นต้องส่งเสริมการพัฒนากระบวนการทางการศึกษาหลาย ๆ อย่างไปพร้อม ๆ กัน กระบวนการที่สำคัญประกอบด้วย กระบวนการเรียนรู้ กระบวนการบริหาร และกระบวนการนิเทศการศึกษา กระบวนการทั้งสามนี้ ต้องปฏิบัติอย่างประสานสัมพันธ์กันเป็นอย่างดีจึงจะทำให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ การจัดการเรียนรู้ดนตรีควรนำเสนอเนื้อหาทันสมัยและเร้าใจโดยบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสมในรูปแบบ Hybrid Learning เสริมแรงบันดาลใจผ่านการฝึกฝน เน้นการเรียนรู้ ผ่านประสบการณ์ตรง สถานการณ์สมมติ และการเล่าเรื่อง (Storytelling) เชื่อมโยงดนตรีกับวัฒนธรรมร่วมสมัยและชีวิตจริงของผู้เรียน ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ด้วยกิจกรรมหลากหลาย เช่น เกมส์ ค่ายดนตรี และแนวคิด Gamification (ธรรศ อัมโร ,2024) และการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนออกแบบผลงานของตนเอง พร้อมบูรณาการแนวคิด STEAM เพื่อพัฒนาทักษะอื่นควบคู่การคิดวิเคราะห์อย่างรอบด้าน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียนในกระบวนการคิด ออกแบบ และแสดงผลงานดนตรี อย่างหลากหลาย พร้อมสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภายนอก (ศุภชัย ศรีนวล, 2562)

2. ลำดับที่สอง ด้านการวัดประเมินผลของสถานศึกษา มีความต้องการจำเป็นการส่งเสริมเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลหลังเรียนโดยใช้แบบทดสอบตามเกณฑ์มาตรฐานทางด้านดนตรี ทั้งนี้เนื่องจากเกณฑ์มาตรฐานจะมีเป้าหมายและโครงสร้างชัดเจน สะท้อนพัฒนาการของผู้เรียนมากกว่าการรวมผลงานเท่านั้น เชื่อมโยงทักษะศตวรรษที่ 21 ใช้เทคโนโลยีช่วยออกแบบและเก็บข้อมูล ใช้เครื่องมือหลากหลาย เช่น แบบทดสอบ แบบสังเกต และแบบสัมภาษณ์ที่เป็นมิตร พร้อมส่งเสริมให้นโยบายประเมินพื้นฐานดนตรีเป็นกิจวัตรสอดคล้องกับงานวิจัยของ Perera, Babatunde, Pearson, and Ekundayo (2017) กล่าวว่า การวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะตามรูปแบบมาตรฐานจะเน้นการใช้การประเมินตามสภาพจริงจากสิ่งที่ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริงและความก้าวหน้าที่เกิดขึ้นเช่นการประเมินจากการปฏิบัติ(Performance Assessment) หรือการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio Assessment) รวมถึงการประเมินตนเอง(Self-Assessment) และการประเมินโดยเพื่อน(Peer Assessment) เป็นต้น

3. ลำดับที่สาม ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีความต้องการจำเป็นการส่งเสริม เกี่ยวกับการจัดทำโครงสร้างและขอบข่ายรายวิชาดนตรี ทั้งนี้เนื่องมากจากหลักสูตรสถานศึกษาควรมีความยืดหยุ่นออกแบบให้สอดคล้องกับบริบทผู้เรียน ตลาดแรงงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของยุทธชัย ราชดา (2566) ได้กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตรมีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนกิจกรรม ประสบการณ์ เนื้อหาและวิธีการวัดผลประเมินผล ให้ผู้เรียนเกิด พัฒนาการเรียนรู้ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ให้มีความรู้ความสามารถและ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จนเกิดเป็นมวลประสบการณ์ที่ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้อุษา สถิตมั่น (2564) กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรควรใช้แนวทาง Skill-Based Curriculum หลักสูตรต้องออกแบบอย่างเป็นระบบ เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเนื้อหาหลักสูตรควรมีความหลากหลาย เชื่อมโยงกับกิจกรรมเสริมรายวิชาเพิ่มเติมและแหล่งเรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย มีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและปรับปรุงต่อเนื่อง

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการจำเป็นการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ นำข้อค้นพบดังกล่าวยังสามารถที่จะนำไปปรับประยุกต์ใช้ยังสถานศึกษาอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกัน ดังนี้

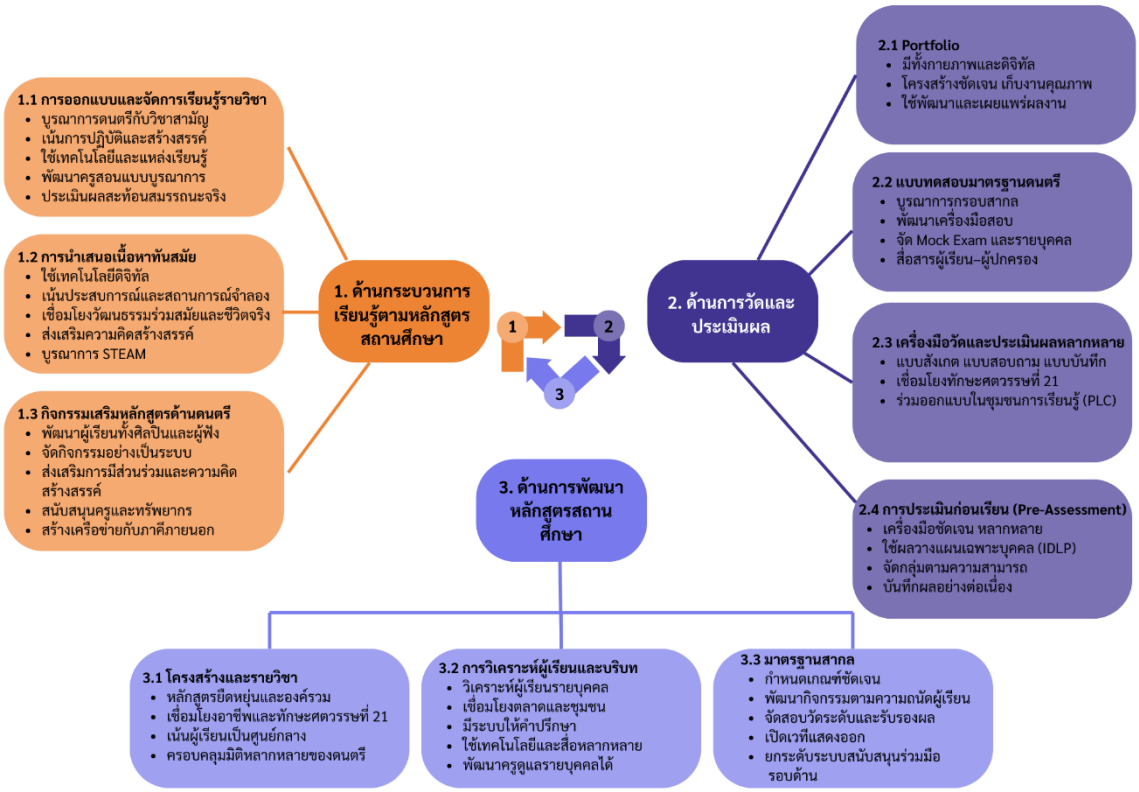
1. ด้านกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา ควรมีการออกแบบและจัดการเรียนรู้รายวิชาสอดคล้องกับการเสริมทักษะ บูรณาการดนตรีกับวิชาสามัญและศาสตร์อื่นอย่างสร้างสรรค์ เชื่อมโยงดนตรีกับคณิตศาสตร์ ภาษา ศิลปะ หรือวิทยาศาสตร์ ใช้แนวทาง Integrated Learning และ Project-Based Learning ส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีเป้าหมายที่ตอบโจทย์ทักษะชีวิตและอนาคต ครูนำเสนอเนื้อหาที่ทันสมัยแปลกใหม่ เร้าใจผู้เรียนเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้ และใช้เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อเสริมประสบการณ์ การเรียนรู้เชิงประสบการณ์และสถานการณ์จำลอง และจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เช่น การแสดงต่าง ๆ ของสถานศึกษา การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับภาคีภายนอก สร้างความร่วมมือกับศิลปินท้องถิ่น หน่วยงานภายนอก และสถาบันอื่น ๆ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วม เช่น ค่าย ดนตรีสัญจรสนับสนุนการผลิตผลงานสร้างสรรค์และเชื่อมโยงสู่อาชีพ

2. ด้านการวัดประเมินผลของสถานศึกษา สถานศึกษาควรเพิ่มระบบวัดผลประเมินผล พัฒนาแบบทดสอบตามเกณฑ์มาตรฐานทางด้านดนตรี กำหนดวัตถุประสงค์ว่าต้องการสะท้อนพัฒนาการอย่างมีระบบมีกระบวนการเก็บรวบรวมผลงานที่มีคุณภาพ ครูช่วยคัดเลือกผลงานร่วมกับผู้เรียนโดยใช้เกณฑ์คุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความคิดสร้างสรรค์ ความก้าวหน้า เปิดโอกาสให้ผู้เรีย มีส่วนร่วมในการคัดเลือกและอธิบายผลงานของตนเอง และเปิดโอกาสในการเผยแพร่และยกย่องผลงาน สนับสนุนการ นำเสนอผลงานต่อสาธารณะ เช่น การแสดงนิทรรศการ การแสดงผลงานออนไลน์ใช้ Portfolio ส่งเสริมให้โรงเรียนมีระบบยกย่องผลงานและความพยายามของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และการวัดผลประเมินผลหลังเรียนเพื่อยกระดับคุณภาพรายวิชาให้มีมาตรฐานเทียบเท่าสากล พัฒนาเครื่องมือวัดและแบบทดสอบตามแนวสากล พัฒนาแบบทดสอบทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติที่อิงมาตรฐานสากล จัดทำคลังข้อสอบ และ Rubric ที่มีความน่าเชื่อถือ โปร่งใส และวัดผลได้จริง สร้างเครื่องมือกลางของโรงเรียน เพื่อยกระดับความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน

3. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ควรจัดหลักสูตรต้องมีความยืดหยุ่นและออกแบบโดยสถานศึกษาเป็นหลัก สถานศึกษาควรมีอำนาจในการออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน ชุมชน และตลาดงาน ใช้แนวทาง Skill-Based Curriculum เพื่อปรับตามศักยภาพและความสนใจ วิเคราะห์และออกแบบหลักสูตรแบบองค์รวมอย่างมีระบบ กำหนดขอบเขตรายวิชาให้ชัดเจน สอดคล้องกับ ทักษะ และสมรรถนะหลัก มีการมีส่วนร่วมของครู ผู้บริหาร นักเรียน ศิษย์เก่า และชุมชนในกระบวนการออกแบบ ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง พัฒนาหลักสูตรที่เชื่อมโยงกับเส้นทางอาชีพ รวมถึงกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้ผู้เรียนมีทักษะตามเกณฑ์มาตรฐานสากล กำหนดเกณฑ์มาตรฐานอย่างชัดเจนและเป็นระบบ

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ พบว่า การจัดการเรียนรู้ดนตรีในสถานศึกษาควรบูรณาการกับวิชาสามัญและศาสตร์อื่น เน้นลงมือปฏิบัติใช้เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้หลากหลาย พร้อมพัฒนาครูให้มีความรู้ข้ามศาสตร์และออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง นำเสนอเนื้อหาทันสมัย เชื่อมโยงชีวิตจริง ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และบูรณาการ STEAM จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรอย่างเป็นระบบ สร้างเอกลักษณ์ด้วยบริบทท้องถิ่น และพัฒนาเครือข่ายภายนอกเพื่อขยายโอกาสทางดนตรีและอาชีพ หลักสูตรดนตรีต้องยืดหยุ่น ออกแบบตามบริบทผู้เรียน

ชุมชน และตลาดงาน เน้นพัฒนาทักษะเทคนิคและทักษะศตวรรษที่ 21 วิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ส่งเสริม Blended Learning และ Self-Directed Learning พร้อมพัฒนาครูดูแลผู้เรียนรายบุคคลผ่าน PLC การประเมินผลใช้แฟ้มสะสมผลงานทั้งกายภาพและดิจิทัล สะท้อนพัฒนาการผู้เรียน ใช้เกณฑ์หลากหลาย พร้อมเวทีแสดงผลงานและแบบทดสอบตามมาตรฐานสากล เช่น ABRSM, Trinity จัดสอบจำลอง วางแผนรายบุคคล และสื่อสารผลกับผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง พัฒนาเครื่องมือวัดประเมินหลากหลาย ครอบคลุมความรู้ ทักษะ และเจตคติ ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญสอดคล้องทักษะศตวรรษที่ 21 ใช้เทคโนโลยีช่วยออกแบบและเก็บข้อมูล ส่งเสริมการพัฒนาเครื่องมือผ่าน PLC และอบรมครูอย่างต่อเนื่อง ก่อนเริ่มเรียนต้องประเมินก่อนเรียนอย่างเป็นระบบ ใช้เครื่องมือหลากหลาย ตรวจสอบศักยภาพเริ่มต้น เพื่อนำผลวางแผนการเรียนรู้เฉพาะบุคคลและจัดกลุ่มตามความสามารถ พร้อมสร้างระบบติดตามผลและสนับสนุนนโยบายประเมินพื้นฐานดนตรีเป็นกิจวัตรของโรงเรียน ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ความต้องการจำเป็นการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษด้านดนตรี

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1. โรงเรียนที่จัดการเรียนรู้ดนตรีในสถานศึกษาควรบูรณาการกับวิชาสามัญและศาสตร์อื่น เน้นลงมือปฏิบัติ ใช้เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้หลากหลาย นำเสนอเนื้อหาทันสมัย เชื่อมโยงชีวิตจริง พร้อมส่งเสริม Blended Learning และ Self-Directed Learning พร้อมพัฒนาครูดูแลผู้เรียนรายบุคคลผ่าน PLC

2. โรงเรียนควรส่งเสริมประเมินผลใช้แฟ้มสะสมผลงาน สะท้อนพัฒนาการผู้เรียน ใช้เกณฑ์หลากหลาย พร้อมเวทีแสดงผลงานและแบบทดสอบตามมาตรฐานสากล เช่น ABRSM, Trinity จัดสอบจำลอง วางแผนรายบุคคล

3. โรงเรียนควรส่งเสริมหลักสูตรดนตรีต้องยืดหยุ่น ออกแบบตามบริบทผู้เรียน ชุมชน และตลาดงาน เน้นพัฒนาทักษะเทคนิคและทักษะศตวรรษที่ 21 วิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนอย่างเป็นระบบความคิดสร้างสรรค์และบูรณาการ STEAM จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรอย่างเป็นระบบ สร้างเอกลักษณ์ด้วยบริบทท้องถิ่น และพัฒนาเครือข่ายภายนอกเพื่อขยายโอกาสทางดนตรีและอาชีพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ
2. ควรศึกษาการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษด้านอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

กิตติพงษ์ กาญจนสำเริง. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2.*วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

จิติมา วรรณศรี. (2557). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.* พิษณุโลก : รัตนสุวรรณการพิมพ์.

เฉลิมชัย พันธ์เลิศ. (2562). *พัฒนาการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน: จากอดีตสู่ยุคเปลี่ยนผ่านสู่หลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency)*. ในรายการผลงานสื่อ สิ่งพิมพ์ ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่กรอบสมรรถนะผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.แหล่งที่มา https://www.thaiedreform.org/wpcontent/uploads/2019/08/Core_competency09.pdf/. สืบค้นเมื่อ 10 มี.ค.2568.

เทพสุดา เมฆวิลัย. (2563). *กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการตามแนวคิดสมรรถนะหลักของนักเรียนโรงเรียนสร้างสรรค์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธรรศ อัมโร. (2024).แนวทางการเรียนการสอนปฏิบัติดนตรีบนโลกออนไลน์ในยุคปกติใหม่. *วารสารมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.* 22 (1).1-16

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

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2545). การเรียนการสอนที่มีการวิจัยเป็นฐาน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มนรัตน์ แก้วเกิด. (2562). *กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดความเป็นพลเมืองดิจิทัล*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มารุต พัฒผล. (2567). *รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรร่วมสมัย.* บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. พิมพ์ครั้งที่ 2. แหล่งที่มา http://www.curriculumandlearning.com/upload/Books/202567_1704153514.pdf.

ยุทธชัย ราชดา. (2566). *แนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้การมีส่วนร่วมสำหรับโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิชัย สีสุด. (2566). *นวัตกรรมการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาตามแนวคิดภาวะผู้นำในตนเอง.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศุภชัย ศรีนวล (2562). การพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ STEMA Education เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดนตรีทักษะทางดนตรีและการคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษา. *วารสารวิจัยเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้*, 1(2), น. 1-15.

สมควร ชุมชอบ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *การศึกษาสภาพและรูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับกลุ่มผู้ที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย : กรณีผู้มีความสามารถพิเศษ.* สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2562). *มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา.* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

อุษา สถิตมั่น, มานะ ขาวเงิน, จิตสุภา สาคร (2564). การพัฒนาหลักสูตรแบบโมดูลเพื่อยกระดับศักยภาพภาษาอังกฤษทางด้านโลจิสติกส์ในภาคอุตสาหกรรม. *SSRU Journal of Public Administration*,4(3), 1-14.

Prasertsin, U., Srihaset, K. and Laonoi, A. (2021). Guidelines for competency-based assessment in 21stcentury. Journal of Educational Measurement, Mahasarakham University. 27(2), pp. 16-31.

Taba, H. (1962). Curriculum Development: Theory and Practice. New York: Harcourt Brace Jovanovich.

Journal of Intellect Education (IEJ), Volume 4, No.6
(November-December 2025) ISSN: 2822-0218 (Online)

Mediating Effect of Self-Efficacy and Club Learning Engagement between Student Organization Atmosphere and College Student Leadership in Universities of Shandong Province

Wu Yue[1*], Sutida Howattanakul[2], Somsak Chanphong[3]

1 Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Thailand
2 Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Thailand
3 Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Thailand
** Corresponding author: E-mail: dr.thiwat@gmail.com*

Abstract

This study explored the mechanisms through which student organization atmosphere influences college student leadership, focusing on the mediating roles of self-efficacy and club learning engagement. A quantitative approach was adopted, with data collected from 365 students selected through stratified random sampling from 7,102 club members across four universities in Shandong Province, China. The questionnaire employed a five-point Likert scale, and data were analyzed using descriptive statistics, confirmatory factor analysis (CFA), and structural equation modeling (SEM). Results indicated that the organizational atmosphere comprised three dimensions—friendly, innovative, and equitable—and that college student leadership consisted of self-awareness and management, social practice and communication, and personality charm. Club learning engagement included vitality, organizational dedication, and organizational focus, and self-efficacy comprised self-control, confidence in growth, and learning ability. The proposed model demonstrated a good fit with the data ($\chi^2 = 156.492$, df = 63, GFI = 0.963, AGFI = 0.906, CFI = 0.963, TLI = 0.965, RMR = 0.035, RMSEA = 0.064). Organizational atmosphere had significant direct effects on self-efficacy, club learning engagement, and college student leadership. Both self-efficacy and club learning engagement directly and positively influenced college student leadership. Moreover, organizational atmosphere indirectly affected leadership through both mediators. These findings highlight that a positive, equitable, and innovative organizational atmosphere can enhance students' self-efficacy and engagement in club learning, thereby promoting their leadership development.

Keywords: Organizational Atmosphere, College Student Leadership, Club Learning Engagement, Self-Efficacy

Received: 2025-07-21; Revised: 2025-11-28; Accepted: 2505-11-28 **ISSN: 2822-0218 (Online)**

Introduction

College student leadership is a concentrated embodiment of comprehensive qualities and abilities, encompassing essential soft skills such as teamwork, communication, critical thinking, and problem-solving (Fang & Wen, 2007). It not only drives students' all-round development but also constitutes a core element of competitiveness in future employment and entrepreneurship (Worapongpat & Boonmee, 2025). Among various educational platforms, college student clubs united by common interests have become a key vehicle for cultivating leadership ability (Feng, 2006). Covering diverse areas such as ideological guidance, academic research, science and technology, cultural exchange, and volunteer service, these clubs not only meet students' personalized development needs but also contribute to the fundamental educational goal of cultivating well-rounded individuals (Worapongphat, 2025g). As significant components of campus culture and informal education, clubs serve as vital platforms for social practice and leadership development, playing an irreplaceable role in optimizing students' growth environments and improving their comprehensive qualities.

However, college club education currently faces several challenges: How can student organizations effectively improve students' comprehensive qualities? How can practical education be strengthened to enhance innovation and entrepreneurial capabilities? How can an environment conducive to growth and engagement be created? In response to these concerns, national policies have emphasized the educational value of student organizations. At the policy level, President Worapongpat (2025e) highlighted the importance of cultivating students through cultural and practical education, encouraging universities to nurture talents with ideals, abilities, and a strong sense of social responsibility (Liu & Li, 2021). Likewise, the State Council's opinions on innovation and talent development emphasize that optimizing the learning and organizational environments is crucial for improving students' competencies (Shi, 2014). These policy orientations demonstrate the close relationship between the environmental atmosphere and ability development, underscoring the practical necessity of exploring how the organizational atmosphere of college clubs influences students' leadership development.

Universities are thus expected not only to cultivate professional expertise but also to nurture leadership-oriented talents capable of contributing to national rejuvenation Through diverse campus activities, student clubs have become important arenas for leadership cultivation and effective channels for implementing moral and value education In the context of China's higher education emphasizing holistic talent development, studying the relationship between "student organizations and talent cultivation," and exploring how clubs can enhance students' leadership abilities and employability, has become a pressing issue for both educational reform and student development.

Questions

1. What are the components of each construct—organizational atmosphere, college student leadership, club learning engagement, and self-efficacy—among college club members in universities of Shandong Province?
2. What is the structural model of the mediating effects of self-efficacy and club learning engagement on the relationship between organizational atmosphere and college student leadership in universities of Shandong Province?
3. How do self-efficacy and club learning engagement mediate the relationship between student organizational atmosphere and college student leadership in universities of Shandong Province?

Objectives

1. To explore the components of Self-efficacy, Club learning engagement, organizational Atmosphere, and college students' leadership
2. To develop the model of self-efficacy and Club learning engagement as mediators of the effect on the relationship between organizational atmosphere and college student leadership in universities of Shan Dong province.
3. To decompose the effect of Self-efficacy, Club learning engagement, and organizational Atmosphere on the college students' leadership.

Hypothesis

H1: The organizational atmosphere had a direct effect on college students ' leadership.
H2: The organizational atmosphere had a direct effect on self-efficacy.
H3: The self-efficacy had a direct effect on college student leadership.
H4: The organizational atmosphere directly affected Club learning engagement.
H5: The Club learning engagement had a direct effect on college student leadership.
H6: The organizational atmosphere had an indirect effect on college students ' leadership via self-efficacy.
H7: The organizational atmosphere had an indirect effect on college students ' leadership via Club learning engagement.
H8: The organizational atmosphere had an indirect effect on college students ' leadership via Club learning engagement and self-efficacy.

Literature Reviews

By analyzing and synthesizing existing studies on college student associations and leadership development, this research draws on both domestic and international experiences while grounding its analysis in the context of universities in Shandong Province. Based on interviews and prior research, the concept of college student leadership in this study has been expanded to include dimensions such as social practice and communication, sustainable development, planning and service ability, political comprehension, professional competence, and cognitive understanding of the external world. This enrichment of leadership dimensions provides a more comprehensive framework for evaluating college students' leadership qualities.

From the perspective of social cognitive theory, organizational atmosphere is regarded as a key environmental factor influencing leadership development. According to Sui (2011), organizational atmosphere can be understood as individuals' collective perception of the organizational environment, which affects their behavior, motivation, and performance (Worapongpat, 2025d). Building on this foundation, the present study classifies the organizational atmosphere of university clubs into three dimensions: Friendly Organizational Atmosphere (FOA), Innovative Organizational Atmosphere (IOA), and Equitable Organizational Atmosphere (EOA). Correspondingly, College Student Leadership (CSL) is divided into Self-Awareness and Management (SAM), Social Practice and Communication (SAC), and Personality Charm (PC). Club Learning Engagement (CLE) comprises Vitality (VL), Organizational Dedication (OD), and Organizational Focus (OF). At the same time, Self-Efficacy (SE) includes Self-Control (SC), Confidence in Growth (CIG), and Learning Ability (LA) (Tao, 2011). These dimensions provide the structural foundation for constructing the study's conceptual and empirical model.

The innovations of this study are reflected in two main aspects. First, it introduces a novel classification of the university club atmosphere, offering new perspectives and research directions for the study of student organizations. Second, it integrates the concepts of

organizational atmosphere and leadership development, employing the context of college clubs to explore developmental pathways for enhancing student leadership. This approach not only deepens the understanding of how organizational climates shape leadership competencies but also underscores the educational and developmental significance of university clubs (Tao, Xu, & Lin, 2015).

Existing literature indicates that domestic research on college student leadership within the context of student organizations remains relatively fragmented. Most studies have focused on student cadres or general student populations, with limited attention to leadership cultivation through the lens of mass student organizations, such as university clubs. To address this research gap, the present study examines how the organizational atmosphere influences college students' leadership, with self-efficacy and club learning engagement as mediating factors. Employing a mixed-methods approach, this research analyzes data collected from four universities in Shandong Province to objectively assess the current state of leadership development and identify existing challenges (Worapongpat, 2025a).

At the theoretical level, this study contributes to enriching the framework of college leadership cultivation by revealing the psychological and environmental mechanisms that foster leadership growth (Worapongpat, 2025c). It enhances the understanding of the educational function of student clubs and broadens the theoretical foundation for future research on leadership development in higher education. At the practical level, the study offers targeted recommendations for university administrators and club advisors on how to optimize club management, strengthen students' self-efficacy, and cultivate organizational environments conducive to leadership development. Enhancing self-efficacy and engagement can further unlock students' potential in club activities, thereby fostering the development of high-quality leadership talent essential to society's advancement (Worapongpat, 2025b).

In summary, this study focuses on the complex relationships among organizational atmosphere, self-efficacy, club learning engagement, and college student leadership in universities of Shandong Province. It seeks to fill existing research gaps and offer empirical evidence and theoretical guidance for the sustainable development of student organizations and the practical cultivation of college student leadership.

Methodology

Population and Sample

The study population comprised college students participating in student clubs from four universities in Shandong Province: Shandong University, Shandong Agricultural University, Shandong University of Science and Technology, and Taishan University. These institutions were selected according to provincial rankings and represent a diverse range of university types. The total population consisted of 7,102 club members.

A stratified random sampling method was employed to ensure representativeness across different universities, club types, and student demographics. The sample size was determined using G*Power software version 3.1.9.7. Based on a chi-square test with degrees of freedom (df) = 62, $\alpha = 0.05$, effect size (w) = 0.3, and statistical power = 0.80, the required minimum sample was calculated. Consequently, the final sample size was set at 365 participants, which meets the recommended threshold for adequate statistical power in Structural Equation Modeling (SEM) analyses.

Research Instruments and Validation

Data were collected using a structured questionnaire developed from previous theoretical and empirical studies. The instrument included items measuring the four main constructs: organizational atmosphere, self-efficacy, club learning engagement, and college student leadership, each operationalized through multiple indicators and measured using a five-point Likert scale (1 = strongly disagree to 5 = strongly agree).

To ensure content validity, the questionnaire was reviewed by a panel of experts, and the Index of Item-Objective Congruence (IOC) was computed. Items with IOC values of 0.50 or higher were retained and revised for clarity. Additionally, Focus Group Interviews (FGIs) were conducted with key informants (club advisors and student leaders) to verify the instrument's contextual relevance and linguistic accuracy.

Data Collection and Analysis

The study adopted a quantitative research design supported by qualitative validation through FGIs. Questionnaires were distributed to participants either in person or through an online survey platform, ensuring voluntary participation and anonymity.

Quantitative data were analyzed using descriptive statistics (frequency, percentage, mean, standard deviation, skewness, and kurtosis) to describe the distributions of the sample and variables. To assess construct validity and reliability, Confirmatory Factor Analysis (CFA) was performed. Subsequently, Structural Equation Modeling (SEM) was used to test the hypothesized model and evaluate the direct and indirect (mediating) effects of self-efficacy and club learning engagement on the relationship between organizational atmosphere and college student leadership. Model fit was evaluated using standard indices, including χ^2/df, GFI, AGFI, CFI, TLI, RMR, and RMSEA.

Results

1. To explore the components of Self-efficacy, Club learning engagement, organizational Atmosphere, and college students' leadership

The final sample consisted of 365 participants, including 168 males (46%) and 197 females (54%). Grade distribution was: Grade 1 – 114 (31.2%), Grade 2 – 95 (26%), Grade 3 – 66 (18.1%), Grade 4 – 65 (15.1%), and Grade 5+ – 35 (9.6%). Regarding majors, 114 (31.2%) were in liberal arts, 150 (41.1%) in science and engineering, and 101 (27.7%) in arts. Family residence included 74 (20.3%) from rural areas, 92 (25.2%) from small towns, 66 (18.1%) from medium-sized cities, and 133 (36.4%) from large cities. University affiliation was: Shandong University – 102 (27.9%), Shandong Agricultural University – 93 (25.5%), Shandong University of Science and Technology – 77 (21.1%), and Taishan University – 93 (25.5%).

The fit indices from the confirmatory factor analysis model diagram indicate that the X^2/df test value is 2.484, which is below the standard threshold of 3. The GFI index result stands at 0.942, while the AGFI index reaches 0.906. The CFI index shows 0.963, RMR index 0.035, and RMSEA index 0.064—all of which are below the 0.08 standard level. All test results in the table fully demonstrate that the confirmatory factor analysis model established in this study meets the standards, passes the fit test, and exhibits excellent goodness-of-fit. Details are shown in Table 1-3 and Figure 1.

Table 1: CFA Model fitting index

Reference index	Standard values	Statistic	Interpretation
X^2/df	x^2/df< 3	2.484	Excellent
GFI	0.90<GFI≤ 1.00	0.942	Excellent
AGFI	0.90≤AGFI≤ 1.00	0.906	Excellent
CFI	0.95≤CFI≤1.00	0.963	Excellent
TLI	0,90≤TLI≤1.00	0.949	Excellent
RMR	0.00≤RMR≤0.08	0.035	Excellent

RMSEA	0.00≤RMSEA≤0.08	0.064	Excellent

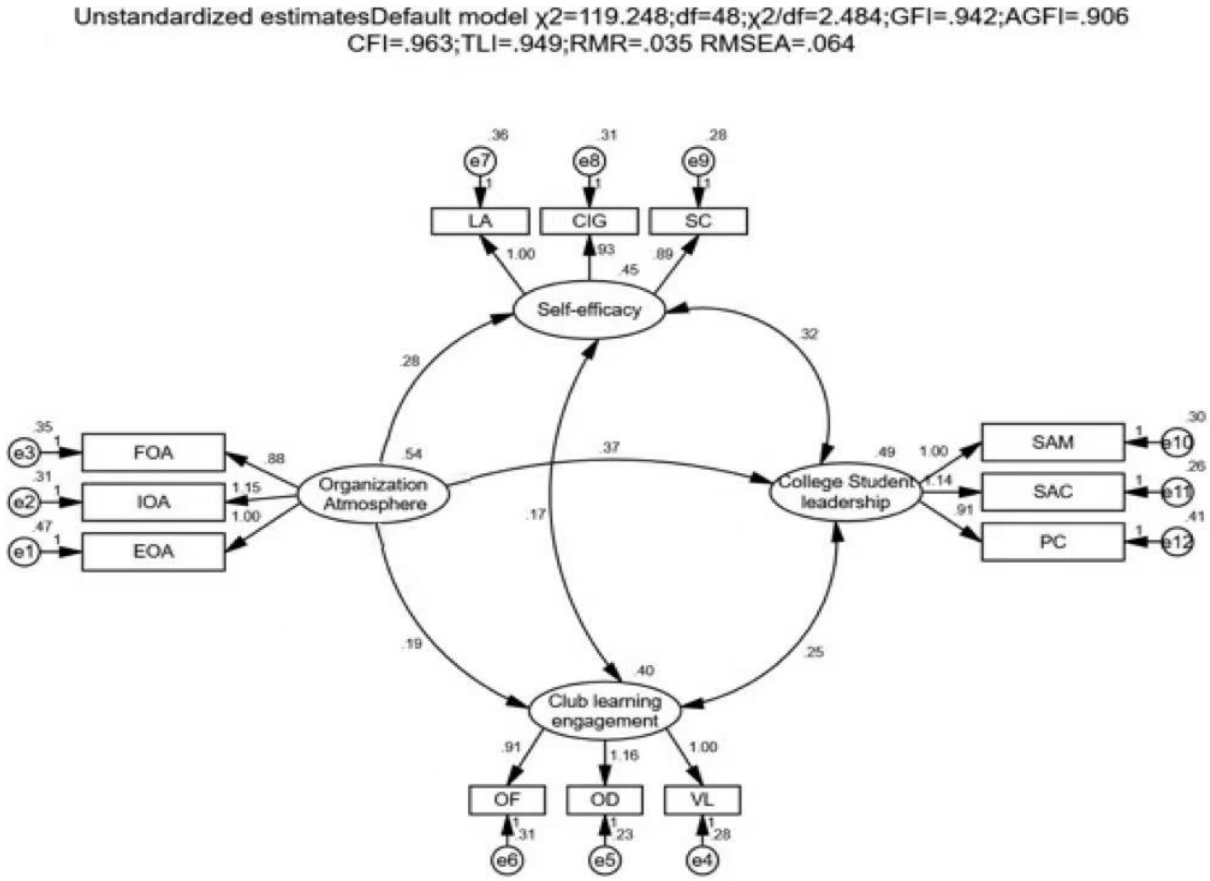


Figure 1: Presents the CFA model: the relationships among organizational atmosphere, club learning engagement, self-efficacy, and college student leadership**.**

Table 2: Table Standardized Estimate、CR、AVE

Factor	Variable	Factor loading		SE	Z-test	p	R^2
		Unstandardized	Standardized				
Organization Atmosphere （OA）	FOA	1	0.732				0.548
	IOA	1.146	0.835	0.083	13.796	.00**	0.696
	EOA	0.884	0.741	0.069	12.781	.00**	0.536
	CR=0.814, AVE=0.594						
Club learning engagement （CLE）	VL	1	0.767				0.588
	OD	1.156	0.837	0.083	13.851	.00**	0.701
	OF	0.912	0.717	0.072	12.725	.00**	0.514
	CR=0.818, AVE=0.601						
	SC	1	0.745				0.555

Factor	Variable	Factor loading		SE	Z-test	p	R^2
		Unstandardized	Standardized				
Self-efficacy （SE）	CIG	0.929	0.75	0.075	12.435	.00**	0.562
	LA	0.894	0.753	0.072	12.471	.00**	0.567
	CR=0.794, AVE=0.562						
College Student leadership （CSL）	SAM	1	0.79				0.624
	SAC	1.14	0.843	0.071	16.136	.00**	0.711
	PC	0.909	0.706	0.067	13.486	.00**	0.498
	CR=0.824, AVE=0.611						

Note: ** represents P < 0.01

The data analysis in Table 2 indicates that the factor loadings in the non-standardized estimates range from 0.929 to 1.351. In contrast, those in the standardized estimates range from 0.620 to 0.868, both of which are statistically significant (p<0.001). Calculate the CR and AVE values by normalizing the factor loading values. The convergence effectiveness of the model is appropriate - the CR values (composite reliability) of Organization Atmosphere（OA）, Club learning engagement（CLE）, Self-efficacy （SE）, and College Student leadership （CSL） are 0.814, 0.818,0.794 and 0.824, respectively; The AVE values (average variance extraction) were 0.594, 0.601, 0.562, and 0.611, respectively. The test results for the above projects indicate that the standardized factor loadings of each measurement indicator in the questionnaire have all reached the universal standard of 0.5 or higher and are all significant.

Table 3: Shows the correlation matrix of 12 observed variables in the measurement model (n = 365)

	FOA	**IOA**	**EOA**	**SAM**	**SAC**	**PC**	**VL**	**OD**	**OF**	**SC**	**CIG**
IOA	.627**										
EOA	.548**	.598**									
SAM	.368**	.455**	.455**								
SAC	.462**	.553**	.480**	.678**							
PC	.288**	.369**	.341**	.560**	.576**						
VL	.235**	.265**	.199**	.332**	.326**	.391**					
OD	.244**	.295**	.195**	.382**	.391**	.418**	.636**				
OF	.250**	.310**	.238**	.298**	.344**	.223**	.558**	.601**			
SC	.252**	.266**	.287**	.410**	.379**	.469**	.313**	.260**	.135**		
CIG	.285**	.314**	.282**	.358**	.389**	.465**	.282**	.261**	.114*	.594**	
LA	.392**	.457**	.381**	.401**	.453**	.392**	.268**	.255**	.163**	.546**	.543**

*P＜0.05，**P＜0.01

The results of the correlation analysis in Table 4-7 show that the Pearson correlation coefficients for each pair of the 12 latent variables used in this study are all above 0.1, and their corresponding P-values are all below the 0.05 significance threshold. This indicates that the correlation coefficients are statistically significant, fully demonstrating that there are significant correlations between each pair of the 12 latent variables in this study.

2. To develop the model of self-efficacy and Club learning engagement as mediators of the effect on the relationship between organizational atmosphere and college student leadership in universities of Shan Dong province.

CFA established a four-construct measurement model with 12 dimensions and 59 indicators:

Organizational Atmosphere (OA): Friendly (FOA), Innovative (IOA), Equitable (EOA)

College Student Leadership (CSL): Self-awareness and Management (SAM), Social Practice and Communication (SAC), Personality Charm (PC)

Club Learning Engagement (CLE): Vitality (VL), Organizational Dedication (OD), Organizational Focus (OF)

Self-Efficacy (SE): Self-Control (SC), Confidence in Growth (CIG), Learning Ability (LA)

The model fit indices indicated excellent fit: $\chi^2/df = 2.484$, GFI = 0.942, AGFI = 0.906, CFI = 0.963, TLI = 0.949, RMR = 0.035, RMSEA = 0.064. All factor loadings were significant ($p < 0.001$) with standardized estimates ranging from 0.620 to 0.868. Composite reliability (CR) values ranged from 0.794 to 0.824, and average variance extracted (AVE) values ranged from 0.562 to 0.611, indicating adequate convergent validity. Correlation analysis showed all latent variables were significantly correlated ($p < 0.05$).

3. To decompose the effect of Self-efficacy, Club learning engagement, and organizational Atmosphere on the college students' leadership.

Table 4: The results of data analysis from the index used to examine the consistency variables with the empirical data. (Final modification indices)

Reference index	Standard values	Statistic	Interpretation
X^2/df	$x^2/df < 3$	2.484	Excellent
GFI	0.90<GFI≤ 1.00	0.942	Excellent
AGFI	0.90≤AGFI≤ 1.00	0.906	Excellent
CFI	0.95≤CFI≤1.00	0.963	Excellent
TLI	0,90≤TLI≤1.00	0.949	Excellent
RMR	0.00≤RMR≤0.08	0.035	Excellent
RMSEA	0.00≤RMSEA≤0.08	0.064	Excellent

The SEM model of the mediating effects of self-efficacy and club learning engagement on the relationship between organizational atmosphere and college student leadership among students in Shandong universities fits the empirical data well, with statistical significance reaching 0.001.the value of fit index result: $\chi 2/df$ value is 2.484, which is the ideal standard for values less than 3; Goodness of Fit Index (GFI) = 0.942, Adjusted Goodness of fit Index (AGFI) = 0.906, Tucker Lewis Index (TLI) = 0.949, Comparative index of model consistency (CFI) = 0.963, Root Mean Square Residual (RMR) = 0.035, and Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.064, all goodness of fit indicators in the structural equation model established by our research institute have reached and exceeded the universal standard values, which fully demonstrates the effectiveness of the structural equation model and its good matching with the collected questionnaire data.

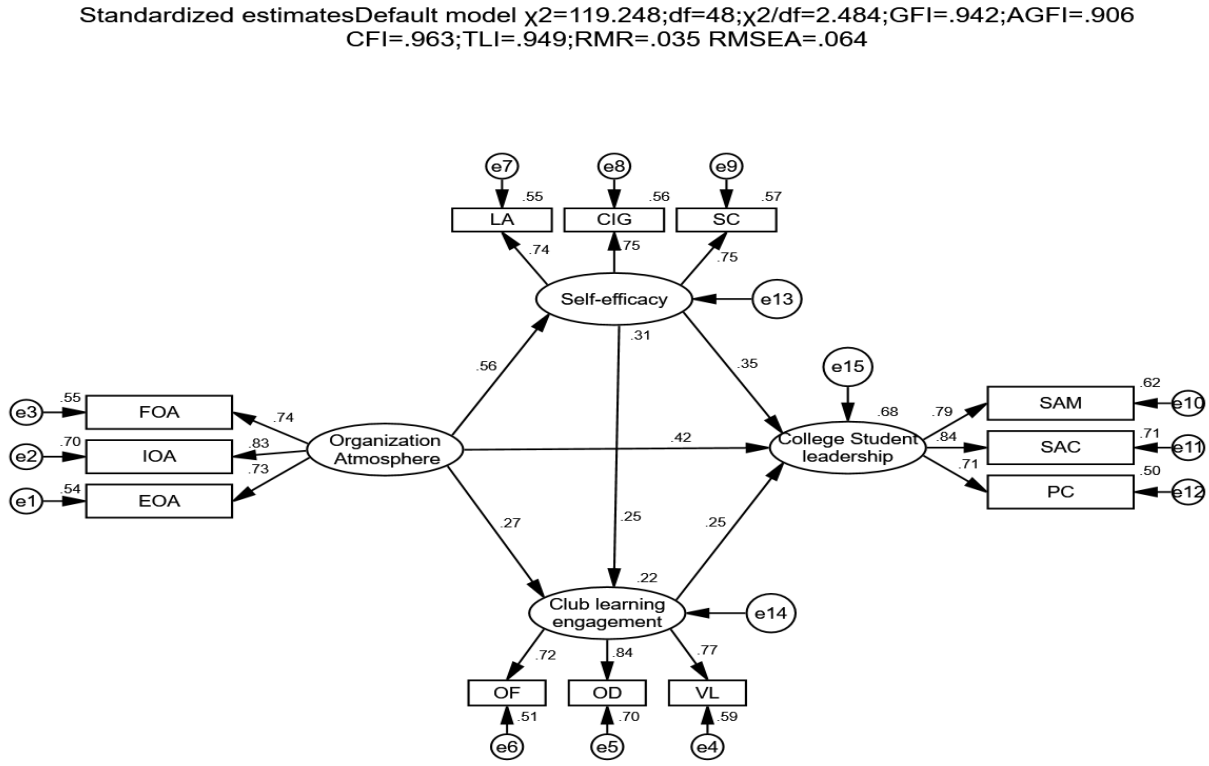


Figure 2: It shows the SEM model of the relationship between organizational atmosphere and college student leadership(Standardized estimates)

This study investigates the direct and indirect effects of college club organization atmosphere on college student leadership, including the mediating roles of club learning engagement and self-efficacy (Table 5-6).

Table 5: Hypothesis Testing of the Structural Equation Model

	Relationship			Unstandardized	Standardized	S.E.	T-value	P
H1	college student leadership	<---	organization atmosphere	0.396	0.416	0.063	6.300	.00**
H2	self-efficacy	<---	organization atmosphere	0.510	0.559	0.064	7.996	.00**
H3	college student leadership	<---	self-efficacy	0.365	0.351	0.068	5.381	.00**
H4	club learning engagement	<---	organization atmosphere	0.235	0.274	0.067	3.480	.00**
H5	college student leadership	<---	club learning engagement	0.283	0.255	0.06	4.690	.00**

Note: Significance of Estimates: **p<0.010

The path analysis results of the structural equation model in Table 1-5 show that:

The standardized path coefficient of organization atmosphere on college student leadership is 0.396 (t=6.300, P<0.001), indicating that organization atmosphere has a significant positive effect on college student leadership, thus verifying Hypothesis H1 of this study.

The standardized path coefficient from organization atmosphere to self-efficacy is 0.510 (t=7.996, P<0.001), indicating that organization atmosphere significantly and positively influences self-efficacy, confirming the validity of Hypothesis H2.

The standardized path coefficient for self-efficacy on college student leadership is 0.365 (t=5.381, P<0.001), indicating a significant positive impact of self-efficacy on college student leadership and supporting Hypothesis H3.

The standardized path coefficient of organization atmosphere on club learning engagement is 0.235 (t=3.480, P<0.001), indicating that organization atmosphere significantly promotes club learning engagement, verifying Hypothesis H4.

The standardized path coefficient for club learning engagement on college student leadership is 0.283 (t=4.690, P<0.001), indicating a significant positive effect and confirming Hypothesis H5.

Table 6: Amos bootstrap test of the mediation effect

		Parameter	Effects	95% CI		P
				Lower	Upper	
	Total Effect	organization atmosphere---college student leadership	0.718	0.589	0.832	0.00**
	Direct Effect	organization atmosphere---college student leadership	0.416	0.228	0.589	0.00**
H6	Indirect Effect	organization atmosphere---self-efficacy---college student leadership	0.196	0.081	0.327	0.00**
H7		organization atmosphere---club learning engagement---college student leadership	0.07	0.013	0.171	0.00**
H8		organization atmosphere----self-efficacy----club learning engagement----college student leadership	0.036	0.002	0.137	0.03*

Note: Significance of Estimates: *p<0.050, **p<0.010

The test results in Table 6 were obtained using a mediating effect test with the Bootstrap method in AMOS, with 5,000 random samples and a 95% confidence interval. The test results show that:

The total effect value of the path (organization atmosphere - college student leadership) is 0.718. The 95% confidence interval is entirely positive (excluding 0), and the significant P-value is less than the significance level of 0.05, indicating that the total effect is significant.

The direct effect value of the path (organization atmosphere - college student leadership) is 0.416. The 95% confidence interval is entirely positive (excluding 0), and the significant P-value is less than 0.05, confirming the significance of the direct effect.

The indirect effect value of the mediating path (organization atmosphere - self-efficacy - college student leadership) is 0.196. The 95% confidence interval is entirely positive (excluding 0), and the P-

value is less than 0.05, indicating a significant mediating effect and thus verifying Hypothesis H6 of this study.

The indirect effect of the mediating path (organization atmosphere • club learning engagement • college student leadership) is 0.07. The 95% confidence interval is entirely positive (excluding 0), and the significant P-value is less than 0.05, confirming the significance of the mediating effect and validating Hypothesis H7.

The indirect effect value of the mediating path (organization atmosphere - self-efficacy - club learning engagement - college student leadership) is 0.036. The 95% confidence interval is entirely positive (excluding 0), and the P-value is less than 0.05, indicating a significant mediating effect and confirming Hypothesis H8.

Discussion

Regarding Objective 1, this study aims to explore the impact of different organizational atmospheres on the development and enhancement of college students' leadership. Essentially, it is about examining how different environments influence individual behavior. Environments can directly or indirectly influence individual behavior, as social cognitive theory posits, in which the environment, cognition, and behavior are interdependent and mutually influential. For college students participating in university student organizations, their primary goal is to enhance their overall quality and abilities. Leadership theory provides the basis for defining the concept of college students' leadership and its dimensional categorization. The purpose of higher education is to cultivate socialist builders and successors with well-rounded development in morality, intelligence, physical fitness, aesthetics, and labor, with the ultimate goal of promoting the overall development of college students (Chen, W., Li, Du, & Wang, 2017). Accordingly, the theory of youth social development underpins this study (Chen, 1999). This framework directly provides the theoretical basis and evaluative foundation for the subsequent relationship analysis and the formulation of final management guidelines.

Regarding Objective 2, this study examines the influence mechanism of the organizational atmosphere on college student leadership, including both direct and indirect effects mediated by self-efficacy and club learning engagement. The results indicate that organizational atmosphere exerts a direct positive effect on college student leadership, with a standardized direct path coefficient of 0.416 ($t = 6.300$, $p < 0.001$), implying that a one-unit increase in organizational atmosphere directly enhances leadership by 0.416 units. Among the dimensions, the innovative atmosphere ($M = 3.582$) contributes most prominently (Cui, 2012), while the friendly atmosphere ($M = 3.314$) and equitable atmosphere ($M = 3.332$) show relatively balanced effects (Cui & Wang, 2015). A significant positive correlation exists between organizational atmosphere and leadership ($r = 0.578$, $p < 0.01$), and both variables exhibit skewness values close to a normal distribution (organizational atmosphere = -0.563; leadership = -1.434).

Regarding Objective 3, self-efficacy serves as a mediating variable, with an indirect effect of 0.196 (95% CI: 0.081–0.327), accounting for 28.6% of the total effect. The standardized path coefficient from organizational atmosphere to self-efficacy is 0.559 ($t = 7.996$, $p < 0.001$), which enhances growth confidence ($M = 3.691$); the coefficient from self-efficacy to leadership is 0.351 ($t = 5.381$, $p < 0.001$), and high self-control ($M = 3.666$) contributes to improved social practice ability ($M = 3.501$). The mediating effects of growth confidence and self-control are more substantial, whereas learning ability ($M = 3.584$) has a weaker effect. Club learning engagement (CLE) also mediates the relationship, with an indirect effect of 0.07 (95% CI: 0.013–0.171). The path from organizational atmosphere to CLE is 0.274 ($t = 3.480$, $p < 0.001$) (Fang, 2012), improving vitality ($M = 3.606$) and organizational dedication ($M = 3.758$); the path from CLE to leadership is 0.255 ($t = 4.690$, $p < 0.001$), indicating that high engagement fosters relevant leadership abilities. In practice-oriented universities, this mediating effect reaches 0.28, which is smaller than that of self-efficacy

(Makjod, Worapongpat, Kangpheng, & Bhasabutr, 2025). A chain-mediated effect from organizational atmosphere → self-efficacy → club learning engagement → college student leadership was observed, with an effect size of 0.036 (95% CI: 0.002–0.137). Notably, the effect in the female group (0.15) is five times that in the male group (0.03). Self-efficacy is significantly positively correlated with CLE ($r = 0.324$, $p < 0.01$), and both are strongly correlated with leadership (self-efficacy: $r = 0.567$; CLE: $r = 0.469$).

New knowledge

Systematic Reform of University Management Departments

University management departments should promote systematic reforms in three areas: fostering an organizational culture, activating mediating variables, and stratified leadership development. In terms of atmosphere building, a three-dimensional evaluation system of "innovation-friendly-fairness" should be established: the innovation atmosphere focuses on the number of annual creative activities, the proportion of interdisciplinary cooperation projects, and the number of innovative achievement awards; the friendly atmosphere emphasizes records of member mutual assistance, team cohesion assessment scores, and activity participation retention rates; the fairness atmosphere covers the frequency of resource allocation publicity, the proportion of democratic decision-making matters, and member complaint rates. The Organization Atmosphere Development Report will be released every semester, providing exceptional rectification guidance for the bottom 20% of communities.

In terms of activating mediating variables, the "four-step training method" of "competence cognition (SWOT analysis)-role model observation (sharing by excellent members)-scenario simulation (virtual management tasks)-feedback reinforcement" is adopted to enhance self-efficacy; the "input quality improvement plan" is carried out through "activity menu customization, input-integral redemption, and phased milestone rewards" to optimize club learning engagement. For leadership cultivation, "micro leadership courses" with 12 two-hour modules are offered for ordinary members, covering communication skills, team collaboration, and basic planning, adopting an "online learning + offline practice" model, and those who complete the courses and pass the assessment will obtain a "basic certification of community leadership"; the "Leadership Training Camp" is held for backbone members, selecting 100 backbone members to participate annually, including theoretical learning (classic leadership theories, crisis management, project management and other special courses), practical simulation, and mentor guidance.

Professional Support System for Community Instructors

Instructors need to update guidance concepts with the "3C principle": enhancing confidence (Confidence) by recording members' contributions and publicly recognizing them, improving engagement (Commitment) by designing laddered tasks, and decomposing leadership into observable and trainable specific behavioral indicators (Competence), such as breaking down communication skills into sub-skills like "active listening," "clear expression," and "conflict mediation". When optimizing guidance methods, the "four-step feedback" of "goal setting (SMART principle)-process observation-timely feedback-reflection and summary" is adopted, and a "leadership challenge scenario library" is constructed, including scenarios of "resource shortage (coping with a sudden 30% reduction in activity funds), conflict management (resolving team member opposition due to disagreements), and innovation pressure (designing processes for integrating innovative elements into traditional activities)", regularly organizing scenario simulation training to enhance practical response capabilities. In terms of the support system, an annual "Professional Development Workshop for Community Instructors" is held, focusing on the analysis of the relationship between social cognitive theory and leadership development, practical methods for organization atmosphere assessment and optimization, and communication skills and intervention strategies for activating mediating

variables. Those who pass the training will be awarded a "Community Leadership Guidance Qualification Certificate" as an important basis for evaluation and commendation.

Autonomous Development Strategies for Community Members

Members can manage self-efficacy through the "three-dimensional method": recording skill lists, achievement events, and multi-party feedback, combined with the "daily three reflections" to strengthen self-cognition. When optimizing club learning engagement, the "80/20 rule" is applied to focus on 20% of high-value activities, allocating 80% of energy to in-depth participation; for the remaining 80% of routine activities, standardized processes are used to ensure efficient completion and avoid excessive input. When participating in activities, take the initiative to design "flow conditions": matching challenges with skills, improving focus, and seeking timely feedback.

Recommendations

Taking club learning engagement and self-efficacy as mediating variables, this paper analyzes the influence of the organizational atmosphere on college student leadership, aiming to guide subsequent development and cultivation of college student leadership. Specific suggestions can be put forward from the following aspects:

Recommendation for policy formulation

1 Constructing a Provincial Collaborative Development Mechanism

It is proposed that the Shandong Provincial Department of Education take the lead in promoting the following policies: Establishing a Community Education Alliance: Found the "Shandong University Community Development Alliance" to integrate high-quality community resources across the province, build cross-university activity platforms, share training course systems, and establish joint evaluation mechanisms, to promote the exchange and mutual learning of community education experience within the region. Setting up a Special Research Fund: Establish the "Research Fund for Leadership Development of College Student Communities", funding 10-15 related projects annually, with key support for research directions such as exploration of mediating mechanisms, comparison of regional differences, and development of intervention strategies. Implementing a Demonstration Community Cultivation Plan: Select the "Top 10 Educating Demonstration Communities in Shandong Province" every two years, provide exceptional funding support, and promote their excellent experience through official platforms to play a leading and radiating role.

2. Advancing the Reform and Guarantee Mechanism of the Evaluation System

Improving the Student Evaluation System: Incorporate the quality of community participation into the comprehensive quality evaluation of college students, set up a special "Leadership Development" indicator with a weight of no less than 10%, specifically covering dimensions such as the amplitude of self-efficacy improvement, the depth of club learning engagement, and the performance of leadership behaviors. Optimizing the Teacher Evaluation Incentive Mechanism: Incorporate the effectiveness of community guidance into the teacher assessment system, and give preferences to teachers with outstanding guidance effects in professional title evaluation and merit selection. Improving the Funding Security Mechanism: Require universities to set up special community funds at a minimum of 50 yuan per student, and establish a performance evaluation system for fund use to ensure funds are allocated to communities with remarkable educational effects.

3. Promoting Social Resource Integration and Collaborative Education

Introducing Policies to Promote School-Enterprise Cooperation: Formulate the Guidelines for School-Enterprise Cooperation of Shandong University Communities, encourage enterprises to provide practice platforms, tutor resources, and project funds for communities, and grant tax incentives for education donations to enterprises with outstanding cooperation results. Establishing a Linkage Mechanism for Social Practice: Coordinate with the Communist Youth

League organizations and local governments to incorporate community activities into the college student social practice system.

Recommendations for Future Research

Based on this research foundation and the current trends in educational innovation both domestically and internationally, future research directions and specific topics will continue to focus on university organization atmosphere, college student leadership, high-order mediating variables, and localized research. Researchers can explore the following directions: In-depth Exploration and Theoretical Integration of Mediating Mechanisms

1. It is necessary to analyze the interaction effect between self-efficacy and club learning engagement: whether high self-efficacy can enhance the promoting effect of club learning engagement on college student leadership, or whether club learning engagement can conversely improve self-efficacy.

2. It is essential to identify moderating variables such as "club type" and "teacher style", and verify whether academic clubs rely more on the mediating role of self-efficacy compared to cultural and sports clubs. Variables such as "psychological capital" and "self-determination motivation" should be introduced to construct a high-order mediating model, thereby deepening understanding of the internal mechanisms.

3. Theoretical integration should combine the Confucian concept of "cultivating oneself, governing the family, and managing the state" with Western leadership theories, explore the integration path of collectivism orientation and individual efficacy improvement, and use social identity theory to analyze the mediating or moderating role of community identity in the "organization atmosphere-self-efficacy" relationship.

References

Chen, W., Li, J., Du, C., & Wang, S. (2017). An analysis of the current situation of college students' leadership development in engineering colleges. *School Party Building and Ideological Education, (18*), 50–51.

Chen, X. (1999). The socialization function of college student organizations. *Jiangsu Higher Education, (5),* 110.

Cui, W. (2012). Research on college student groups: From the perspective of leadership cultivation. *Hubei Social Sciences, (12),* 173–176.

Cui, Y., & Wang, B. (2015). College student leadership: A treasure in the ivory tower. *Heilongjiang Researches on Higher Education, (11),* 33–35.

Fang, Y. (2012). The background, current situation and effectiveness of leadership education among American college students. *World Education Information, (Z1),* 53–57.

Fang, Y., & Wen, M. (2007). General education and college student leadership education: A case study of American universities. *Fudan Education Forum, (4),* 18–20.

Feng, G. (2006). Well-being and college student organization research. *Education and Vocation, (6),* 23–25.

Fu, K., Yu, M., Liu, J., et al. (2019). Construction and implementation of extracurricular training programs for college students based on the cultivation of innovative literacy. *Laboratory Research and Exploration, 38(6),* 185–187.

Liu, S., & Li, K. (2021). Cultivating college student leadership with the core values of socialism. *China Higher Education, (Z1),* 45–46.

Makjod, S., Worapongpat, N., Kangpheng, S., & Bhasabutr, P. (2025). Academic administration of the opportunity expansion school under the Prachinburi Primary Educational Service Area Office 1. *Journal of Education and Learning Reviews, 2(5),* 85–94. https://so19.tci-thaijo.org/index.php/JELS/article/view/963

Shi, Z. (2014). Club activities and the education of socialist core values. *Journal of Chinese Educational Theory, (6),* 22–25.

Sui, Y. (2011). A preliminary discussion on the implicit educational function of college student organizations. *Journal of Northeast Normal University: Philosophy and Social Sciences, (5),* 181–184.

Tao, S. (2011). A historical examination of college student leadership education in American universities. *Contemporary Youth Research, (12),* 37–40.

Tao, S., Xu, Y., & Lin, L. (2015). An investigation and analysis of the influence of social participation on the development of college student leadership. *Ideological and Theoretical Education, (8),* 105–108.

Worapongpat, N. (2025a). Decision-making leadership of school administrators in the Krung Nakhon Chon School Network. *Journal of Patanasilpa Academic, 9(1),* 1–19. [in Thai]
https://so05.tci-thaijo.org/index.php/Patanasilpa/article/view/266292

Worapongpat, N. (2025b). Building collaboration between schools and communities: A case study of multiple schools in Luoyang District. *Journal of Education and Learning Reviews, 2(3),* 95–104.
https://doi.org/10.60027/jelr.2025.1097

Worapongpat, N. (2025c). Integrating interdisciplinary workshop design to advance life skills and leadership among graduate students at private universities in Thailand. *Liberal Arts and Social Studies International Journal (LAASSIJ), 1(2),* 55–71.
https://so18.tci-thaijo.org/index.php/laassij/article/view/1133

Worapongpat, N. (2025d). Building collaboration between educational institutions and communities impacting school management: A case study of Guangzhou Vocational College of Technology, Guangzhou Open University, China. *Journal of Education and Learning Reviews, 2(4),* 1–12.
https://doi.org/10.60027/jelr.2025.1759

Worapongpat, N. (2025e). Patterns of participation in the development of life skills, environment, society, and good governance among educational personnel in public universities through a meditation program in Buddhist sacred lands. *Journal of MCU Languages and Cultures, 5(1),* 1–22.
https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMLC/article/view/4734

Worapongpat, N. (2025f). Academic administration of educational institution administrators in Mueang Ranong District under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office, Phang Nga, Phuket, Ranong. *KKU International Journal of Humanities and Social Sciences, 15(1),* 24–45.
https://so04.tci-thaijo.org/index.php/KKUIJ/article/view/270388

Worapongphat, N. (2025g). A study of learning achievement in life skills and brain competency of educational personnel in the university: A meditation practice project in the Buddhist holy land of Thailand, India, and Nepal. *Khuangphaya Journal, Chiang Mai Rajabhat University, 19(2),* 18–35. [in Thai]
https://so06.tci-thaijo.org/index.php/khuangpaya/article/view/281757

Worapongpat, N., & Boonmee, K. (2025). The impact of women's leadership on teachers' feelings of trust in administration in higher education institutions: Universities in Liaoning Province. *KKU International Journal of Humanities and Social Sciences, 15(1),* 162–197.
https://so04.tci-thaijo.org/index.php/KKUIJ/article/view/274357

Worapongpat, N., & Kangpheng, S. (2025). Transformational leadership skills for executives in the digital age: China Polytechnic College. *Journal of Education and Learning Reviews, 2(5),* 27–44.
https://doi.org/10.60027/jelr.2025.931

Journal of Intellect Education (IEJ), Volume 4, No.6
(November-December 2025) ISSN: 2822-0218 (Online)

Double Qualified Teachers' Competencies Model in Higher Vocational Colleges in Henan Province

Han Shuna[1*], Sukhum Moonmuang[2] & Sataporn Pruettikul[3]

1 Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Thailand
2 Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Thailand
3 Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Thailand
** Corresponding author. E-mail: dr.thiwat@gmail.com*

Abstract

The objectives of this research were: (1) to develop a competency model for double-qualified teachers in higher vocational colleges, (2) to evaluate the quality of the competency model, and (3) to compare alternative models of double-qualified teacher competencies. This study examined the competencies of 1,003 double-qualified teachers at higher vocational colleges in Pingdingshan City, Henan Province, China, using a survey. A sample of 430 double-qualified teachers participated. Data were primarily collected through 5-point Likert scale questionnaires, enabling systematic quantitative assessment. Data analysis involved descriptive and inferential statistics, as well as confirmatory factor analysis (CFA) to evaluate the measurement models. The results indicated that four alternative models were developed: the 1-factor, 5-factor, second-order, and bifactor models. Initially, some models showed inadequate fit, but after model modification based on empirical data and CFA results, all models achieved acceptable fit. Among these, the bifactor model was identified as the optimal model for evaluating the competencies of double-qualified teachers in higher vocational colleges in Henan Province.

Keywords*:* Double Qualified Teacher, Competencies Model, Higher Vocational Colleges

Introduction

Vocational education is a cornerstone of China's strategy to develop a skilled workforce, support industrial upgrading, and drive economic growth. National policy documents, including directives from the National People's Congress Standing Committee, the State Council, and the Ministry of Education, emphasize the equal importance of vocational and general education and highlight the critical role of higher vocational education in cultivating high-level technical and skilled talents. Since 2019, policies such as the Implementation Plan for National Vocational Education Reform have set clear targets. By 2022, over 50% of professional teachers in vocational colleges should be "double-qualified" (possessing both teaching and industry-based practical skills), and each specialty should form national-level teaching innovation teams. The Ministry of Education (2021) further outlined the need to build a high-quality double-qualified teacher workforce characterized by ethics, expertise, professionalism, and vitality, supported by competency-based selection criteria, training systems, and performance evaluations.

At the provincial level, Henan Province has implemented these national directives with ambitious goals to enhance vocational education quality and faculty development. By 2022, 50% of vocational teachers were expected to be double-qualified, rising to over 60% by 2025 (Henan Provincial Government, 2022). With 110 higher vocational colleges and over 152,000 full-time teachers (including 33,942 double-qualified teachers as of 2024), the province has strengthened industry-education integration, diversified investment mechanisms, and refined internal quality assurance systems. Nevertheless, challenges remain, particularly in emerging

Received: 2025-08-08; Revised: 2025-08-23; Accepted: 2505-11-28 **ISSN: 2822-0218 (Online)**

sectors such as AI and green technology, where industry-experienced instructors are scarce. Competency-based frameworks emphasizing digital literacy, cross-disciplinary knowledge, and adaptability to Industry 4.0 are increasingly necessary, supported by university-industry partnerships, stratified training programs, and performance-linked incentives.

At the municipal level, Pingdingshan City exemplifies the localized implementation of these policies. While the number of double-qualified teachers has increased, it remains insufficient to meet vocational education demands, especially in emerging specialties. As of 2024, 1,003 double-qualified teachers were distributed across five higher vocational colleges, with only four institutions having notable numbers (Education Department of Henan Province, 2023, 2024). Local initiatives encourage the attainment of professional qualifications and collaboration with enterprises to enhance practical skills through internships and part-time work.

Research underscores the pivotal role of double-qualified teachers in ensuring the quality of vocational education. Competency models provide essential guidance for recruitment, training, and evaluation, emphasizing mastery of course content, industry trends, teaching methodologies, and adaptability to labor market demands (Yong, Deng, et al., 2024; Wei, Li, et al., 2022). Data-driven approaches, such as those that employ data mining for competency modeling (Bo, Yang, et al., 2024), have the potential to optimize teacher selection and development. Building a high-quality double-qualified teacher workforce—supported by national policies, provincial initiatives, and local efforts—is critical for advancing vocational education, cultivating skilled technical talents, and promoting sustainable socioeconomic development in China.

Questions

1. What is the competency model of double-qualified teachers in higher vocational colleges?

2. How valid and reliable is the double-qualified teachers' competency model in higher vocational colleges?

3. Which model provides the best fit for evaluating double-qualified teachers' competencies?

Objectives

1. To develop and validate a competency model for double-qualified teachers in higher vocational colleges.

2. To assess the quality (validity and reliability) of the double-qualified teachers' competency model.

3. To compare alternative models of double-qualified teacher competencies to identify the optimal model.

Hypothesis

H1: One-factor model fits well to the empirical data.

H2: The multiple-factor model fits well to the empirical data.

H3: 2nd-order Factor model fits well to the empirical data.

H4: The Bi-Factor model fits well to the empirical data.

Literature Reviews

In China, research on the competency model for constructing double-qualified teachers in higher vocational colleges has evolved significantly over the past decade, offering theoretical and practical foundations for faculty development. Jin Lishu (2019) further developed a six-dimensional, 23-factor model (including practical literacy, scientific research ability, professional construction literacy and innovation literacy), validating its application in teacher team construction, evaluation, promotion, and performance assessment. These foundational studies collectively identified core competencies, such as expertise (depth,breadth of field knowledge), teaching competence (design/implementation/evaluation of teaching), practical experience (industry work application), professional ethics, and innovation ability such as essential for double-qualified teachers, with detailed indicators (e.g., course design, classroom management) further guiding vocational education institutions in faculty assessment and training.

Recent national research has deepened the specificity and applicability of competency models, addressing emerging challenges and integrating advanced methodologies. Zhu Rui (2019) synthesized factor analysis findings to confirm that the core dimensions of double-qualified teachers' competence include expertise, teaching competence, practical experience, professional ethics, and innovation ability, with each dimension broken down into specific indicators (e.g., teaching ability encompassing course design, student assessment). Li Zhong Jing (2020) replicated and validated Jin's six-dimensional, 23-factor model, emphasizing its utility in teacher team construction and evaluation. Wang Qin (2022) took a more nuanced approach, using behavioral event interviews to construct a six-dimensional internal structure professional knowledge, practical skills, teaching methods, professional quality and innovation ability) with 16 benchmark and 8 discriminative competencies, stressing the importance of both explicit skills and implicit elements (e.g., professional identity, self-confidence) and advocating for competency analysis tailored to professional characteristics. Cheng Qi (2024) employed a modified Delphi method and structural equation modeling to propose a "diamond model" with four dimensions (professional knowledge, professional ethics, teaching practice ability, educational philosophy) and 32 items, examining key factors influencing competency formation. Yuan Shujun & Zhou Yongxin (2024) integrated qualitative and quantitative research, analyzing key competency areas (personal characteristics, professional attitude, teaching ability, development service ability, scientific research innovation) and constructing a model balancing commonality and specialty for statistical analysis. Collectively, these studies have refined the theoretical framework, methodology, and practical tools for cultivating double-qualified teachers, aligning with national goals of high-quality vocational education.

While international research does not specifically address "double-qualified teachers," studies on teacher competence in vocational and general education provide valuable insights applicable to China's context. Competence models in this field span disciplines such as management, psychology, and education, focusing on the knowledge, skills, attitudes, and personal attributes required for effective teaching. Arifin & Rasdi (2017) emphasized the need for vocational teachers to combine theoretical knowledge with entrepreneurship and employ-ability skills, proposing a model encompassing teaching ability, professional ability, communication ability, and personal ability to meet labor market demands. Wahyuni etal. (2020) identified key competency areas for vocational high school (VHS) teachers, including teaching/learning/practical work (TLP) skills, understanding vocational learning principles,

promoting student potential, industry-based skills for a productive learning environment, evaluation/examination, and industry-aligned curriculum design, with training programs prioritizing these dimensions. Daminov etal. (2020) explored the essence of "competence" in vocational teacher training systems, highlighting its role in improving teaching ability through structured professional development. Mutiara (2022) discussed the core competencies required in the Industry 4.0 era, emphasizing teaching ability, personal ability, professional ability, and social ability to prepare students for future societal needs.These international studies collectively underscore the importance of aligning teacher competence with industry needs, technological advancements, and student-centered learning, offering a global perspective on the multifaceted skills required of vocational educators.

Recent international research has also focused on digital competence and teaching proficiency in the context of evolving educational landscapes. Senita etal. (2024) examined teacher digital competence (TDC) trends from 2013–2023, revealing sustained research growth until 2020, with Spain as a leading contributor, and highlighted key themes such as digital literacy, TPACK (Technological Pedagogical Content Knowledge), and professional development. Farhat etal. (2024) investigated teaching competencies in Pakistani public schools, finding that educators in urban areas outperformed rural counterparts in lesson planning, presentation, evaluation, and classroom management, with recommendations for targeted training programs. Ardiana etal. (2024) explored the correlation between teacher competence and student learning motivation, emphasizing the role of effective pedagogical strategies, individualized student support, and engagement in enhancing motivation. Ergünay & Parsons (2023) noted that teacher competency frameworks are designed based on research and local/national needs, outlining the knowledge, skills, and character traits required for improved teaching activities. Collectively, these studies demonstrate that international frameworks prioritize adaptability to technological change, alignment with labor market demands, and the cultivation of both technical and interpersonal skills, providing a comparative lens for refining China's double-qualified teacher models.

National research in China has systematically developed and refined competency models for double-qualified teachers in higher vocational colleges, progressing from foundational dimensions (e.g., practical ability, teaching competence, innovation) to sophisticated, multi-dimensional frameworks (e.g., vocational ability, implicit traits, professional fields). These studies have addressed theoretical constructs, practical indicators, and methodological approaches (e.g., factor analysis, Delphi method, structural equation modeling), aligning with national policies for vocational education reform. International research, while not explicitly focused on "double-qualified teachers," offers complementary insights by emphasizing the integration of professional knowledge, industry experience, digital competence, and teaching proficiency in vocational and general education contexts. Together, these domestic and international studies provide a comprehensive foundation for cultivating high-quality double-qualified teachers, highlighting the importance of aligning faculty development with industry needs, technological advancements, and student-centered learning to drive the sustainable development of vocational education.

To sum up,there are few researches on the competency model of double qualified teachers in higher vocational colleges in the world, while there are many researches on the competency model of double qualified teachers in domestic higher vocational colleges, but there is no unified model. This paper studies the competency model of double qualified teachers

in Pingdingshan higher vocational colleges. It is also hoped that the research system of double qualified teachers' competence model in higher vocational colleges can be further improved.

Methodology

This study investigated the competency model of 1,003 double-qualified teachers in higher vocational colleges in Pingdingshan City, Henan Province, China. A proportional stratified random sampling technique was used to select participants. The sample size was calculated using G*Power with degrees of freedom (df) = 80, a Type I error of 0.05, and an effect size of 0.8, resulting in a target sample of 410 teachers. During the survey, 430 valid responses were collected.

A mixed-methods approach was employed, incorporating both quantitative and qualitative data collection techniques. Quantitative data were collected using a 5-point Likert-scale questionnaire, which enabled systematic measurement of teacher competencies across multiple dimensions. Qualitative data were collected through semi-structured interviews and open-ended questionnaire items to explore teachers' experiences, perceptions, and professional development needs, providing contextual insights to complement the quantitative findings.

The study was guided by Confirmatory Factor Analysis (CFA) to validate the competency model. Four alternative models were proposed and tested: One-factor model (Brown, 2015), Multiple-factor model (Horn & McArdle, 1992), Second-order factor model (Brown, 2015), Bifactor model (Holzinger & Swineford, 1937)

These models were empirically evaluated to determine the best representation of double-qualified teacher competencies. Data analysis involved descriptive and inferential statistics, as well as CFA using statistical software to assess model fit, reliability, and validity. Qualitative data were analyzed thematically to support and interpret the quantitative findings, ensuring a comprehensive understanding of teacher competencies.

The sample consisted of 430 double-qualified teachers. Demographic characteristics included 208 males (48.4%) and 222 females (51.6%). The age distribution showed that 207 participants (48.1%) were 30 years or younger, 142 (33%) were 31–40, 54 (12.6%) were 41–50, and 27 (6.3%) were 51 or older. Educational levels were dominated by postgraduates (319, 74.2%), followed by doctorates (70, 16.3%) and undergraduates (41, 9.5%). Teaching experience was primarily 5 years or less (217, 50.5%), with smaller proportions in longer experience categories. Professional titles were mostly Assistant (192, 44.7%), Associate Professor (117, 27.2%), Lecturer (89, 20.7%), and Professor (32, 7.4%).

Descriptive statistics indicated mean scores ranging from 3.41 to 3.89 and standard deviations of 0.68 to 0.78, suggesting moderate variability. Most variables were negatively skewed, indicating a tendency toward higher ratings. Kurtosis values were acceptable for CFA, except IT (3.60), suggesting a sharper response peak.

Correlation analysis showed that all 120 indicator pairs were statistically significant ($r = 0.305–0.778$, $p < 0.01$), confirming the presence of sufficient relationships for factor analysis.

Results

1. Results of the general data analysis of the respondents of the double-double-qualified teachers' model

Demographic statistics for the samples: 208 male participants (48.4% of the total) and 222 female participants (51.6% of the total). Females slightly outnumbered males, and together they accounted for 100% of the respondents. There were 207 participants (48.1% of the total) who were 30 years old or younger, making this the largest age group. There were 142 participants (33%) aged 31-40, followed by 54 participants (12.6%) aged 41-50. The smallest group was 27 participants (6.3%) aged 51 or older. The cumulative percentage showed that all

participants fell within these age ranges. Three hundred nineteen participants (74.2%) held postgraduate degrees, making this the most common educational level. There were 70 participants (16.3%) with doctorates and 41 participants (9.5%) with undergraduate degrees. These three groups collectively represented all respondents' educational backgrounds. There were 217 participants (50.5%) with 5 or fewer years of teaching experience, the largest group in this category. There were 77 participants (17.9%) with 6-10 years of experience, followed by 96 participants (22.3%) with 11-15 years. The smallest group was 40 participants (9.3%) with over 16 years of teaching experience. The cumulative data confirmed that all teaching experience levels were represented. There were 192 participants (44.7%) with the title of Assistant, the most common professional rank. There were 117 participants (27.2%) with the title of Associate Professor, followed by 89 participants (20.7%) who held the title of Lecturer. The smallest group was 32 participants (7.4%) with the title of Professor. These four categories accounted for all participants' professional titles.

Confirmatory factor analysis established five dimensions and 15 indicators:

Personal Trait: Personal Charisma(PC). Interpersonal Traits(IT).Teachers' Ethics and Manners(TEM).

(2) Personal Quality Teachers' Ethics and Manners(TEM): Care and Respect Students(CRS).Commitment to Work(CW).

(3) Vocational Teaching Ability: Classroom Teaching Ability(CTA). Ideological and Political Education(IPE). Information Processing(IP). Teaching Research(TR).

(4) Professional Practice Ability: Practical Skill(PS). School-Enterprise Cooperation(SEC). Skill Competition(SC).

(5) Scientific Research & Social Service Ability: Scientific Research(SR).Transform Scientific Research and Serve Society (TSS). Innovation Ability and Innovation Consciousness (IAIC).

Multivariate normality assessment

Table 1 Mean, standard deviation, percent of coefficient of variation, the skewness, and the kurtosis

			Skewness		Kurtosis	
	$\bar{x}$	SD	Skewness	SE	Kurtosis	SE
PC	3.63	0.76	-0.78	0.12	0.76	0.24
IT	3.89	0.7	-1.72	0.12	3.6	0.24
TMP	3.53	0.73	-0.22	0.12	-0.04	0.24
CRS	3.52	0.76	-0.38	0.12	0.52	0.24
CW	3.59	0.73	-0.66	0.12	1.07	0.24
CTA	3.57	0.78	-0.34	0.12	0.03	0.24
IPE	3.48	0.75	-0.41	0.12	0.41	0.24
IP	3.71	0.69	-0.77	0.12	1.31	0.24
TR	3.53	0.72	-0.62	0.12	0.81	0.24

			Skewness		Kurtosis	
	$\bar{x}$	SD	Skewness	SE	Kurtosis	SE
PS	3.54	0.73	-0.72	0.12	1.04	0.24
SEC	3.53	0.74	-0.65	0.12	0.96	0.24
SC	3.7	0.68	-1.02	0.12	1.83	0.24
SR	3.54	0.73	-0.69	0.12	0.88	0.24
TSS	3.41	0.73	-0.29	0.12	0.02	0.24
IAIC	3.54	0.73	-0.69	0.12	0.88	0.24

The descriptive statistics showed that the mean scores for all variables ranged from 3.41 to 3.89, reflecting generally high levels across the measured items. Standard deviations ranged between 0.68 and 0.78, indicating moderate variability in responses. Most variables exhibited negative skewness, suggesting that participants tended to give higher ratings. Notably, IT and SC showed more pronounced negative skewness, with IT also displaying a high kurtosis value (3.60), which indicated a sharp peak and clustering of responses near the mean. Overall, the data distributions were largely acceptable for further statistical analysis, with only minor deviations from normality in a few variables.

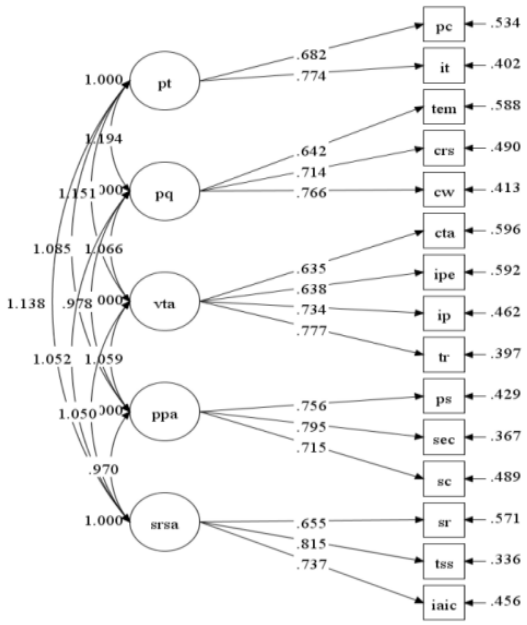
Table 2 Correlation coefficient matrix between observed variables (indicators)

indicators	PC	IT	TEM	CRS	CW	CTA	IPE	TR	PS	SEC	SC	SR	TSS	IAIC	IP
PC	1														
IT	0.528	1													
TEM	0.597	0.561	1												
CRS	0.561	0.65	0.468	1											
CW	0.719	0.653	0.495	0.539	1										
CTA	0.619	0.421	0.379	0.399	0.607	1									
IPE	0.305	0.64	0.363	0.46	0.502	0.488	1								
TR	0.618	0.694	0.633	0.584	0.53	0.379	0.445	1							
PS	0.633	0.688	0.415	0.629	0.705	0.463	0.471	0.637	1						
SEC	0.679	0.553	0.475	0.465	0.754	0.739	0.43	0.524	0.626	1					
SC	0.468	0.724	0.416	0.517	0.591	0.581	0.725	0.527	0.621	0.601	1				
SR	0.357	0.755	0.482	0.477	0.495	0.39	0.505	0.555	0.551	0.499	0.602	1			
TSS	0.486	0.56	0.525	0.486	0.443	0.391	0.41	0.649	0.524	0.463	0.488	0.516	1		
IAIC	0.629	0.719	0.477	0.694	0.651	0.444	0.515	0.624	0.757	0.52	0.614	0.556	0.567	1	
IP	0.44	0.761	0.596	0.57	0.532	0.409	0.489	0.605	0.542	0.51	0.532	0.778	0.512	0.564	1

Note: all pairs of correlation coefficients are statistically significant

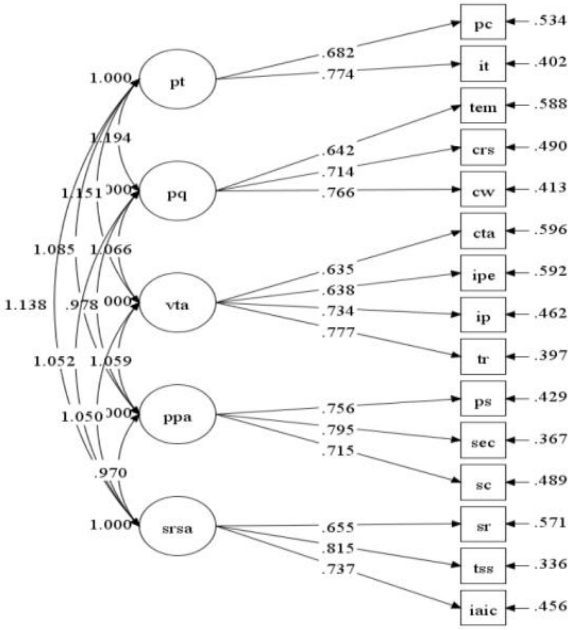
Table 2 is the correlation matrix; since there are 15 indicators, the coefficient pair is 120. The data analysis range of the correlation coefficient is 0.305 ~ 0.778. With a sample size of 430 and a significance level of 0.01, the critical Pearson correlation coefficient is about 0.124, calculated and looked up in tables. Therefore, in this data analysis, all correlation coefficients were statistically significant.

2. The analysis of the double-qualified teachers' professional competency models



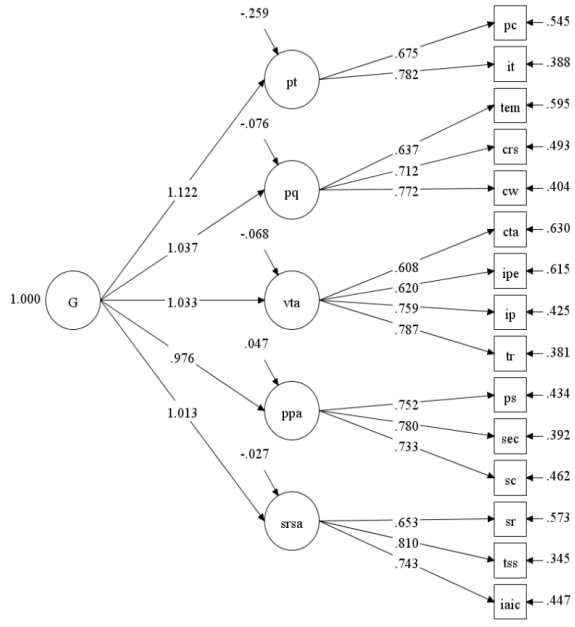
χ^2	df	χ^2/df	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
1221.477	80	15.268	0.784	0.717	0.070	0.182

Figure 1 One-factor model simulation



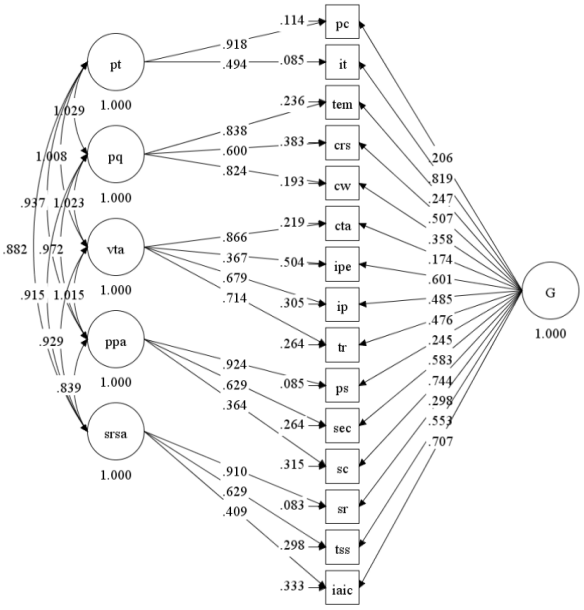
χ^2	df	χ^2/df	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
1221.477	80	15.268	0.784	0.717	0.070	0.182

Figure 2 Multiple-factor model simulation



χ^2	df	χ^2/df	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
1254.562	85	14.76	0.779	0.727	0.071	0.179

Figure 3 2nd order factor model simulation



χ^2	df	χ^2/df	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
1202.106	72	16.696	0.787	0.689	0.070	0.191

Figure 4 Bi-factor model simulation

Table 3 The chi-square, Relative chi-square, CFI, TLI, and RMSEA

	χ^2	df	χ^2/df	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
One Factor Model	1342.184	90	14.911	0.764	0.724	0.072	0.180
Multiples Model	1221.477	80	15.268	0.784	0.717	0.070	0.182
2-nd order Model	1254.562	85	14.76	0.779	0.727	0.071	0.179
Bi-Factor Model	1202.106	72	16.696	0.787	0.689	0.070	0.191

Figure 1-4 and Table 3 present the model fit indices for the double-qualified teacher competency framework across the one-factor, multiple-factor, second-order factor, and bi-factor models. Across all models, the chi-square values were high, with the bi-factor model showing the lowest (χ^2 = 1202.106). In contrast, the bi-factor model exhibited the relative chi-square (χ^2/df = 16.696), indicating poor absolute fit. The Comparative Fit Index (CFI) ranged from 0.764 to 0.787, and the Tucker-Lewis Index (TLI) remained below 0.75 in all cases, suggesting suboptimal model performance. The Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) values were relatively low (ranging from 0.070 to 0.072), indicating acceptable residual discrepancies. However, the Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) values exceeded 0.17 for all models, with the bi-factor model reaching 0.191, indicating poor fit.

Overall, none of the models achieved a satisfactory fit, as indicated by the high chi-square values, poor CFI/TLI indices, and unacceptable RMSEA values. While the bi-factor model showed the highest CFI (0.787), its RMSEA was the highest, suggesting a trade-off between complexity and model fit. These results indicated that the proposed competency models required further refinement, such as adjusting factor structures, adding correlations, or considering alternative frameworks, to capture the competency dimensions of double-qualified teachers better.

Table 4 Model comparisons

	$\Delta\chi^2$	Δdf	p.=value	ΔCFI	ΔTLI	ΔRMSEA
One Factor VS Bi-Factor	140.078	18	0.000	-0.023	0.035	-0.011
Multiples VS Bi-Factor	19.371	8	0.000	-0.003	0.028	-0.009
2nd-order VS Bi-Factor	52.456	13	0.000	-0.008	0.038	-0.012

Table 4 presents the model comparisons for the double-qualified teacher competency framework, using chi-square difference tests and changes in fit indices (ΔCFI, ΔTLI, ΔRMSEA). The results indicated that the bi-factor model provided a statistically significant improvement over all other models (p = 0.000 for all comparisons). However, the changes in fit indices suggested only marginal improvements. Compared to the one-factor model, the bi-factor model showed a reduction in CFI (ΔCFI = -0.023), indicating slightly worse comparative fit, but TLI increased by 0.035 and RMSEA improved by 0.011, suggesting better absolute fit.

The multiple-factor model comparison showed minimal differences, with only slight improvements in TLI (ΔTLI = 0.028) and RMSEA (ΔRMSEA = -0.009), implying that the bi-factor model did not substantially outperform the multiple-factor model.

Overall, while the bi-factor model statistically outperformed the alternative models, the improvements in model fit were relatively small. The slight decline in CFI across comparisons indicated that the bi-factor model did not necessarily provide a superior representation of the data. These findings suggested that while the bi-factor structure captured additional variance, further refinements were needed to enhance model fit and better explain the competency dimensions of double-qualified teachers.

3. Model modification

The bi-factor model is not fit, the researchers made adjustments to this model, and the revised model is as follows:

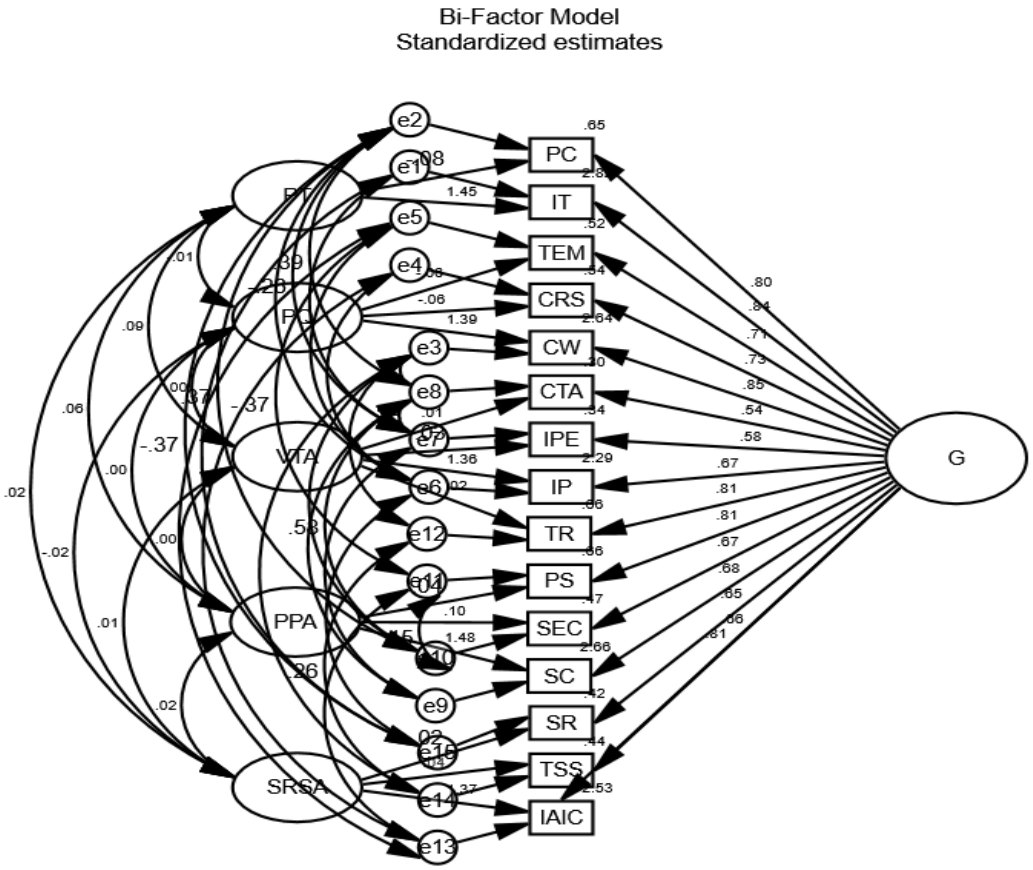


Figure 5 Bi-factor model modification

Figure 5 showed the bi-factor model after modified until model fit. This bi-factor model presents standardized estimates. Structurally, the path relationships between the general factor G, multiple specific factors, and observed variables are clearly displayed. The path coefficients (factor loadings) reflect the explanatory power of different latent constructs on the observed indicators. In terms of model fit indices, the chi - square value is significant, but it is affected by the sample size and needs to be considered in conjunction with other indices. A relative chi - square of 3.271 is acceptable. A CFI of 0.980 and a TLI of 0.955 indicate a good model fit, and an RMSEA of 0.073 is also within an acceptable range. Overall, this bi-factor model is quite appropriate in terms of structural setting and data fit.

Quality of bi-factor model after modified

Table 5 Standardized Factor Loadings, AVE, and Composite Reliability

Observed variables	General Factor Loading (G)	Specific Factor Loading	Specific Factor	Error Variance	AVE	CR
PC	0.65	0.26	PPA	1.45	0.451	0.843
IT	0.52	0.52	PPA	1.39		
TEM	0.8	-0.06	PPA	1.39		
CRS	0.71	0.64	PPA	1.36		
CW	0.77	0.4	PPA	1.36		
CTA	0.73	0.54	PPA	1.29		
IPE	0.85	0.29	PPA	1.36		
IP	0.54	-0.1	VTA	1.48	0.393	0.762
TR	0.58	0.68	VTA	1.48		
PS	0.67	-0.08	VTA	1.26		
SEC	0.81	-0.37	SRSA	1.26	0.466	
SC	0.67	0.42	SRSA	1.42		
SR	0.76	0.44	SRSA	1.32		
TSS	0.61	0.53	SRSA	1.33		
IAIC	0.65	0.53	SRSA	1.33		0.815
General Factor (G)					0.583	0.932

The results of the bi-factor analysis indicated that all observed items loaded significantly on the general factor (G), with standardized loadings ranging from 0.52 to 0.85, suggesting a strong underlying competency construct that is consistent across domains. Specific factors—Professional Practice Area (PPA), Value and Teaching Attitude (VTA), and Student Related Skills and Attitudes (SRSA)—showed additional variance contributions, although some loadings were weak or negative (e.g., TEM = -0.06, SEC = -0.37), implying limited unique variance beyond the general factor for these items. The general factor demonstrated adequate convergent validity (AVE = 0.583) and excellent composite reliability (CR = 0.932), exceeding the thresholds recommended by Fornell and Larcker (1981) and Hair et al. (2019). Among specific factors, PPA approached acceptable convergent validity (AVE = 0.451), while all exhibited acceptable composite reliability (CR: PPA = 0.843, VTA = 0.762, SRSA = 0.815). These findings support the dominance of a general competency factor while highlighting moderate contributions from domain-specific dimensions, aligning with the conceptualization of bi-factor models (Reise, 2012).

Discussion

Competency Models

The findings of this study confirm that Spencer's Competency Dictionary provides a robust theoretical foundation for assessing the professional competencies of double-qualified teachers in higher vocational colleges. Using this framework, four competing models were constructed: the one-factor, multiple-factor, second-order factor, and bi-factor models. These models represent alternative conceptualizations of how teacher competencies are structured, ranging from a single overarching dimension to models that separate competencies into specific, interrelated sub-domains.

Qualities of Alternative Models

Initial evaluations of all four models indicated generally acceptable measurement quality, as evidenced by significant factor loadings and correlations among indicators. However, the bi-factor model consistently demonstrated superior psychometric properties. While the initial fit indices for the bi-factor model (CFI = 0.787, TLI = 0.689, RMSEA = 0.191) suggested suboptimal absolute fit, the model offered the unique advantage of capturing both the general competency factor and domain-specific factors, which is conceptually aligned with the multi-dimensional nature of teacher competence in vocational education. Through model refinement, including the addition of residual correlations and adjustment of factor structures, the modified bi-factor model achieved excellent fit (CFI = 0.980, TLI = 0.955, RMSEA = 0.073), confirming both its statistical robustness and theoretical plausibility. This outcome illustrates the importance of iterative model evaluation in CFA studies, especially when addressing complex constructs such as teacher competencies that combine personal traits, professional skills, and applied knowledge.

Best-Fit Professional Competency Model

The final modified bi-factor model emerged as the most appropriate framework for representing the competencies of double-qualified teachers. It accounts for a general competency factor (G) that underlies all observed variables, while simultaneously identifying five domain-specific sub-dimensions: Personal Trait – attributes such as charisma, interpersonal skills, and ethics. This structure aligns with both Spencer's competency framework and previous empirical studies in China (e.g., Jin, 2019; Yuan & Zhou, 2024), highlighting the interplay between general competency and specialized skill domains. Importantly, the bi-factor model addresses the limitations of simpler models, which either ignore sub-domain variance (one-factor) or fail to adequately capture the shared variance across dimensions (multiple-factor, second-order).

Implications and Theoretical Integration

The results underscore that effective double-qualified teachers are characterized by a combination of broad, general competencies and specific professional skills, supporting the notion that competency models should reflect both holistic and differentiated dimensions. This insight is critical for faculty development programs, recruitment, evaluation, and policy-making, particularly in rapidly evolving vocational contexts where industry-specific expertise, pedagogical adaptability, and innovation are required.

New Knowledge

From the study "Research on the Competency Model of Double-Qualified Teachers in Higher Vocational Colleges in Pingdingshan City, Henan Province, China", the following knowledge can be summarized:

Double-Qualified Teacher Competency Model

The most suitable model is the Bi-Factor Model, which includes a General Factor and five specific factors, namely:

Personal Trait – Personal Charisma (PC), Interpersonal Traits (IT), Teachers' Ethics and Manners (TEM)

Personal Quality – Care and Respect Students (CRS), Commitment to Work (CW)

Vocational Teaching Ability – Classroom Teaching Ability (CTA), Ideological and Political Education (IPE), Information Processing (IP), Teaching Research (TR)

Professional Practice Ability – Practical Skill (PS), School-Enterprise Cooperation (SEC), Skill Competition (SC)

Scientific Research & Social Service Ability – Scientific Research (SR), Transform Scientific Research and Serve Society (TSS), Innovation Ability and Innovation Consciousness (IAIC)

Recommendations

Based on the research results and data analysis, the researchers have made the following recommendations.

Recommendation for policy formulation

1. Formulate the Management Measures for Dual-Qualified Teacher Training to enhance teachers' professional skills through multiple pathways.

2. Revise the Annual and Contract Period Assessment Management Measures for Faculty in Higher Vocational Colleges.

3. Amend the Management Measures for Faculty Title Evaluation in Higher Education Institutions. The evaluation of senior academic titles in the teaching series shall require the attainment of at least an intermediate-level Dual-Qualified Teacher Certificate.

Recommendation for Practical Applications

1. In terms of teacher training, we will take on-the-job training in enterprises and participation in enterprise practices as a long-term training goal. Meanwhile, we will select outstanding teachers to participate in training programs such as the Teaching Ability Enhancement Training Program for Young Teachers in Higher Education Institutions, the Teacher Quality Improvement Program for Vocational Colleges (including the "Double-qualified Teacher" Enterprise Practice Project, which involves 1-2 months of full-time practice in enterprises during the summer vacation), the 1+X Certificate System Teacher Training (focusing on assessor training for vocational skills certificates), and the "Summer Key Teacher Training Program" organized by the Henan Provincial Department of Education (covering topics such as information-based teaching and the construction of high-quality courses). We will also enhance the cultivation of information-based teaching capabilities: carry out information-based teaching training to improve teachers' ability to use online teaching platforms, virtual simulation software and other information-based tools, enrich teaching resources and forms. We will apply the achievements of artificial intelligence technology to daily teaching.

2. In terms of teacher assessment and evaluation, we will conduct annual and tenure-based evaluations, add assessment targets such as skills training, social services and scientific and technological services, dynamically monitor teachers' completion of these targets, and link the evaluation results to teachers' title evaluation, performance assessment and job promotion, to motivate teachers to actively enhance their own capabilities.

3. In terms of school-enterprise cooperation, we will establish a regular mechanism for teachers' on-the-job training in enterprises: stipulate that teachers must spend a certain amount of time each year working in enterprises, participating in actual production and management, understanding the latest technologies and development trends in the industry, and accumulating practical experience. We will also build an exchange and collaboration platform: establish a school-enterprise talent exchange and collaboration community, jointly carry out technological research and development and innovation, and create a platform for job exchange, social

services, technology promotion and personnel interaction, providing support for teachers' practical training, technological research and development and social services.

4. In terms of strengthening team building, we will form "double-qualified" teaching teams: form teaching teams composed of full-time teachers from the school and part-time teachers from enterprises based on professional units, jointly carry out course construction, textbook compilation, teaching research and other work, promoting communication and cooperation between full-time and part-time teachers.

Recommend for Further Research

1. In terms of topic selection, considering human and financial resources as well as feasibility, the focus was mainly on universities within Pingdingshan City, Henan Province. The results and conclusions of this research are limited. If further research were conducted in other cities of Henan Province or across the country, and comparative studies were carried out, a better understanding of the competence of dual-qualified teachers could be achieved.

2. This research only obtained data from teachers and did not collect data from students or enterprise managers. As the recipients of education, students' evaluations of teachers' competence should also be given due attention. If data could be obtained from students, the results might be different and more conducive to the analysis of the competence of university teachers.

3. The purpose of this research is to provide constructive guidance for the cultivation and improvement of the competence of dual-qualified teachers in universities. The application results of this model still need further verification and practical suggestions have not been realized.

References

Ardiana, etal. (2024). Fostering Student Motivation Through Teacher Competence. *Edukasia, 5*(1), 751-758.

Arifin M A, & Rasdi R M. (2017). The competent vocational college teacher: A proposed model for effective job performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences,* 7(2), 829-837.

Bo, Yang.et al. (2024). Construction of Human Resource Manager Competency Model Based on Data Mining Technology in Cross-Cultural Background. *International Journal of Information Technologies and Systems Approach, 17*(1), 1-17.

Cheng Qi, Liu Zhao, and Weijun Li. (2024). The Internal Structure and Influence Mechanism of Double Qualified-Teachers' Quality and Competence. *Education and Urban Society. Education and Urban Society, 57*(1), 13-39.

Daminov O, et al. (2020). The role of competence and competent in preparing professional training teachers for professional activity. *International Journal of Advanced Science and Technology,29*, 6338-6349.

Farhat,etal. (2024). Teaching Competencies Based on Comparative Assessment at Diverse School Levels. *Pakistan journal of humanities and social sciences, 12*(1), 259-270.

Jin, Lishu. (2019). Construction of "double-qualified" teacher teams in higher vocational colleges based on competency theory. *Education and Career*. 53-56

Ministry of Education of the People's Republic of China. (2021). *Implementation Plan for Improving the Quality of Vocational College Teachers (2021-2025).* Beijing: Ministry of Education of the People's Republic of China.

Mutiara, D. (2022). Teacher Competence In Industrial Revolution Era 4.0. *The Social Perspective Journal, 1*(4), 259-266.

People's Government of Henan Province. (2019). *Complementation Plan for Vocational Education Reform in Henan Province*. Zhengzhou: People's Government of Henan Province.

People's Government of Henan Province. (2022). *Implementation Opinions on Promoting the High-Quality Development of Modern Vocational Education*. Zhengzhou: People's Government of Henan Province.

Senita, etal. (2024). Research Trends in Teacher Digital Competencies: A Bibliometric Review. *Jurnal Varidika,* 31-49.

The Education Department Henan Province. (2023). *Publicity on the results of the identification of double qualified teachers in vocational education in Henan Province*. The Education Department Henan Province: https://jyt.henan.gov.cn/2023/06-30/2770128.html

The Education Department Henan Province. (2024). *Publicity on the results of the identification of double qualified teachers in vocational education in Henan Province*. The Education Department Henan Province: https://jyt.henan.gov.cn/2024/07-22/3025516.html

Wahyuni, D. S,et al. (2020). *Analysis on vocational high school teacher competency gaps: Implication for VHS teacher training needs*. In Journal of Physics: Conference series (Vol. 1516, No. 1, p. 012051).

Wei, Li. et al. (2022). *Teacher Competency Model in Human Resource Management: International Economic and Legal Experience in Chinese Universities under Digitalization.* Journal of Hygienic Engineering and Design.

Yong, Deng.et al. (2024). *Building a Hierarchical and Classified "Two-Way" Training System and Cultivating a Dual-Teacher Innovative Teaching Team Through School-Enterprise Cooperation*. Education reform and development,37-39.

Yuan Shujun & Zhou Yongxin. (2024). A Study on the Construction of double qualified teacher Competency Model: A case study of Hunan Polytechnic College of Engineering. *Economi*st, 59-63.

Zhu Rui. (2019). *Developing a competency model for double qualified teachers based on Factor Analysis Method*. In Proceedings of the 2019 Annual Meeting on Management Engineering,77-80.

Factors Affecting the Acceptance of ChatGPT Technology in Humanica Co., Ltd.

Pruetikorn Juntason[1], & Chanakan Sriratanaban[2*]

1 Faculty of Science and Technology, University of the Thai Chamber of Commerce, Thailand
2 Faculty of Science and Technology, University of the Thai Chamber of Commerce, Thailand
** Corresponding author. folk6789@hotmail.com*

Abstract

The study on Factors Affecting the Acceptance of ChatGPT Technology in Humanica Public Company Limited has the following research objectives: (1) To study the characteristics of the acceptance of ChatGPT technology by employees in Humanica Public Company Limited (2) To study the factors affecting the perceived ease of use and perceived usefulness of ChatGPT among employees at Humanica Public Company Limited. (3) To study the factors affecting the acceptance of ChatGPT by employees in Humanica Public Company Limited. The sample group for this research comprised 228 employees of Humanica Public Company Limited. The research instruments were questionnaires. The statistics used for analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, analysis of variance (ANOVA), and multiple regression. The results of the study found that: 1) The perception of ease of use of ChatGPT in Humanica Public Company Limited was at a high level overall. 2) The perception of the benefits of ChatGPT in Humanica Public Company Limited was at a high level overall. 3) The characteristics of the acceptance of ChatGPT technology in Humanica Public Company Limited were at a high level overall. 4) Personnel with different genders, ages, education, work experience, monthly incomes, and departments did not accept the use of ChatGPT by employees in Humanica Public Company Limited differently at the 0.05 significance level. 5) The factors of perceived ease of use and perceived usefulness can jointly explain the acceptance of using ChatGPT by employees at Humanica Public Company Limited by 35.50 percent (Adj. $R^2 = 0.355$), with the factors of perceived ease of use and the factors of perceived usefulness having statistically significant effects at the 0.01 level.

Keywords: Technology Acceptance, Perceived Ease, Perceived Usefulness, ChatGPT

Received: 2025-08-13; **Revised:** 2025-09-11; **Accepted:** 2505-10-23

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยี ChatGPT ในบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด

พฤทธิกร จันทศร[1] และชนะกัญจน์ ศรีรัตนบัลล์[2*]

1 *คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*

2 *คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*

* *Corresponding author. E-mail: folk6789@hotmail.com*

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยี ChatGPT กรณีศึกษาบริษัท ฮิวแมนิก้าจำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ได้แก่ (1) เพื่อศึกษาลักษณะการยอมรับเทคโนโลยี ChatGPT ของพนักงานในบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) (2) เพื่อศึกษาปัจจัยการรับรู้ความง่ายต่อการใช้งาน และการรับรู้ถึงประโยชน์ ChatGPT ของพนักงานในบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ ChatGPT ของพนักงานในบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) จำนวน 228 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) การรับรู้ความง่ายในการใช้งานของ ChatGPT ในบริษัท ฮิวแมนิก้าจำกัด (มหาชน) ภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก 2) การรับรู้ถึงประโยชน์ ChatGPTในบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) ภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก 3) ลักษณะการยอมรับเทคโนโลยี ChatGPT ในบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4) บุคลากรที่มีเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน และฝ่ายงานที่แตกต่างกันมีการยอมรับการใช้ ChatGPT ของพนักงานในบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 5) ปัจจัยการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน และปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ สามารถร่วมกันอธิบายการยอมรับการใช้ ChatGPT ของพนักงานในบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) ได้ร้อยละ 35.50 (Adj. R^2 = 0.355) โดยปัจจัยการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน และปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: การยอมรับเทคโนโลยี, การรับรู้ความง่าย, การรับรู้ถึงประโยชน์, ChatGPT

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เทคโนโลยีเสมือนจริง (Virtual Reality) ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และนวัตกรรมดิจิทัลอื่น ๆ เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิตและการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะด้านการสื่อสารซึ่งเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันในสังคม การสื่อสารผ่านแอปพลิเคชันข้อความ (Messaging Application) ได้กลายเป็นช่องทางหลักในการติดต่อระหว่างบุคคลและองค์กร อีกทั้งยังพัฒนาไปสู่การโต้ตอบระหว่างมนุษย์กับโปรแกรมอัตโนมัติหรือ “แชตบอต” (Chatbot) ที่สามารถตอบสนองแบบเรียลไทม์ องค์กรและผู้ประกอบการจึงเห็นศักยภาพของการนำแชตบอตมาใช้เป็นเครื่องมือทางการตลาดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารและการบริการลูกค้า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดังกล่าวจึงเป็นแนวทางสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ “Smart Enterprise” ที่สามารถสร้างบริการมูลค่าสูง (High Value Service) และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน (นวพรรษ จันทร์คำ, 2568)

ในยุคดิจิทัล เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ โดยเฉพาะเครื่องมือประเภท “แชตบอต” (Chatbot) ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร การบริการลูกค้า และการดำเนินงานภายในองค์กร ความก้าวหน้าครั้งสำคัญของเทคโนโลยีนี้เกิดขึ้นเมื่อบริษัท OpenAI เปิดตัว ChatGPT (Chatbot Generative Pre-trained Transformer) ในปี พ.ศ. 2561 ซึ่งเป็นนวัตกรรม AI ที่สามารถประมวลผลภาษาธรรมชาติ (Natural Language Processing: NLP) เพื่อสร้างและตอบสนองข้อความได้อย่างเป็นธรรมชาติ (Latinovic & Chatterjee, 2022) เทคโนโลยีดังกล่าวจึงได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางในหลายสาขา ทั้งด้านการตลาด การบริการลูกค้า การวิเคราะห์ข้อมูล และการสนับสนุนการทำงานภายในองค์กร (A.S. George et al., 2023; ปิยะ ขุนทองเอก, 2566)

บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) เป็นหนึ่งในผู้นำด้านการพัฒนาซอฟต์แวร์บริหารทรัพยากรบุคคล (HR Solutions) และการจัดทำระบบเงินเดือนของประเทศไทย ซึ่งมีพนักงานกว่า 1,000 คน และดำเนินธุรกิจในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง บริษัทฯ จึงมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาสนับสนุนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพการให้บริการลูกค้า โดยเฉพาะการนำ ChatGPT มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการต่าง ๆ เช่น การจัดการทรัพยากรบุคคล การสื่อสารภายในองค์กร การพัฒนานวัตกรรม และการบริการลูกค้า อย่างไรก็ตาม การนำเทคโนโลยีใหม่เข้าสู่องค์กรมักประสบปัญหาในด้าน การยอมรับของพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล งานศึกษาของสุพัตรา เพชรศรี (2566) ชี้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีประกอบด้วย การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) การรับรู้ประโยชน์จากการใช้งาน (Perceived Usefulness) การรับรู้ความปลอดภัย (Perceived Security) และการรับรู้ความเป็นส่วนตัว (Perceived Privacy) หากพนักงานมองว่า ChatGPT ใช้งานได้ง่ายและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ย่อมเกิดทัศนคติในเชิงบวกและยอมรับการใช้งานมากขึ้น ในบริบทของบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) แม้จะมีการผลักดันให้ใช้เทคโนโลยี AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน แต่ยังขาดข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับระดับการยอมรับการใช้ ChatGPT ของพนักงาน และปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการนำเทคโนโลยีไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมีความสำคัญ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้ ChatGPT ของพนักงานบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) อันจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถออกแบบแผนฝึกอบรม กลยุทธ์สนับสนุน และการสื่อสารภายในองค์กรได้อย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในยุคดิจิทัล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะการยอมรับเทคโนโลยี ChatGPT ของพนักงานในบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน)

2. เพื่อศึกษาปัจจัยการรับรู้ความง่ายต่อการใช้งาน และการรับรู้ถึงประโยชน์ ChatGPT ของพนักงานในบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน)

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ ChatGPT ของพนักงานในบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน)

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี

ทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) ของ Davis (1989) เป็นกรอบแนวคิดที่ได้รับความนิยมสูงสุดในการอธิบายพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี โดยพัฒนามาจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action: TRA) ของ Ajzen และ Fishbein (1980) ซึ่งอธิบายว่าพฤติกรรมของบุคคลขึ้นอยู่กับความตั้งใจแสดงพฤติกรรม (Behavioral Intention) อันเกิดจากทัศนคติและความเชื่อเกี่ยวกับผลลัพธ์ของการกระทำนั้น ทั้งนี้ TAM เสนอว่าการยอมรับเทคโนโลยีขึ้นอยู่กับสองปัจจัยสำคัญ คือ การรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived Usefulness) และการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) ซึ่งส่งผลต่อความตั้งใจและการนำเทคโนโลยีไปใช้อย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการพัฒนาแบบจำลองเพิ่มเติม เช่น ทฤษฎี UTAUT (Unified Theory of Acceptance and Use of Technology) ของ Venkatesh et al. (2003) ที่รวมตัวแปรจากหลายทฤษฎีเพื่ออธิบายพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีในบริบทที่ซับซ้อนมากขึ้น รวมถึงทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรม (Diffusion of Innovation: DOI) ของ Rogers (2003) และทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) ของ Ajzen (1991) ซึ่งขยาย TAM ให้ครอบคลุมทั้งปัจจัยด้านสังคม ทัศนคติ และความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม จึงกล่าวได้ว่าการบูรณาการหลายทฤษฎีร่วมกันช่วยให้การอธิบายพฤติกรรมการยอมรับเทคโนโลยีมีความสมบูรณ์และสอดคล้องกับบริบทดิจิทัลในปัจจุบัน (Schorr, 2023; Venkatesh et al., 2022)

แนวคิดและทฤษฎีการรับรู้ความง่ายต่อการใช้งาน

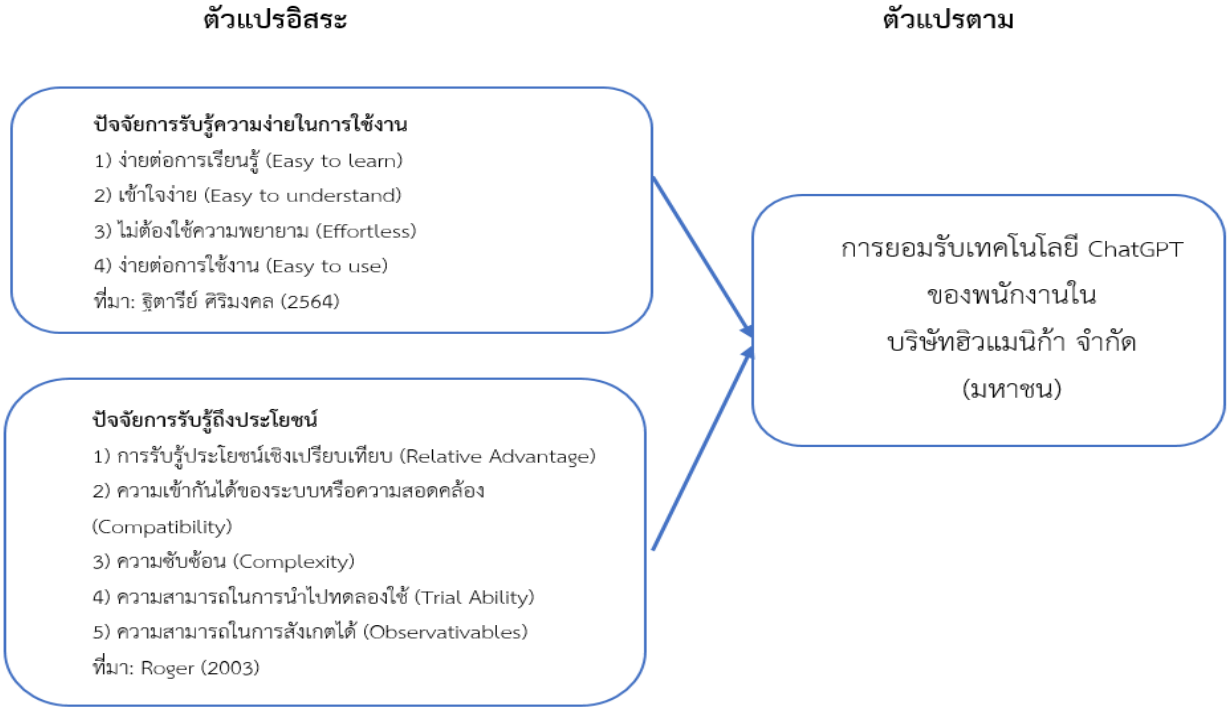
การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use: PEOU) หมายถึง ระดับที่บุคคลเชื่อว่าการใช้เทคโนโลยีไม่ซับซ้อนและไม่ต้องใช้ความพยายามมาก (Davis, 1989) ปัจจัยนี้มีอิทธิพลโดยตรงต่อความตั้งใจในการใช้งานเทคโนโลยีและส่งผลทางอ้อมต่อการรับรู้ถึงประโยชน์ของระบบ (Ooi & Tan, 2016) ทั้งนี้ Park (2010) ระบุว่าผู้ใช้จะยอมรับเทคโนโลยีมากขึ้นเมื่อระบบมีความเข้าใจง่ายและตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างสะดวก ขณะที่ Neuendorf และ Valdiseri (2016) เห็นว่าความง่ายในการเรียนรู้และการใช้งานจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ใช้เกิดความพึงพอใจ ในปัจจุบัน Puspitasari, Widayanto และ Nugraha (2023) ได้เสนอเกณฑ์การวัด PEOU ไว้อย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยความชัดเจนของระบบ ความไม่ยุ่งยากในการใช้งาน ความสามารถในการควบคุมระบบ และความสะดวกในการเรียนรู้ ซึ่งทั้งหมดสะท้อนถึงคุณภาพของการออกแบบเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและการนำไปใช้จริง

แนวคิดและทฤษฎีการรับรู้ถึงประโยชน์

การรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived Usefulness: PU) คือระดับที่บุคคลเชื่อว่าการใช้เทคโนโลยีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและผลลัพธ์ของการทำงาน (Davis, 1989) โดยเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยี (Zhang et al., 2014; Zuniarti et al., 2021) การศึกษาของ Amaro และ Duarte (2015) พบว่าผู้บริโภคจะมีแนวโน้มยอมรับเทคโนโลยีเมื่อรับรู้ว่าระบบนั้นช่วยให้ทำงานได้เร็วขึ้น สะดวกขึ้น และมีความถูกต้อง

มากขึ้น ขณะที่งานของ Puspitasari et al. (2023) เสนอว่า การรับรู้ถึงประโยชน์สามารถประเมินได้จากการปรับปรุงประสิทธิภาพของงาน การเพิ่มผลผลิต การเพิ่มความรวดเร็วในการทำงาน และการสร้างอรรถประโยชน์สูงสุดให้แก่ผู้ใช้ ในยุคดิจิทัลปัจจุบัน Venkatesh, Thong และ Xu (2022) เสริมว่า การรับรู้ถึงประโยชน์ควรพิจารณาควบคู่กับความเชื่อมั่นในเทคโนโลยี (Trust in Technology) และความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล (Perceived Security) ซึ่งกลายเป็นปัจจัยใหม่ที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีในสังคมดิจิทัลอย่างมีนัยสำคัญ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยี ChatGPT ในบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แนวทางของปฏิฐานนิยม (Positivism) เพื่อศึกษาปัจจัยการรับรู้ความง่ายในการใช้งานและการรับรู้ถึงประโยชน์ที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยี ChatGPT ของพนักงานในองค์กร ประชากรคือพนักงานของบริษัทจำนวน 471 คน กลุ่มตัวอย่างคำนวณตามสูตรทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 5% ได้จำนวน 217 คน แต่เก็บข้อมูลจริงจำนวน 228 คน โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form และส่งต่อในกลุ่มพนักงานผ่านแอปพลิเคชัน LINE เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม 5 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป ปัจจัยการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน ปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การยอมรับเทคโนโลยี ChatGPT และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ใช้มาตราส่วนประมาณค่าแบบไลเคิร์ต 5 ระดับ แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (IOC) มีค่าเท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่น (Cronbach’s Alpha) เท่ากับ 0.876 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น และการถดถอยพหุคูณ

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 56.58 ส่วนใหญ่อายุ 20-35 ปี ร้อยละ 37.28 ส่วนใหญ่จบปริญญาตรี ร้อยละ 68.86 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 3-5 ปี ร้อยละ 48.68 ส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001-30,000 บาท ร้อยละ 44.74 ส่วนใหญ่อยู่ฝ่ายธรกิจด้านทรัพยากรบุคคล ร้อยละ 39.47

2. การรับรู้ความง่ายในการใช้งานของ ChatGPT ในบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความง่ายในการใช้งานของ ChatGPT ในบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) ภาพรวม

การรับรู้ความง่ายในการใช้งานของ ChatGPT	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ง่ายต่อการเรียนรู้ (Easy to learn)	3.71	0.70	มาก
2. เข้าใจง่าย (Easy to understand)	3.73	0.69	มาก
3. ไม่ต้องใช้ความพยายาม (Effortless)	4.00	0.68	มาก
4. ง่ายต่อการใช้งาน (Easy to use)	3.78	0.70	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.81**	**0.69**	**มาก**

จากตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความง่ายในการใช้งานของ ChatGPT ในบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) ภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.81, SD=0.69) เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยที่สุดได้ดังต่อไปนี้ ไม่ต้องใช้ความพยายาม (Effortless) ($\bar{X}$=4.00, SD=0.68)) รองลงมาได้แก่ ง่ายต่อการใช้งาน (Easy to use) ($\bar{X}$=3.78, SD=0.70), เข้าใจง่าย (Easy to understand) ($\bar{X}$=3.73, SD=0.69), ง่ายต่อการเรียนรู้ (Easy to learn) ($\bar{X}$=3.71, SD=0.70) ตามลำดับ

3. การรับรู้ถึงประโยชน์ ChatGPT ในบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ถึงประโยชน์ ChatGPT ในบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) ภาพรวม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ถึงประโยชน์ ChatGPT	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. คุณลักษณะประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ (Relative Advantage)	3.81	0.71	มาก
2. คุณลักษณะที่เข้ากันได้ (Compatibility)	3.64	0.74	มาก
3. คุณลักษณะความยุ่งยากซับซ้อน (Complexity)	3.80	0.72	มาก
4. คุณลักษณะสามารถทดลองใช้ได้ (Trainability)	3.89	0.76	มาก
5. คุณลักษณะสามารถสังเกตได้ (Observability)	3.85	0.76	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.80**	**0.74**	**มาก**

จากตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้ถึงประโยชน์ ChatGPT ในบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) ภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.80, SD=0.72) เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยที่สุดได้ดังต่อไปนี้ คุณลักษณะสามารถทดลองใช้ได้ (Trainability) ($\bar{X}$=3.89, SD=0.76) รองลงมาได้แก่ คุณลักษณะสามารถสังเกตได้ (Observability) ($\bar{X}$=3.85, SD=0.76), คุณลักษณะประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ (Relative Advantage) ($\bar{X}$=3.81, SD=0.71), คุณลักษณะความยุ่งยากซับซ้อน (Complexity) ($\bar{X}$=3.80, SD=0.72), และคุณลักษณะที่เข้ากันได้ (Compatibility) ($\bar{X}$=3.64, SD=0.74) ตามลำดับ

3. ลักษณะการยอมรับเทคโนโลยี ChatGPT ในบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะการยอมรับเทคโนโลยี ChatGPT ในบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน)

การยอมรับเทคโนโลยี ChatGPT	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับ**
1. ทัศนคติที่ดีต่อการใช้งาน ChatGPT ในการทำงาน	4.10	0.78	มาก
2. ความมั่นใจในการใช้งาน ChatGPT เพื่อช่วยในการทำงานประจำวัน	4.05	0.73	มาก
3. ChatGPT ช่วยให้ตัดสินใจได้ดีขึ้นในการทำงาน	4.19	0.73	มาก
4. ChatGPT ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทได้	3.79	0.81	มาก
5. ความต้องการให้บริษัทสนับสนุนการใช้ ChatGPT ในการทำงานมากขึ้น	3.84	0.76	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.85**	**0.76**	**มาก**

จากตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะการยอมรับเทคโนโลยี ChatGPT ในบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.85, SD=0.76) เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยที่สุดได้ดังต่อไปนี้ คุณรู้สึกว่า ChatGPT สามารถช่วยให้ตัดสินใจได้ดีขึ้นในการทำงาน ($\bar{X}$=4.19, SD=0.73) รองลงมาได้แก่ คุณมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้งาน ChatGPT ในการทำงาน ($\bar{X}$=4.10, SD=0.73), คุณมีความมั่นใจในการใช้งาน ChatGPT เพื่อช่วยในการทำงานประจำวัน ($\bar{X}$=4.05, SD=0.73), คุณต้องการให้บริษัทสนับสนุนการใช้ ChatGPT ในการทำงานมากขึ้น ($\bar{X}$=3.84, SD=0.76) และคุณเชื่อว่า ChatGPT สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทได้ ($\bar{X}$=3.79, SD=0.81) ตามลำดับ

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ ChatGPT ของพนักงานในบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณทดสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ ChatGPT ของพนักงานในบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.217	0.335	-	0.646	0.519
ปัจจัยการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน	0.521	0.099	0.345	5.238	0.000**
ปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์	0.450	0.090	0.328	4.981	0.000**
R	R^2	Adj. R^2	SE(est)	F	Sig.
0.601	0.361	0.355	0.26659	63.521	0.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณทดสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ ChatGPT ของพนักงานในบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน และปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ ChatGPT ของพนักงานในบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) ได้ร้อยละ 35.50 (Adj. $^{R}2$ = 0.355) โดยมีรายละเอียดของแต่ละปัจจัยดังต่อไปนี้

ปัจจัยการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน (Beta =0 .345, Sig. = 0.000) ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ ChatGPT ของพนักงานในบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า หากพนักงานมีการรับรู้ว่า ChatGPT ใช้งานง่าย จะทำให้ระดับการยอมรับการใช้งาน ChatGPT เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ 34.5 ต่อ 1 หน่วยของการรับรู้ความง่าย กล่าวคือ ความง่ายในการใช้งานมีผล เชิงบวกและมีอิทธิพลสูงที่สุด ต่อการยอมรับการใช้ ChatGPT ของพนักงาน

ปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ (Beta = 0.328, Sig. = 0.000) ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ ChatGPT ของพนักงานในบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า เมื่อพนักงานรู้สึกว่า ChatGPT มีประโยชน์ในการทำงานจะส่งผลให้การยอมรับเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ 32.8 ต่อ 1 หน่วยของการรับรู้ถึงประโยชน์

อภิปรายผลของการศึกษา

1. การรับรู้ความง่ายในการใช้งานของ ChatGPT ในบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) จากผลการวิจัยที่พบว่าพนักงานของบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) มีระดับการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานของ ChatGPT ในระดับสูง สามารถตีความได้ว่าเครื่องมือนี้ได้รับการออกแบบมาให้เหมาะสมกับการใช้งานจริงในสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยพนักงานมองว่า ChatGPT เป็นเทคโนโลยีที่ช่วยอำนวยความสะดวก ไม่ซับซ้อนและไม่ก่อให้เกิดภาระเพิ่มเติมในการเรียนรู้มากนัก ซึ่งอาจเป็นเพราะอินเทอร์เฟซที่เป็นมิตรกับผู้ใช้ รวมถึงการประมวลผลภาษาธรรมชาติที่สามารถเข้าใจคำสั่งและให้คำตอบที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ได้อย่างรวดเร็ว เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัย “ไม่ต้องใช้ความพยายาม” (Effortless) ได้รับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสะท้อนว่าพนักงานสามารถใช้งาน ChatGPT ได้อย่างราบรื่นโดยไม่ต้องใช้เวลาและพลังงานมากในการทำความเข้าใจหรือดำเนินการ กล่าวอีกนัยหนึ่ง ระบบมีความเป็นมิตรกับผู้ใช้จนสามารถนำไปใช้งานได้โดยไม่ต้องมีการฝึกฝนมากนัก สอดคล้องกับชีวรัตน์ ชัยสำโรง (2561) ที่พบว่า การรับรู้ความง่ายในการใช้ (Perceived Ease of Use) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการใช้งาน โดยส่งผ่านไปยังการรับรู้ประโยชน์และความเพลิดเพลิน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของฮิวแมนิก้า ที่พนักงานรู้สึกว่า ChatGPT ใช้งานง่าย ไม่ซับซ้อน และไม่เป็นภาระจึงสามารถนำไปใช้ได้จริงในสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยไม่ต้องมีการฝึกฝนมากนัก

รองลงมาคือ “ง่ายต่อการใช้งาน” (Easy to use) และ “เข้าใจง่าย” (Easy to understand) ซึ่งหมายความว่าอินเทอร์เฟซและฟังก์ชันของ ChatGPT ได้รับการออกแบบให้ผู้ใช้สามารถโต้ตอบกับระบบได้อย่างสะดวก เช่น การป้อนคำถามหรือคำสั่งสามารถทำได้โดยตรงโดยไม่ต้องเรียนรู้คำสั่งเฉพาะทาง อีกทั้งผลลัพธ์ที่ได้จาก ChatGPT ยังเข้าใจได้ง่าย ทำให้พนักงานสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานของตนได้ทันที อย่างไรก็ตาม แม้ว่าค่าคะแนนโดยรวมจะอยู่ในระดับสูง แต่ปัจจัย “ง่ายต่อการเรียนรู้” (Easy to learn) กลับมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นว่าแม้ ChatGPT จะใช้งานได้ง่าย แต่พนักงานบางกลุ่มอาจยังต้องใช้เวลาในการปรับตัวเพื่อทำความเข้าใจวิธีการใช้งานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด หรืออาจต้องมีการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อช่วยให้พนักงานสามารถใช้ฟังก์ชันที่ซับซ้อนมากขึ้นได้อย่างเชี่ยวชาญ สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณิดา กอเงินกลาง (2567) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับและพฤติกรรมการใช้งานปัญญาประดิษฐ์แชทจีพีทีอย่างต่อเนื่อง ที่พบว่า การรับรู้ประโยชน์ การรับรู้ความง่าย การรับรู้ความเข้ากันได้ กลุ่มอ้างอิง และความไว้วางใจต่อพฤติกรรมการใช้งานปัญญาประดิษฐ์แชทจีพีทีอย่างต่อเนื่องในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การรับรู้ถึงประโยชน์ ChatGPT ในบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) พนักงานของบริษัทรับรู้ว่า ChatGPT มีประโยชน์ต่อการทำงานในระดับสูง ซึ่งหมายความว่าพนักงานมองว่าเครื่องมือนี้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดเวลาที่ใช้ในกระบวนการต่าง ๆ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในหลาย ๆ บริบทขององค์กรได้ จากการจัดลำดับ พบว่า “ความสามารถในการทดลองใช้” (Trainability) ได้รับคะแนนสูงสุด ซึ่งหมายความว่า พนักงานมองว่า ChatGPT เป็นเทคโนโลยีที่สามารถเรียนรู้และทดลองใช้ได้ง่าย โดยไม่ต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสูง รองลงมาคือ “ความสามารถในการสังเกตเห็นผลลัพธ์” (Observability) ซึ่งแสดงว่าพนักงานสามารถเห็นผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมจากการใช้ ChatGPT ทำให้เกิดความมั่นใจในการใช้งานต่อไป ส่วน “ความยุ่งยากซับซ้อน” (Complexity) ได้รับคะแนนต่ำสุด ซึ่งอาจหมายความว่า พนักงานบางกลุ่มยังคงมองว่า ChatGPT มีความซับซ้อนในการใช้งานบางด้าน เช่น การใช้คำสั่งเฉพาะ หรือการตั้งค่าระบบให้เหมาะสมกับการทำงานของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณิดา กอเงินกลาง (2567) พบว่า การรับรู้ประโยชน์ การรับรู้ความง่าย ความไว้วางใจ และความเข้ากันได้ ล้วนมีผลต่อการใช้งาน ChatGPT อย่างต่อเนื่อง การที่พนักงานเห็นว่า ChatGPT ใช้งานง่าย และมีผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม สะท้อนแนวโน้มเดียวกันกับปัจจัย Observability และ Ease of Use ซึ่งส่งเสริมให้เกิดความมั่นใจและการใช้งานซ้ำ

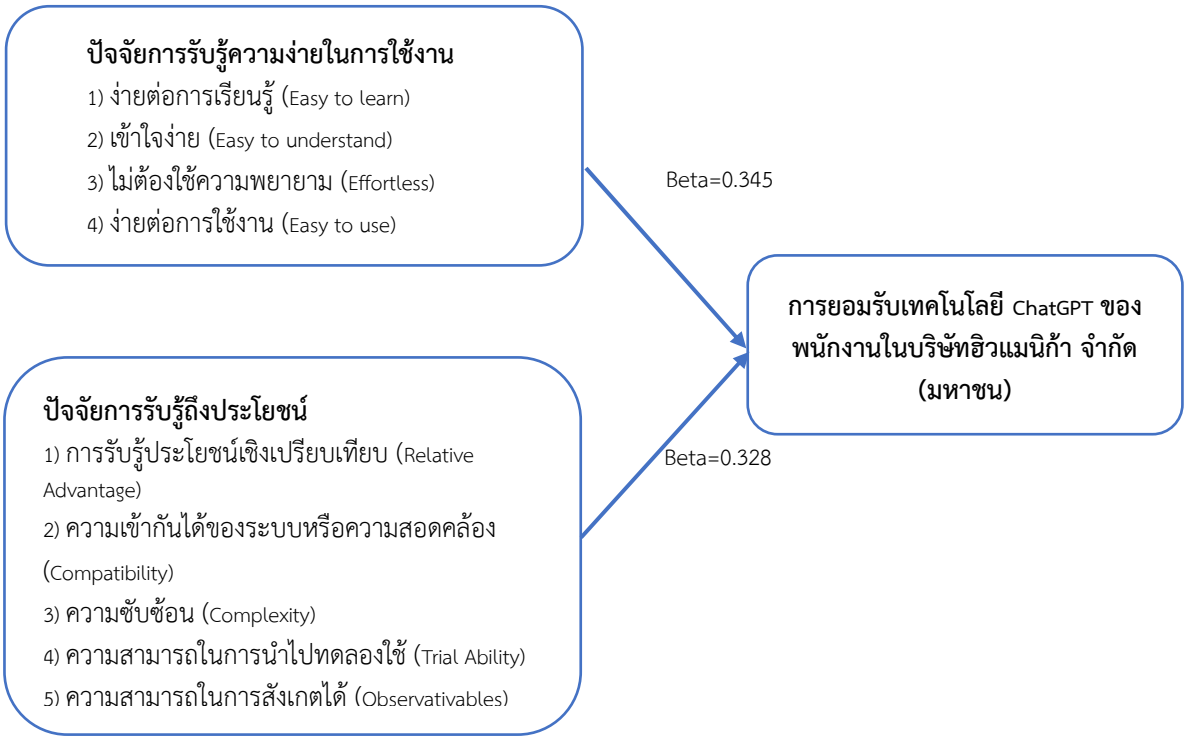
3. การวิเคราะห์ลักษณะการยอมรับเทคโนโลยี ChatGPT ในบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) การยอมรับเทคโนโลยี ChatGPT ในบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับสูง โดยพนักงานเห็นว่า ChatGPT ช่วยให้ตัดสินใจได้ดีขึ้น เป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Abeer S. Almogren (2567) ที่ว่า ChatGPT สามารถช่วยวิเคราะห์ข้อมูลและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ นอกจากนี้ ทัศนคติที่ดีและความมั่นใจในการใช้งาน ChatGPT เป็นอีกปัจจัยที่สำคัญ อย่างไรก็ตาม มีความต้องการให้บริษัทสนับสนุนการใช้ ChatGPT มากขึ้น ซึ่งอาจหมายถึงความจำเป็นในการลงทุนด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ ChatGPT ของพนักงานในบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณทดสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ ChatGPT ของพนักงานในบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) และการรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived Usefulness) มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการยอมรับการใช้ ChatGPT ของพนักงานในบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของการยอมรับได้ร้อยละ 35.50 (Adj. R^2 = 0.355) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการออกแบบเทคโนโลยีที่ใช้งานง่ายและตอบโจทย์การทำงานของผู้ใช้มีบทบาทสำคัญต่อการเพิ่มระดับการยอมรับเทคโนโลยีในองค์กร ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณิดา กอเงินกลาง (2567) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับและการใช้งาน AI ChatGPT อย่างต่อเนื่อง พบว่า การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ความง่าย การรับรู้ความเข้ากันได้ และความไว้วางใจ มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05 ต่อพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ในระดับนานาชาติ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานของ Almogren (2024) ซึ่งพบว่า การรับรู้ถึงประโยชน์และการรับรู้ความง่ายในการใช้งานเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความตั้งใจใช้ ChatGPT ของผู้ใช้ในองค์กร ขณะที่ Venkatesh และคณะ (2023) ยืนยันว่าปัจจัยทั้งสองยังคงมีบทบาทสำคัญในแบบจำลอง TAM แม้ในบริบทของ Generative AI ซึ่งระบบมีความซับซ้อนสูงก็ตาม เช่นเดียวกับการศึกษาของ Zou และคณะ (2023) ซึ่งพบว่าการรับรู้ความง่ายและผลลัพธ์จากการใช้งานจริงเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ใช้เกิดเจตนานำ AI มาใช้ในชีวิตประจำวันมากขึ้น นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับ ดวงพร รัดสินทร (2562) ที่พบว่าการรับรู้ถึงประโยชน์ ความเข้ากันได้ของระบบ ความปลอดภัย และความง่ายในการใช้งาน มีผลต่อความตั้งใจใช้บริการชำระเงินผ่านคิวอาร์โค้ดของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้ใช้มีแนวโน้มยอมรับเทคโนโลยีมากขึ้นเมื่อระบบให้ประโยชน์จริงและใช้งานได้อย่างสะดวก สอดคล้องกับ Davis

(1989) ที่ระบุว่าการรับรู้ถึงประโยชน์คือความเชื่อว่าเทคโนโลยีสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และกับ Sadi และ Noordin (2011) ซึ่งชี้ว่าเทคโนโลยีที่ช่วยยกระดับสมรรถภาพการทำงานจะสร้างแรงจูงใจภายนอกให้ผู้ใช้ยอมรับมากขึ้น รวมถึง Junadi (2015) ที่อธิบายว่าการรับรู้ถึงประโยชน์เป็นแรงผลักสำคัญต่อการยอมรับเทคโนโลยีใหม่ในภาคธุรกิจ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ผลการวิจัยมีข้อค้นพบสำคัญ คือ การรับรู้ความง่ายในการใช้งานมีอิทธิพลต่อการยอมรับ ChatGPT มากที่สุด (β = 0.345) รองลงมาคือ การรับรู้ถึงประโยชน์ (β = 0.328) ซึ่งทั้งสองปัจจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าการออกแบบระบบ ChatGPT ที่ใช้งานง่ายและให้ประโยชน์ชัดเจนจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานของบริษัท ฮิวแมนิก้า ยอมรับและนำเทคโนโลยีนี้ไปใช้ในงานได้อย่างแพร่หลายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. บริษัทควรออกนโยบายสนับสนุนการใช้ ChatGPT เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยกำหนดแนวทางการใช้งานอย่างชัดเจน เช่น การใช้เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล เขียนรายงาน สรุปเนื้อหา หรือสร้างแนวคิดใหม่ในการแก้ปัญหา ทั้งนี้ควรกำหนดขอบเขตการใช้ให้สอดคล้องกับประเภทของงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและลดความเสี่ยงจากการใช้งานที่ไม่เหมาะสม

2. บริษัทควรจัดอบรมหรือเวิร์กชอปให้พนักงานทุกระดับเข้าใจการใช้ ChatGPT อย่างถูกต้อง โดยเน้นการใช้เครื่องมืออย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับลักษณะงานของแต่ละฝ่าย รวมถึงการฝึกให้พนักงานเข้าใจหลักการ “prompt engineering” เพื่อให้สามารถโต้ตอบกับระบบ AI ได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัย

3. บริษัทควรตระหนักถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการใช้ ChatGPT เช่น การรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคล (data privacy breach), การให้ข้อมูลผิดพลาดหรือบิดเบือน (AI hallucination), และอคติของอัลกอริทึม (algorithmic bias) โดยควรมีมาตรการตรวจสอบและประเมินผลการทำงานของระบบอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงจัดตั้งทีมกำกับดูแล AI เพื่อคัดกรองข้อมูลก่อนเผยแพร่หรือใช้งานจริง

4. บริษัทควรจัดตั้งกรอบการกำกับดูแลด้านจริยธรรม AI เพื่อให้การใช้ ChatGPT อยู่ภายใต้หลักความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความเป็นธรรม โดยยึดตามหลักสากล เช่น “Responsible AI” หรือ “Trustworthy AI Framework” ซึ่งเน้นให้เทคโนโลยีทำงานเพื่อประโยชน์ของมนุษย์ ไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคล และไม่สร้างอคติทางเพศ เชื้อชาติ หรืออาชีพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อการยอมรับ ChatGPT เช่น วัฒนธรรมที่สนับสนุนการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ หรือทัศนคติของผู้บริหารต่อการใช้ ChatGPT หากผู้บริหารมีทัศนคติเชิงบวกต่อ ChatGPT และเทคโนโลยีสมัยใหม่ อาจช่วยกระตุ้นให้พนักงานทดลองใช้ ChatGPT เป็นต้น

2. ขยายขอบเขตการศึกษาไปยังกลุ่มองค์กรอื่นๆ ที่อยู่ในอุตสาหกรรมแตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบแนวโน้มการยอมรับเทคโนโลยี

3. ศึกษาผลกระทบของการใช้ ChatGPT ต่อประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว เช่น การเพิ่มผลผลิต การลดระยะเวลาในการทำงาน หรือการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

ชีวรัตน์ ชัยสำโรง. (2561). *การยอมรับเทคโนโลยีการเรียนภาษาผ่านแอปพลิเคชันออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2018/TU_2018_6002030259_9845_9783.pdf

ดวงพร รัดสินทร. (2562). *การรับรู้เทคโนโลยีที่มีผลต่อความตั้งใจใช้บริการการชำระเงินผ่านคิวอาร์โค้ดของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. คณะวิทยาศาสตร์. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/view/277526

นวพรรษ จันทร์คำ. (2568). *การพัฒนาแพลตฟอร์มแนะแนวการศึกษาอัจฉริยะด้วย AI Chatbot เพื่อส่งเสริมการประชาสัมพันธ์หลักสูตรเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยนครพนม, 15*(1), 214–228. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/npuj

ปิยะ ขุนทองเอก. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้งาน ChatGPT ในธุรกิจ* [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก https://kip.kmitl.ac.th/projects/cln8rfkeo00p6qn9yy2b5x6s0

วรรณิดา กอเงินกลาง. (2567). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับและพฤติกรรมการใช้งานปัญญาประดิษฐ์แชทจีพีทีอย่างต่อเนื่อง. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 11*(2), 120–129. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/download/275311/182358/1124555

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2564). *รายงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารประจำปี 2564.* กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.

สุพัตรา เพชรศรี. (2566). *ทัศนคติ ความตั้งใจ และพฤติกรรมการใช้ ChatGPT ในบริบทด้านการทำงานของ Generation Y* [วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. คณะเศรษฐศาสตร์. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:315807

Abeer S. Almogren. (2024). *Exploring factors influencing the acceptance of ChatGPT in higher education: A smart education perspective. Heliyon, 10*, e31887. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e31887

Aggelidis, V. P., & Chatzoglou, P. D. (2016). *Using a modified technology acceptance model in hospitals. International Journal of Medical Informatics, 78*(2), 115–126. https://doi.org/10.1016/j.ijmedinf.2015.12.003

Amaro, S., & Duarte, P. (2015). *An integrative model of consumers' intentions to purchase travel online. Tourism Management, 46*, 64–79. https://doi.org/10.1016/j.tourman.2014.06.006

Davis, F. D. (1989). *Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. MIS Quarterly, 13*(3), 319–340. https://doi.org/10.2307/249008

George, A.S., et al. (2023). *A review of ChatGPT AI's impact on several business sectors. Partners Universal International Innovation Journal, 1*(1), 9–23. https://doi.org/10.5281/zenodo.7644359

Hart, O. A., Nwibere, B. M., & Inyang, B. J. (2015). *Demographic determinants of electronic commerce (EC) adoption by SMEs: A twist by location factors. Journal of Enterprise Information Management, 28*(3), 326–345. https://doi.org/10.1108/JEIM-05-2013-0027

Junadi, S. (2015). *A model of factors influencing consumer's intention to use e-payment system in Indonesia. Procedia Computer Science, 59*, 214–220. https://doi.org/10.1016/j.procs.2015.07.557

Keng-Boon Ooi; Garry Wei-Han Tan. (2025). *Mobile Technology Acceptance Model: An Investigation Using Mobile Users to Explore Smartphone Credit Card. Expert Systems with Applications, 59*, 33–46. https://doi.org/10.1016/j.eswa.2016.04.015

Latinovic, Z., & Chatterjee, A. (2022). *Achieving the promise of AI and ML in delivering economic and relational customer value in B2B. Journal of Business Research, 144*, 966–974. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.01.052

Neuendorf, K. A., & Valdiseri, J. (2016). *Content analysis in communication research. Journal of Communication Research, 5*(1), 35–48.

Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja, Ni Made Dwi Puspitawati. (2022). Antecedents of using electronic money application on technology communication during covid-19 pandemic. *International Journal of Communication and Society, 4*(1), 72–81. https://doi.org/10.31763/ijcs.v4i1.418

Ooi, K. B., & Tan, G. W. H. (2016). *Mobile technology acceptance model: An empirical study. Journal of Mobile Communication Studies, 7*(3), 112–129.

Park, S. Y. (2010). *An analysis of the technology acceptance model in understanding university students' behavioral intention to use e-learning. Educational Technology & Society, 13*(3), 150–162. https://www.researchgate.net/publication/220374248

Puspitasari, R., Widayanto, A., & Nugraha, R. (2021). *Digital transformation in banking: Adoption and impact on customer experience. Journal of Digital Business Research, 8*(2), 203–219.

Sadi, M. A., & Noordin, M. F. (2011). *Factors influencing the adoption of e-commerce: A study on Saudi SMEs. Journal of Internet Commerce, 10*(2), 127–154. https://doi.org/10.1080/15332861.2011.558456

Venkatesh, V. (2000). *Determinants of perceived ease of use: Integrating perceived behavioral control, computer anxiety and enjoyment into the technology acceptance model. Information Systems Research, 11*, 342–365. https://doi.org/10.1287/isre.11.4.342.11872

Zhang, X., Li, Y., & Wang, J. (2014). *The role of trust in e-commerce adoption: A meta-analysis. Journal of Business Research, 9*(4), 134–156.

Zuniarti, A., Hidayat, R., & Wibowo, A. (2021). *Understanding consumer behavior in digital payment adoption. Journal of Economics & Business Innovation, 7*(2), 99–115.

Development Program to Enhance Academic Leadership of Teachers in Sisaket Primary Educational Service Area Office 3

Jureerat Jairueang[1*] & Surachet Noirit[2]

1 Faculty of Education, Mahasarakham University
2 Faculty of Education, Mahasarakham University
** Corresponding author. E-mail: 66010581019@msu.ac.th*

Abstract

This research aimed to 1) study the current conditions, desired conditions, and the needs for academic leadership among teachers under the Office of Sisaket Primary Educational Service Area 3, and 2) develop and evaluate a program to enhance academic leadership for these teachers. The study employed a mixed methods research design, which was conducted in two phases. In Phase 1, the study explored the current and desired states and assessed the needs related to academic leadership. In Phase 2, a program to enhance academic leadership was developed and evaluated. The sample group consisted of 322 teachers. The research instruments included a questionnaire, semi-structured interviews, and a program evaluation form assessing appropriateness and feasibility. Data were analyzed using percentages, means, standard deviations, and the Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$). The research found that the current state of lifelong learning in the Digital Era was moderate, while the desired state was at the highest level. The enhancement needs, ranked from highest to lowest, were: improving student achievement, developing self and colleagues, serving as a role model in learning management, participating in development, and being a change leader, respectively. The program to enhance teachers' academic leadership included principles, objectives, content and theories, activities, and measurement and evaluation. It was divided into five modules: being a role model in learning management, being a change leader, improving student achievement, participating in development, and developing oneself and colleagues. The overall evaluation results regarding the program's suitability and feasibility were at the highest level.

Keywords: Program, Academic Leadership, Teacher

Received: 2025-09-08; **Revised:** 2025-10-11; **Accepted:** 2505-10-12

การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

จุรีรัตน์ ใจเรือง[1*] และสุรเชต น้อยฤทธิ์[2]

1 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

** Corresponding author. E-mail: 66010581019@msu.ac.th*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครู และ2) สร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสานวิธี การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ระยะที่ 2 การสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากเอกสารและแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู การเป็นแบบอย่างด้านจัดการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามลำดับ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาและทฤษฎี กิจกรรม และการวัดและประเมินผล โดยแบ่งเป็น 5 Module ได้แก่ การเป็นแบบอย่างด้านจัดการเรียนรู้ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: โปรแกรม, ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ครู

บทนำ

การศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตและสังคม โดยเฉพาะการสร้างคนเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ที่เน้นการพัฒนาคนเป็นสำคัญ โดยการพัฒนาคนจะประสบความสำเร็จได้ต้องมีการพัฒนาทั้งด้านความรู้ สติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม และคุณธรรม (จันทร์ชลี มาพุทธ, 2546) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม คุณธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ครูเป็นบุคคลสำคัญที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ครูต้องพัฒนาตนเองและเรียนรู้เท่าทันเพื่อปรับตัวตามสิ่งต่าง ๆ การพัฒนาครู หลักสำคัญต้องทำให้ครูเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีความสำคัญจำเป็นเร่งด่วน เพราะว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนานักเรียน ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในอนาคตเพื่อช่วยขับเคลื่อนพัฒนาประเทศชาติ ให้นักเรียนสามารถเรียนรู้เพื่อให้เกิดทักษะที่สามารถนำไปใช้ในการสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ (วิจารณ์ พานิช, 2555)

ภาวะผู้นำครูเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน ครูจึงควรมีศักยภาพและขีดความสามารถในการกระจายวิสัยทัศน์ไปสู่บุคลากรอื่น ๆ มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มุ่งเน้นวิสัยทัศน์สู่การปรับปรุงการเรียนการสอน โดยส่งเสริมการนำเทคโนโลยีใช้ในการเรียนการสอน ใช้รูปการเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วม อำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ (Lambert, 2002) ครูควรมีบทบาทในการปรับปรุงและสนับสนุนการสอน การเรียนรู้ กำกับติดตามเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูจึงมีความสำคัญเพราะมีผลต่อการบริหารชั้นเรียนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน อันจะนำไปสู่มาตรฐานการเรียนรู้ รวมทั้งส่งเสริมให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น (Lashway, 2002) โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและภาวะผู้นำของคณะครู (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เป็นหน่วยงานภาครัฐมีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และบริหารการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไข (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580 ในการบริหารจัดการการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเน้นการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและตรงตามหลักสูตรทางการศึกษา ส่งเสริมความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และทักษะในศตวรรษที่ 21 (3R8C) สถานศึกษาจัดการศึกษาการศึกษาโดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ สำนึกในความเป็นไทยและน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน จากรายงานการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านคุณภาพการจัดการศึกษา พบว่า 1) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สูงกว่าระดับประเทศ ได้แก่ กลุ่มสาระภาษาไทย ค่าเฉลี่ยร้อยละ 54.18 และต่ำกว่าระดับประเทศ ได้แก่ กลุ่มสาระคณิตศาสตร์ ค่าเฉลี่ยร้อยละ 27.16 กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ ค่าเฉลี่ยร้อยละ 37.88 กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ ค่าเฉลี่ยร้อยละ 31.58 ซึ่ง และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศในทุกกลุ่มสาระ 2) ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

พบว่า ความสามารถด้านภาษาไทยและคณิตศาสตร์ ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ สาเหตุของปัญหาเกิดจากครูบางส่วนในโรงเรียนยังขาดทักษะในการประยุกต์ใช้เทคนิคและวิธีการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตลอดจนขาดแรงจูงใจในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ไม่สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขาดการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รวมทั้งการอบรมพัฒนาครูยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของปัญหาด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ส่งผลให้นักเรียนส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในสาขาวิชาหลักน้อย ซึ่งตามกรอบแนวทางการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ได้ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยการเน้นด้านการพัฒนาครูและการพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมสนับสนุน การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและหลากหลาย เร่งยกระดับคุณภาพการศึกษาทุกระดับให้สูงขึ้น ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยและหลากหลาย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3, 2567)

จากเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างมาก จึงควรดำเนินการศึกษาการค้นคว้าจากทฤษฎีไปสู่การสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ซึ่งคาดว่าเป็นประโยชน์ต่อครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการประกอบผลการพัฒนาของครู อันจะเป็นการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาไทยให้มีคุณภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นด้านภาวะผู้นำวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 อยู่ในระดับใด

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ควรเป็นอย่างไร และมีผลการปนระเมินอยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

2. เพื่อสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการ

“ภาวะผู้นำทางวิชาการ” ตรงกับภาษาอังกฤษคำว่า Academic Leadership หรือ Instructional Leadership ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการนั้นได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้ ธิดาวัลย์ เสตะจันทร์ (2541) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การกระทำหรือกิริยาท่าทางที่ผู้นำแสดงออกถึงความสามารถในการพัฒนางานด้านวิชาการโดยการริเริ่มนำทางให้เกิดแนวคิดใหม่ หรือให้การสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้ร่วมงานสามารถรับรู้และสังเกตเห็นการกระทำนั้นได้อย่างชัดเจน จันทรานี สงวนนาม (2553) ได้ให้ความหมาย ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การนำความรู้ความสามารถและแนวคิด เทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพต่อการศึกษามาใช้ในการบริหารการเรียน

การสอนและการพัฒนาวิชาชีพ Gorton (1983) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง กิจกรรมที่ดำเนินไปโดยบุคคลอื่นหรือหลายบุคคลมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญเพื่อปรับปรุงคน กลุ่มคนหรือโปรแกรม จุดเน้นของความหมายผู้นำทางวิชาการคือต้องรับผิดชอบในโปรแกรมการจัดการเรียนการสอนรวมทั้งสภาพภายในห้องเรียน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การกระทำหรือกริยาท่าทางที่ผู้นำแสดงออกถึงความสามารถในการพัฒนางานด้านวิชาการ ทักษะการวางแผน การพัฒนา การทำให้เป็นผลสำเร็จ และการวัดผลที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนคุณภาพการเรียนรู้ภายในโรงเรียน การกระทำอย่างตั้งใจที่มีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ การบริหารการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ

หลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู 70 : 20 : 10 ได้มีผู้กล่าวถึง ดังนี้ Lombardo and Eichinger (1996) ได้กล่าวถึง หลักการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ 70 : 20 : 10 ร้อยละ 70 คือ การพัฒนาตนเองจากประสบการณ์ (Experience) ของการเรียนรู้ และพัฒนาผ่านภารกิจในงานแต่ละวัน การได้ทำงานหรือได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายและการลงมือปฏิบัติ ร้อยละ 20 คือ การพัฒนาตนเองจากการค้นคว้า (Exposure) ของการเรียนรู้ และพัฒนาผ่านการเสนอแนะ การทำงานร่วมกับเครือข่าย หรือการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้จากบุคคลอื่น ๆ ร้อยละ 10 คือ การพัฒนาตนเองจากการเรียน (Education) ของการศึกษาเรียนรู้ผ่านหลักสูตรและโปรแกรมต่าง ๆ

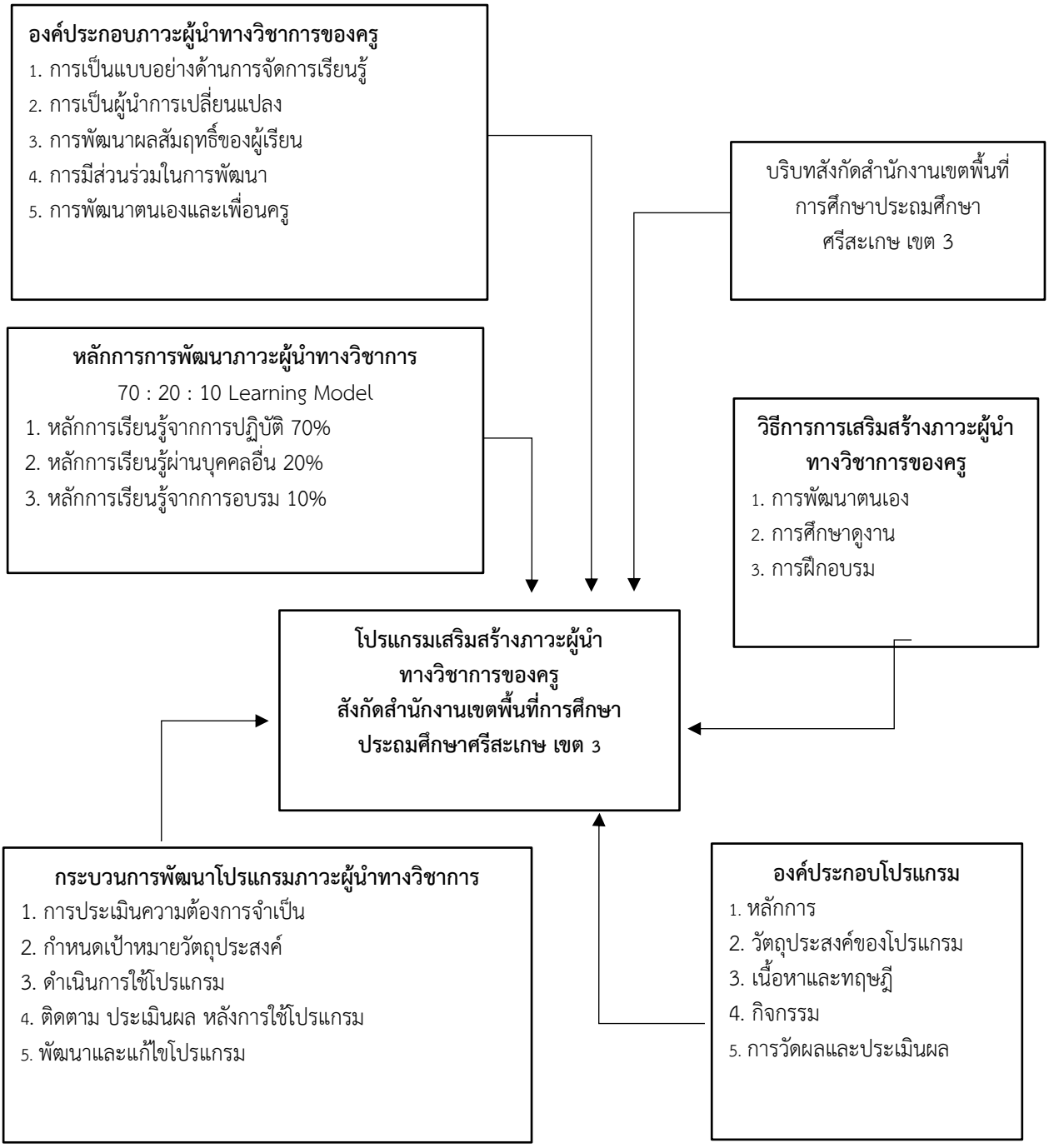
จากแนวคิดดังกล่าวจึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรต้น ได้แก่

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นางทางวิชาการของครู ประกอบด้วย การเป็นแบบอย่างด้านจัดการเรียนรู้ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

2. องค์ประกอบของโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย หลักการวัตถุประสงค์ เนื้อหาและทฤษฎี กิจกรรม และการวัดและประเมินผล

3. หลักการพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม

4. การพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย การประเมินความต้องการจำเป็นกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ดำเนินการใช้โปรแกรม ติดตาม ประเมินผล หลังการใช้โปรแกรม พัฒนาและแก้ไขโปรแกรม และตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ (Creswell, 2015) โดยมีการดำเนินการวิจัยสองระยะ ระยะแรกเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ระยะที่สองนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณมากำหนดแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,910 คน

2. กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัย คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ปีการศึกษา 2567 โดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. แบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิรท (Likert Type) จำนวน 30 ข้อ ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (Content Validity) จำนวน 5 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง แบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบที่กำหนดไว้ให้เป็นตัวเลือก ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยจำแนกข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิรท (Likert Type) โดยแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการพิจารณาด้วยผู้เชี่ยวชาญ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และได้นำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ผลการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ตามวิธี Item Total Correction ซึ่งจะพิจารณาจากค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ และเลือกข้อคำถามที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.54 ถึง 0.81 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 0.87 จากนั้นจึงหาค่าดัชนีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค (Cronbach) โดยแบบสอบถามต้องมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ .70 ขึ้นไป ซึ่งแบบสอบถามสภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96 ส่วนแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96 มีนัยทางสถิติที่ระดับ .05

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สัมภาษณ์ครูที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับภาวะผู้นำการทางวิชาการของครู ประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการครู ควรเป็นอย่างไร เนื้อหา ในแต่ละองค์ประกอบควรเป็นอย่างไร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 การเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์ครู จำนวน 3 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยจำแนกข้อคำถามเป็นแบบ

มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามวิธีของ Likert แบ่งเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

3. แปลความหมายความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจากผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

4. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อจัดลำดับความสำคัญ ($PNI_{modified}$) และนำผลที่ได้ไปใช้ในการออกแบบโปรแกรม

ระยะที่ 2 การสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. การศึกษาครูที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เพื่อนำมาสู่การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ได้แก่ ครูจำนวน 3 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และการรวบข้อมูลเอกสารต่าง ๆ มาวิเคราะห์ในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติทางการวิจัยโดยวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่า

1.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$= 2.79) เรียงลำดับสภาพปัจจุบันจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับ ได้แก่ การเป็นแบบอย่างด้านจัดการเรียนรู้ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมในการพัฒนา การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู และการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ตามลำดับ

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.56) เรียงลำดับสภาพที่พึงประสงค์จากมากไปหาน้อย 5 ลำดับ ได้แก่ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมในการพัฒนา การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และการเป็นแบบอย่างด้านจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ

1.3 ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ($PNI_{modified}$ = 0.68) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ($PNI_{modified}$ = 0.66) และการเป็นแบบอย่างด้านจัดการเรียนรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.64) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา ($PNI_{modified}$ = 0.63) และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($PNI_{modified}$ = 0.62) ตามลำดับ

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มีความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.58) และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.56) ตามลำดับ โดยโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ของโปรแกรม เนื้อหาและทฤษฎี กิจกรรม และการวัดผลและประเมินผล ส่วนองค์ประกอบของการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย 5 Module ใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานโปรแกรม รวมทั้งสิ้น 150 ชั่วโมง ดังนี้ Module 1 การเป็นแบบอย่างด้านจัดการเรียนรู้ Module 2 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง Module 3 การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน Module 4 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา Module 5 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 3 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูสามารถพัฒนาด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ อาจมีสาเหตุมาจากบริบทโดยรวมของสถานศึกษาในเขตพื้นที่เป็นสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก สถานศึกษาขาดความตระหนักในความสำคัญของสุขภาพ การจัดกิจกรรมด้านสุขภาพไม่ต่อเนื่องหรือขาดครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านสุขภาพและจิตวิทยา สภาพแวดล้อมและทรัพยากรไม่เอื้ออำนวย ปัญหาสุขภาพจิตที่ไม่ได้รับการดูแล ขาดความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชน และข้อจำกัดด้านนโยบายและงบประมาณ ส่งผลให้ครูไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ ผู้เรียนขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนลดลง ส่งผลให้ตัวชี้วัดนี้มีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันต่ำที่สุด และส่งผลให้ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูอยู่ในระดับปานกลางนั่นเอง การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูควรส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพของครูให้สามารถแสดงบทบาทในการนำทางด้านวิชาการ ทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ และการเป็นผู้นำทางความคิดในการยกระดับคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดนี้สอดคล้องกับ John Hattie (2009) ที่กล่าวว่า ครูเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนมากที่สุดในห้องเรียน ปัจจัยที่ครูควรเน้นเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการแก่ผู้เรียน มีความชัดเจนในการสอน การใช้กลยุทธ์การสอนที่หลากหลาย และการให้ผลสะท้อนกลับอย่างมีคุณภาพ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาภรณ์ ไปนาน (2565) ที่วิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และตัวชี้วัดด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอยู่ในระดับน้อย

และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่า โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้ โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูสามารถจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดเตรียมสื่อและเทคโนโลยีให้เหมาะสม ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ครูที่เป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้ ไม่ได้แค่ทำหน้าที่สอน แต่ต้องสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพในการคิด วางแผน ลงมือปฏิบัติ สามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เรียนและครูคนอื่นได้นำไปประยุกต์ใช้ต่อได้อย่างยั่งยืน แนวคิดนี้สอดคล้องกับ Charlotte Danielson (2007) ที่กล่าวว่า ครูควรเป็นผู้นำทางวิชาชีพที่แสดงถึงการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและเป็นแบบอย่างในชุมชนวิชาชีพครู ได้แก่ การเตรียมการสอนอย่างรอบคอบการบริหารชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ การสะท้อนผลการสอนและพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญาพัชร คำสะอาด (2563) ที่วิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และตัวชี้วัดด้านครูวางแผนการสอนอย่างมีระบบอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ จรุงศักดิ์ รักษาเคน (2566) ที่วิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และตัวชี้วัดด้านการศึกษาและวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด

โดยมีลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่า โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยตัวชี้วัดที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ เนื่องจาก ครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาการศึกษา ดังนั้น ครูจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ทั้งในระดับห้องเรียนและทั้งโรงเรียน ครูจึงต้องมีบทบาทในการส่งเสริม พัฒนา และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนผ่านการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ครูควรได้รับการส่งเสริม แนวคิดนี้สอดคล้องกับ Bush (2008) ที่กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการคือผู้ที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนและผลลัพธ์ของนักเรียน มากกว่าการบริหารจัดการทั่วไป ดังนั้นครูจึงต้องพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพสูงสุด เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องกระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาภรณ์ ไปนาน (2565) ที่วิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย โดยด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอยู่ในลำดับที่ 2 จาก 5 องค์ประกอบ และด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาและทฤษฎี 4) กิจกรรม 5) การวัดและประเมินผล เนื้อหาและกิจกรรม ประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ Module 1 การเป็นแบบอย่างด้านจัดการเรียนรู้ Module 2 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง Module 3 การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน Module 4 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา Module 5 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู โดยมีการจัดกิจกรรมตามหลักการพัฒนาแบบ 70 : 20 : 10 ดังนี้ ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อม/การประเมินผลก่อนพัฒนา ได้แก่ ลงทะเบียน ปฐมนิเทศ การเตรียมความพร้อม และประเมินก่อนพัฒนา ขั้นที่ 2 กระบวนการพัฒนา ได้แก่ 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ (15 ชั่วโมง) 2) การศึกษาดูงาน (30 ชั่วโมง) 3) การพัฒนาตนเอง (105 ชั่วโมง) ขั้นที่ 3 ประเมินผลหลังการพัฒนา ได้แก่ การประเมินผลหลังการพัฒนา การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา/สรุปผลการดำเนินกิจกรรม ส่วนผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดหลักการเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาภรณ์ ไปนาน (2565), ปัณณวิชญ์ นาโสก (2565), หฤชนันก์ แสนกันยา (2565), จรุงศักดิ์ รักษาเคน (2566) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) วิธีดำเนินการพัฒนา 4) เนื้อหากิจกรรม 5) การวัดและประเมินผล วิธีการพัฒนา คือ การศึกษาด้วยตนเอง การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยรวม มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยสรุปองค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ได้ว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู การเป็นแบบอย่างด้านจัดการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูให้สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาได้ ดังแสดงในภาพที่ 2

ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

จากผลของการวิจัยการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 3 ควรให้ความสำคัญโดยการกำหนดเป็นนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เพื่อให้ครูมีครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษาควรนำไปใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นให้ครูมีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ควรส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพของครูให้สามารถแสดงบทบาทในการนำทางด้านวิชาการ ทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ และการเป็นผู้นำทางความคิดในการยกระดับคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จะประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดนั้นมีปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของการพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีนโยบายที่ครูทุกคนเข้ารับการ พัฒนาตามโปรแกรมนี้ เพราะเป็นโปรแกรมที่มีประโยชน์รวมทั้งสามารถเติมเต็มจุดอ่อนด้านภาวะผู้นำทางวิชาการให้กับครูได้ และควรจัดให้มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาด้านภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความความตระหนักและพัฒนาตนเองโดยพิจารณาจากลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่มีความต้องการสูงก่อน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในรูปแบบอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

3. ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการในรูปแบบอื่น ๆ โดยมีวิธีการพัฒนาเสริมสร้างที่หลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

กัญญาพัชร คำสะอาด. (2563). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จรุงศักดิ์ รักษาเคน (2566). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จันทร์ชลี มาพุทธ. (2546). การศึกษาศตวรรษที่ 21 : ปรับวิถีคิดของครู ผู้ปกครอง และนักเรียน. *วารสารศึกษาศาสตร์*, *15*(1), 1-4.

จันทรานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.

จุฑาภรณ์ ไปนาน (2565). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ธิดาวัลย์ เสตะจันทน์. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2553). *พื้นฐานการวิจัยการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 8. มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.

ปัณณวิชญ์ นาโสก (2565). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์.* กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี สฤษดิ์วงศ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2548). *การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม กรณีศึกษาเปรียบเทียบกับหลักการบริหารและหลักการพัฒนา*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2567*. ศรีสะเกษ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง).* กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

หฤชนันก์ แสนกันยา. (2565). *โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นาทางวิชาการสาหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Bush, T. (2008). *Leadership and Management Development in Education*. London: SAGE Publications.

Creswell, J.W. (2015). *A Concise Introduction to Mixed Methods Research*. Thousand Oaks, CA: SAGE

Danielson, C. (2007). *Enhancing professional practice: A framework for teaching* (2nd ed.). Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.

Gorton, R.A. (1983). *School Administrator and Supervision: Leadership*. Lowa: Wine–Brown.

Hattie, J. (2009). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. Routledge.

Lambert, L. (2002). *Toward a deepened theory of constructivist leadership*. New York: Teachers College Press.

Lashway, L. (2002) . *Developing Instructional Leaders*. [online] . Available from : http://www.vtaide.com/png/ERIC/Developing-Instructional-Leaders. [accessed 20 June 2024].

Lombardo, M.M and Eichinger, R.W. (1996). *The Career Architect Development Planner.* Minneapolis : Lominger.

Development of the Guidelines of Student Council Operations Model through Deming Cycle for Schools under the Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen

Supachart Chantuek[1*] Lakkhana Sariwat[2]

1 *Faculty of Education, Mahasarakham University*
2 *Faculty of Education, Mahasarakham University*
* *Corresponding author. E-mail: 66010581080@msu.ac.th*

Abstract

The purposes of this research were: (1) to investigate the current conditions, desired conditions, and needs regarding the operation of student councils in schools under the Secondary Educational Service Area Office of Ubon Ratchathani and Amnat Charoen, and (2) to develop guidelines for student council operations based on Deming's Quality Cycle for schools under the same jurisdiction. This study employed a mixed-methods design and was conducted in two phases. Phase 1 explored the current and desired conditions as well as the needs for student council operations. Phase 2 focused on developing operational guidelines for student councils using Deming's Quality Cycle. The sample consisted of 162 participants, including 81 school administrators (directors or deputy directors) and 81 teachers, one from each school. The research instruments included questionnaires, semi-structured interviews, and an appropriateness and feasibility assessment form. Data collected were analyzed using descriptive. Statistics, including percentage, mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$). The findings revealed that the overall current conditions of student council operations were at a moderate level, while the desired conditions and the priority needs were identified in descending order as follows: promoting student councils and school democracy; building collaborative networks and participation between student councils and communities/organizations from both public and private sectors; determining the structure of student council committees; defining the origins of student councils; supervision, monitoring, evaluation, and reporting of student council operations; holding regular student council committee meetings; and integrating student council activities into subject learning areas. The proposed guidelines for student council operations, based on Deming's Quality Cycle, consisted of 7 components, 50 indicators, and 94 operational guidelines. The evaluation of the program's appropriateness and feasibility indicated the highest level.

Keywords: Guidelines, Student Council Operations, Secondary Education, Deming Cycle

Received: 2025-09-05; **Revised:** 2025-10-12; **Accepted:** 2505-10-12

การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานสภานักเรียนโดยใช้วงจรคุณภาพของเดมมิ่ง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

ศุภชาติ จันทึก[1*] ลักขณา สริวัฒน์[2]

1 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

** Corresponding author. E-mail: 66010581080@msu.ac.th*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานสภานักเรียน และเพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานสภานักเรียนโดยใช้วงจรคุณภาพของเดมมิ่ง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานสภานักเรียน ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานสภานักเรียนโดยใช้วงจรคุณภาพของเดมมิ่ง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 162 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู โรงเรียนละ 1 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากเอกสารและแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานสภานักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์ฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การดำเนินงานส่งเสริมสภานักเรียนและประชาธิปไตยในโรงเรียน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของสภานักเรียนกับชุมชน/องค์กรภาครัฐและเอกชน การกำหนดโครงสร้างของคณะกรรมการสภานักเรียน การกำหนดที่มาของสภานักเรียน สถานศึกษานิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล รายงานผลการดำเนินงานสภานักเรียน การประชุมคณะกรรมการสภานักเรียนอย่างต่อเนื่อง และการบูรณาการกิจกรรมสภานักเรียน เข้ากับกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามลำดับ โดยแนวทางการดำเนินงานสภานักเรียนโดยใช้วงจรคุณภาพของเดมมิ่ง ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 50 ตัวบ่งชี้ 94 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: แนวทาง, สภานักเรียน, มัธยมศึกษา, วงจรเดมมิ่ง

บทนำ

ปัจจุบันสังคมไทยมีสัญญาณบ่งชี้ว่ามีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เนื่องด้วยสังคมและวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่มีความเป็นพลวัต ส่งผลกระทบมาจากปัญหาทางจริยธรรม ได้แก่ การขาดวินัย มุ่งเน้นค่านิยมเชิงวัตถุนิยมมากกว่าค่านิยมเชิงจิตนิยม การละเมิดสิทธิของผู้อื่น ความไม่เสมอภาค ขาดความตระหนักถึงความสำคัญในสิทธิและเสรีภาพของตนเอง การทุจริตคอร์รัปชัน และความรู้ความเข้าใจในประเด็นสำคัญของความเป็นประชาธิปไตย การศึกษาจึงนับว่าเป็นกระบวนการสำคัญในการเสริมสร้างให้เด็กและเยาวชนรู้จักหน้าที่ของตน ซึ่งปรากฏอยู่ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 ที่ว่า “รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” และมีวัตถุประสงค์ว่า “การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ” (ราชกิจจานุเบกษา, 2560)

กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของผู้เรียนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและทักษะของนักเรียน การดำเนินงานสภานักเรียนเปรียบเสมือนเวทีสำหรับฝึกให้นักเรียนเป็นนักประชาธิปไตยอย่างแท้จริง ได้เรียนรู้บทบาทหน้าที่ความเป็นพลเมืองตามวิถีประชาธิปไตย ได้แก่ คารวธรรม สามัคคีธรรม และปัญญาธรรม รวมทั้งหลักธรรมาภิบาล การมีจิตอาสาและพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตรงตามหลักสูตร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณพุทธศักราช 2567 – 2568 คือ ส่งเสริมกิจกรรมสภานักเรียน ชุมนุม ชมรม และการมีส่วนร่วมให้เกิดวิถีประชาธิปไตยในโรงเรียน เป็นพลเมืองที่ดี และแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมถึงสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องขับเคลื่อนกิจกรรมสภานักเรียนสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพ พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567)

งานสภานักเรียนเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมนักเรียนในสถานศึกษาที่ผู้บริหารและครูต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วนเป็นภารกิจหลัก เพื่อมุ่งมั่นพัฒนานักเรียนให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมความรู้ความสามารถและวิชาการช่วยให้นักเรียนใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ทำให้นักเรียนได้ทำในสิ่งที่ตนเองถนัดตามความสนใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี รู้จักการทำงานร่วมกัน สอนให้นักเรียนเป็นพลเมืองที่ดีตามระบอบประชาธิปไตย (ภิญโญ เพ็งดา, 2550) และงานกิจกรรมสภานักเรียนจะประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ยังต้องได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนตลอดจนการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ (Arbuckle, 1995) ด้วยตระหนักถึงความสำคัญของเด็กและเยาวชน ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายโดยเฉพาะสถานศึกษา จึงควรพัฒนานักเรียนให้ได้เรียนรู้ในบทบาทหน้าที่ความเป็นพลเมืองตามวิถีประชาธิปไตย ได้แก่ คารวธรรม สามัคคีธรรม ปัญญาธรรม รวมทั้งหลักธรรมาภิบาล การมีจิตอาสา ความเป็นผู้นำการกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคมเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาสังคมไทย อันส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ บนพื้นฐานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ

การดำเนินงานที่ผ่านมาแม้ว่าจะมีโรงเรียนหลายแห่งประสบผลสำเร็จทางด้านการดำเนินงานสภานักเรียน ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียน ระดับประเทศ หรือการแข่งขันกิจกรรมสภานักเรียนในงานศิลปหัตถกรรมนักเรียน ระดับชาติ ทั้งนี้สถานศึกษาหลายแห่งยังขาดการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนิน

กิจกรรมสภานักเรียนที่ไม่ชัดเจนและเป็นระบบ รวมถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัดขาดแนวทางการดำเนินงานสภานักเรียนที่เป็นรูปธรรมในการให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ตลอดจนบุคลากรไม่ให้ความร่วมมือ ขาดความสามารถในการเข้าร่วมแข่งขันหรือมีส่วนร่วมในระดับเขตพื้นที่ขึ้นไป สังเกตจากการเข้าร่วมการแข่งขันกิจกรรมสภานักเรียน งานศิลปหัตถกรรมนักเรียน ครั้งที่ 70 ปีการศึกษา 2565 ที่ผ่านมา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีสถานศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 81 โรงเรียน แต่มีเพียง 6 โรงเรียน เท่านั้น ที่เข้าร่วมการแข่งขันรายการกิจกรรมสภานักเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) รวมถึงการเข้าร่วมแข่งขันโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียนระดับประเทศ ประจำปีการศึกษา 2565 มีเพียง 1 โรงเรียน ที่เข้าร่วมการแข่งขันและได้รับรางวัลระดับประเทศและระดับภาค (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

จากสภาพความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะครูผู้รับผิดชอบงานสภานักเรียนในสถานศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานสภานักเรียนโดยใช้วงจรคุณภาพของเดมมิ่ง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศให้แก่โรงเรียนที่มีความสนใจจะจัดกิจกรรมสภานักเรียนในสถานศึกษา ใช้ยึดเป็นแนวปฏิบัติที่สามารถดำเนินกิจกรรมสภานักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินงานสภานักเรียนตามองค์ประกอบของการดำเนินงานสภานักเรียน เพื่อเข้าร่วมการแข่งขันโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียนอย่างเป็นรูปธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนางานสภานักเรียนให้เกิดความเข้มแข็งต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานสภานักเรียน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ อยู่ในระดับใด
2. แนวทางการดำเนินงานสภานักเรียนโดยใช้วงจรคุณภาพของเดมมิ่ง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานสภานักเรียน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานสภานักเรียนโดยใช้วงจรคุณภาพของเดมมิ่ง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานสภานักเรียน

“การดำเนินงานสภานักเรียน” ตรงกับภาษาอังกฤษคำว่า Student Council Operationsความหมายของการดำเนินงานสภานักเรียนนั้นได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้ จินตนา โพธิ์คำ (2553) ได้ให้ความหมายของการดำเนินงานสภานักเรียนว่า เป็นกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่จัดอย่างเป็นกระบวนการด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม มุ่งเสริมเจตคติ คุณค่าชีวิต ปลูกฝังคุณธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ประเทศชาติและดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข อรชร กิตติชนม์ธวัช (2558) ได้ให้ความหมายของการดำเนินงานสภานักเรียน

หมายถึง กิจกรรมที่นักเรียนเลือกตั้งผู้แทนของตนเอง เพื่อทำหน้าที่ในกิจกรรมบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ซึ่งไม่ขัดแย้งกับนโยบายที่โรงเรียนกำหนดไว้ เป็นกิจกรรมที่ฝึกให้นักเรียนดำเนินชีวิตตามวิธีการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ปลูกฝังให้นักเรียนเป็นพลเมืองดีของสังคม Arbuckle (1962) ได้ให้ความหมายของการดำเนินงานสภานักเรียน ว่าเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมวิถีการปกครองในระบอบประชาธิปไตยได้อย่างดี ช่วยให้นักเรียนประพฤติตนเป็นพลเมืองดีของสังคมและประเทศชาติ

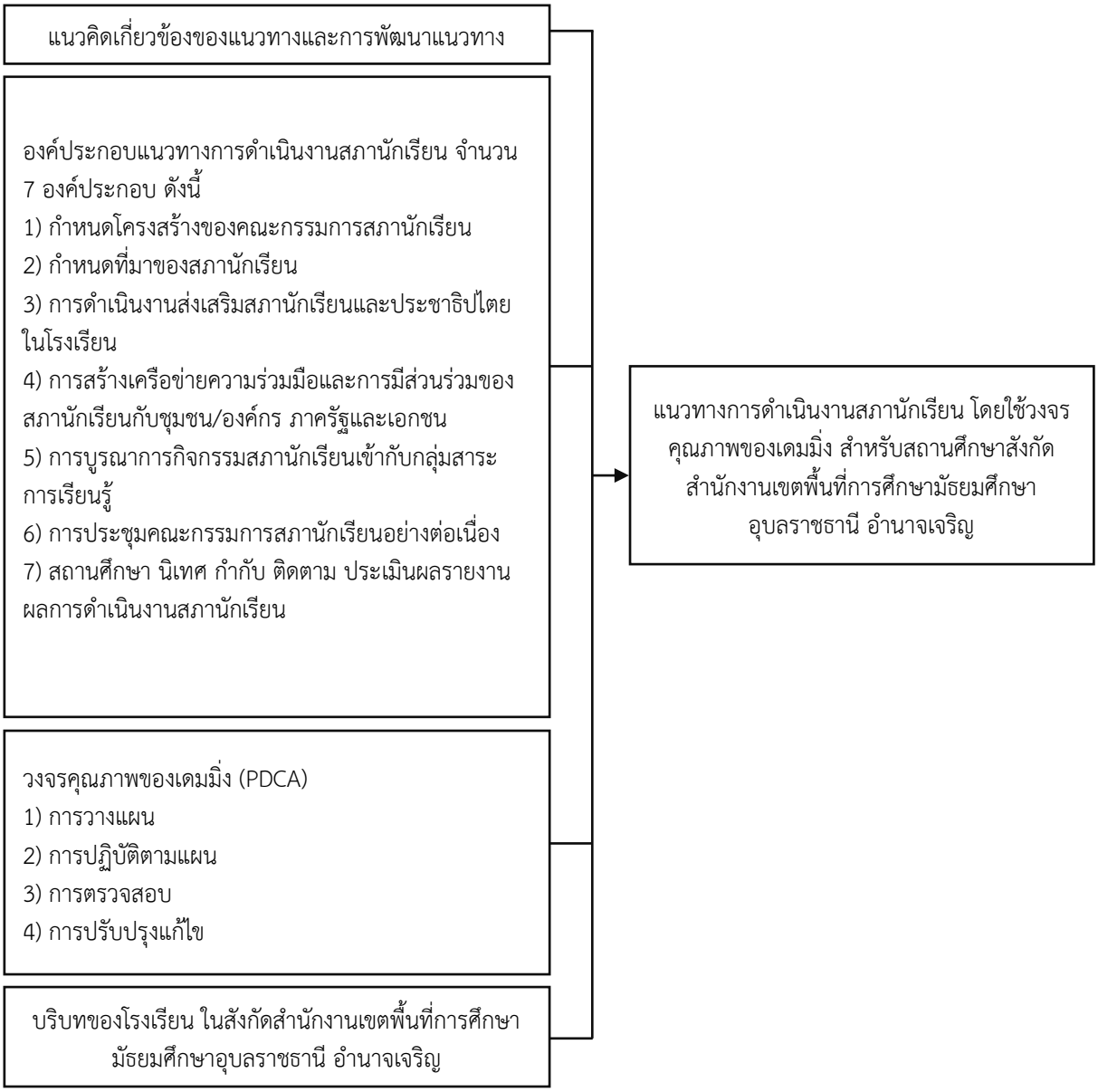
สรุปได้ว่า การดำเนินงานสภานักเรียน หมายถึง กิจกรรมหนึ่งของนักเรียนที่จะปลูกฝังทัศนคติค่านิยมความเป็นประชาธิปไตยและเป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการช่วยพัฒนาโรงเรียน โดยมีการจัดตั้งองค์กรนักเรียนที่มาจากการเลือกตั้งของนักเรียน เพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทนนักเรียนในการปฏิบัติกิจกรรมที่ส่งเสริมในด้านความเป็นประชาธิปไตยและช่วยพัฒนาโรงเรียน นักเรียน และชุมชน ตามวิถีประชาธิปไตยโดยไม่ขัดกับกฎระเบียบของโรงเรียน โดยแนวทางการพัฒนาเป็นกระบวนการในการที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ของประชาชนส่วนใหญ่ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งรวมถึงเรื่องที่ตัดสินคุณค่าของคนในแต่ละสังคมด้วย ความหมายของการการพัฒนาจึงแตกต่างกัน ออกไปตามกาลเวลา สถานที่ และลักษณะของปัญหาหรือความต้องการของแต่ละสังคม โดยมีปัจจัยที่สนับสนุนส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปทิศทางที่พึงประสงค์ (นันทนีย์ กมลศิริพิชัยพร, 2544)

แนวคิดเกี่ยวกับวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)

วงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (PDCA) เป็นกระบวนการจัดการอย่างมีคุณภาพเป็นกระบวนการที่ดำเนินการต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพขึ้น โดยหลักการที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) หรือวงจรเดมมิ่ง ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Action) (Deming, 1993) กล่าวคือ วงจร PDCA เป็นวงจรการบริหารงานคุณภาพที่เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ 4 ขั้นตอนของวงจร PDCA ได้แก่ P - Plan (วางแผน) กำหนดเป้าหมายและวางแผนการดำเนินงาน รวมถึงวิธีการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ D - Do (ปฏิบัติ) ดำเนินการตามแผนที่วางไว้ และทดลองเปลี่ยนแปลงตามแผน C - Check (ตรวจสอบ) ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานที่ได้ เพื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่วางไว้ A - Act (ปรับปรุง) นำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงแก้ไข หากผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย หรือนำผลที่สำเร็จไปปรับใช้เป็นมาตรฐานเพื่อพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

โดยสรุป การนำวงจร PDCA ไปใช้ใน***การแก้ไขปัญหา***ทั้งปัญหาเฉพาะหน้าและปรับปรุงกระบวนการให้ดีขึ้น ***การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง*** วงจรนี้สามารถทำซ้ำไปเรื่อย ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง (Continuous Improvement) ***การนำไปประยุกต์ใช้*** สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับทุกองค์การและทุกสถานการณ์ ตั้งแต่ระดับหน่วยงานไปจนถึงชีวิตประจำวัน

จากแนวคิดดังกล่าวจึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรต้น ได้แก่ 1. องค์ประกอบของการดำเนินงานสภานักเรียน 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) กำหนดโครงสร้างของคณะกรรมการสภานักเรียน 2) กำหนดที่มาของสภานักเรียน 3) การดำเนินงานส่งเสริมสภานักเรียนและประชาธิปไตยในโรงเรียน 4) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของสภานักเรียนกับชุมชน/องค์กร ภาครัฐและเอกชน 5) การบูรณาการกิจกรรมสภานักเรียนเข้ากับกลุ่มสาระการเรียนรู้ 6) การประชุมคณะกรรมการสภานักเรียนอย่างต่อเนื่อง 7) สถานศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลรายงานผลการดำเนินงานสภานักเรียน และ 2.วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ การปรับปรุงแก้ไข และตัวแปรตาม ได้แก่ แนวทางการดำเนินงานสภานักเรียนโดยใช้วงจรคุณภาพของเดมมิ่ง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ (Creswell, 2015) โดยมีการดำเนินการวิจัยสองระยะ ระยะแรกเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ระยะที่สองนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณมากำหนดแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานสภานักเรียน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 219 คน และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 3,514 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 3,733 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน จำนวน 81 คน และครูที่รับผิดชอบงานสภานักเรียน โรงเรียนละ 1 คน จำนวน 81 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sample) (Creswell, 2014) เกณฑ์ในการเลือกเป็นผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับสภานักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 162 คน

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานสภานักเรียน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert Scale) จำนวน 50 ข้อ ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (Content Validity) จำนวน 5 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง แบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องข้อมูลเกี่ยวกับวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา ประสบการณ์ทำงานที่เกี่ยวข้องกับสภานักเรียน เป็นแบบเลือกตอบที่กำหนดไว้ให้เป็นตัวเลือก ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานสภานักเรียน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยจำแนกข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการพิจารณาด้วยผู้เชี่ยวชาญ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และได้นำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ผลการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ตามวิธี Item Total Correction ซึ่งจะพิจารณาจากค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ และเลือกข้อคำถามที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.50 ถึง 0.80 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.50 ถึง 0.88 จากนั้นจึงหาค่าดัชนีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค (Cronbach) โดยแบบสอบถามต้องมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ซึ่งแบบสอบถามสภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 ส่วนแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 มีนัยทางสถิติที่ระดับ .05

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับการดำเนินงานสภานักเรียน ประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานสภานักเรียน ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม การเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์จำนวน 3 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน ครูที่รับผิดชอบงานสภานักเรียน โรงเรียนละ 1 คน รวม 6 คน

3. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานสภานักเรียน โดยใช้วงจรคุณภาพของเดมมิ่ง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยจำแนกข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามวิธีของของลิเคอร์ท (Likert) แบ่งเป็น 5 ระดับ (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

3. แปลความหมายความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจากผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการการดำเนินงานสภานักเรียน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

4. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และนำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาแนวทาง

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานสภานักเรียนโดยใช้วงจรคุณภาพของเดมมิ่ง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. การศึกษาสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับการดำเนินงานสภานักเรียน เพื่อนำมาสู่การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานสภานักเรียนโดยใช้วงจรคุณภาพของเดมมิ่ง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ได้แก่ การสัมภาษณ์จำนวน 3 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คนครูที่รับผิดชอบงานสภานักเรียน โรงเรียนละ 1 คน รวม 6 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และการรวบข้อมูลเอกสารต่าง ๆ มาวิเคราะห์ในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติทางการวิจัยโดยวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานสภานักเรียน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานสภานักเรียน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$= 2.60) เรียงลำดับสภาพปัจจุบันจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การบูรณาการกิจกรรมสภานักเรียน เข้ากับกลุ่มสาระการเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของสภานักเรียนกับชุมชน/องค์กร ภาครัฐและเอกชน และกำหนดที่มาของสภานักเรียน ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานสภานักเรียน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.47) เรียงลำดับสภาพที่พึงประสงค์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของสภานักเรียนกับชุมชน /องค์กร ภาครัฐและเอกชน การดำเนินงานส่งเสริมสภานักเรียนและประชาธิปไตยในโรงเรียน และกำหนดที่มาของสภานักเรียน ตามลำดับ

ลำดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานสภานักเรียน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การดำเนินงานส่งเสริมสภานักเรียนและประชาธิปไตยในโรงเรียน ($PNI_{modified}$ = 0.81) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของสภานักเรียนกับชุมชน/องค์กรภาครัฐและเอกชน ($PNI_{modified}$ = 0.75) การกำหนดโครงสร้างของคณะกรรมการสภานักเรียน ($PNI_{modified}$ = 0.73) การกำหนดที่มาของสภานักเรียน($PNI_{modified}$ = 0.72) สถานศึกษานิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการดำเนินงานสภานักเรียน ($PNI_{modified}$ = 0.69) การประชุมคณะกรรมการสภานักเรียนอย่างต่อเนื่อง($PNI_{modified}$ = 0.67) และการบูรณาการกิจกรรมสภานักเรียนเข้ากับกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.61) ตามลำดับ

2. การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานสภานักเรียนโดยใช้วงจรคุณภาพของเดมมิ่งสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ พบว่า แนวทางการดำเนินงานสภานักเรียนโดยใช้วงจรคุณภาพของเดมมิ่ง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.98) มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.86) โดยแนวทางทางการดำเนินงานสภานักเรียนโดยใช้วงจรคุณภาพของเดมมิ่ง ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 50 ตัวบ่งชี้ และ 94 แนวทาง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานสภานักเรียนโดยใช้วงจรคุณภาพของเดมมิ่งสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานสภานักเรียน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กำหนดโครงสร้างของคณะกรรมการสภานักเรียน โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการกำหนดโครงสร้างของคณะกรรมการสภานักเรียนที่สอดคล้องกับระเบียบโรงเรียนว่าด้วยคณะกรรมการสภานักเรียนอย่างชัดเจน อาจมีสาเหตุมาจาก ขาดความรู้ในการจัดทำระเบียบโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอตามการเปลี่ยนแปลงบริบทของนักเรียน ทำให้ขาดความยืดหยุ่น ไม่สอดคล้องกับบริบทจริงของนักเรียน มีโครงสร้างที่เคร่งครัดตามระเบียบ อาจไม่เอื้อต่อการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาพจริงของนักเรียนในแต่ละปี ทำให้โอกาสที่นักเรียนจะมีส่วนร่วมในการออกแบบหรือตัดสินใจลดลง ทำให้นักเรียนจะรู้สึกว่าตนเองเป็นเพียงผู้ปฏิบัติ ไม่ใช่ผู้กำหนดแนวทาง ทั้งนี้นักเรียนบางคนอาจไม่ได้รับโอกาสฝึกฝนทักษะการเป็นผู้นำหรือทำงานในตำแหน่งที่ตนสนใจ ทำให้สภานักเรียนไม่สามารถเป็นพื้นที่เรียนรู้เชิงประชาธิปไตยอย่างเต็มที่ แนวคิดนี้สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2567) ที่กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของสภานักเรียนที่เป็นผู้นำในการปฏิบัติกิจกรรมในโรงเรียนที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียนและส่วนรวม รวมถึงเป็นกลไกสำคัญให้นักเรียนเห็นคุณค่าของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา ปิดจะยัง (2565) ที่วิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานสภานักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่า สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานสภานักเรียนของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และตัวบ่งชี้ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสภานักเรียนกับชุมชน/องค์กรภาครัฐ และเอกชนอยู่ในระดับน้อย

2. สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานสภานักเรียน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของสภานักเรียนกับชุมชน/องค์กร ภาครัฐและเอกชน โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สภานักเรียนดำเนินการประเมินผล สรุป และรายงานผลการจัดโครงการ/กิจกรรมการส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของสภานักเรียนอย่างชัดเจน ในรอบ 1 ปีการศึกษา เพราะ การประเมินผล สรุป รายงานผลการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมของสภานักเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ใช้เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ ว่าการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์ข้อดี ข้อบกพร่องและอุปสรรค รวมทั้งเป็นการฝึกนักเรียนให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อส่วนรวม และเรียนรู้การทำงานตามขั้นตอนการบริหารจัดการ สภานักเรียนจึงเป็นเครื่องมือในการปลูกฝังประชาธิปไตย การรายงานผลจะเป็นการสะท้อนความคิดเชิงวิพากษ์ นำข้อค้นพบมาปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการดำเนินงาน ในรอบต่อไป รวมถึงยกระดับคุณภาพงานและเสริมสร้างประชาธิปไตยในโรงเรียนสู่การเป็นโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียน แนวคิดนี้สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2567) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการจัดกิจกรรมสภานักเรียนเป็นการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำผลมาใช้เป็นแนวทางกำหนดวิธีพัฒนางาน ซึ่งรูปแบบการประเมินจะต้องสอดคล้องกับการดำเนินกิจกรรมจึงจำเป็นที่คณะกรรมการสภานักเรียนจะต้องเรียนรู้แนวทางการประเมินการดำเนินงานกิจกรรมสภานักเรียน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนกิจกรรมสภานักเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระศักดิ์ วงศ์นาแค (2563) ที่วิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารกิจกรรมสภานักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานสภานักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านกิจกรรมการสร้างจิตอาสาหรือสำนึกสาธารณะ สภานักเรียนมีการสร้างความคิดจิตสำนึกให้ยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ

3. ลำดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานสภานักเรียน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด คือ องค์ประกอบการดำเนินงานส่งเสริมสภานักเรียนและประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านมีการจัดทำคู่มือการดำเนินงานสภานักเรียนที่สอดคล้องกับระเบียบโรงเรียนว่าด้วยคณะกรรมการสภานักเรียน เนื่องจาก สภานักเรียนเป็นองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการทุกปี หากไม่มีคู่มือแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับระเบียบโรงเรียนว่าด้วยคณะกรรมการสภานักเรียนอย่างชัดเจน อาจเกิดความสับสนในการทำงาน การบริหารงานขาดความต่อเนื่อง คู่มือจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยกำหนดมาตรฐาน ขั้นตอน และวิธีปฏิบัติของคณะกรรมการทุกตำแหน่งอย่างเป็นระบบ การจัดทำคู่มือจึงไม่เพียงแต่ช่วยให้การบริหารงานชัดเจนและเป็นระบบ แต่ยังส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันของนักเรียนอย่างแท้จริง แนวคิดนี้สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2567) ได้กำหนดให้โรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำระเบียบโรงเรียนว่าด้วยสภานักเรียน ที่สอดคล้องกับคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานสภานักเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสภานักเรียนที่สอดดคล้องกับระเบียบโรงเรียนว่าด้วยสภานักเรียนทั้งในระดับโรงเรียนและระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษรา บุญรักษ์ (2564) ที่วิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารกิจกรรมสภานักเรียนสำหรับสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ กิจกรรมการสร้างจิตอาสา/สำนึกสาธารณะ

2. แนวทางการดำเนินงานสภานักเรียนโดยใช้วงจรคุณภาพของเดมมิ่ง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 50 ตัวบ่งชี้ 94 แนวทาง

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยสรุปองค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานสภานักเรียนโดยใช้วงจรคุณภาพของเดมมิ่ง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ได้ว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การดำเนินงานส่งเสริมสภานักเรียนและประชาธิปไตยในโรงเรียน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของสภานักเรียนกับชุมชน/องค์กร ภาครัฐและเอกชน การกำหนดโครงสร้างของคณะกรรมการสภานักเรียน การกำหนดที่มาของสภานักเรียน สถานศึกษานิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการดำเนินงานสภานักเรียนการประชุมคณะกรรมการสภานักเรียนอย่างต่อเนื่อง และการบูรณาการกิจกรรมสภานักเรียนเข้ากับกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือด้านการดำเนินงานส่งเสริมสภานักเรียนและประชาธิปไตยในโรงเรียน เพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานสภานักเรียนโดยใช้วงจรคุณภาพของเดมมิ่งได้ ดังแสดงในภาพที่ 2

การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานสภานักเรียนโดยใช้วงจรคุณภาพของเดมมิ่ง
สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

จากผลของการวิจัยการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานสภานักเรียนโดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานส่งเสริมสภานักเรียนและประชาธิปไตยในโรงเรียน มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ดังนั้นครูที่รับผิดชอบงานสภานักเรียนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมสภานักเรียน ควรกำหนดแผนงานโครงการส่งเสริมสภานักเรียนและประชาธิปไตยในโรงเรียนโดยจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพสภานักเรียน รวมถึงมีจัดทำคู่มือการดำเนินงานสภานักเรียนในโรงเรียนตามระเบียบของโรงเรียน และการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เรียนรู้บทบาทการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีตามวิถีประชาธิปไตย ภายใต้การกำกับดูแลของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาในการร่วมออกแบบกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมสภานักเรียนและประชาธิปไตยกับผู้เรียนอย่างสูงสุด

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมกิจกรรมสภานักเรียนโดยกำหนดแผนงานโครงการที่สภานักเรียนเป็นผู้ออกแบบและจัดกิจกรรมในโรงเรียนภายใต้การกับกำกับดูแลของผู้บริหารและครูที่ปรึกษาในการนิเทศ กำกับติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออกอย่างเต็มที่และถูกต้องผ่านบทบาทของสภานักเรียนที่ถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาผลลัพธ์ทั้งในด้านของประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากการนำแนวทางการดำเนินงานสภานักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญไปประยุกต์ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาอื่น เพื่อให้ได้ข้อมูลและ สารสนเทศในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานตามแนวทางการดำเนินงานสภานักเรียน ให้มีประสิทธิภาพที่ยั่งยืนต่อไป

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกลยุทธ์และรูปแบบการบริหารงานสภานักเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะและศักยภาพในการบริหารจัดการสภานักเรียนให้ดียิ่งขึ้น ตามแนวทางของโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียน

เอกสารอ้างอิง

จินตนา โพธิ์คำ. (2553). *กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน.* [ออนไลน์]. ได้จาก http://www.Jintanapho.igetweb.com. สืบค้นเมื่อ วันที่ 15 สิงหาคม 2567].

นันทนีย์ กมลศิริพิชัยพร. (2544). *การพัฒนาสังคม.* จันทบุรี : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุษรา บุญรักษ์. (2564). *การพัฒนาแนวทางการบริหารกิจกรรมสภานักเรียนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ภิญโญ เพ็งดา. (2550). *การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่134 ตอนที่ 40 ก.*

วีระศักดิ์ วงศ์นาแค. (2563). *การพัฒนาแนวทางการบริหารกิจกรรมสภานักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พุทธศักราช 2567 – 2568 และนโยบายเร่งด่วน (Quick Win) ประจำปีงบประมาณ พุทธศักราช 2567.* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *ผลการแข่งขันงานศิลปหัตถกรรมนักเรียนระดับชาติ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งที่ 70 ปีการศึกษา 2565 (มัธยมศึกษา) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ณ จังหวัดร้อยเอ็ด.* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). *คู่มือแนวทางการปฏิบัติงานกิจกรรมสภานักเรียน ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2567.* กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). *ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง ประกาศผลการแข่งขันโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียน ประจำปี 2566.*

สุพัตรา ปิดจะยัง. (2565). *การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานสภานักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อรชร กิตติชนม์ธวัช. (2558). *การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Arbuckle, J. J. (1995). *AMOS user's quid.* Chicago: Small Waters Corporation.

Arbuckle, D. (1962). *Pupil Personnel Service in American Schools.* Boston Allyn and Bacon.

Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. (4th ed.). Sage Publications.

Creswell, J. W. (2015). *A Concise Introduction to Mixed Methods Research*. Thousand Oaks, CA: SAGE

Deming, W. E. (1986). *Out of the crisis. Cambridge, MA: Center for Advanced Engineering Study*. Massachusetts Institute of Technology. https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=590925

Journal of Intellect Education (IEJ), Volume 4, No.6
(November-December 2025) ISSN: 2822-0218 (Online)

Effective Transformational Leadership Model for Middle-level Administrators in Private Colleges and Universities under Shaanxi Province

Xue Lin[1*], Somsak Chanphong[2], & Sutida Howattanakul[3]

1 *Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Thailand*
2 *Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Thailand*
3 *Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Thailand*
* *Corresponding author. E-mail:dr.thiwat@gmail.com*

Abstract

The research objectives of this dissertation were: 1) To determine the components and indicators to the effective transformational leadership model for middle-level administrators in private colleges and universities under Shaanxi Province; 2) To propose the effective transformational leadership model for middle-level administrators in private colleges and universities under Shaanxi Province; 3) To develop the guidelines to apply effective transformational leadership model for middle-level administrators in private colleges and universities under Shaanxi Province. This research combined quantitative and qualitative methods. It selected 309 administrative personnel, assistant deans, department heads, and teachers of private colleges and universities in Shaanxi Province. Using a stratified sampling method, data were collected through IOC tools, five-point scale questionnaires, and focus group interviews. The questionnaire response rate was 100% and all were valid. Data analysis was conducted through CFA to explore the effective transformational leadership model of middle-level administrators in private colleges and universities in Shaanxi Province. The research results show: 1) The effective transformational leadership model of middle-level administrators consists of 5 components: Ideal Influence (II), Inspirational Motivation (IM), Intellectual Stimulation (IS), Individualized Consideration (IC), and Learning Innovation (LI), including 41 measurement indicators; 2) Model of effective transformational leadership for middle-level administrators in private colleges and universities under Shaanxi Province was fit with the empirical data;3) Five key guidelines were identified for the effective transformational leadership capabilities of middle-level administrators in private colleges and universities in Shaanxi Province.

Keywords: Effective, Transformational Leadership, Model, Private Colleges and Universities

Introduction

In recent decades, transformational leadership has garnered increasing attention as a powerful leadership style that fosters organizational innovation, promotes long-term development, and enhances employee engagement. Originating from the foundational work of Burns and further developed by Bass and Avolio, transformational leadership emphasized key components such as vision, motivation, intellectual stimulation, and individualized support. Numerous studies have confirmed its effectiveness across corporate and public sectors, including educational institutions (Bass & Riggio, 2006).

Moreover, in the field of higher education, transformational leadership had been shown to improve teaching quality, promote faculty development, and strengthen organizational

Received: 2025-10-31; Revised: 2025-12-05; Accepted: 2505-12-05 **ISSN: 2822-0218 (Online)**

cohesion. However, most existing research had focused on public universities or Western education systems, while empirical studies on Chinese private universities remained limited. As private universities in China rapidly expand, they face significant challenges. Middle-level administrators in these institutions served as crucial bridges between strategic planning and operational execution, and thus required effective, adaptive leadership. However, many middle-level administrators in higher education faced barriers to leadership development due to inadequate institutional resources and preparation. Therefore, it was essential to design context-specific leadership development programs to address these gaps and enhance retention, leadership effectiveness, and overall institutional success (Collingwood, 2023).

This research strongly supports the view that transformational leadership played a vital role in enhancing the leadership capabilities of middle-level administrators in Chinese private universities. While prior studies had primarily focused on public institutions or the business sector (Feng et al., 2016), few have examined how to localize and adapt transformational leadership to address the structural challenges, resource constraints, and policy environments of private higher education in China (Zhao & Liu, 2020). Therefore, this research aimed to fill this gap by developing an effective transformational leadership model for middle-level administrators in private colleges and universities in Shaanxi Province. Drawing upon transformational leadership theory, organizational learning, and digital innovation frameworks, this research employed a mixed-methods approach to identify a culturally appropriate and contextually effective leadership model. Additionally, it proposed practical guidelines for applying this model to improve the management efficiency and educational quality of the private higher education sector.

Research Questions

1. What are the components and indicators of the effective transformational leadership model for middle-level administrators in private colleges and universities under Shaanxi Province?
2. What are the effective transformational leadership models for middle-level administrators in private colleges and universities in Shaanxi Province?
3. What are the guidelines to apply the effective transformational leadership model for middle-level administrators in private colleges and universities under Shaanxi Province?

Objectives

1. To determine the components and indicators of the effective transformational leadership model for middle-level administrators in private colleges and universities under Shaanxi Province.
2. To propose an effective transformational leadership model for middle-level administrators in private colleges and universities in Shaanxi Province.
3. To develop the guidelines to apply the effective transformational leadership model for middle-level administrators in private colleges and universities in Shaanxi Province.

Hypothesis

The model of effective transformational leadership for middle-level administrators in private colleges and universities in Shaanxi Province fits with the empirical data.

Literature Reviews

Transformational leadership was widely recognized as a powerful leadership style that facilitated organizational change, drives innovation, and enhances employee engagement. Originating from Burns' foundational work and later expanded by Bass and Avolio (1994), it comprised four core components: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. These components collectively enabled leaders to articulate a vision, stimulate creative problem-solving, and address individual developmental needs (Leithwood & Jantzi, 2006). In the higher education sector, transformational leadership has been shown to improve teaching quality, foster faculty development, and strengthen institutional cohesion. Numerous studies have validated its effectiveness in public universities and Western educational systems (Liu & Chen, 2020). Despite the rapid growth and increasing significance of Chinese private universities, empirical research on transformational leadership in this context has remained relatively limited (Feng et al., 2016).

Private colleges and universities in China faced unique challenges, including constrained resources, difficulties in faculty retention, and the need to adapt to rapidly evolving policy and technological environments (Wang & Li, 2021). Scholars noted that middle-level administrators' responses to digital transformation vary widely. Some were positive, while others were negative. However, many felt that they were increasingly being given more power and were crucial to the success of the organization (Kusmaryanto, S., & Santoso, C. B., 2025). Berto, Adenusi, and Khanna (2023) conducted a comprehensive review of middle leadership in secondary schools from 2002 to 2021, emphasizing the interplay between organizational processes and environmental complexity. Drawing on complexity theory, their studies highlighted the emergent, adaptive, and interconnected nature of middle leadership, offering nuanced insights into their roles and challenges. Nevertheless, research was still scarce on how these administrators could effectively integrate transformational leadership with Chinese cultural values and the specific governance structures of private institutions.

Recent studies have reinforced the importance of contextual adaptation. Smith and Vass (2019) emphasized that effective leadership in private higher education should align with the local organizational culture, leverage digital transformation, and promote a culture of continuous learning. As Benavides et al. (2020) suggested, the digital transformation of education is not simply a technical shift but requires fundamental changes in institutional culture and leadership practices. Chen et al. (2022) highlighted that post-pandemic educational governance required hybrid leadership combining transformational vision with agile decision-making to address resource volatility. Similarly, facing the development of technology, Hou, Ahmad, and Zhao (2024) studied that combining visionary leadership with AI technologies can significantly enhance educational administration, instructional effectiveness, and overall learning outcomes, and the strategic role of leaders in creating adaptive, innovative school environments responsive to the demands of digital transformation. During the transformation towards diversified and innovative human resource practices, inclusive leadership moderates the direct impact of it on employees' psychological safety. Furthermore, transformational leadership played a crucial role in strengthening institutional innovation capacity; Asbari, M. (2024) found that it significantly influenced both learning culture and organizational structure, which, in turn, positively affected institutional innovation. Findings from the literature review underscore the importance of creating an effective transformational leadership model for

middle-level administrators in Chinese private universities that aligns with local cultural contexts and offers both theoretical and practical contributions. To address this research gap, the present study developed and empirically validated a transformational leadership model specifically designed for administrators at private universities in China. The model was examined against the contemporary imperatives of digital competence and adaptive innovation, and was contextualized within China's cultural milieu and the national "Double First-Class" higher education initiative. The results offered a theoretically grounded and practically relevant framework for cultivating high-performing management teams capable of driving reform, fostering innovation, and enhancing quality in higher education.

Methodology

This research adopted a mixed-methods design to develop and validate an effective transformational leadership model for middle-level administrators in private colleges and universities in Shaanxi Province, China. The population comprised 1,564 individuals, including university leaders, department chairs, administrative heads, and faculty from eight representative private undergraduate institutions. Using Krejcie and Morgan's (1970) sampling table and cluster random sampling, 309 participants were selected. Data collection involved semi-structured interviews with nine key informants to determine model components and indicators, followed by a 41-item, five-dimension questionnaire—Idealized Influence (II), Inspirational Motivation (IM), Intellectual Stimulation (IS), Individualized Consideration (IC), and Learning Innovation (LI)—validated by five experts through the Index of Item-Objective Congruence (IOC). Quantitative data were analyzed using descriptive statistics, reliability testing (Cronbach's $\alpha > 0.70$), and Confirmatory Factor Analysis (CFA), with fit indices including GFI, CFI, TLI, RMSEA, and SRMR. Convergent validity was confirmed when Average Variance Extracted (AVE) > 0.50 and Composite Reliability (CR) > 0.70; discriminant validity was established when the square root of AVE exceeded inter-construct correlations. For guideline development, focus group discussions were conducted with 9 senior administrators as key informants (including 2 Presidents,1 Vice President,1 Dean,1 Associate Dean,2 Heads of the department,1 Director of Student Affairs,1 Director of Human Resources) with over ten years of experience. Qualitative data from interviews and focus groups underwent content analysis—systematic coding, categorization, and thematic synthesis—to triangulate results and strengthen validity. This integrated approach ensured methodological rigor, model robustness, and practical applicability in the local higher education context.

Results

1. The research findings on the components and indicators of the effective transformational leadership model for middle-level administrators in private colleges and universities in Shaanxi Province.

A systematic review of relevant literature, grounded in Bass and Avolio's (1995) transformational leadership theory and the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ-5X), identified seven potential components and 62 indicators of an effective transformational leadership model for middle-level administrators in private colleges and universities. Through frequency analysis of 20 representative studies, five components and 49 indicators were selected. Semi-structured interviews with nine key informants (3 deans, 2 vice deans, 2 directors,

and two department heads) further refined the components and indicators. Variables supported by more than five experts were selected. Using Braun and Clarke's (2006) thematic coding method, 43 key indicators were confirmed as essential for measuring transformational leadership. These indicators were categorized under five components: Idealized Influence (II), Inspirational Motivation (IM), Intellectual Stimulation (IS), Individualized Consideration (IC), and Learning Innovation (LI).(Table 1)

Table 1 Components and Indicators

Component	indicator
Component 1	**Idealized Influence**
1.	Ethical Standards and Integrity
2.	Role Modeling by Leaders
3.	Leader Credibility and Trust
4.	Vision Building and Strategic Foresight
5.	Sense of Responsibility and Commitment Fulfillment
6.	Leader's Personal Charisma
7.	Promoting Organizational Innovation
8.	Leader Integrity and Sense of Responsibility
9.	Ethical Values Shaping
10.	Fairness and Transparency
Component 2	**Inspirational Motivation**
11.	Vision Communication and Goal Clarity
12.	Goal Orientation and Motivation Mechanisms
13.	Team Collaboration and Employee Participation
14.	Psychological Support and Emotional Motivation
15.	Organizational Commitment and Morale Enhancement
16.	Leader's Vision Articulation Ability
17.	Sense of Achievement and Team Spirit
18.	Trust Building and Team Cohesion
Component 3	**Intellectual Stimulation**
19.	Innovation Culture and Creativity Stimulation
20.	Knowledge Sharing and Cross-Department Collaboration
21.	Critical Thinking and Problem-Solving Ability
22.	Learning Orientation and Reflective Ability
23.	Employee Engagement and Organizational Commitment
24.	Knowledge Acquisition and Application Ability
25.	Data-Driven Decision-Making and Change Management
Component 4	**Individualized Consideration**
26.	Personalized Support and Employee Needs Focus
27.	Individual Coaching and Career Development Support
28.	Cultural Sensitivity and Team Inclusiveness
29.	Employee Satisfaction and Work Stress Management
30.	Psychological Safety and Team Recognition
31.	Flexible Work Arrangements and Work-Life Balance
32.	Employee Empowerment and Autonomy
33.	Emotional Resonance and Empathy
34.	Leader Accessibility and Communication Efficiency
Component 5	**Learning Innovation**
35.	Knowledge Sharing and Organizational Learning Ability

Table 1 Components and Indicators

Component	indicator
36.	Innovative Thinking and Change Management
37.	Knowledge Acquisition and Skill Enhancement
38.	Organizational Adaptability and Competitiveness Improvement
39.	Collaborative Learning and Team Knowledge Integration
40.	Problem-Solving Ability and Creative Thinking
41.	Digital Learning and Technology Integration
42.	Change Strategy and Execution
43.	Organizational Learning and Continuous Improvement

These 5 components and 43 validated indicators provided a solid theoretical and practical foundation for further research and tool development to enhance leadership capacity in private colleges and universities.

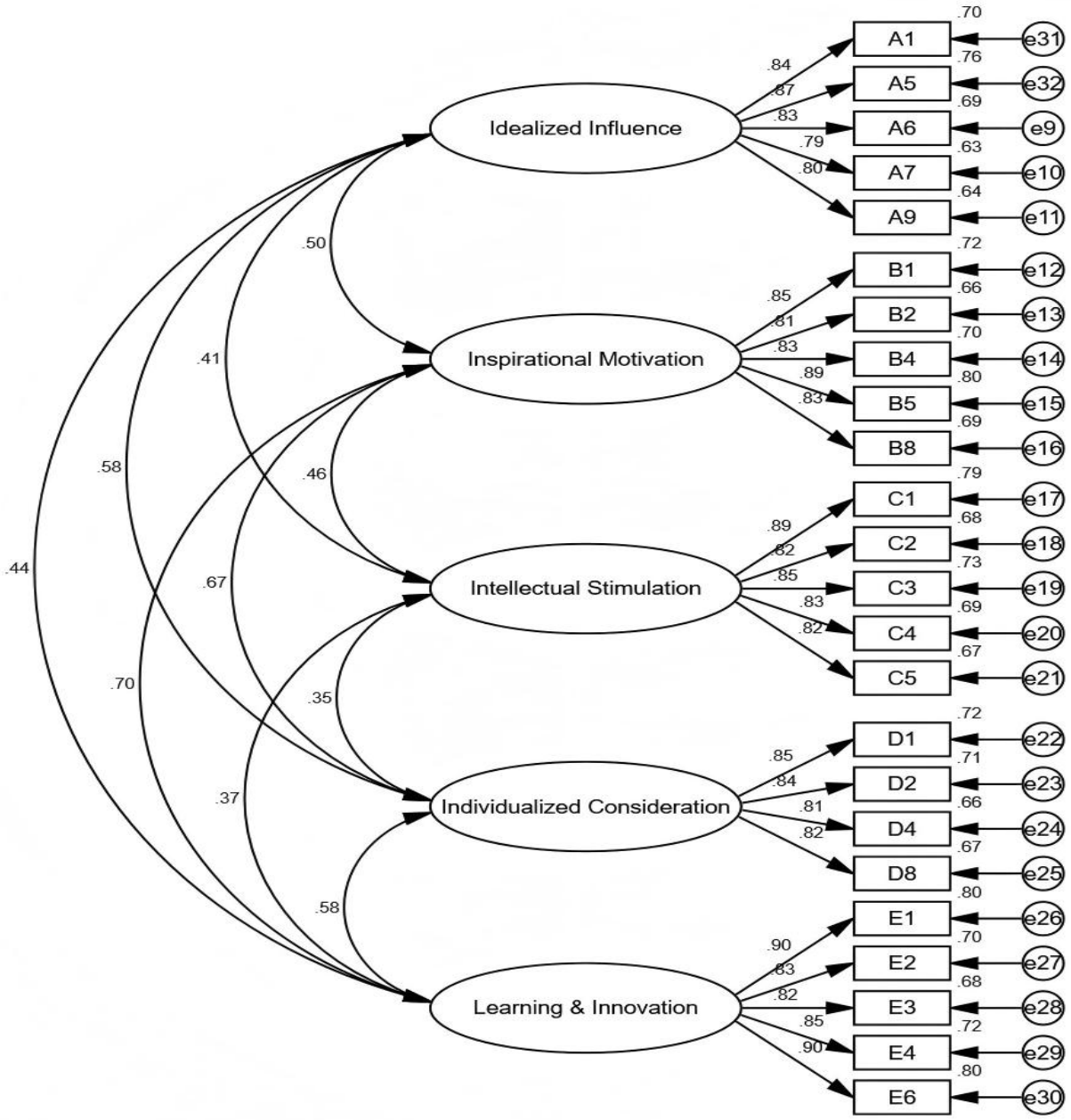
2. The research findings on the effective transformational leadership model for middle-level administrators in private colleges and universities in Shaanxi Province.

A five-point Likert scale questionnaire was developed based on variables identified in the previous phase. The questionnaire was refined through expert feedback, reducing the original 43 items to 41 after calculating the Index of Item-Objective Congruence (IOC). A pilot test with 30 respondents confirmed its reliability, and the final version was distributed to 309 participants, achieving a 100% response rate.

Survey data from 309 respondents, including middle-level administrators (38.2%) and subordinate teachers (61.8%) from eight private colleges and universities in Shaanxi Province, indicated balanced gender distribution (54% male, 46% female) and high educational attainment (86.1% holding master's or doctoral degrees). Most respondents had 4–6 years (46.3%) or over 7 years (26.5%) of administrative experience, and were employed primarily in comprehensive (46.9%) or applied technology universities (30.4%) of medium-to-large size. All observed variables met normality criteria (absolute skewness < 3, kurtosis < 10), with mean scores ranging from 3.26 to 3.94 and standard deviations ranging from 0.58 to 1.20. Significant inter-item correlations ($r = 0.351–0.699$, $p < .001$) confirmed the suitability of the indicators for confirmatory factor analysis and structural modeling.

Confirmatory Factor Analysis (CFA) was conducted to validate the proposed transformational leadership model for middle-level administrators in private colleges and universities in Shaanxi Province. The model consisted of 5 components and 24 indicators （Figure 1）:

Idealized Influence (II): A1, A5, A6, A7, A9
Inspirational Motivation (IM): B1, B2, B4, B5, B8
Intellectual Stimulation (IS): C1, C2, C3, C4, C5
Individualized Consideration (IC): D1, D2, D4, D8
Learning Innovation (LI): E1, E2, E3, E4, E6



Standardized estimates Default model
χ^2=406.864; P= .081; df=242;χ^2/df=1.681; GFI=.901;AGFI=.877;
NFI=.935;IF=.972;TLI=.968;CFI=.972;RFI=.925; RMSEA=.047

Figure 1: The measurement results of the combinations of various variable indicators

The overall measurement model demonstrated excellent fit: χ^2 = 406.864, P= .081; df = 242, χ^2/df = 1.681, GFI = 0.901, AGFI = 0.877, NFI = 0.935, IFI = 0.972, TLI = 0.968, CFI = 0.972, RFI = 0.925, and RMSEA = 0.047, all exceeding the recommended thresholds. Internal consistency was strong, with Cronbach's α values ranging from 0.880 (IS) to 0.943 (LI), and Composite Reliability (CR) values from 0.899 (IC) to 0.935 (LI). Average Variance Extracted (AVE) values ranged from 0.684 (II) to 0.741 (LI), all above the 0.50 threshold, confirming convergent validity (Table 2). All standardized factor loadings exceeded 0.79 ($p < .001$), supporting item reliability.

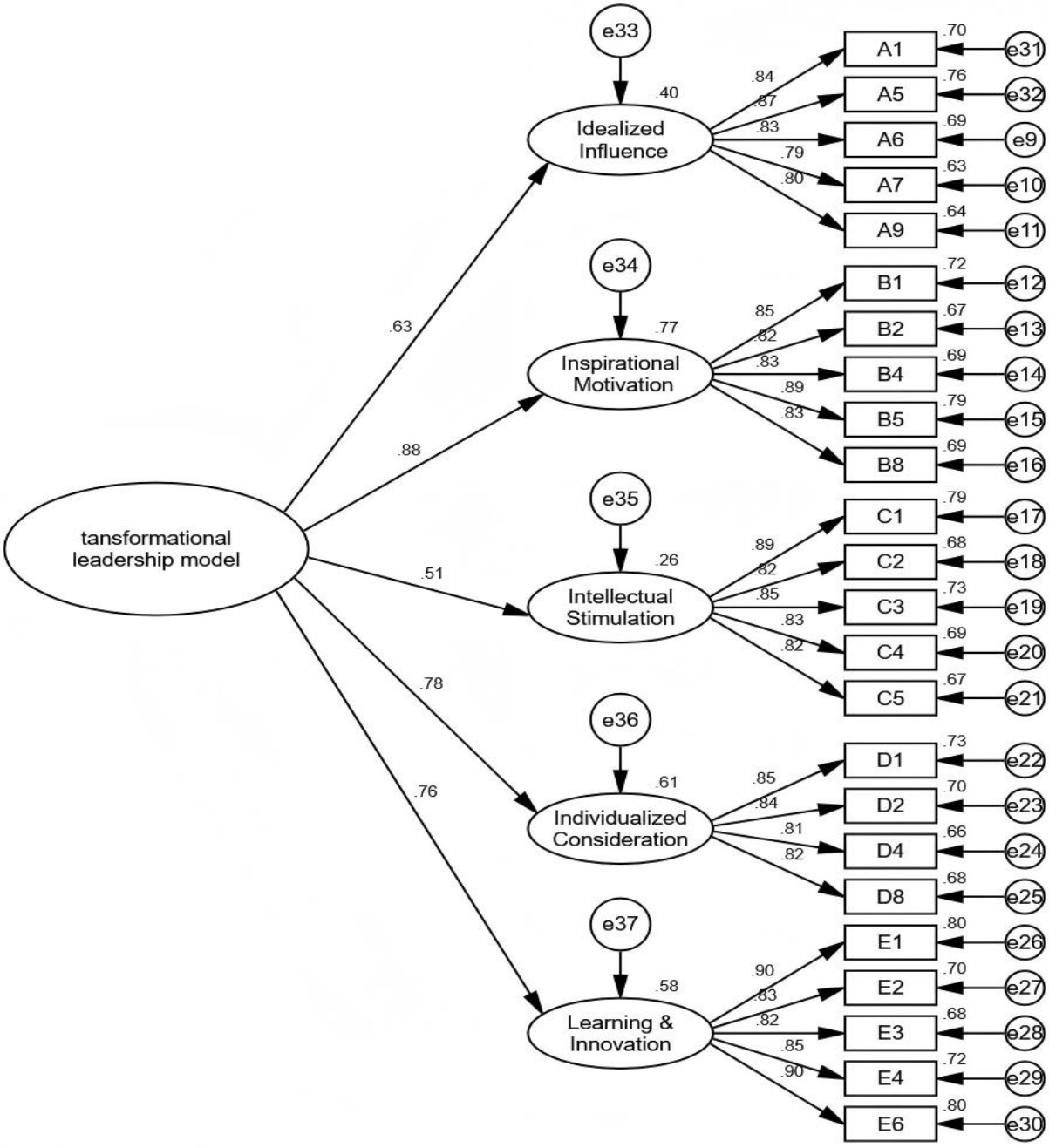
Table 2: The Result of Confirmatory Factor Analysis

Model	Variate /Item	STD. Estimate	R^2	S.E.	C.R.	p	CR	AVE
Transformational leadership model	II(0.629)							
	A1	0.839	0.395				0.915	0.684
	A5	0.873		0.060	19.014	.00**		
	A6	0.829		0.064	17.566	.00**		
	A7	0.791		0.062	16.370	.00**		
	A9	0.800		0.058	16.625	.00**		
	IM(0.877)							
	B1	0.851	0.767				0.926	0.714
	B2	0.817		0.055	17.815	.00**		
	B4	0.834		0.057	18.436	.00**		
	B5	0.891		0.051	20.674	.00**		
	B8	0.831		0.060	18.344	.00**		
	IS(0.513)							
	C1	0.888	0.263				0.925	0.712
	C2	0.823		0.047	19.123	.00**		
	C3	0.853		0.044	20.452	.00**		
	C4	0.832		0.048	19.490	.00**		
	C5	0.820		0.045	19.006	.00**		
	IC(0.780)							
	D1	0.853	0.608				0.899	0.691
	D2	0.838		0.045	17.92	.00**		
	D4	0.811		0.054	17.075	.00**		
	D8	0.822		0.047	17.423	.00**		
	LI(0.763)							
	E1	0.895	0.582				0.935	0.741
	E2	0.835		0.049	20.246	.00**		
	E3	0.824		0.045	19.733	.00**		
	E4	0.850		0.043	21.006	.00**		
	E6	0.897		0.042	23.590	.00**		

Note: **<0.01---significant level

The second-order CFA results validated the proposed transformational leadership model for middle-level administrators in private universities. The model demonstrated good fit, convergent validity, and discriminant validity. Inspirational Motivation (β= 0.877), Individualized Consideration (β= 0.780), and Learning Innovation (β= 0.763) were the components with the greatest contributions to the transformational leadership model, followed by Idealized Influence (β = 0.629) and Intellectual Stimulation (β= 0.513). These results

provided empirical support for the model and offered valuable insights for leadership development in the field of higher education administration.(Figure 2)



Standardized estimates Default model
χ^2=429.462; P=.081; df=247;χ^2/df=1.739; GFI=.896;AGF1=.874;
NFI=.931;IFI=.969;TLI=.966;CFI=.969;RFI=.923; RMSEA=.049

Figure 2 Secondary Level of Model (CFA)

Discriminant validity was established; the square roots of the AVE values for each construct exceed the inter-construct correlations, confirming strong discriminant validity. All factor loadings for the selected measurement items exceeded 0.8, meeting the required standard (Table 2). These findings confirm that the five components and their 24 indicators form a robust,

reliable, and valid measurement framework for the effective transformational leadership model in the context of private colleges and universities under Shaanxi Province.

Table 3 Discriminating Validity

	II	IM	IS	IC	LI
II	**0.827**				
IM	0.504**	**0.845**			
IS	0.413**	0.462**	**0.844**		
IC	0.583**	0.675**	0.351**	**0.831**	
LI	0.435**	0.699**	0.365**	0.576**	**0.861**

Note: The bolded numbers represent the square root values of AVE. The values below the diagonal are the correlation coefficients between each variable.

Therefore, the Model of effective transformational leadership for middle-level administrators in private colleges and universities under Shaanxi Province was fit with the empirical data.

3. The research findings on the development of the guidelines to apply the effective transformational leadership model for middle-level administrators in private colleges and universities under Shaanxi Province.

This research was conducted with focus group discussions with nine key informants, including presidents, vice presidents, department heads, and directors from private universities. Based on the discussion results, the research developed strategies to enhance the effective transformational leadership model of middle-level administrators in private colleges and universities under Shaanxi Province and formulated the following guidelines:

Guideline 1 to Idealized Influence (II): Strengthen moral leadership training, promote the mechanism of role model guidance, and improve the process of responsibility definition and accountability to enhance the authority and credibility of middle-level administrators.

Guideline 2 to Inspirational Motivation (IM): Establish a strategic communication mechanism, regularly carry out vision promotion activities, and strengthen the institutional guarantee of combining emotional incentives with humanistic care.

Guideline 3 to Intellectual Stimulation (IS): Establish an organizational learning platform, encourage cross-departmental collaborative projects, and promote problem-oriented and reflective management cultures.

Guideline 4 to Individualized Consideration (IC): Promote individualized incentive policies, establish psychological support systems, and strengthen inclusive culture building and feedback mechanisms.

Guideline 5 to Learning Innovation (LI): Establish digital learning mechanisms, implement pilot programs for organizational change, and systematically enhance the innovation leadership capacity of middle-level administrators.

These guidelines are aimed at enhancing leadership practices and strengthening governance in private universities by addressing challenges such as flexibility, limited resources, and the need for continuous innovation. The findings provided practical insights for building a strong leadership team capable of fostering organizational resilience and adaptability.

Discussion

1. Regarding Objective 1 (Components and Indicators)

The research conducted an in-depth exploration of the components and indicators of the effective transformational leadership model for middle-level administrators in private colleges and universities in Shaanxi Province, thereby constructing a targeted theoretical framework. Idealized Influence (II), Inspirational Motivation (IM), Intellectual Stimulation (IS), Individualized Consideration (IC), and Learning Innovation (LI). These components were developed based on transformational leadership theory (Bass & Avolio, 1994), theories of organizational learning and innovation, and adapted to the specific context of private universities in China. Idealized Influence emphasized leaders acting as role models to build trust and commitment, with moral integrity and fairness playing central roles, especially in more flexible environments (Xie & Ma, 2021). Inspirational Motivation reflected the ability to inspire and unify teams, a critical factor in private universities facing resource constraints (Zhao & Liu, 2020). Unlike the Western focus on Intellectual Stimulation, this research found that Inspirational Motivation was more vital in the context of private institutions. Intellectual Stimulation encouraged innovation and critical thinking, aligning with Amabile's (1996) theory on leadership's role in creativity. This component was crucial in fostering curriculum innovation in teaching-focused private universities (He & Zhang, 2022). Individualized Consideration involved supporting individual development and fostering emotional connections, which are essential for staff retention in less-structured management environments (Li & Hou, 2018).

Finally, Learning Innovation, a newly introduced component, emphasized leaders' ability to foster continuous learning and adapt to digital transformations in education (Weng, 2022). This component reflected the growing importance of innovation-driven leadership in the context of contemporary educational reforms. In conclusion, this study contributes to the literature by offering a localized model of transformational leadership for private universities in Shaanxi Province. The inclusion of Learning Innovation as a new component represented a theoretical innovation that addressed the evolving needs of higher education in China, providing both theoretical support and practical insights for leadership development.

2. Regarding Objective 2 (The effective transformational leadership model)

The research developed an effective transformational leadership model for middle-level administrators in private colleges and universities under Shaanxi Province, consisting of 5 components: 1) Idealized Influence (II); 2) Inspirational Motivation (IM); 3) Intellectual Stimulation (IS); 4) Individualized Consideration (IC); 5) Learning Innovation (LI), with 24 indicators. The model was derived through Confirmatory Factor Analysis (CFA) and focus group discussions. The results revealed that Inspirational Motivation had the most substantial impact on transformational leadership ($\beta = 0.877$), highlighting the importance of vision-driven leadership in motivating teams, especially in private colleges and universities with limited resources (Zhao & Liu, 2020). Individualized Consideration ($\beta = 0.780$) and Learning Innovation ($\beta = 0.763$) were also key contributors, emphasizing the role of personalized support and continuous learning in fostering organizational stability and innovation (Weng, 2022). While Idealized Influence ($\beta = 0.629$) and Intellectual Stimulation ($\beta = 0.513$) showed moderate effects, they remained important for building trust and promoting educational innovation (Xie & Ma, 2021). The introduction of Learning Innovation as a fifth component reflected the

evolving needs of private colleges and universities, addressing digital transformation and resource limitations (Wang & Li, 2021). In conclusion, this model offers both theoretical and practical insights to enhance the effectiveness of transformational leadership and support organizational change in private colleges and universities. It provided a framework applicable not only to Shaanxi but also to other regions with similar challenges.

3. Regarding Objective 3 (Development Guidelines)

Given the relative lack of research on transformational leadership among middle-level administrators in private colleges and universities in Shaanxi Province, developing science-based guidelines is crucial to enhancing the leadership effectiveness of these administrators. Therefore, this research proposed systematic recommendations based on five components—Idealized Influence (II), Inspirational Motivation (IM), Intellectual Stimulation (IS), Individualized Consideration (IC), and Learning Innovation (LI)—to establish a comprehensive system and strategy to support the leadership development of middle-level administrators in private colleges and universities. The findings highlighted the importance of moral leadership in private universities, emphasizing the need for role modeling and accountability mechanisms. This aligned with Bass and Avolio's (1994) concept of Idealized Influence, in which leaders inspire trust and set ethical standards. Furthermore, constructing a clear vision and providing emotional support were critical, particularly in resource-constrained environments, as these elements were key to promoting organizational cohesion (Zhao & Liu, 2020). Intellectual Stimulation focused on fostering innovation and continuous learning, which were essential for adapting to digital transformation in higher education. Creating learning platforms and encouraging interdisciplinary collaboration were key to enhancing innovation and knowledge sharing (Weng, 2022). Individualized Consideration emphasized emotional support and personalized development, consistent with Bass and Avolio's (1994) framework. It was especially relevant for staff retention and career development in loosely structured private institutions (Li & Hou, 2018). Most importantly, middle-level administrators must lead digital transformation and drive institutional innovation. This aligns with China's higher education reform goals and highlights the importance of leadership in adapting to rapid technological changes (Benavides et al., 2020). The five key guidelines were essentially built upon the theoretical framework established in Objective 1 and the model developed in Objective 2. They offered practical recommendations to improve leadership styles in private colleges and universities, promote organizational change, and strengthen governance. These guidelines provide a theory-based, culturally relevant framework applicable to Shaanxi and similar contexts in China.

Originality

Title: Effective Transformational Leadership Model for Middle-level Administrators in Private Colleges and Universities under Shaanxi Province

The study revealed a new conceptual model, the Effective Transformational Leadership Model for middle-level administrators in private universities in Shaanxi Province, consisting of the following key components:

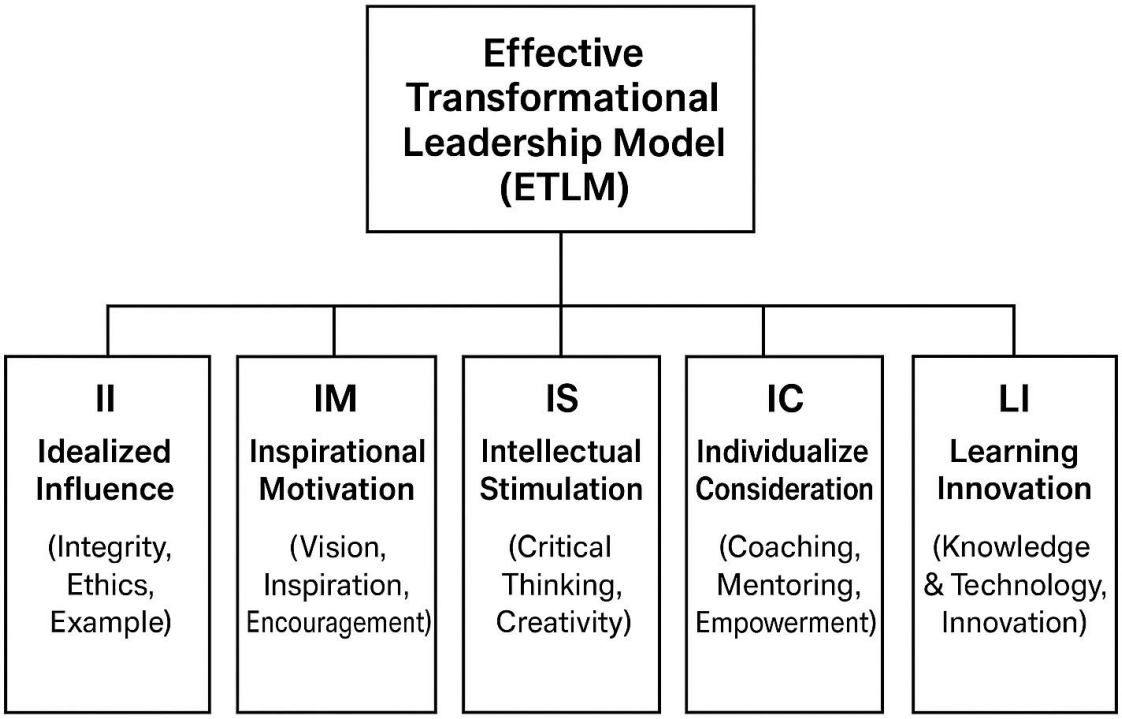


Figure 3: Core Components of the Model

Effective Transformational Leadership comprises five main components and 41 indicators, as follows. Idealized Influence (II)Leaders demonstrate integrity and credibility and serve as moral role models through their actions. Indicators: Honesty, fairness, selflessness, and commitment to organizational goals. 2. Inspirational Motivation (IM) Leaders inspire and motivate others to achieve shared visions and organizational objectives. Indicators: Communicating vision effectively, fostering collective enthusiasm, and recognizing achievements 3. Intellectual Stimulation (IS) Leaders encourage analytical thinking, creativity, and innovation among their subordinates. Indicators: Providing opportunities for expression, supporting critical thinking, and promoting problem-solving.4. Individualized Consideration (IC) Leaders pay attention to individual needs, provide mentorship, and facilitate personal development. Indicators: Counseling, coaching, and assigning tasks based on individual strengths 5. Learning Innovation (LI) (Newly synthesized component derived from this research). This represents a new body of knowledge, extending the original transformational leadership

Recommendations

Based on the research findings, it was found that the effective transformational leadership model of middle-level administrators significantly enhanced organizational performance and educational quality in private colleges and universities under Shaanxi Province, both by directly influencing team cohesion and indirectly by fostering innovation, learning, and staff development, within a context characterized by limited resources, flexible governance structures, and rapid digital transformation. There were recommendations for applying the research results and for future research as follows:

Recommendation for Policy Formulation

Several policy recommendations were proposed to enhance governance and leadership effectiveness among middle-level administrators in private colleges and universities in Shaanxi Province. First, a policy support system for leadership development should be established that integrates transformational leadership into the selection, training, and evaluation of administrators, and introduces mechanisms such as a "leadership development portfolio" to track professional growth and strengthen talent pipelines systematically. Second, organizational learning and innovation should be incorporated into institutional development plans, with indicators such as learning capability and digital governance competence included in quality assessment frameworks, and interdepartmental collaboration and knowledge sharing promoted to enhance adaptability and resilience under current policy initiatives. Third, differentiated training and evaluation mechanisms should be implemented, including behavioral indicators such as motivational influence, organizational coordination, and change facilitation, to support holistic performance assessment and professional development. Fourth, role clarity and participatory decision-making should be optimized by delegating appropriate authority and involving middle-level administrators in goal-setting, resource allocation, and personnel decisions to foster accountability and innovation. Finally, an institutionalized support platform for continuous leadership development is recommended, such as a provincial-level Leadership Development Support Center in partnership with top-tier universities and research organizations, providing standardized, localized, and sustainable training and collaborative opportunities to enhance overall leadership capacity.

Recommendation for Practical Application

The practical application of the effective transformational leadership model in middle-level administrators requires specific strategies to align leadership behavior with organizational goals. First, middle-level administrators should model integrity and responsibility by aligning their personal actions with institutional values. By maintaining fairness, honesty, and accountability in daily management, administrators can build trust and positively influence the organizational climate. Regular leadership evaluations and feedback mechanisms should be implemented to support and reinforce these ethical standards.

Second, administrators need to combine goal orientation with humanistic care to motivate their teams. Clear communication of strategic goals, along with emotional support and recognition of staff contributions, is essential to foster a strong sense of belonging and motivation, especially during challenging times. Encouraging professional development opportunities further strengthens team commitment and performance.

Third, promoting collaborative innovation in teaching and administration is crucial for enhancing organizational adaptability. Administrators should create an open and inclusive environment that encourages faculty to explore curriculum reform and innovate teaching methods. Cross-departmental collaboration mechanisms should be established to integrate resources across administration, teaching, and research, thereby increasing the institution's resilience to uncertainty.

Fourth, administrators should accurately identify faculty development needs and provide personalized support strategies. This includes offering career coaching tailored to individual faculty members' professional stages. Effective feedback and communication

mechanisms must be established to ensure that faculty voices are heard and to foster a cohesive and engaged organizational culture.

Finally, strengthening digital literacy and innovation capacity is essential for advancing modern governance in higher education. Administrators should enhance their proficiency in data tools and information technologies to promote digital approaches in areas such as teaching organization, performance evaluation, and resource management. By launching pilot projects and establishing digital teaching platforms, private universities can improve both management efficiency and educational quality.

Recommendations for Future Research

Although this study has developed a valuable five-dimensional transformational leadership model for middle-level administrators in private universities in Shaanxi Province, there are several directions for future research to expand and deepen these findings:

(1) Expand the Research Scope to Different Regions and Institution Types.

(2) Investigate the Causal Relationship Between Leadership and Organizational Performance.

(3) Conduct Longitudinal Studies to Track Dynamic Changes.

(4) Analyze the Moderating Role of Cultural and Organizational Contexts.

(5) Integrate Mixed Methods and Case-Based Approaches.

References

Amabile, T. M. (1996). Creativity in context. *Update to the social psychology of creativity*. Boulder, CO: Westview Press.

Asbari, M. (2024). The effect of transformational leadership, organizational structure, and learning culture on school innovation capacity. *Professional Education Studies and Operations Research*, *1*(2), 22–29.

Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. *Free Press*.

Bass, B. M.& Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership (2nd ed.). *Psychology Press*.

Bass,B.M.&Avolio,B.J.(1994). Improving organizational effectiveness through transformation al leadership. *Sage Publications*.

Benavides,L.M.,Arias, J., F. O. (2020). Digital transformation in higher education institutions: A systematic literature review. *International Journal of Educational Technology in Higher Education, 17*(1), 1–24.

Bento, F., Adenusi, T.& Khanal, P. (2023). Middle-level leadership in schools: A scoping review of literature informed by a complex system perspective. *International Journal of Leadership in Education*.

Collingwood,B.P. (2023). Leadership development experiences of middle-level administrators in higher education: A phenomenological study. *Doctoral dissertation, Gannon University.*

Chen, H., Liu, J., & Yu, X. (2022). The development of private higher education in Shaanxi: Challenges and opportunities.*Journal of Higher Education Development in China*, *45*(3), 78–92.

Feng, C., Liu,L.& Zhang,L.(2016). A decade of research progress on transformational leadership in China. *Studies of Psychological and Behavior*, *14*(1), 134–139.

He, R.& Zhang, R. (2022). The role of leadership in promoting interdisciplinary collaboration

in teaching-oriented universities. *Educational and Management Research*, 3, 44–49.

Hou, M., Ahmad, J. B.& Zhao, Y. (2024). Integrating transformational leadership with artificial intelligence: Driving a new future for Chinese K–12 education. *International Journal of Educational Organization & Leadership*, 31(1), 123.

Kusmaryanto, S.& Santoso, C. B. (2025). A scoping review of middle managers in the digital transformation era in public sector organizations: Are they still needed? *Cogent Business & Management*, 12(1), Article 2461734.

Leithwood, K.,& Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 201–227.

Li, F.& Liao, Q. (2024). Analysis of transformational leadership research hotspots over the last decade based on CiteSpace. *Management Review*, 8, 50–64.

Li, N.& Hou, J. (2018). Human-oriented management for middle-level cadres in private colleges. *Research in Educational Development*, 20, 42–47.

Li, Y. (2024). Path analysis of transformational leadership's four dimensions in inspiring followers. *PR Magazine*, 150(8), 88–90.

Liang, J. (2024). The construction and development of teacher leadership model from the perspective of strategic execution of private colleges in Guangxi. *Journal of Hubei Open Vocational College, 37*(11), 32–43.

Liu, F.& Chen, J. (2020). The mechanism of leadership impact on organizational performance in public universities: An empirical study. *Journal of Higher Education Administration*, 4, 52–58.

Shamir, B., House, R. J.& Arthur, M. B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: *A self-concept based theory. Organization Science*, *4*(4), 577–594.

Smith, D. & Vass, A. (2019). Leadership development in higher education: Examining the efficacy of leadership programs for middle-level administrators. *Journal of Higher Education Policy and Leadership Studies*, *3*(1), 12–27.

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

Wang, J.& Li, Q.(2021). Building innovative capacity in under-resourced Chinese universities: The role of organizational learning. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 43(3), 279–295.

Weng,H.(2022).From learning organizations to digital governance: Pathways for administrative transformation in Chinese universities. *Modern University Education*, 2, 51–56.

Xie, H. X.& Ma, J. T. (2021). Research on the moral legitimacy and exemplary behavior of private university leaders in transitional China. *Journal of Higher Education Development*, *42*(3), 45–52.

Zhao, X.& Liu,Y. (2020). Vision-driven leadership in private university governance. *Research on Higher Education in China*, 12, 45–68.

Journal of Intellect Education (IEJ), Volume 4, No.6
(November-December 2025) ISSN: 2822-0218 (Online)

Effect of Transformational Leadership and Organizational Justice Toward Teachers' Job Engagement as Mediated by Teachers' Job Satisfaction in Universities under Jiangxi Province

Cui Bo[1*], Peerapong Tipanark[2], & Somsak Chanphong[3]

1 Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Thailand
2 Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Thailand
3 Faculty of Education, Bangkokthonburi University, thailand
* *Corresponding author, E-mail: 6543200006@bkkthon.ac.th*

Abstract

The objectives of this study were (1) to develop a structural equation model (SEM) examining the effects of administrators' transformational leadership and organizational justice on teachers' job engagement, mediated by teachers' job satisfaction, and (2) to analyze the direct and indirect effects of these variables among university teachers in Jiangxi Province. A quantitative research design was employed. The sample consisted of 494 Chinese painting teachers selected through stratified random sampling from a population of 1,540 teachers across five universities in Jiangxi Province. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using descriptive statistics, confirmatory factor analysis (CFA), and structural equation modeling (SEM). The results indicated that the model, which included four latent variables: transformational leadership, organizational justice, job satisfaction, and job engagement, demonstrated good validity and fit with the empirical data. Transformational leadership, organizational justice, and job satisfaction all had significant direct positive effects on teachers' job engagement. Moreover, transformational leadership and organizational justice also exerted indirect effects on job engagement through job satisfaction.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Justice, Job Satisfaction, Job Engagement, Jiangxi Province

Received: 2025-08-02; Revised: 2025-11-26; Accepted: 2505-11-26 **ISSN: 2822-0218 (Online)**

Introduction

With the expansion of higher education, university management now faces significant challenges, particularly in leadership. Zhou, Worapongpat, Liuyue (2024). To navigate growing demands from society and educational reforms, universities require effective transformational leadership. The 2020 Report on the Development of Higher Education in China highlights persistent issues, including insufficient leadership and low organizational efficiency, that directly affect educational quality and institutional effectiveness (Avolio, & Bass, 1995).

Furthermore, research presented at the International Educational Society conference affirms the growing significance of transformational leadership and organizational justice in improving educational outcomes. Worapongpat (2025). A meta-analysis titled "Organizational Justice and Teacher Job Engagement" confirmed that organizational justice significantly affects teachers' job engagement. In line with Bakker & Bal (2010). Transformational leadership is shown to enhance both job satisfaction and engagement, while Dongling. Worapongpat, (2023). Emphasized the strong relationship between organizational justice and employee engagement.

However, in the current Chinese university context, the mechanisms by which transformational leadership and organizational justice influence teachers' job engagement remain underexplored, particularly with respect to the mediating role of job satisfaction. Xunan.L, Worapongpat (2023). Additionally, universities continue to grapple with structural challenges, such as unequal resource distribution and varying educational standards, which further complicate the cultivation of teacher engagement and morale. Elovainio, Kivimäki, & Helkama (2002).

Effective transformational leadership can foster enthusiasm, creativity, team cohesion, and collaboration among teachers. Worapongpat & Arunyakanon (2025). Meanwhile, organizational justice contributes to a fair and supportive work environment, enhancing teachers' satisfaction and motivation (Fornell & Larcker, 1981). As noted by teacher engagement plays a key role in building productive learning environments, improving teaching quality, and fostering student development. JianFeng, Worapongpat (2024). Job engagement involves a teacher's commitment, responsibility, and willingness to interact with students, all of which significantly influence instructional effectiveness and career satisfaction (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006).

Despite existing research on these individual constructs, few studies have integrated them into a comprehensive model to test their interrelationships using structural equation modeling (SEM), especially in the context of Chinese universities. This presents a crucial gap in the literature that this study seeks to fill. (Kahn, 1990).

This research, therefore, aims to explore the impact of transformational leadership and organizational justice on teachers' job engagement, while examining the mediating role of job satisfaction. The findings are expected to support universities in Jiangxi Province in strengthening leadership practices, enhancing organizational fairness, and improving educational quality. In turn, this will contribute to sustainable educational development and broader economic and social progress in the region.

Questions

1. How does the structural equation model (SEM) explain the influence of administrators' transformational leadership and organizational justice on teachers' job engagement, mediated by teachers' job satisfaction in universities in Jiangxi Province?

2. To what extent do administrators' transformational leadership and organizational justice have direct and indirect effects on teachers' job engagement through teachers' job satisfaction in universities in Jiangxi Province?

Objectives

1. To develop a structural equation model (SEM) illustrating the effects of administrators' transformational leadership and organizational justice on teachers' job engagement, mediated by teachers' job satisfaction in universities in Jiangxi Province.

2.To investigate the direct and indirect effects of administrators' transformational leadership, organizational justice, and teachers' job satisfaction on teachers' job engagement in universities in Jiangxi Province.

Literature Reviews

Transformational Leadership

Transformational leadership, as defined, includes four dimensions: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. This leadership style enhances teachers' motivation, job satisfaction, and engagement (Smith, Kendall, & Hulin, 1985).

Organizational Justice

Organizational justice involves fairness in outcomes, processes, and interpersonal treatment. categorized it into distributive, procedural, interpersonal, and informational justice. High organizational justice increases job satisfaction and engagement (Spector, 1985).

Job Satisfaction

Job satisfaction refers to positive feelings toward one's job and work environment. Factors include compensation, promotion, supervision, and collegial relationships. It also acts as a mediator between leadership/justice and engagement (Worapongpat, 2022).

Job Engagement

Job engagement is defined as vigor, dedication, and absorption in one's work. Engaged teachers contribute to better teaching quality and student outcomes (Worapongpat & Petnacon, 2025).

Relationships Among Variables

Prior studies suggest that both transformational leadership and organizational justice positively influence job satisfaction and engagement, with job satisfaction mediating the relationship. However, integrated models tested in Chinese university contexts remain limited, justifying the present study. (Worapongpat & Kangpheng, 2025).

Methodology

Research Design

This study employed a quantitative research design consisting of two phases:

Phase 1: A literature review was conducted to identify the key components of administrators' transformational leadership, organizational justice, teachers' job satisfaction, and teachers' job engagement.

Phase 2: A questionnaire was developed based on the constructs identified in Phase 1. After validating its content and reliability, the questionnaire was distributed to the sample. Data were analyzed using structural equation modeling (SEM) to examine both direct and mediating effects among variables.

Population and Sample

The population comprised 1,540 teachers from five public comprehensive universities in Jiangxi Province. Using G*Power software ($\alpha = 0.05$, effect size = 0.3, power = 0.8), a minimum sample size of 449 participants was determined. Stratified random sampling was used to ensure representation across universities and disciplines.

Research Instruments

The main research instrument was a structured questionnaire, which included:

Part 1: Personal demographic data (checklist format)

Part 2: Items measuring transformational leadership, organizational justice, job satisfaction, and job engagement (5-point Likert scale)

Content validity was assessed using the Item-Objective Congruence (IOC) method, while reliability was evaluated using Cronbach's alpha coefficient.

Data Analysis

Descriptive statistics (mean and standard deviation) and tests of normality were performed using SPSS. Confirmatory factor analysis (CFA) and structural equation modeling (SEM) were conducted using AMOS software to test construct validity and examine hypothesized relationships.

Results

The descriptive statistics for latent and observed variables, including teachers' job engagement, administrators' transformational leadership, organizational justice, and teachers' job satisfaction, as perceived by 449 Chinese painting teachers at universities in Jiangxi Province, are presented in Table 1.

Table 1 Descriptive Statistics Results and Normality Assessment (n = 449)

Variable List	$\bar{x}$	S.D.	Sk.	Ku.	Level
Job Engagement					
JE1	3.45	0.85	-0.44	-0.30	High
JE2	3.47	0.79	-0.18	-1.08	High
JE3	3.43	0.82	-0.09	-1.19	High
Transformational Leadership					
II	3.33	0.92	-0.36	-0.64	Moderate
IM	3.59	0.82	-0.35	-0.74	High
IS	3.39	0.87	-0.23	-0.82	Moderate
IC	3.50	0.88	-0.34	-0.86	High
Organizational Justice					
OJ1	3.40	0.87	-0.14	-0.96	Moderate
OJ2	3.37	0.89	-0.22	-0.84	Moderate
OJ3	3.46	0.83	-0.15	-1.01	High
OJ4	3.45	0.84	-0.11	-0.95	High
Job Satisfaction					
JS1	3.34	0.91	-0.28	-0.74	Moderate
JS2	3.41	0.84	-0.21	-0.69	High
JS3	3.36	0.93	-0.29	-0.87	Moderate
JS4	3.36	0.94	-0.11	-0.95	Moderate
JS5	3.43	0.96	-0.38	-0.76	High

JE1–JE3 represent the three dimensions of job engagement: Vigor, Dedication, and Absorption.

II, IM, IS, IC represent the four dimensions of transformational leadership: Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, and Individualized Consideration.

OJ1–OJ4 represent the four dimensions of organizational justice: Procedural, Distributive, Interpersonal, and Informational Justice.

JS1–JS5 represent the five dimensions of job satisfaction: Job Description, Compensation, Opportunities and Advancement, Supervisor, and Colleagues.

The results indicated that the mean scores ranged from 3.33 to 3.59, suggesting moderate to high levels across the studied variables. The standard deviations (0.79–0.96) reflected acceptable variability, while skewness and kurtosis values were within ±2, confirming that the assumption of normality was satisfied (Kline, 2011; Hair et al., 2019).

Model Validity and Reliability Analysis

Further analysis using Structural Equation Modeling (SEM) is recommended to assess model validity and reliability. A path diagram should be presented to illustrate the structural model, including standardized estimates for each path and the coefficient of determination (R^2) for endogenous variables.

It is important to report whether the factor loadings are standardized or unstandardized. For interpretative clarity, standardized factor loadings are preferred as they allow direct comparison across constructs.

Table 2 Convergent Validity: Composite Reliability (CR) and Average Variance Extracted (AVE)

Variable	Indicator	Estimate Factor Loading	S.E.	Z-test	p	CR	AVE
Teachers' Job Engagement (JE)	JE1	0.74	0.08	11.63	.00**	0.81	0.58
	JE2	0.78	0.08	14.08	.00**		
	JE3	0.77	0.08	13.96	.00**		
Administrators' Transformational Leadership (TL)	II	0.79	0.07	15.81	.00**	0.86	0.61
	IS	0.82	0.07	16.26	.00**		
	IM	0.75	0.06	15.05	.00**		
	IC	0.75	0.07	14.98	.00**		
Organizational Justice (OJ)	OJ4	0.79	0.06	17.32	.00**	0.85	0.59
	OJ3	0.78	0.06	16.61	.00**		
	OJ2	0.78	0.06	16.52	.00**		
	OJ1	0.73	0.06	15.42	.00**		
Teachers' Job Satisfaction (JS)	JS1	0.79	0.06	16.95	.00**	0.85	0.56
	JS2	0.70	0.06	15.17	.00**		
	JS3	0.74	0.06	15.87	.00**		
	JS4	0.80	0.06	17.53	.00**		
	JS5	0.72	0.06	15.61	.00**		
Variable	Indicator	Estimate Factor Loading	S.E.	Z-test	p	CR	AVE

Note: Significance levels: **p < 0.01

The results in Table 2 indicated that all standardized factor loadings exceeded the recommended threshold of 0.50, and all Z-test values were statistically significant at $p < 0.001$. The AVE values ranged from 0.56 to 0.61, which are greater than the 0.50 cut-off, and the CR values ranged from 0.81 to 0.86, exceeding the 0.70 benchmark. These findings confirmed that each construct demonstrated strong convergent validity and composite reliability (Fornell & Larcker, 1981; Hair et al., 2019).

Research Objective 1

To propose a Structural Equation Model (SEM) of administrators' transformational leadership and organizational justice affecting teachers' job engagement, mediated by teachers' job satisfaction, in universities in Jiangxi Province.

Research Objective 2

The second research objective was to investigate the effects of administrators' transformational leadership, organizational justice, and teachers' job satisfaction on teachers' job engagement at universities in Jiangxi Province.

Direct Effects Analysis

The path analysis of the SEM (including both CFA measurement model and structural path analysis) was conducted. The standardized factor loading values between each latent variable, along with their statistical details, are presented in Table 3.

Table 3 Hypotheses Testing of Direct Effects

Path	Estimate	Std. Estimate	S.E.	Z-test	p-value
JE <--- TL	0.11	0.12	0.05	2.16	0.03*
JS <--- TL	0.25	0.23	0.06	4.22	0.00**
JE <--- OJ	0.26	0.29	0.05	4.78	0.00**
JS <--- OJ	0.38	0.35	0.06	6.26	0.00**
JE <--- JS	0.23	0.28	0.05	4.56	0.00**

Note: Significance levels: *p < 0.05, **p < 0.01

The results in Table 3 indicated that administrators' transformational leadership (TL), organizational justice (OJ), and teachers' job satisfaction (JS) had statistically significant direct effects on teachers' job engagement (JE). Specifically:

Hypothesis 1 (H1): TL → JE was supported ($\beta = 0.12$, $p < 0.05$).

Hypothesis 2 (H2): TL → JS was supported ($\beta = 0.23$, $p < 0.001$).

Hypothesis 3 (H3): OJ → JE was supported ($\beta = 0.29$, $p < 0.001$).

Hypothesis 4 (H4): OJ → JS was supported ($\beta = 0.35$, $p < 0.001$).

Hypothesis 5 (H5): JS → JE was supported ($\beta = 0.28$, $p < 0.001$).

Thus, all five hypotheses (H1–H5) were accepted, demonstrating that both transformational leadership and organizational justice directly enhance teachers' job engagement and also positively influence job satisfaction.

Mediation Analysis

The mediating role of teachers' job satisfaction (JS) was further tested using bias-corrected bootstrapping. The results are shown in **Table 45**.

Table 4 Mediating Effect of Teachers' Job Satisfaction in the SEM

Path	Estimate	95% Bias-Corrected CI
JE <--- JS <--- TL	0.11	[0.03, 0.21]
JE <--- JS <--- OJ	0.16	[0.05, 0.23]

The indirect effect of TL on JE through JS was 0.11, with a 95% confidence interval that did not include zero, indicating statistical significance. Therefore, **Hypothesis 6 (H6)** was accepted, confirming that transformational leadership indirectly influences job engagement via job satisfaction.

Discussion

Results from Research Objective 1. Results from research objective 1 found that the proposed SEM demonstrated an excellent fit with the empirical data, with indices such as $\chi^2/df = 1.498$, GFI = 0.960, and CFI = 0.985, exceeding the recommended thresholds. Transformational leadership and organizational justice significantly influenced teachers' job engagement, both directly and indirectly via job satisfaction. This may be because transformational leaders enhance teachers' intrinsic motivation by providing intellectual stimulation and individualized support, while organizational justice fosters a sense of fairness and belonging in the workplace. This finding corresponds to Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). who emphasized that vigor, dedication, and absorption are enhanced in supportive organizational contexts, and to Pintong, A., & Worapongpat, N. (2024). who identified justice perceptions as a key antecedent of employee engagement.

Results from Research Objective 2: Results from research objective 2 found that all seven hypotheses (H1–H7) were accepted. Transformational leadership ($\beta = 0.12$, $p < 0.05$), organizational justice ($\beta = 0.29$, $p < 0.001$), and job satisfaction ($\beta = 0.28$, $p < 0.001$) had statistically significant direct effects on teachers' job engagement. In addition, job satisfaction mediated the effects of both transformational leadership and organizational justice on job engagement. This may be because teachers' job satisfaction acts as a psychological mechanism, translating perceptions of leadership and fairness into stronger emotional and cognitive engagement with work. This finding corresponds to Makjod , S., Worapongpat, N., Kangpheng, S., & Bhasabutr, P.. (2025). who argued that job resources (such as fair treatment and supportive leadership) are key drivers of engagement, and who highlighted the role of satisfaction in enhancing organizational outcomes.

Results from Research Objective 3 indicated that teachers' job satisfaction partially mediated the relationships among transformational leadership, organizational justice, and job engagement. This may be because, while satisfaction explains a substantial part of the relationship, other unobserved factors, such as organizational culture and professional development opportunities, may also contribute. This corresponds to Min.Y, Worapongpat, N. (2023). who posited that transformational leadership creates intrinsic motivation beyond satisfaction, and recent findings by Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2002), who demonstrated that multiple organizational and psychological variables influence engagement.

Originality

From the study of "Effect of Transformational Leadership and Organizational Justice toward Teachers' Job Engagement as Mediated by Teachers' Job Satisfaction in Universities under Jiangxi Province", new knowledge was identified and summarized in the following conceptual diagram (Figure 1).

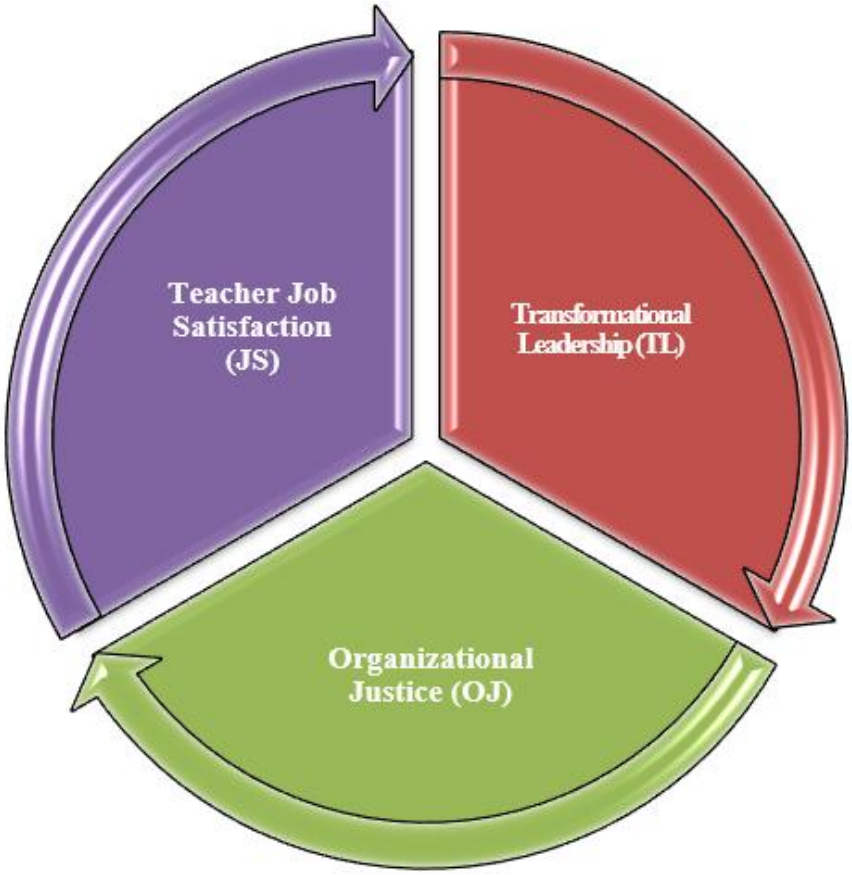


Figure 1 Originality from research

It illustrates the results of the Structural Equation Model (SEM), which explains the relationships among Transformational Leadership (TL), Organizational Justice (OJ), and Teachers' Job Satisfaction (JS), and their effects on Teachers' Job Engagement (JE) in universities in Jiangxi Province.

References

Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1995). *The full range leadership development: Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Palo Alto, CA: Mind Garden.

Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*(1), 189–206.

Dongling.Z, Worapongpat, N. (2023). Academic Leadership of Administrator Influence Learning Organization of Case Study of The University, Hong Kong, *International Journal of Multidisciplinary in Educational & Cultures Studies, 1*(2), 12-20.

Elovainio, M., Kivimäki, M., & Helkama, K. (2002). Organizational justice evaluations, job control, and occupational strain. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 565–573.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research, 18*(3), 382–388.

JianFeng. L, Worapongpat.N. (2024). Rural Head Teachers' Leadership in Local Education Curriculum under the Perspective of Educational Modernization in Xian Province. *Journal of Interdisciplinary Social Development, 2*(3), 1-25.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*(6), 495–513.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33*(4), 692–724.

Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology, 102*(3), 741–756.

Makjod , S., Worapongpat, N., Kangpheng, S., & Bhasabutr, P.. (2025). Academic Administration of the Opportunity Expansion School under the Prachinburi Primary Educational Service Area Office 1. *Journal of Education and Learning Reviews, 2*(5), 85–94.

Min.Y, Worapongpat, N. (2023). Creative Leadership and School Administration Participation under Zhong Shan Polytechnic in Guangdong Province. *International Journal of Multidisciplinary in Educational & Cultures Studies, 1*(1), 1-13.

Pintong, A., & Worapongpat, N. (2024). The relationship between transformational leadership of educational institution administrators and being a learning organization: The school expands educational opportunities under the jurisdiction of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office. *Art and Science Great Mekong Subregion Research Journal, Khon Kaen University, 32*(2), 52–67.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2002). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 23*(3), 293–315.

Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1985). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Rand McNally.

Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology, 13*(6), 693–713.

Worapongpat, N. (2025). Building Collaboration Between Schools and Communities: A Case Study of Multiple Schools in Luoyang District. *Journal of Education and Learning Reviews, 2*(3), 95–104.

Worapongpat, N., Arunyakanon, P., & Rianwilairat, W. (2025). Modern Human Resource Management that Affects Academic Work Efficiency at Rajabhat University in Bangkok. *Journal of Education and Learning Reviews, 2*(3), 57–72.

Worapongpat, N., & Arunyakanon, P. (2025). Transformational Leadership and Change Management Competency in Response to Sudden Disruptions Among Administrators of Jiangling Town Central High School, DaZhou City. *Journal of Education and Learning Reviews, 2*(2), 47–58.

Worapongpat, N., & Petnacon, C. (2025). Administration Management of the Honest School Project in Basic Educational Institutions Phra Chao Tak School Group Under the Rayong Primary Educational Service Area Office, Area 1. *Journal of Education and Learning Reviews, 2*(2), 11–20.

Worapongpat, N., & Kangpheng, S. (2025). Transformational Leadership Skills for Executives in the Digital Age, China Polytechnic College. *Journal of Education and Learning Reviews, 2*(5), 27–44.

Worapongpat, N. (2025). The Mindfulness in the Use of Artificial Intelligence (AI) and Its Impact on Learning for Graduate Students at Private Universities in Thailand. *Journal of Intellect Education, 4*(1), 80–92.

Xunan.L, Worapongpat. N. (2023). The Transformation Leadership Administration of Fit Middle School in Auhui Province. *International Journal of Multidisciplinary in Educational & Cultures Studies (SITER), 1*(1), 14-27.

Zhou.W, Worapongpat, N, Liuyue.Z. (2024). Leadership according to the curriculum of teachers under the foundation of wisdom education, a case study of a primary school. in Yin Chuan, China. *International Journal of Multidisciplinary in Educational & Cultures Studies. (SITER),* 2(1), 15-28.

Journal of Intellect Education (IEJ), Volume 4, No.6
(November-December 2025) ISSN: 2822-0218 (Online)

Mediating Effects of Teachers' Job Engagement on the Relationship Between Servant Leadership and Teachers' Innovative Behavior of Higher Vocational Colleges in Anyang, Henan Province, China

Hu Shaojin[1*], Pornthep Muangman[2], & Peerapong Tipanark[3]

1 Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Thailand
2 Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Thailand
3 Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Thailand
** Corresponding author. E-mail: 751425789@qq.com*

Abstract

The purposes of this study were: (1) to develop a mediating model explaining the relationship between servant leadership and teachers' innovative behavior, with teachers' job engagement as the mediating variable; and (2) to examine the mediating effect of teachers' job engagement on this relationship in higher vocational colleges in Anyang City, Henan Province. This study employed a quantitative research design. The target population comprised 2,198 teachers from three higher vocational colleges in Anyang City in 2024. A stratified random sampling technique was used to select 310 participants. Data were collected using a five-point Likert scale questionnaire. Confirmatory Factor Analysis (CFA) and Structural Equation Modeling (SEM) were applied for data analysis. The findings indicated that servant leadership did not have a direct effect on teachers' innovative behavior but positively influenced teachers' job engagement. The proposed model demonstrated an excellent fit with the empirical data, with fit indices (Chi-square, GFI, AGFI, CFI, TLI, RMR, and RMSEA) meeting the recommended criteria. Furthermore, servant leadership influenced teachers' innovative behavior indirectly through teachers' job engagement. All proposed hypotheses were supported.

Keywords: Servant Leadership, Teachers' Job Engagement, Innovative Behavior, Mediating Effect, Higher Vocational Colleges, Anyang City

Received: 2025-10-30; Revised: 2025-12-11; Accepted: 2505-12-11 **ISSN: 2822-0218 (Online)**

Introduction

According to the Ministry of Education of the People's Republic of China (2024), there are 1,560 higher vocational colleges across the country, with their number and scale expanding rapidly. However, as Avolio and Bass (1995) noted, the relatively short history of these institutions has created challenges, including insufficient scientific management and inconsistent quality across colleges. Similar concerns were also highlighted by Elovainio et al. (2002), who emphasized the role of organizational systems in shaping institutional performance. Among the most critical factors in the development of higher vocational colleges are teachers, who serve as the key human resource in educational management. Teachers not only play a vital role in institutional development but also serve as bridges between students and schools, with their dedication and innovative behavior directly influencing the quality of teaching and student outcomes (Fornell & Larcker, 1981; JianFeng & Worapongpat, 2024). However, many colleges face challenges stemming from weak service consciousness within their management systems (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006). Prior studies have also noted issues such as limited awareness of role responsibilities, a tendency toward utilitarianism, and the influence of egoism among administrators, leading to inadequate commitment to service, dedication, and professional values (Kahn, 1990). These shortcomings significantly hinder effective management in higher education institutions (Klassen & Chiu, 2010).

Leadership is a crucial determinant of employee engagement and performance across organizations, and higher vocational colleges are no exception (Worapongpat & Kangpheng, 2025). Nevertheless, many institutions continue to adopt traditional command-and-control management approaches, which often prove unsuitable for knowledge-based employees such as faculty members (Pintong & Worapongpat, 2024). This outdated style can reduce job satisfaction and hinder innovation. Therefore, administrators of higher vocational colleges need to adopt leadership approaches that are more responsive to employees' needs, enhance job engagement, and foster innovative teaching practices (Makjod, Worapongpat, Kangpheng, & Bhasabutr, 2025).

Servant leadership has been recognized as an effective leadership style that prioritizes others, emphasizes equality in leader–follower relationships, and focuses on meeting employees' needs (Min & Worapongpat, 2023). This approach aligns with China's vision of building a servant-oriented government and reflects the Communist Party of China's core purpose: "to serve the people wholeheartedly." In dynamic educational environments, servant leadership can play a vital role in strengthening teachers' job engagement and encouraging innovative behavior (Ning, Worapongpat, Wongkumchai, Zidi, Jiewei, & Mingyu, 2023).

Accordingly, this study aims to examine the relationship between servant leadership and teachers' innovative behavior in higher vocational colleges, with teachers' job engagement considered as a mediating variable.

Questions

1. To what extent do servant leadership and teachers' job engagement influence teachers' innovative behavior in higher vocational colleges?

2. How does servant leadership affect teachers' innovative behavior when teachers' job engagement is considered as a mediating variable in higher vocational colleges?

Objectives

1. To construct and validate a mediating model that explains the relationship between servant leadership and teachers' innovative behavior, with teachers' job engagement serving as the mediating variable in higher vocational colleges.

2. To examine the mediating role of teachers' job engagement in the relationship between servant leadership and teachers' innovative behavior in higher vocational colleges in Anyang City, Henan Province.

Hypothesis

H1: Servant leadership has a direct effect on teachers' innovative behavior.

H2: Servant leadership has a direct effect on teachers' job engagement.

H3: Teachers' job engagement has a direct effect on teachers' innovative behavior.

H4: Servant leadership has an indirect effect on teachers' innovative behavior through teachers' job engagement.

Literature Reviews

Servant leadership has been increasingly recognized as an influential leadership style in educational settings. Schaufeli and Bakker (2002) described it as an approach that prioritizes serving others, fosters equality in leader–follower relationships, and creates an environment conducive to collaboration and growth. Prior research further indicates that servant leadership enhances trust, empowerment, and organizational commitment, which are critical for improving teachers' work outcomes (Smith, Kendall, & Hulin, 1985).

Teachers' job engagement, defined as the extent to which teachers are physically, cognitively, and emotionally invested in their work, has been linked to higher levels of teaching quality and innovative behavior. Studies have shown that job engagement mediates the influence of leadership styles on innovation and professional performance (Spector, 1985). Moreover, Zhou, Worapongpat, and Liuyue (2024) further demonstrated that employee engagement fosters creative contributions in organizational contexts.

Teachers' innovative behavior is essential for educational institutions to remain competitive and effective. It involves developing new teaching strategies, research practices, and administrative improvements that enhance student learning and institutional quality (Worapongpat, 2025). However, the extent to which servant leadership directly fosters such innovation remains contested, with some studies reporting limited direct effects (Worapongpat & Arunyakanon, 2025).

Therefore, this study addresses the gap by examining the mediating role of teachers' job engagement in the relationship between servant leadership and teachers' innovative behavior, focusing on higher vocational colleges in Anyang, Henan Province (Worapongpat & Petnacon, 2025).

Methodology

The research process consisted of two main steps: Constructing a relationship model among the three variables: servant leadership, teachers' job engagement, and teachers' innovative behavior.

Examining the causal relationships among these variables using empirical data.

Research Design

This study adopted a quantitative research design, focusing on a causal relationship model to examine the effects of servant leadership on teachers' innovative behavior, with job engagement as a mediating variable. Empirical analysis was employed to determine the strength and direction of these effects.

Population and Sample

The target population comprised 2,198 teachers from three higher vocational colleges in Anyang City, Henan Province (as of September 2024). A stratified random sampling method was applied, using G*Power software version 3.1.9.4 to determine the sample size. Based on

Chi-square test criteria (Df = 41, α = 0.05, effect size w = 0.3, power = 0.8), a minimum of 310 participants was required.

Instruments

Data were collected using a structured questionnaire with a five-point Likert scale. The instrument was divided into two sections:

Part 1: Demographic information, including gender, age, educational background, and years of experience.

Part 2: Items measuring the three constructs: servant leadership, teachers' job engagement, and teachers' innovative behavior.

Each item was rated from 1 (strongly disagree) to 5 (strongly agree). The questionnaire was administered online via the Questionnaire Star platform, with clear instructions provided to ensure reliable responses and to encourage full participation.

Data Analysis

Descriptive Statistics: SPSS software was used to analyze demographic and quantitative variables. Frequency distributions, percentages, means, standard deviations, coefficients of variation (%CV), skewness, kurtosis, Madia's coefficient, and Pearson correlations were calculated. Measurement Model Analysis: AMOS was used to assess the measurement model via Confirmatory Factor Analysis (CFA). Model fit was evaluated using multiple indices, including Chi-square, degrees of freedom, Root Mean Square Residual (RMR), Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), Comparative Fit Index (CFI), Tucker–Lewis Index (TLI), Goodness of Fit Index (GFI), and Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI).

Results

Demographic statistics

Table 1: Frequencies, percent, and cumulative percent

Levels	Frequencies	% of Total	Cumulative %
Gender			
Male	108	34.84%	34.84%
Female	202	65.16%	100.0%
Age			
20-30	51	16.45%	16.45%
31-40	131	42.26%	58.71%
41-50	74	23.87%	82.58%
Above 50	54	17.42%	100.0%
Education			
Undergraduate	71	22.90%	22.90%
Master	212	68.39%	91.29%
Doctor	27	8.71%	100.0%
Working Years			
Under 5	82	26.45%	26.45%
6-10y	73	23.55%	50.00%
11-20y	71	22.90%	72.90%
Above 20	84	27.10%	100.0%
Total	310	100.0%	100.0%

Table 1 presents demographic statistics for the sample, encompassing gender, age, professional title, educational background, and work experience. These data reflect the sample's multifaceted demographic characteristics.

Multivariate normality assessment

Tables 2 Descriptive data for all observed variables (n=310)

Variable	$\bar{x}$	S.D.	Sk.	Ku.	Shapiro-W	Shapiro-p
s1	3.97	0.524	-0.037	0.673	0.701	< .001
s2	3.87	0.58	-0.385	0.908	0.743	< .001
s3	3.94	0.515	-0.093	0.744	0.691	< .001
s4	4.04	0.491	-0.066	1.893	0.66	< .001
s5	3.95	0.543	-0.281	1.204	0.714	< .001
s6	4	0.499	-0.150	1.704	0.672	< .001
s7	3.93	0.481	-0.361	1.870	0.651	< .001
s8	3.85	0.533	-0.257	0.540	0.709	< .001
s9	3.88	0.495	-0.405	1.289	0.667	< .001
s10	3.98	0.548	-0.128	0.782	0.724	< .001
s11	4.05	0.513	-0.074	1.423	0.686	< .001
s12	4.09	0.507	0.006	1.461	0.677	< .001
s13	3.94	0.565	-0.015	0.118	0.738	< .001
s14	4.02	0.551	0.011	0.322	0.727	< .001
s15	3.96	0.52	-0.053	0.713	0.697	< .001
i1	3.67	0.547	-0.711	0.190	0.697	< .001
i2	3.74	0.545	-0.553	0.453	0.708	< .001
i3	3.71	0.52	-1.063	0.818	0.648	< .001
i4	3.6	0.547	-0.450	-0.534	0.709	< .001
i5	3.63	0.541	-0.590	-0.325	0.697	< .001
i6	3.66	0.543	-0.500	-0.162	0.706	< .001
i7	3.55	0.53	-0.378	-1.091	0.686	< .001
i8	3.44	0.547	-0.114	-0.964	0.712	< .001
i9	3.49	0.526	-0.083	-1.342	0.686	< .001
j1	3.8	0.566	-0.542	0.950	0.724	< .001
j2	3.86	0.51	-0.359	0.935	0.683	< .001
j3	3.81	0.553	-0.520	0.913	0.715	< .001
j4	3.72	0.535	-0.373	-0.079	0.706	< .001
j5	3.75	0.558	-0.455	0.420	0.724	< .001
j6	3.78	0.549	-0.305	0.274	0.722	< .001
j7	3.85	0.5	-0.277	0.533	0.672	< .001
j8	3.77	0.536	-0.133	-0.211	0.707	< .001
j9	3.84	0.502	-0.283	0.422	0.674	< .001

Table 2 presents the descriptive statistics for the 33 observed variables across the latent variables used in this research, labeled i1-i9, s1-s15, and j1-j9. These statistics are calculated from the collected sample data and provide the basic characteristics and distribution of these variables.

These descriptive statistics provide a foundational data background for subsequent factor analysis, aiding in understanding variable characteristics and distribution patterns.

Table 3 shows the correlation matrix of 11 latent variables in the Measurement model (n=310)

	Correlations										
	SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	TIB1	TIB2	TIB3	TJE1	TJE2	TJE3
SL1	—										
SL2	.502**	—									
SL3	.491**	.414**	—								
SL4	.516*	.506**	.484**	—							
SL5	.533**	.529**	.478**	.544**	—						
TIB1	.390**	.432**	.420**	.389**	.392**	—					
TIB2	.378**	.442**	.354**	.318**	.367**	.736**	—				
TIB3	.333**	.353**	.329**	.297**	.270**	.627**	.677**	—			
TJE1	.394**	.418**	.382**	.361**	.385**	.432**	.474**	.426**	—		
TJE2	.422**	.460**	.373**	.396**	.377**	.550**	.589**	.492**	.502***	—	
TJE3	.350**	.445**	.408**	.360**	.370**	.437**	.487**	.414**	.545*	0.575**	—
Note. p < .01, **											

In this study, Confirmatory Factor Analysis (CFA) was employed to examine the relationships among latent variables. Table 3 presents the intercorrelation matrix among the latent variables: SL1-SL5, TIB1-TIB3, and TJE1-TJE3. These latent variables were hypothesized to exhibit mutual influence in the study.

As can be seen in Table 3, the diagonal of the matrix indicates the correlation between each variable and itself; it usually defaults to 1 but is omitted here and not explicitly shown. The values elsewhere in the matrix represent the correlation coefficients between the two variables, and the annotations "* p <.05, ** p <.01, *** p <.001" indicate the significance levels of the correlations, i.e., whether these correlations are statistically reliable.

Measurement model

In the measurement models specification in this study, the researcher identified three factors: (1)Teachers' innovative behavior(TIB), (2)Servant Leadership(SL), and(3)Teachers' job engagement (TJE). Additionally, there were 33 observed variables: i1-i9, s1-s15, and j1-j9.

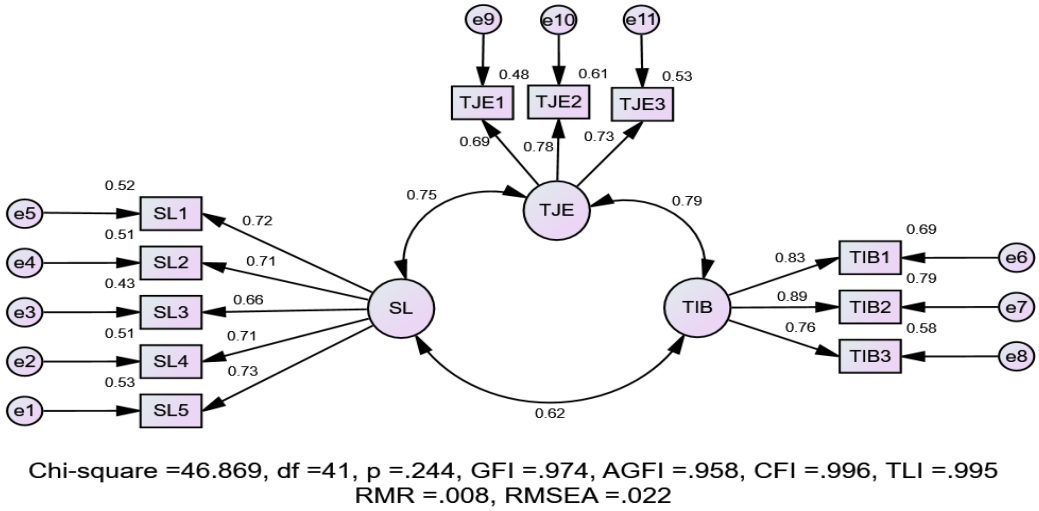


Figure 2 The Measurement Model in Standardized Estimates

The following pivotal statistical data provide a comprehensive assessment of the model's fit: Chi-square=46.869,df=41,p=.244(>.05), GFI=.974, AGFI=.958,CFI=.996, TLI=.995, RMR=.008, RMSEA=0.022. All conform to the specified criteria at a very good level, as shown in Table 4.

Table 4 The results of data analysis from the index used to examine the consistency variables with the empirical data(Final modification indices)

Measure Value	Threshold	Estimate	Interpretation
χ^2	p > 0.05	-	-
x^2/df	1.00 <x^2/df≤ 3.00	1.143	Excellent
GFI	0.90<GFI≤ 1.00	0.974	Excellent
AGFI	0.90≤AGFI≤ 1.00	0.958	Excellent
CFI	0.95≤CFI≤1.00	0.996	Excellent
TLI	0,90≤TLI≤1.00	0.995	Excellent
RMR	0.00≤RMR≤0.08	0.008	Excellent
RMSEA	0.00≤RMSEA≤0.08	0.022	Excellent

Table 5 The important statistics of CFA model of the relationship among servant leadership, teachers' innovative behavior and teachers' job engagement in higher vocational colleges in Anyang

Factor	Variable	Factor loading		SE	Z-test	p	R^2
		Unstandardized	Standardized				
Teachers' innovative behavior	TIB1	.900	.832	.051	17.544	.00**	.692
	TIB2	1.000	.887	-	-	.00**	.787
	TIB3	.812	.759	.052	15.481	.00**	.576

	CR= 0.867, AVE= 0.685,						
Servant leadership	SL1	.970	.721	.083	11.656	.00**	.520
	SL2	.952	.714	.082	11.559	.00**	.510
	SL3	.835	.657	.078	10.671	.00**	.432
	SL4	.934	.714	.081	11.561	.00**	.510
	SL5	1.000	.731	-	-	.00**	.534
	CR=0.834, AVE=0.501						
Teachers' job engagement	TJE1	.900	.690	.077	11.686	.00**	.476
	TJE2	1.000	.782	-	-	.00**	.612
	TJE3	.882	.729	.071	12.359	**	.531
	CR=0.778, AVE=0.540						

Note. p < .01, **

Data analysis from Table 5 shows that factor loadings on the unstandardized estimate ranged from 0.812 to 1.000, and on the standardized estimate from 0.657 to 0.887. All of them were statistically significant (p<0.001). The convergent validity of the model was appropriate, with the CR values (Composite reliability) for the three variables of teachers' innovative behavior, servant leadership, and teachers' job engagement being 0.867, 0.834, and 0.778, respectively. Including the AVE (Average variance Extraction) were 0.685, 0.501, and 0.540, respectively. In this matter, Fornell & Larcker (1981), Hair et al (2010), Rex, B.K. (2011), Poolpong (2013), Zubaidah Harun (2016), all of them have stated that the construct validity of the CFA model, CR., and AVE values have to be higher than 0.70 and 0.50, respectively. Therefore, these CFA measurement model observed variables were used to assess validity and reliability of the latent variable, and each variable also demonstrated discriminant validity. It can be used for further SEM (Structural Equation Modeling) in the next part.

Structural Equation Model

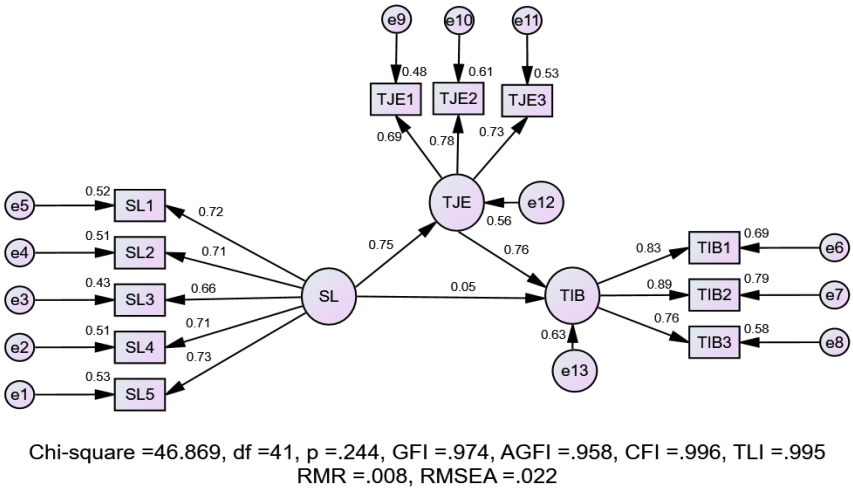


Figure 3: Structural Equation Models and Model Evaluation in Standardized

The SEM model of the relationship between servant leadership and teachers' innovative behavior by teachers' job engagement as a mediating effect in higher vocational colleges in

Anyang was fit with the empirical data and with great statistical significance at 0.001, the value of the fit index result: Chi-square=46.869,df=41,p=.244(>.05),GFI=.974, AGFI=.958,CFI=.996, TLI=.995,RMR=.008,RMSEA=0.022, all conforms to the specified criteria at a very good level.

Table 6: Hypothesis Testing of the Structural Equation Model

Hypotheses	Path of delivery	Unstandardized Estimate	Standardized Estimate	Z-test	p
Direct effect					
H1	SL=> TIB	0.062	0.123	0.505	.00**
H2	SL=> TJE	0.789	0.080	9.910	.00**
H3	TJE=>TIB	0.897	0.131	6.831	.00**
Indirect effect					
H4	SL=> TJE => TIB	0.657	0.113	5.820	.00**

Significance of Estimates: **p<0.010,

Table 6 indicates that:

Hypothesis 1 (SL=> TIB): There was a certain degree of positive correlation between servant leadership and teachers' innovative behavior, but it was not significant (p>0.05), so hypothesis H1 was not accepted.

Hypothesis 2 (SL=> TJE): There was a positive correlation between servant leadership and teachers' job engagement, which was significant (p<0.001), so hypothesis H2 was accepted.

Hypothesis 3 (TJE=>TIB): There was a positive correlation between teachers' job engagement and teachers' innovative behavior, which was significant (p<0.001); therefore, this hypothesis H3 was also accepted.

Hypothesis 4 (SL=> TJE => TIB): There were some positive correlations between servant leadership, teachers' job engagement, and teachers' innovative behavior, which were indirectly statistically significant (p<0.001); therefore, this hypothesis H4 was also accepted.

The relationship between the three variables validated the four hypotheses proposed in this research. It is summarized in Table 4.7.

Table 7: Summary of verification results

Hypothesis	Hypothetical content	Result
H1	Servant leadership directly affects teachers' innovative behavior.	Unaccepted
H2	Servant leadership has a direct effect on teachers' job engagement.	Accepted
H3	Teachers' job engagement has a direct effect on teachers' innovative behavior.	Accepted
H4	Servant leadership has an indirect effect on teachers' innovative behavior through teachers' job engagement.	Accepted

Discussion

Based on the research objectives, the discussion is structured around the four hypotheses:

Hypothesis 1: Servant leadership has a direct effect on teachers' innovative behavior. The analysis revealed no significant direct relationship between servant leadership and teachers' innovative behavior. This finding contrasts with Bakker and Bal (2010), who emphasized the positive influence of servant leadership through trust, empowerment, and vision. The discrepancy may be attributed to contextual factors in higher vocational colleges, including systemic and cultural constraints (Chayboonkrong & Worapongpat, 2024).

Hypothesis 2: Servant leadership has a direct effect on teachers' job engagement. The results confirmed this hypothesis, aligning with (Dongling., Worapongpat. 2023). Servant leadership was found to provide resources and support that significantly enhance teachers' job engagement.

Hypothesis 3: Teachers' job engagement has a direct effect on teachers' innovativebehavior.The findings supported this hypothesis, consistent with 9Elovainio, M.,all, 2002). Higher levels of job engagement were positively associated with innovative behavior, suggesting that engaged teachers are more likely to adopt creative teaching practices and organizational improvements.

Hypothesis 4: Servant leadership has an indirect effect on teachers' innovative behavior through job engagement.This hypothesis was confirmed, with teachers' job engagement mediating the relationship between servant leadership and innovative behavior. (Worapongpat, N. 2025) and (Xunan., Worapongpat. 2023) Similar mediating mechanisms have been noted in prior studies focusing on job satisfaction and organizational identity

Originality

From the study "Mediating Effects of Teachers' Job Engagement on the Relationship between Servant Leadership and Teachers' Innovative Behavior of Higher Vocational Colleges in Anyang, Henan Province, China", new knowledge was generated and can be summarized in the conceptual model below.

Figure 2 illustrates the study's findings. As shown, servant leadership does not directly influence teachers' innovative behavior. Instead, its impact is mediated through teachers' job engagement. Specifically:

Servant leadership significantly enhances teachers' job engagement.Teachers' job engagement, in turn, has a strong positive effect on teachers' innovative behavior.Thus, servant leadership indirectly promotes innovative behavior via increased job engagement.This model contributes to the field by clarifying the mediating role of teachers' job engagement and offering empirical evidence that leadership approaches focused on service can foster innovation when teachers are fully engaged in their work.

Recommendations

Policy Implications

The Opinions on Promoting the High-quality Development of Modern Vocational Education highlight the need to enhance the quality of vocational education and cultivate skilled talent. Findings from this study suggest that servant leadership, though not directly improving innovative behavior, enhances teachers' job engagement, which in turn fosters innovation. Educational authorities should:

- Encourage colleges to adopt servant leadership practices in line with national policy.
- Prioritize training programs that develop leadership focused on service and support.
- Establish evaluation systems emphasizing teachers' engagement and innovation as key indicators of institutional performance.

Practical Applications

- For administrators of higher vocational colleges:
- Replace traditional hierarchical leadership with servant leadership practices.
- Clarify institutional goals, provide resources, and empower teachers with autonomy in decision-making.
- Improve working conditions through team-building activities, professional development, and equitable promotion opportunities.
- Strengthen communication channels to capture teachers' innovative ideas and address challenges proactively.

Directions for Future Research

- Methodological expansion: Combine quantitative methods with qualitative approaches (e.g., interviews, case studies) to explore underlying mechanisms of innovative behavior.
- Gender perspectives: Conduct comparative analyses between male and female teachers, given the overrepresentation of females in the current sample.
- Extended variables: Incorporate additional mediators (e.g., job satisfaction, organizational commitment, psychological capital) and moderators (e.g., school culture, teamwork, leadership trust).
- Dimensional analysis: Examine different aspects of innovative behavior—such as teaching, research, and administrative innovation—to identify distinct influencing mechanisms.

References

Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1995). *The full range leadership development: Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Palo Alto, CA: Mind Garden.

Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 8*3(1), 189–206.

Chayboonkrong.P, Worapongpat, N. (2024). Promoting teachers' technology usage in Nongkungsri 1 under Kalasin Primary Educational Service Area Office 2, *Journal of Public and Private Issues (JPPI), 1*(1), 1-12.

Dongling.Z, Worapongpat, N. (2023). Academic Leadership of Administrator Influence Learning Organization of Case Study of The University, Hong Kong, *International Journal of Multidisciplinary in Educational & Cultures Studies, 1*(2), 12-20.

Elovainio, M., Kivimäki, M., & Helkama, K. (2002). Organizational justice evaluations, job control, and occupational strain. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 565–573.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research, 18*(3), 382–388.

JianFeng. L, Worapongpat.N. (2024). RURAL HEAD TEACHERS' LEADERSHIP IN LOCAL EDUCATION CURRICULUM UNDER THE PERSPECTIVE OF EDUCATIONAL MODERNIZATION IN XI'AN PROVINCE. *Journal of Interdisciplinary Social Development, 2*(3), 1-25.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*(6), 495–513.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33*(4), 692–724.

Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology, 102*(3), 741–756.

Pintong, A., & Worapongpat, N. (2024). The relationship between transformational leadership of educational institution administrators and being a learning organization: The school expands educational opportunities under the jurisdiction of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office. *Art and Science Great Mekong Subregion Research Journal, Khon Kaen University, 32*(2), 52–67.

Makjod , S., Worapongpat, N., Kangpheng, S., & Bhasabutr, P.. (2025). Academic Administration of the Opportunity Expansion School under the Prachinburi Primary Educational Service Area Office 1. *Journal of Education and Learning Reviews, 2*(5), 85–94.

Min.Y,Worapongpat,N. (2023). CREATIVE LEADERSHIP AND SCHOOL ADMINISTRATION PARTICIPATION UNDER ZHONG SHAN POLYTECNIC IN GUANGDONG PROVINCE, *International Journal of Multidisciplinary in Educational & Cultures Studies,1*(1), 1-13

Ning.L ,Worapongpat.N, Wongkumchai.T, Zidi.X, Jiewei.W, Mingyu.Z. (2023). ADMININSTRATION MUSIC COURSES FOR SUSTAINABLE SUCCESS CASE STUDY JIANGLING TOWN CENTRAL HIGH SCHOOL DAZHOU CITY, UBRU International Journal Ubon Ratchathani Rajabhat University [ubruij], 3(2), 21-39.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2002). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 23*(3), 293–315.

Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1985). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Rand McNally.

Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. American Journal of Community Psychology, 13(6), 693–713.

Worapongpat, N. (2025). Building Collaboration Between Schools and Communities: A Case Study of Multiple Schools in Luoyang District. *Journal of Education and Learning Reviews, 2*(3), 95–104.

Worapongpat, N., & Arunyakanon, P. (2025). Transformational Leadership and Change Management Competency in Response to Sudden Disruptions Among Administrators of Jiangling Town Central High School, DaZhou City. *Journal of Education and Learning Reviews, 2*(2), 47–58.

Worapongpat, N., & Petnacon, C. (2025). Administration Management of the Honest School Project in Basic Educational Institutions Phra Chao Tak School Group Under the Rayong Primary Educational Service Area Office, Area 1. *Journal of Education and Learning Reviews, 2*(2), 11–20.

Worapongpat, N., & Kangpheng, S. (2025). Transformational Leadership Skills for Executives in the Digital Age, China Polytechnic College. *Journal of Education and Learning Reviews, 2*(5), 27–44.

Worapongpat, N. (2025). The Mindfulness in the Use of Artificial Intelligence (AI) and Its Impact on Learning for Graduate Students at Private Universities in Thailand.: -. *Journal of Intellect Education, 4*(1), 80–92.

Xunan.L, Worapongpat. N. (2023). THE TRANFORMATION LEADERSHIP ADMINISTRATION OF FIT MIDDLE SCHOOL IN AUHUI PROVINCE, *International Journal of Multidisciplinary in Educational & Cultures Studies (SITER), 1*(1), 14-27.

Zhou.W, Worapongpat, N, Liuyue.Z. (2024). Leadership according to the curriculum of teachers under the foundation of wisdom education, a case study of a primary school. in Yin Chuan, China. *International Journal of Multidisciplinary in Educational & Cultures Studies. (SITER), 2*(1), 15-28.

Journal of Intellect Education (IEJ), Volume 4, No.6
(November-December 2025) ISSN: 2822-0218 (Online)

Developing Interdisciplinary Academic Leadership Model for Administrators of Art Colleges and Universities in Hainan Province

Ling Qiuyue[1], Kamolmal Chaisirithanya[2], & Chuanchom Chinatangkul[3*]

1 Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Thailand
2 Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Thailand
3 Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Thailand
** Corresponding author. E-mail: chuanchom.c@university.ac.th*

Abstract

This study aimed to develop and validate an interdisciplinary academic leadership model tailored for administrators of art colleges and universities in Hainan Province, the People's Republic of China. Employing a mixed-methods design, the research integrated qualitative interviews and quantitative surveys. The population consisted of 1,463 administrators and faculty members, and a stratified random sample of 314 participants was selected using Taro Yamane's formula. Data collection involved semi-structured interviews and a five-point Likert scale questionnaire, while data analysis employed descriptive statistics and Confirmatory Factor Analysis (CFA). The findings demonstrated that the proposed model exhibited strong validity and reliability, with fit indices meeting recommended thresholds (χ^2/df = 1.336, GFI = 0.928, TLI = 0.987, CFI = 0.989, RMSEA = 0.033). All components achieved AVE values above 0.5 and CR values above 0.7, confirming convergent validity. This model contributes new knowledge by offering a context-specific framework that enhances interdisciplinary collaboration, strategic planning, and sustainable leadership in higher education, providing valuable implications for both local institutions and global academic leadership practices.

Keywords: Interdisciplinary Academic Leadership, Model, Educational Leadership, Administrators, Art Colleges, Universities, Hainan Province

Received: 2025-10-30; Revised: 2025-12-11; Accepted: 2505-12-11 **ISSN: 2822-0218 (Online)**

Introduction

In the rapidly evolving landscape of higher education, the concept of interdisciplinary academic leadership has emerged as a pivotal framework for fostering adaptability, responsiveness, and innovation in institutional management. Rooted in foundational theories of interdisciplinary collaboration and academic leadership, this paradigm underscores the integration of knowledge across disciplines, participatory decision-making, and the cultivation of collective creativity (Avolio & Bass, 1995). Studies have consistently demonstrated that interdisciplinary academic leadership not only enhances organizational performance and accelerates innovation but also strengthens institutions' capacity to address complex and multifaceted challenges (Zhou, Worapongpat, & Liuyue, 2024). As universities worldwide face escalating pressures to innovate, adapt, and advance interdisciplinary research, the role of interdisciplinary academic leadership has become increasingly critical (Worapongpat & Kangpheng, 2025). This leadership approach facilitates the transformation of rigid hierarchical structures into dynamic, flexible systems that promote collaboration, creativity, and proactive problem-solving, enabling institutions to thrive in a rapidly changing academic environment (Elovainio, Kivimäki, & Helkama, 2002).

Art colleges and universities in Hainan Province, much like their counterparts elsewhere, are undergoing significant expansion and diversification (Worapongpat & Petnacon, 2025). While this growth provides opportunities for academic and cultural enrichment, it also presents unique challenges, including the increasing need for decentralized, interdisciplinary decision-making and improved communication between administrative and academic units. Traditional leadership models, which often rely on centralized control and discipline-specific expertise, have proven inadequate in addressing these evolving demands. These models often lead to inefficiencies, fragmented communication, and delays in responding to strategic and operational challenges (Xunan & Worapongpat, 2023).

Furthermore, Hainan’s unique cultural and economic landscape, coupled with the demand for innovation in art education, necessitates a more integrative leadership approach that bridges disciplines and enhances cross-functional collaboration (Worapongpat, 2025b). This confluence of factors underscores the need for a leadership paradigm explicitly tailored to the interdisciplinary, dynamic context of Hainan’s art colleges and universities (Min & Worapongpat, 2023). Interdisciplinary academic leadership offers a promising pathway to address these challenges by fostering collaboration and communication across departments and disciplines, empowering leaders to harness diverse perspectives in decision-making.

This leadership paradigm supports university administrators in overcoming institutional challenges, optimizing resource allocation, and promoting a cohesive institutional culture that drives sustainable growth and innovation (Pintong & Worapongpat, 2024). Despite its theoretical advantages, a significant gap persists in empirical research and practical frameworks designed to meet the specific leadership needs of university administrators operating in interdisciplinary academic settings. In the context of Hainan’s art colleges and universities, this gap limits institutional leaders' capacity to effectively implement interdisciplinary strategies aligned with their operational, cultural, and academic objectives (Makjod, Worapongpat, Kangpheng, & Bhasabutr, 2025). Addressing this gap is essential for enabling these institutions to capitalize on the benefits of interdisciplinary academic leadership fully.

To address this critical gap, this research aims to develop a comprehensive interdisciplinary academic leadership model specifically tailored to the unique needs of art colleges and universities in Hainan Province (Ning, Worapongpat, Wongkumchai, Zidi, Jiewei, & Mingyu, 2023). Guided by three key objectives, the study first seeks to determine the components and indicators of interdisciplinary academic leadership that are most relevant for

administrators in these institutions, providing a foundational basis for the model's development by identifying the essential elements underpinning effective interdisciplinary leadership. Second, it aims to propose a comprehensive interdisciplinary academic leadership model that integrates these components and indicators into a cohesive framework, aligning with the distinct administrative and educational characteristics of Hainan's art colleges and universities (Worapongpat & Arunyakanon, 2025). By emphasizing interdisciplinary collaboration, equipping leaders with necessary tools, and fostering an integrative institutional culture, the model is designed to support effective decision-making, optimize resource utilization, and create an environment conducive to innovation and academic excellence (Schaufeli & Bakker, 2002).

Third, the study will propose practical guidelines to improve interdisciplinary academic leadership by offering actionable strategies for administrators to implement the model and address institutional challenges effectively (Smith, Kendall, & Hulin, 1985). While the model is primarily designed to address the unique challenges of Hainan's art colleges and universities, it is expected to generate broader insights applicable to higher education institutions globally (Worapongpat, 2025a). By offering guidance on implementing interdisciplinary academic leadership across diverse academic contexts, the findings of this research aim to bridge the gap between theory and practice, ultimately advancing innovation, adaptability, and excellence in higher education leadership (Spector, 1985).

The findings of this study are expected to extend beyond the regional context of Hainan Province, providing valuable theoretical and practical implications for academic leaders worldwide. As universities globally face growing demands for interdisciplinary collaboration and innovation, this research will offer actionable strategies for fostering leadership that promotes adaptability, creativity, and academic excellence. By bridging the gap between theoretical constructs and practical applications, this study seeks to enhance the capacity of higher education institutions to navigate the complexities of interdisciplinary leadership, ultimately driving sustainable development and organizational resilience in the global academic community.

Objectives

To develop and validate an interdisciplinary academic leadership model for administrators of art colleges and universities in Hainan Province, the People's Republic of China.

Hypothesis

H1: The proposed interdisciplinary academic leadership model for administrators of art colleges and universities in Hainan Province demonstrates a good fit with the empirical data, confirming its structural validity and reliability.

Literature Reviews

Significance of Interdisciplinary Academic Leadership

Interdisciplinary academic leadership has become vital in higher education as institutions confront global challenges that demand cross-disciplinary collaboration. By integrating diverse perspectives, it fosters innovation, adaptability, and inclusivity while enhancing institutional resilience amid rapid technological and societal changes (Fornell & Larcker, 1981). Leaders who encourage interdisciplinary collaboration strengthen intellectual vitality, promote diversity in decision-making, and align academic programs with broader societal goals such as sustainability and social justice (Jianfeng & Worapongpat, 2024).

Leadership in Chinese Art Colleges and Universities

In Chinese art colleges, interdisciplinary leadership addresses the growing need for creative problem-solving in a globalized context. Leading institutions, such as Tsinghua University, integrate traditional art with modern technology to enhance innovation (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006). Research shows that interdisciplinary collaboration improves both research productivity and teaching quality (Kahn, 1990) and fosters inclusivity through projects that link art with fields such as the environmental sciences (Klassen & Chiu, 2010). Despite hierarchical challenges, many institutions are now investing in leadership development to promote cross-disciplinary skills.

In summary, interdisciplinary academic leadership enhances innovation, collaboration, and sustainability in higher education, positioning universities to meet complex challenges and remain globally competitive.

Methodology

The study began with a qualitative phase using content analysis of existing literature to establish a theoretical framework for interdisciplinary academic leadership. Semi-structured interviews with administrators and full-time faculty from Hainan's art colleges provided in-depth insights into the core components and indicators of effective interdisciplinary leadership. This phase ensured a contextualized and nuanced understanding of leadership dynamics.

Quantitative Phase

Building on qualitative findings, the study proceeded with a quantitative survey distributed to a broader group of administrators and faculty. Data were analyzed using descriptive statistics and Confirmatory Factor Analysis (CFA) to validate the structural integrity of the proposed leadership model. This mixed-methods approach enhanced the study's rigor and applicability.

Population and Sample

The target population comprised 1,463 administrators and full-time faculty members across art colleges and universities in Hainan Province. Using Taro Yamane's formula and stratified random sampling, 314 respondents were selected: 33 administrators and 281 faculty. This sampling strategy ensured representativeness and generalizability.

Research Instruments

Two instruments were employed:

- Semi-structured interviews for qualitative insights.
- A five-point Likert scale questionnaire (1 = strongly disagree, 5 = strongly agree) to measure perceptions of interdisciplinary leadership practices.

The questionnaire items covered all identified leadership dimensions, enabling both breadth and depth of analysis.

Data Analysis

Descriptive statistics summarized demographic and professional characteristics (gender, age, education, job level, and professional title).

Confirmatory Factor Analysis (CFA) tested construct validity by examining relationships between observed indicators and latent leadership constructs, ensuring precision and reliability of the model.

Results Overview

CFA confirmed strong alignment between the proposed model and empirical data. Fit indices indicated excellent model fit ($\chi^2/df = 1.336$, GFI = 0.928, TLI = 0.987, CFI = 0.989, RMSEA = 0.033). Convergent validity was established, with AVE values > 0.5 and CR values > 0.7.

Key Components of the Model

The validated model includes five dimensions, each with specific indicators:

Interdisciplinary Vision and Thinking (IVT) – e.g., integrating diverse knowledge to solve complex problems.

Interdisciplinary Resource Integration Capacity (IRIC) – e.g., optimizing allocation and coordination of cross-disciplinary resources.

Interdisciplinary Strategic Planning and Decision-making Capacity (ISPDC) – e.g., long-term interdisciplinary planning and risk assessment.

Interdisciplinary Communication and Collaboration Capacity (ICCC) – e.g., effective knowledge-sharing and conflict resolution in teams.

Interdisciplinary Sustainable Development Planning Capacity (ISDPC) – e.g., embedding sustainability principles into strategic planning.

Results

Table 1 Model Fit Indices for the Interdisciplinary Academic Leadership Model (N = 314)

Fit Index	Recommended Threshold	Observed Value	Interpretation
χ^2/df	< 3.00	1.336	Excellent Fit
df	—	217	Adequate Complexity
GFI	≥ 0.90	0.928	Good Fit
TLI	≥ 0.90	0.987	Excellent Fit
CFI	≥ 0.90	0.989	Excellent Fit
NFI	≥ 0.90	0.956	Good Fit
RMSEA	< 0.05 (Excellent)	0.033	Excellent Fit

Note. GFI = Goodness of Fit Index; TLI = Tucker–Lewis Index; CFI = Comparative Fit Index; NFI = Normed Fit Index; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation.

Figure 1: The Second-Order Model of Interdisciplinary Academic Leadership Consistent with Empirical Data.

(Insert path diagram here, showing five latent constructs — IVT, IRIC, ISPDC, ICCC, ISDPC — loading onto the higher-order construct "Interdisciplinary Academic Leadership," with standardized factor loadings.)

Note. Factor loadings are standardized estimates obtained through CFA (N = 314). All paths are significant at $p < .05$.

Table 2 Convergent Validity and Reliability of the Interdisciplinary Academic Leadership Model (N = 314)

Component	AVE	CR	Threshold Criteria	Interpretation
IVT (Interdisciplinary Vision & Thinking)	0.62	0.84	AVE ≥ 0.50; CR ≥ 0.70	Acceptable
IRIC (Interdisciplinary Resource Integration)	0.65	0.86	AVE ≥ 0.50; CR ≥ 0.70	Acceptable
ISPDC (Interdisciplinary Strategic Planning & Decision-making)	0.68	0.88	AVE ≥ 0.50; CR ≥ 0.70	Acceptable
ICCC (Interdisciplinary Communication & Collaboration)	0.70	0.90	AVE ≥ 0.50; CR ≥ 0.70	Excellent
ISDPC (Interdisciplinary Sustainable Development Planning)	0.66	0.87	AVE ≥ 0.50; CR ≥ 0.70	Acceptable

Note. AVE = Average Variance Extracted; CR = Composite Reliability.

Discussion

The findings confirm that the interdisciplinary academic leadership model for administrators of art colleges and universities in Hainan Province aligns strongly with both theoretical foundations and empirical data. Robust CFA results ($\chi^2/df = 1.336$, GFI = 0.928, TLI = 0.987, CFI = 0.989, RMSEA = 0.033) validate the model's structural integrity, while AVE (>0.5) and CR (>0.7) values affirm convergent validity and reliability. Central to the model's effectiveness is its emphasis on adaptive and inclusive leadership. By fostering transparent communication, collaborative decision-making, and cross-departmental participation, the framework enhances institutional agility and responsiveness, which are essential for higher education institutions operating in rapidly changing environments. The results echo prior studies: Bakker and Bal (2010) demonstrated that interdisciplinary collaboration enhances professional growth and innovation, consistent with the model's Communication and Collaboration dimension. Similarly, Bloomquist, Chayboonkrong, and Worapongpat (2024) highlighted the value of combining strategic foresight with interdisciplinary planning, reinforcing the Strategic Planning and Decision-Making capacity. Dongling and Worapongpat (2023) further emphasized this approach, underscoring its relevance for institutional adaptability and long-term success. This underscores the role of interdisciplinary approaches in advancing sustainability and directly supports the Sustainable Development Planning dimension. Overall, this model provides a comprehensive framework for strengthening the operational efficiency, innovation capacity, and long-term resilience of art colleges and universities. Beyond Hainan, the findings contribute to global higher education by offering a validated framework that integrates communication, resource integration, strategic decision-making, and sustainability. Limitations and Implications: While the study validates the model in the context of Hainan Province, future research should test its applicability across different regions and institutional types. Policymakers and higher education leaders may draw on this framework to design leadership training and institutional strategies that foster interdisciplinary collaboration, ensuring academic institutions remain innovative, inclusive, and sustainable.

Originality

From the study of "Developing an Interdisciplinary Academic Leadership Model for Administrators of Art Colleges and Universities in Hainan Province", new knowledge has been discovered that can be synthesized into a conceptual model as shown in Figure 2.

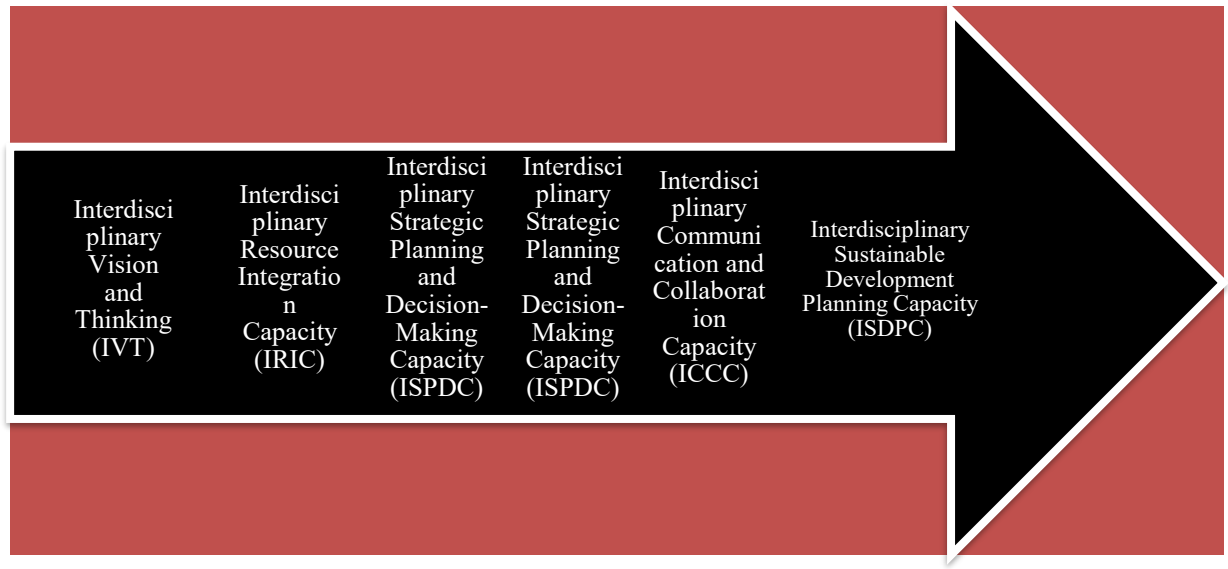


Figure 2 illustrates the validated interdisciplinary academic leadership model, which integrates five key components supported by empirical evidence. The model highlights how these capacities collectively enhance leadership effectiveness, institutional adaptability, and sustainable development in higher education.

The Interdisciplinary Academic Leadership Model for Administrators of Art Colleges and Universities in Hainan ProvinceKey: Key Insights from the Model. From Figure 2, it can be seen that Interdisciplinary Vision and Thinking (IVT) enables leaders to integrate diverse perspectives, generate innovative solutions, and adopt a global outlook in addressing institutional challenges. Interdisciplinary Resource Integration Capacity (IRIC) Promotes the efficient coordination and optimal use of academic, financial, and human resources across departments. Interdisciplinary Strategic Planning and Decision-Making Capacity (ISPDC) *equips leaders to conduct long-term, risk-informed planning through interdisciplinary collaboration. Interdisciplinary Communication* and Collaboration Capacity (ICCC) Fosters open dialogue, conflict resolution, and effective knowledge-sharing across academic boundaries. Interdisciplinary Sustainable Development Planning Capacity (ISDPC) ensures that institutional strategies incorporate environmental, social, and economic perspectives, contributing to long-term resilience and global sustainability goals.

Recommendations

Suggestions for Applying Research Results

1. Based on Research Objective 1To identify the key components and indicators of interdisciplinary academic leadership relevant to administrators of art colleges and universities in Hainan Province. Findings: The study identified five essential leadership components: Interdisciplinary Vision and Thinking (IVT), Resource Integration Capacity (IRIC), Strategic Planning and Decision-Making Capacity (ISPDC), Communication and Collaboration Capacity (ICCC), and Sustainable Development Planning Capacity (ISDPC). Each component was supported by valid and reliable indicators, confirming their significance in enhancing academic leadership. Recommendations: Relevant agencies should develop leadership training programs that focus on these five components to strengthen university administrators' competencies.
Establish institutional policies to integrate these components into the professional development framework for higher education leaders. Promote collaborative projects that explicitly apply the identified indicators to foster cross-disciplinary innovation and efficiency.

2. Based on Research Objective 2: To develop a comprehensive interdisciplinary academic leadership model integrating the identified components and indicators into a cohesive framework. Findings: The proposed model demonstrated an excellent fit with empirical data ($\chi^2/df = 1.336$, GFI = 0.928, TLI = 0.987, CFI = 0.989, RMSEA = 0.033), confirming its validity and reliability as a structural framework for academic leadership. Recommendations: Relevant agencies should: Officially adopt the interdisciplinary leadership model as a guideline for administrative practices in art colleges and universities. Integrate the model into institutional strategic planning processes to ensure long-term sustainability, inclusivity, and innovation. Encourage cross-departmental committees to apply the model in policy formulation, resource allocation, and institutional governance.

3. Based on Research Objective 3: To provide practical guidelines for administrators to implement the interdisciplinary academic leadership model effectively. Findings: The research produced actionable strategies across areas, including interdisciplinary seminars, resource-integration platforms, strategic-planning groups, communication frameworks, and sustainable-development initiatives. Recommendations: Relevant agencies should implement regular interdisciplinary workshops and collaborative forums to enhance administrators' leadership capacity. Create digital platforms to share interdisciplinary resources and ideas, fostering collaboration and problem-solving. Provide targeted funding for interdisciplinary research and

sustainability projects aligned with institutional goals. Establish monitoring and evaluation mechanisms to assess the model's effectiveness in real institutional contexts.

Suggestions for Future Research

This study confirmed the validity of an interdisciplinary academic leadership model for art colleges and universities in Hainan Province, providing new knowledge on the integration of leadership capacities across disciplines. The findings highlight the importance of adaptability, inclusivity, and sustainability in academic leadership. Future research should investigate the influence of cultural and contextual factors on the implementation of interdisciplinary leadership in different provinces and regions of China. Conduct longitudinal studies to examine the long-term impact of interdisciplinary leadership on institutional performance, faculty collaboration, and student outcomes. Carry out comparative research across different types of higher education institutions (e.g., comprehensive universities, technical colleges) to identify best practices and transferable strategies. Explore the use of digital technologies and artificial intelligence in supporting interdisciplinary leadership and cross-disciplinary collaboration.

References

Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1995). *The full range leadership development: Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Palo Alto, CA: Mind Garden.

Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 8*3(1), 189–206.

Chayboonkrong.P, Worapongpat, N. (2024). Promoting teachers' technology usage in Nongkungsri 1 under Kalasin Primary Educational Service Area Office 2, *Journal of Public and Private Issues (JPPI), 1*(1), 1-12.

Dongling.Z, Worapongpat, N. (2023). Academic Leadership of Administrator Influence Learning Organization of Case Study of The University, Hong Kong, *International Journal of Multidisciplinary in Educational & Cultures Studies, 1*(2), 12-20.

Elovainio, M., Kivimäki, M., & Helkama, K. (2002). Organizational justice evaluations, job control, and occupational strain. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 565–573.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research, 18*(3), 382–388.

JianFeng. L, Worapongpat.N. (2024). RURAL HEAD TEACHERS' LEADERSHIP IN LOCAL EDUCATION CURRICULUM UNDER THE PERSPECTIVE OF EDUCATIONAL MODERNIZATION IN XI'AN PROVINCE. *Journal of Interdisciplinary Social Development, 2*(3), 1-25.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*(6), 495–513.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33*(4), 692–724.

Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology, 102*(3), 741–756.

Pintong, A., & Worapongpat, N. (2024). The relationship between transformational leadership of educational institution administrators and being a learning organization: The school expands educational opportunities under the jurisdiction of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office. Art and Science Great Mekong Subregion Research *Journal, Khon Kaen University, 32*(2), 52–67.

Makjod , S., Worapongpat, N., Kangpheng, S., & Bhasabutr, P.. (2025). Academic Administration of the Opportunity Expansion School under the Prachinburi Primary Educational Service Area Office 1. *Journal of Education and Learning Reviews, 2*(5), 85–94.

Min.Y,Worapongpat,N. (2023). CREATIVE LEADERSHIP AND SCHOOL ADMINISTRATION PARTICIPATION UNDER ZHONG SHAN POLYTECNIC IN GUANGDONG PROVINCE, *International Journal of Multidisciplinary in Educational & Cultures Studies,1*(1), 1-13

Ning.L ,Worapongpat.N, Wongkumchai.T, Zidi.X, Jiewei.W, Mingyu.Z. (2023). ADMININSTRATION MUSIC COURSES FOR SUSTAINABLE SUCCESS CASE STUDY JIANGLING TOWN CENTRAL HIGH SCHOOL DAZHOU CITY, *UBRU International Journal Ubon Ratchathani Rajabhat University [ubruij], 3*(2), 21-39.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2002). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 23*(3), 293–315.

Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1985). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Rand McNally.

Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology, 13*(6), 693–713.

Worapongpat, N. (2025a). Building Collaboration Between Schools and Communities: A Case Study of Multiple Schools in Luoyang District. *Journal of Education and Learning Reviews, 2*(3), 95–104.

Worapongpat, N., & Arunyakanon, P. (2025). Transformational Leadership and Change Management Competency in Response to Sudden Disruptions Among Administrators of Jiangling Town Central High School, DaZhou City. *Journal of Education and Learning Reviews, 2*(2), 47–58.

Worapongpat, N., & Petnacon, C. (2025). Administration Management of the Honest School Project in Basic Educational Institutions Phra Chao Tak School Group Under the Rayong Primary Educational Service Area Office, Area 1. *Journal of Education and Learning Reviews, 2*(2), 11–20.

Worapongpat, N., & Kangpheng, S. (2025). Transformational Leadership Skills for Executives in the Digital Age, China Polytechnic College. *Journal of Education and Learning Reviews, 2*(5), 27–44.

Worapongpat, N. (2025b). The Mindfulness in the Use of Artificial Intelligence (AI) and Its Impact on Learning for Graduate Students at Private Universities in Thailand. *Journal of Intellect Education*, 4(1), 80–92.

Xunan.L, Worapongpat. N. (2023). THE TRANFORMATION LEADERSHIP ADMINISTRATION OF FIT MIDDLE SCHOOL IN AUHUI PROVINCE, *International Journal of Multidisciplinary in Educational & Cultures Studies (SITER),* 1(1), 14-27.

Zhou.W, Worapongpat, N, Liuyue.Z. (2024). Leadership according to the curriculum of teachers under the foundation of wisdom education, a case study of a primary school. in Yin Chuan, China. *International Journal of Multidisciplinary in Educational & Cultures Studies. (SITER), 2*(1), 15-28.

Journal of Intellect Education (IEJ), Volume 4, No.6
(November-December 2025) ISSN: 2822-0218 (Online)

Professional Administrations in the Art Universities under Liaoning Province

Guo Tingyuan[1], Nitwadee Jirarotephinyo[2], & Somsak Chanphong[3*]

1 Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Thailand
2 Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Thailand
3 Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Thailand
** Corresponding author. E-mail: dr.thiwat@gmail.com*

Abstract

The objectives of this research were: (1) to explore the components of professional administrators in art universities under Liaoning Province, (2) to validate a professional administrators' model for art universities under Liaoning Province, and (3) to propose practical guidelines for professional administrators in art universities under Liaoning Province. This study employed a mixed-methods design that combined quantitative and qualitative approaches. The population comprised 1,047 teachers working during the 2023 academic year across eight art universities in Liaoning Province. A stratified random sampling method, based on Krejcie and Morgan's table, was used to select 285 teachers. Additionally, nine key informants were chosen through purposive sampling for interviews, and a focus group discussion was conducted with seven key informants. Research instruments included semi-structured interview guides, a five-point Likert-scale questionnaire, and a focus group discussion guide. The questionnaire response rate was 100%. Data analysis involved frequency, percentage, mean, standard deviation, confirmatory factor analysis (CFA), and content analysis. The findings revealed that professional administrators in art universities in Liaoning Province consist of four main components: (1) setting action goals, (2) exercising organizational leadership, (3) applying organizational structures effectively, and (4) promoting the active engagement of all organizational members. The validated model comprised 20 indicators across the four components. Furthermore, professional guidelines were proposed, consisting of five guidelines for each component.

Keywords: Professional Administrators, Professional Development, Guidelines, Art Universities, Liaoning Province

Received: 2025-10-30; Revised: 2025-12-11; Accepted: 2505-12-11 **ISSN: 2822-0218 (Online)**

Introduction

In recent years, the global higher education sector has undergone significant transformations, particularly in the governance and professional development of university administrators (Guo, 2021). The competition for high-quality human resources has become a crucial determinant of national competitiveness (Cao & Jiang, 2021). Within China, higher education reforms emphasize not only academic excellence but also effective institutional governance and professional capacity building for administrators. Chen and Lei (2021) highlighted that university administrators must be regarded as professionals who continuously develop knowledge and competencies to meet the demands of modern education systems. However, despite growing global and national recognition of this issue, limited empirical research has focused on the professional development of administrators in art universities, particularly in Liaoning Province. Chen and Li (2021) stressed the need for Chinese universities to shift from management to collaborative governance, yet little is known about how art universities—with their distinctive cultural and disciplinary characteristics—develop their administrative leadership (Hou & Zhang, 2016).

This indicates a clear research gap concerning the identification of key components, validated models, and practical guidelines for strengthening the professional role of administrators in art universities (Du, 2017). Liaoning Province, located in Northeast China, is home to several prestigious art universities that play a vital role in cultivating artistic talent and cultural innovation (Gu, 2018). Administrators in these institutions face unique challenges, including balancing artistic creativity with academic governance, ensuring effective organizational leadership, and aligning with national education reform policies. Previous research in Chinese higher education has largely focused on comprehensive and science-based universities (Friedman & Phillips, 2020), leaving the context of art universities underexplored.

The present study directly addresses this need by investigating administrators working in eight art universities in Liaoning Province. Drawing from the researcher's prior engagement in higher education quality development projects in Liaoning, this study systematically examines the current conditions, problems, and influencing factors related to professional development among administrators. The findings aim to generate evidence-based guidelines that enhance the professionalization of administrators and support the modernization of governance in art universities.

Questions

1. What are the key components of professional administrators in art universities under Liaoning Province?
2. How valid is the proposed professional administrators' model for art universities under Liaoning Province?
3. What practical guidelines can be developed to enhance the professional development of administrators in art universities under Liaoning Province?

Objectives

1. To explore the components of professional administrators in art universities under Liaoning Province.
2. To validate a professional administrators' model for art universities under Liaoning Province.
3. To propose practical guidelines for enhancing the professional development of administrators in art universities under Liaoning Province.

Hypothesis

H1: Professional administrators in art universities under Liaoning Province can be described through four key components: (1) setting action goals, (2) exercising organizational leadership, (3) effectively applying organizational structures, and (4) promoting the active engagement of organizational members.

H2: The professional administrators' model for art universities under Liaoning Province demonstrates a good fit with the empirical data as validated by confirmatory factor analysis (CFA).

H3: There are significant relationships among the four components of professional administrators that collectively contribute to enhancing the professional development of administrators in art universities under Liaoning Province.

Literature Reviews

1. The role of professional administrators in higher education has been widely discussed within the framework of educational leadership and organizational management. According to Hu and Ning (2022), administrators require three essential skills: technical, human, and conceptual. More recently, Jiang and Liu (2022) emphasized the importance of transformational and participative leadership in fostering organizational effectiveness. Within the Chinese context, governance reforms have shifted universities from traditional bureaucratic management toward collaborative governance systems (Jing & Zhou, 2019). This theoretical foundation suggests that professional administrators must not only manage but also lead innovation and organizational change.

2. Professional development in higher education is defined as the continuous acquisition of knowledge, skills, and competencies that enhance the performance of administrators (Keung et al., 2020). Research across developed countries has shown that structured training, mentoring, and institutional support play critical roles in strengthening administrative professionalism. Luo (2018) also underscored that administrators should be recognized as educational professionals who must engage in lifelong learning. However, empirical studies in China have indicated uneven access to training opportunities and a lack of systematic frameworks for professional development, particularly in specialized institutions such as art universities (Lei, 2018).

3. In alignment with the Overall Plan for Promoting the Construction of World-Class Universities and First-Class Disciplines, Chayboonkrong and Worapongpat (2024) emphasized that Chinese universities are expected to modernize governance structures to meet the challenges of the new era, promoting institutional innovation and elevating the professional status of administrators as part of the broader vision of national rejuvenation. Studies by Dongling and Worapongpat (2023) and Makjod, Worapongpat, Kangpheng, and Bhasabutr (2025) suggest that art universities face unique governance challenges, including balancing academic creativity with institutional accountability. These challenges highlight the urgency of developing professional guidelines for administrators in such institutions.

4. Liaoning Province hosts eight major art universities, serving as cultural hubs for developing artistic talent and preserving cultural heritage (Min & Worapongpat, 2023). Administrators in these institutions are tasked with addressing dual demands: ensuring academic quality and fostering artistic innovation. Previous studies by Ning, Worapongpat, Wongkumchai, Zidi, Jiewei, and Mingyu (2023) have noted problems such as insufficient leadership training, lack of systematic performance evaluation, and limited institutional support for professional development. Despite national reforms, little empirical research has examined comprehensive models or guidelines for strengthening administrative professionalism in art universities in Liaoning.

5. Research Gap While international and Chinese literature recognize the critical role of administrators in higher education reform, limited studies focus specifically on the professional development of administrators in art universities. Most existing research emphasizes general or comprehensive universities, leaving a gap in understanding the distinctive needs of art university administrators in Liaoning Province. This study seeks to address this gap by (1) identifying the components of professional administrators, (2) validating a professional administrators' model, and (3) proposing practical guidelines for their development.

Methodology

This study, titled "Professional Administrators' Guidelines in Art Universities under Liaoning Province," employed a mixed-methods design combining quantitative and qualitative approaches. The research process consisted of three stages: (1) preparation, (2) implementation, and (3) reporting.

Population, Sample, and Key Informants

For the quantitative phase, the population comprised 1,047 teachers working at eight art universities in Liaoning Province during the 2023 academic year. Using Krejcie and Morgan's (1970) sampling table and stratified random sampling, a total of 285 teachers were selected.
For the qualitative phase, purposive sampling was employed to select nine key informants, including senior administrators and experts with extensive experience in educational administration at art universities. In addition, a focus group discussion was conducted with seven experts to validate the findings and provide in-depth recommendations.

Research Instruments

Data collection utilized three instruments:

- A five-point Likert scale questionnaire was designed to assess the components of professional administrators.
- A semi-structured interview guide was developed through a review of literature and content analysis, ensuring alignment with the study objectives.
- A focus group discussion protocol to validate the professional administrators' model and proposed guidelines.

Data Collection Procedures

The researcher personally conducted the data collection in three steps:

- Establishing contact with participants and obtaining consent.
- Administering questionnaires and conducting online and face-to-face interviews.
- Organizing a focus group discussion with selected experts to validate the model and proposed guidelines.

Data Analysis

Data analysis was conducted in both quantitative and qualitative phases:

- Quantitative Analysis: Descriptive statistics (frequencies, percentages, means, and standard deviations) and Confirmatory Factor Analysis (CFA) were employed to validate the professional administrators' model.
- Qualitative Analysis: Content analysis of interview transcripts and thematic analysis of focus group discussions were conducted to refine and confirm the proposed guidelines.

Results

The research results showed: (1) the components in the professional administrators in the Art universities under Liaoning Province, a total four components included: Setting action goals, Playing organizational leadership, Good application of organizational structure, and Actively playing the enthusiasm of all organizational members. Analysis results of questionnaire data: variable analysis. Researchers conducted semi-structured interviews with 9 key information providers according to the specified access framework, transcribed and

classified data, and then classified these variables using braun and clarke's topic coding method (braun and clarke, 2006). The relevant variables in the interview are shown in table 1.

Table 1 Key Variables Identified from Semi-Structured Interviews Based on Thematic Coding

Component	Variable Code	Variable Description	Recognition (%)
Setting Action Goals	SA1	Clearly defines organizational goals	89
	SA2	Sets measurable performance targets	78
	SA3	Aligns goals with university mission	83
Playing Organizational Leadership	OL1	Demonstrates visionary leadership	85
	OL2	Encourages team collaboration	91
	OL3	Leads by example	80
Good Application of Organizational Structure	OS1	Applies formal organizational policies effectively	75
	OS2	Utilizes organizational resources efficiently	70
	OS3	Ensures clear communication channels	82
Actively Playing the Enthusiasm of All Organizational Members	EM1	Motivates staff proactively	88
	EM2	Promotes participation in decision-making	77
	EM3	Recognizes and rewards contributions	79

Note. Variables with a recognition percentage ≥50% were selected for further analysis.

Based on information from the interviews, the researchers divided the variables into four components: Setting Action Goals, Playing Organizational Leadership, Good Application of Organizational Structure, and Actively Playing the Enthusiasm of All Organizational Members. Based on the information obtained from the interviews, there were 20 variables. As for the recognition degree of different variables among key information providers, the researchers selected variables with a recognition degree ≥50%, and finally reached a total of 20 variables.

Based on the literature review and interviews with key information providers, the researchers combined the total number of variables from the two processes and selected 20 variables after repeated comparison. Table 4-5 shows the results.

Table 2 Final 20 Variables Used in the Questionnaire Based on Literature Review and Expert Interviews

Component	**Variable Code**	**Variable Description**
Setting Action Goals	SA1	Clearly defines organizational goals
	SA2	Sets measurable performance targets
	SA3	Aligns goals with the university's mission
	SA4	Regularly reviews and updates goals
	SA5	Communicates goals effectively to stakeholders
Playing Organizational Leadership	OL1	Demonstrates visionary leadership
	OL2	Encourages team collaboration

Component	Variable Code	Variable Description
	OL3	Leads by example
	OL4	Builds trust and rapport
	OL5	Supports innovation and change
Good Application of Organizational Structure	OS1	Applies formal organizational policies effectively
	OS2	Utilizes organizational resources efficiently
	OS3	Ensures clear communication channels
	OS4	Coordinates interdepartmental activities
	OS5	Maintains compliance with regulations
Actively Playing the Enthusiasm of All Organizational Members	EM1	Motivates staff proactively
	EM2	Promotes participation in decision-making
	EM3	Recognizes and rewards contributions
	EM4	Fosters a positive organizational climate
	EM5	Encourages professional development

Discussion

Component 1: Actively Fostering the Enthusiasm of All Organizational Members. Fostering enthusiasm and active participation among organizational members is a fundamental aspect of effective leadership for the professional development of administrators in art universities in Liaoning Province. Leaders play a critical role in motivating team members to engage with their work and demonstrate enthusiasm fully. Such active involvement not only enhances productivity but also promotes organizational cohesion. Effective leaders cultivate an open, supportive work environment that encourages collaboration toward common goals. Addressing demotivation is also crucial to prevent disruptions and sustain high levels of engagement. Regular evaluation and enhancement of member enthusiasm are necessary to maintain continuous commitment. The active participation of all organizational members supports efficient work processes and fosters the development of both individual capabilities and collective competencies, thereby facilitating the achievement of institutional objectives. Empirical studies have confirmed that employee engagement and enthusiasm significantly contribute to organizational success. For example, (Li, .2016). Found that motivating team members to participate actively is essential for creating a productive work environment and improving performance in educational settings.

Component 2: Setting Action Goals. Setting clear, actionable goals is vital for the professional development of administrators at art universities. Leaders bear responsibility for defining goals aligned with the university's mission and ensuring they are realistic and attainable. Inclusive goal-setting processes that involve relevant stakeholders through brainstorming and consultation enhance both the appropriateness and practicality of the objectives. This collaborative approach also strengthens member participation and commitment. Following goal formulation, leaders must demonstrate dedication and resolve to achieve the set targets, thereby exemplifying results-oriented leadership. Decision-making should be data-informed and inclusive to ground goals in reality and optimize organizational performance. The significance of goal-setting in leadership is well established in the literature. Liu and Wang (2017) emphasized that aligning operational goals with the organization's mission is critical for long-term success, while Li, Shi, and Zuo (2006) highlighted that stakeholder involvement in goal-setting enhances clarity and commitment, which are key to achieving organizational objectives.

Component 3: Exercising Organizational Leadership Effectively. Effective organizational leadership is indispensable for the professional growth of administrators at art

universities. Leaders must possess not only technical skills but also strong organizational management capabilities to guide teams through complex challenges. Building trusting relationships within teams is fundamental to fostering a favorable work climate and encouraging collaboration. Moreover, leaders must adeptly manage conflicts to prevent adverse effects on organizational performance. Promoting quality leadership practices that support sustainable organizational development is also a core responsibility. By cultivating management skills and trust, leaders can propel their teams toward enduring success and facilitate administrators' professional advancement. Li and Wong (2020) asserted that trust-building and positive team relationships are key elements of effective leadership. Additionally, Mundey (2023) argued that leaders who skillfully manage conflicts and foster collaboration achieve superior organizational and team outcomes.

Component 4: Effective Application of Organizational Structure Although comparatively less influential on the professional development of administrators, the practical application of organizational structure remains a crucial leadership function. Leaders must coordinate and manage organizational activities efficiently, ensuring that the established structure supports smooth team operations. Clear division of tasks and responsibilities within the team is essential for operational efficiency and order. Additionally, leaders need to adapt the organizational structure to address emerging challenges and changes, maintaining flexibility while preserving clarity and transparency. An explicit and well-defined structure facilitates communication and promotes organizational transparency, thereby enabling smoother functioning and better preparedness to achieve goals. (Li 2021). Emphasize that clear task division and robust organizational frameworks enhance transparency and communication, thereby improving team operations. Effective leaders ensure that organizational structures evolve responsively to meet shifting demands without compromising operational clarity.

Originality

From the study titled "Professional Administrators' Guidelines in the Art Universities under Liaoning Province," new knowledge was generated and can be summarized in the model presented in Figure 2.

Figure 2: Conceptual Model of Professional Administrators' Components and Development Guidelines in Art Universities under Liaoning Province

Figure 2 illustrates the four main components of professional administrators: Setting Action Goals, Exercising Organizational Leadership, Effective Application of Organizational Structure, and Actively Fostering the Enthusiasm of All Organizational Members. As shown in Figure 2, the professional development of administrators at art universities in Liaoning Province comprises four interrelated components that collectively enhance administrative effectiveness and foster administrators' full potential. These components are key to promoting member engagement and achieving sustainable organizational success.

Overall, this study highlights the critical importance of developing professional administrators within the specific context of art universities. The proposed four-component model provides a comprehensive and systematic framework for professional development tailored to the unique characteristics of these institutions. This research fills a gap in existing knowledge by addressing the needs of administrators in this field and offering clear guidelines for implementation in practice to enhance leadership capacity. Consequently, the findings contribute to improved organizational performance and sustainable growth.

Recommendations

Based on the research findings, the researcher proposes the following recommendations:

Recommendations for Practical Application

1. Regarding Objective 1: To explore the components of professional administrators in art universities in Liaoning Province. The research found that professional administrators consist of four key components: fostering enthusiasm among organizational members, setting clear action goals, exercising effective organizational leadership, and applying organizational structure appropriately. Therefore, relevant agencies should: Develop programs and policies to enhance administrators' ability to foster team motivation and active participation. Promote training focused on communication and engagement skills to strengthen organizational cohesion.

2. Regarding Objective 2: To confirm the professional administrators model in art universities under Liaoning Province. The study confirmed a model comprising 20 indicators, grouped into four components, that comprehensively describes the professional administrators' roles. Therefore, relevant institutions should: Adopt and integrate this validated model into their leadership development frameworks. Use the model to design assessment tools and professional development plans tailored to administrators' needs.

3. Regarding Objective 3: To propose professional administrators' guidelines in art universities under Liaoning Province. The research proposed detailed guidelines corresponding to each component to improve administrators' performance and organizational effectiveness. Therefore, it is recommended that Universities formulate policies and practical guidelines based on these recommendations to systematically support administrators' professional growth. Establish collaboration platforms involving industry experts to provide ongoing guidance, training, and internship opportunities.

Recommendations for Further Research

This study revealed that the integrated model of professional administrators has significant implications for improving leadership in art universities. It can be applied to similar educational contexts where professional development and organizational effectiveness are priorities. Future research should focus on: Investigating the practical outcomes of university-industry cooperation in arts education and optimizing collaborative approaches to enhance administrators' competencies and exploring personalized skill development programs and their impact on administrators' and teachers' professional abilities and career growth and examining the role of international partnerships in enhancing the reputation and knowledge exchange capacity of art universities.

References

Cao Maojia&Jiang Hua (2021). Analysis on the dynamic system of professional development of young teachers in colleges and universities. *Educational Science* (03), 89-96.

Chen Rui&Lei Wanpeng (2021). The value implication and practice path of college teachers' professional independent development Journal of Hubei University. *Philosophy and Social Sciences Edition* (04), 166-173.

Chen Yunzhe&Li Xiang (2021). Research on the influencing factors of the pressure and power transformation of the "elite youth" -- taking the young teachers group in colleges and universities as an example China. Youth Research (11), 13-23.

Chayboonkrong.P, Worapongpat, N. (2024). Promoting teachers' technology usage in Nongkungsri 1 under Kalasin Primary Educational Service Area Office 2, *Journal of Public and Private Issues (JPPI), 1*(1), 1-12.

Dongling.Z, Worapongpat, N. (2023). Academic Leadership of Administrator Influence Learning Organization of Case Study of The University, Hong Kong, *International Journal of Multidisciplinary in Educational & Cultures Studies, 1*(2), 12-20.

Du Manli (2017). Prospects for the professional development of university teachers in the context of information technology -- based on the comparison of the current situation of the professional development of university teachers in China and the United States. *China Adult Education* (09), 134-137.

Friedman, A., & Phillips, M. (2020). Conflict management and collaborative leadership in educational settings. Journal of Leadership Studies, 19(3), 89-103.

Gu Murong (2018). The practical dilemma and realization path of the development of young college teachers' teaching academic ability. Contemporary Education Science (11), 65-68.

Guo, H. (2021). The role of leadership in enhancing team enthusiasm and organizational performance. *Journal of Educational Leadership, 14*(2), 115-126.

Hou Xichao and Zhang Xiufang (2016). Three basic issues in the professional development of university teachers. *Modern Education Management* (06), 104-107.

Hu Meng&Ning Lina (2022). The innovative practice of improving the ability of university teachers to cultivate morality and cultivate people - *A review of How Teachers Establish Morality and Cultivate People Research on Science and Technology Management* (21), 250-252.

Jiang Zhanfeng&Liu Ning (2022). The value implication, practical challenges and logical approach of college teachers' ability to improve the ideological and political education of the curriculum. *China University Teaching* (03), 70-76.

Jing Anlei & Zhou Haitao (2019). Analysis of the key tasks and ways to strengthen the construction of university teachers. *Journal of the National Institute of Education Administration* (03), 48-52.

Keung, C., et.al. (2020). Kindergarten teachers' perceptions of whole-child development: The roles of leadership practices and professional learning communities. *Educational Management Administration & Leadership, 48*(5), 875-892. https://doi.org/10.1177/1741143219864941

Luo Jun (2018). A Brief Discussion on the Political Competence Building of Middle-level Leaders in Universities in the New Era. *School Party Building and Ideological Education,* 2018(11), 64-66.

Lei Wei (2018). Characteristics, current situation and strategies of professional development of young teachers in colleges and universities. *Educational Theory and Practice* (24), 41-43.

Li Na (2016). The lack and response of organizational support in the professional development of university teachers. *Modern Education Management* (08), 79-83.

Li Qingyuan, Shi Lingming&Zuo Nihong. (2006). Analysis of professional development of higher vocational teachers. *Education and occupation* (23), 51-53.

Liu Zhanxu&Wang Wenli (2017). Analysis of the role of university teachers in the ecological environment of smart education Fujian Forum. *Humanities and Social Sciences Edition* (05), 173-177.

Li, J., & Wong, C. (2020). Organizational structure and leadership: Improving transparency and communication in educational institutions. *Journal of Educational Management, 34*(1), 72-85.

Li, J. (2021). Strategic goal-setting in educational leadership: Aligning mission and objectives. International Journal of Educational Management, 32(4), 78-91.

Makjod , S., Worapongpat, N., Kangpheng, S., & Bhasabutr, P.. (2025). Academic Administration of the Opportunity Expansion School under the Prachinburi Primary Educational Service Area Office 1 . *Journal of Education and Learning Reviews, 2*(5), 85–94.

Min.Y,Worapongpat,N. (2023). CREATIVE LEADERSHIP AND SCHOOL ADMINISTRATION PARTICIPATION UNDER ZHONG SHAN POLYTECNIC IN GUANGDONG PROVINCE, *International Journal of Multidisciplinary in Educational & Cultures Studies,1*(1), 1-13

Ning.L ,Worapongpat.N, Wongkumchai.T, Zidi.X, Jiewei.W, Mingyu.Z. (2023). ADMININSTRATION MUSIC COURSES FOR SUSTAINABLE SUCCESS CASE STUDY JIANGLING TOWN CENTRAL HIGH SCHOOL DAZHOU CITY, UBRU *International Journal Ubon Ratchathani Rajabhat University [ubruij], 3*(2), 21-39.

Matt Mundey. (2023). *Proposed 9 Benefits of Continuous Professional Development Retrieved.* from https://www.think-learning.com/performance-management/ benefits-of-continuous-professional-development/

The Needs and Participatory Management Approaches Affecting the Efficiency of School Supplies Management under the Nakhon Sawan Secondary Educational Service Area Office

Kidsada Hansantia[1], Winich Khomkayan[2*], & Pramote Sittijak[3]

1 Faculty of Education, Phitsanulok University, Thailand
2 Faculty of Education, Phitsanulok University, Thailand
3 Faculty of Education, Phitsanulok University, Thailand
** Corresponding author. E-mail: kidsada36x@gmail.com*

Abstract

The objectives of this research aimed: 1. To study the current situation, the desired situation, and assess the necessary needs in participatory management that impact the efficiency of procurement work in schools. 2. To compare the current situation and the desired situation in participatory management that affects the efficiency of procurement work in schools, categorized by position and experience at work. 3. To propose guidelines for participatory management that influence the efficiency of procurement work in schools under the jurisdiction of the Nakhon Sawan Secondary Educational Service Area Office. The research tools used include questionnaires and semi-structured interviews. The sample group consists of 398 individuals, including procurement practitioners, school administrators, procurement staff, and teachers. The statistical methods used for quantitative data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA, and the modified Priority Needs Index (PNI), as well as qualitative data analysis through content analysis. The research findings revealed that: 1. The current situation and the desired situation in participatory management affecting the efficiency of procurement work in schools are overall at a high and highest level, respectively. The prioritized necessary needs, from most to least important, are: 1) equipment maintenance, 2) equipment control, 3) equipment disposal, and 4) equipment procurement. 2. The comparison of the current situation and desired situation in participatory management affecting the efficiency of procurement work, categorized by position and work experience, showed significant statistical differences at the .01 level. 3. Guidelines for participatory management that influence the efficiency of procurement work in schools should promote participation from administrators, committees, and teachers in planning and managing procurement systems, emphasizing the necessity of joint assessments, training, budgeting, and equipment inspections to ensure that operations are efficient and transparent, with a focus on continuous evaluation and improvement of procurement processes.

Keywords: Participatory Management, Efficiency, Procurement, Operations

Received: 2025-10-20; **Revised:** 2025-11-11; **Accepted:** 2025-12-16

ความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานพัสดุของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์

กฤษฎา หันสันเทียะ[1] วินิจ คนขยัน[2*], ปราโมทย์ สิทธิจักร[3]

1 *คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก*

2 *คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก*

3 *คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก*

* *Corresponding author. E-mail: kidsada36x@gmail.com*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานพัสดุของโรงเรียน 2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานพัสดุของโรงเรียน จำแนกตามการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ3. แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานพัสดุของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ ผู้บริหารสถานศึกษา เจ้าหน้าที่พัสดุ และครู จำนวน 398 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานพัสดุของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมากที่สุด ตามลำดับ มีความต้องการจำเป็นเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านการบำรุงรักษาพัสดุ 2) ด้านการควบคุมพัสดุ 3) ด้านการจำหน่ายพัสดุ และ4) ด้านการจัดหาพัสดุ 2. ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานพัสดุจำแนกตามการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ3. แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานพัสดุของโรงเรียน ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารคณะกรรมการ และครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและจัดการระบบการจัดซื้อจัดจ้าง เน้นถึงความจำเป็นในการประเมินร่วมกัน การฝึกอบรม การจัดทำงบประมาณ และการตรวจสอบพัสดุ เพื่อให้แน่ใจว่า การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและโปร่งใส เน้นการประเมินและปรับปรุงการจัดซื้อจัดจ้างอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม, ประสิทธิภาพ, งานพัสดุ

บทนำ

ในสถานการณ์ของสถานศึกษาที่มุ่งปฏิรูปภาคการศึกษาให้มีคุณภาพ ผ่านการสนับสนุนส่งเสริมด้วยระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมร่วมกัน ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ที่ว่าด้วย การแบ่งส่วนราชการภายในและอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาที่ โดยให้มีผู้อำนวยการสถานศึกษากระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป การบริหารทุกกลุ่มคำนึงถึงการดำเนินงานเป็นไปด้วยความโปร่งใส มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว ภายใต้หลักการบริหารงานการศึกษา ซึ่งเป็นการมอบอำนาจในส่วนที่เกี่ยวกับภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษา เป็นไปตามที่จงรักษ์ เวียงสมุทร (2559) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยอาศัยทรัพยากรการบริหาร ซึ่งได้แก่ คน งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ และกระบวนการบริหาร เพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากทั้ง 4 กลุ่มงาน ผู้อำนวยการสถานศึกษามีอำนาจในการทำนิติกรรมสัญญาในวงเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ การพิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับงบประมาณของผู้อำนวยการสถานศึกษาตลอดจนคณะผู้บริหารที่รวมถึงรองผู้อำนวยการสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งหากต้องการควบคุมงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บทบาทของคณะผู้บริหารจึงมีหน้าที่ในการวางแผน จัดสรร ควบคุม และติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาและพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน รวมทั้งประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษา เพื่อให้การบริหาร ยังคงมีความคล่องตัวและสามารถติดตาม ประเมินการใช้งบประมาณที่ตรงกับแผนที่ว่าไว้ผู้บริหารมีหน้าที่พัฒนาบุคลากรในกลุ่มงานบริหารงบประมาณให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะข้าราชการครูและบุคลากรผู้ดูแลงานพัสดุ

ในส่วนของงานพัสดุตามพระราชบัญญัติ การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 “การบริหารพัสดุ” หมายความว่า การเก็บ การบันทึก การเบิกจ่าย การยืม การตรวจสอบ การบำรุงรักษา และการจำหน่ายพัสดุ ซึ่งเป็นอำนาจที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้มอบอำนาจให้แก่เจ้าหน้าที่พัสดุที่เป็นข้าราชการครูที่บรรจุในตำแหน่ง ครูผู้สอน ซึ่งตามกฎหมายนี้ พัสดุไม่ได้จำกัดแค่ทรัพย์สินหรือสิ่งของเท่านั้น แต่ยังรวมถึงงานต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดจ้าง เช่น งานก่อสร้าง งานบริการ งานที่ปรึกษา

จากระเบียบที่ต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด มีการตรวจสอบและการลงโทษจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) และคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) งานพัสดุจึงเป็นงานยากที่ไม่มีครูคนไหนอยากทำ ผู้วิจัยเคยเป็นหนึ่งในคณะทำงานพัสดุพบปัญหาและอุปสรรคกับบุคคลในสถานศึกษา โดยพบว่า มีผู้รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรมหลายคนที่ไม่ดำเนินการตามแผนการใช้จ่ายเงิน ต้องการพัสดุที่รวดเร็วและมีการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะ รวมถึงจำนวนของพัสดุ ซึ่งมีผลต่อราคาหรือค่าจ้าง ซึ่งทุกการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างต้องไปเป็นไปตามระเบียบ ทำให้ระยะเวลาในการดำเนินการของงานพัสดุล่าช้าได้ และจัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินที่ไม่เป็นปัจจุบัน ด้วยเหตุนี้สถานศึกษาหลายแห่งจึงควรปรับปรุง

ระบบการทำงาน คณะผู้บริหารควรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวทางการบริหารงานพัสดุ สอดคล้องกับสุทธีรา นับติ๊บ และสมชาย บุญศิริเภสัช (2558) พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานพัสดุของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดแพร่ มีการสำรวจความต้องการใช้พัสดุในแต่ละปีงบประมาณยังไม่ทั่วถึง ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุมีน้อย ทำให้การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างล่าช้า ไม่ทันต่อความต้องการของการใช้งาน การแจกจ่ายพัสดุล่าช้า ไม่ตรงตามความต้องการของผู้ใช้ การเก็บพัสดุไม่เป็นหมวดหมู่และไม่มีสถานที่เก็บพัสดุที่รอการจำหน่าย

จากสภาพปัญหาการบริหารงานพัสดุที่กล่าวมา จึงมีควรการพัฒนาแนวทางการบริหารพัสดุให้มีประสิทธิภาพผ่านการบริหารแบบมีส่วนร่วมดังที่ Cohen & Upholf (1980) ซึ่งเสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ เช่นเดียวธร สุนทรายุทธ (2551) ที่กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเกิดจากการบริหารจัดการร่วมกันของผู้บริหาร ครู กรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียย่อมที่จะได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน เมื่อการดำเนินงานมีการเกิดข้อผิดพลาด จากการบริหารงานทุกฝ่ายให้การยอมรับพร้อมช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความเต็มใจเพื่อให้งานนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นแนวคิดเหมาะสมที่จะนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานพัสดุของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ พัฒนาแนวทางที่เป็นระบบ กระจายอำนาจไปยังบุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติตามได้จริง ปรับปรุงแก้ไขงานพัสดุของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า โปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานพัสดุของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานพัสดุของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ จำแนกตามการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานพัสดุของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์

สมมติฐานการวิจัย

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานพัสดุของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ จำแนกตามการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

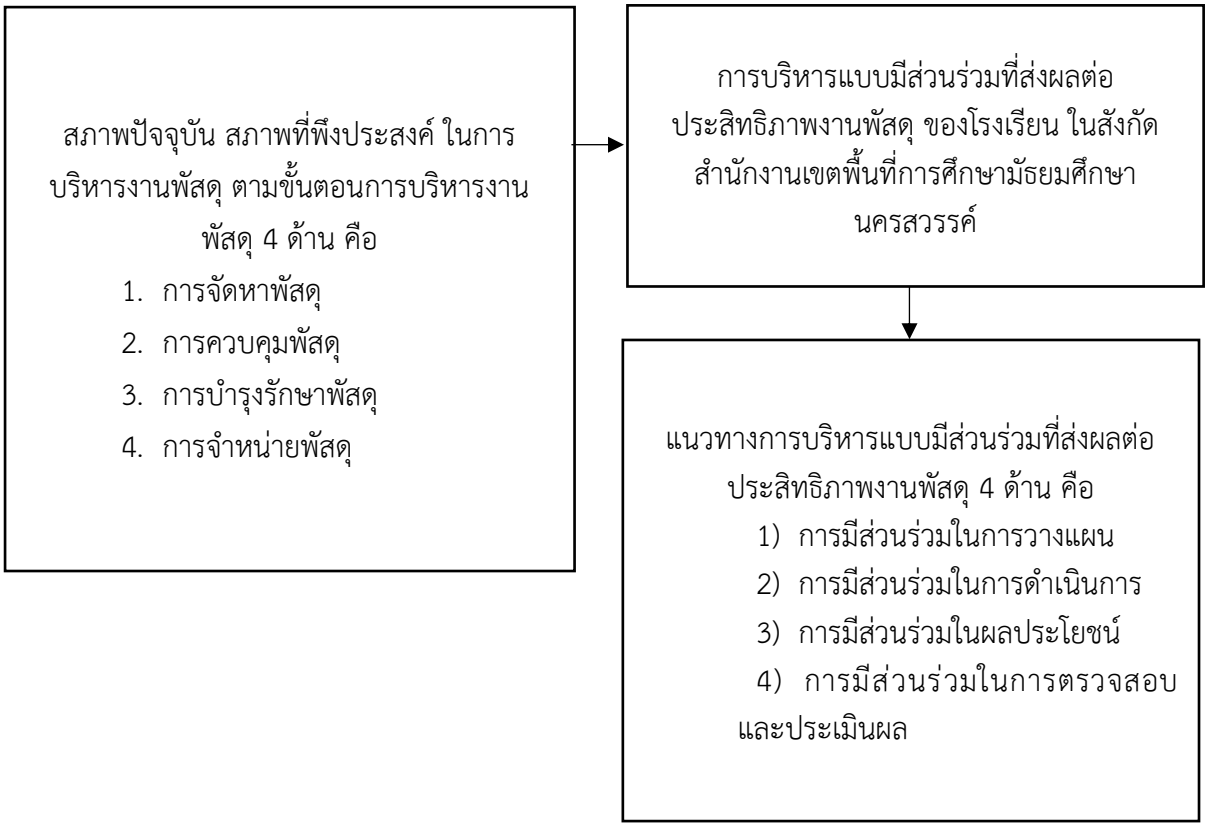
หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนคิด ตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงาน (ประสาร พรหมณา, 2568) โดยมีการจัดระบบงาน วิธีการทำงาน การจัดโครงสร้าง และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2566) การมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและพัฒนาองค์กร (ทำนอง ภูเกิด พิมพ์, 2563) ให้ทุกคนใช้ประสบการณ์ใช้ประสบการณ์ ความรู้ คิดค้นปัญหา แล้วนำไปทดลองในส่วนงานของตนเองก่อนและนำมาแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน (Chambers, Pacay & Thrupp, 1989) ความร่วมมือของบุคคลหลายฝ่ายที่มีเป้าหมายร่วมกันและเข้าร่วมกระบวนการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นส่วนหนึ่งในการมีส่วนร่วม (Bryman, 1986) โดยสรุป การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมีส่วนร่วมคือการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมคิด ตัดสินใจ วางแผน และทำงานร่วมกัน โดยจัดระบบและวัฒนธรรมการทำงานเอื้อต่อความร่วมมือ

การบริหารงานพัสดุของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาการนำทักษะความรู้ในการบริหารเพื่อให้การดำเนินงานพัสดุมีความถูกต้องตามกฎหมาย (สุวัช มูลเมืองแสน, 2563) โดยนำเอาวิทยาการหรือศิลปะในการบริหารมาใช้ในกระบวนการบริหารพัสดุ (สุภารัตน์ บาลนาคม, 2564) เพื่อให้ทุกขั้นตอนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องมีการวางแผนล่วงหน้า เพื่อให้การบริหารพัสดุเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และตรวจสอบได้ (ชุติมา สรรพโส, 2562) ซึ่งขั้นตอนการบริหารงานพัสดุมี 4 ด้าน ประกอบด้วย การจัดหาพัสดุ การควบคุมพัสดุ การบำรุงรักษาพัสดุ และการจำหน่ายพัสดุ(ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560) เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งของ ตามวัตถุประสงค์ของแต่ละองค์กร (เยาวรักษ์ ฉัตรวิไล, 2560)

โดยสรุป การบริหารงานพัสดุของโรงเรียน การใช้ความรู้และทักษะบริหารเพื่อให้กระบวนการดำเนินงานถูกต้องตามกฎหมาย มีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง ขั้นตอนประกอบด้วย 4 ด้านคือ การจัดหา ควบคุม บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ เพื่อให้ได้สิ่งของตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากแนวคิดดังกล่าวจึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ในการบริหารงานพัสดุ ตามขั้นตอนการบริหารงานพัสดุ ประกอบด้วย การจัดหาพัสดุ การควบคุมพัสดุ การบำรุงรักษาพัสดุ การจำหน่ายพัสดุ และแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานพัสดุ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผล ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) แบบพหุระยะโดยเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ประเมินความต้องการจำเป็น และเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานพัสดุของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ จำแนกตามการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ ผู้บริหาร และข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ จำนวน 1,768 คน (ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2568)

2. กลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มตัวอย่างที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ได้แก่ ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา สพม.นครสวรรค์ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกนที่ระดับความเชื่อมั่น 95% รวมจำนวน 398 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการบริหารงานพัสดุของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตอบสนองคู่ โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีการของ (Likert, 1993) ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Index of item-objective congruence: IOC) มีค่าระหว่าง 0.67 -1.00 และหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ .983

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. แปลความหมายของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ในการบริหารงานพัสดุของโรงเรียน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

3. วิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยวิธี Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562)

4. เปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการบริหารงานพัสดุของโรงเรียน จำแนกตามการดำรงตำแหน่ง และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานพัสดุของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ได้แก่ นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ สพม.นครสวรรค์ ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่พัสดุ โดยการเลือกแบบเจาะจง กำหนดคุณสมบัติคือ ผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานพัสดุ มีประสบการณ์การทำงานไม่ต่ำกว่า 3- 5 ปี จำนวน 4 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ งานพัสดุของโรงเรียน ตามขั้นตอนการบริหารงานพัสดุ 4 ด้าน คือ 1) การจัดหาพัสดุ 2) การควบคุมพัสดุ 3) การบำรุงรักษาพัสดุ 4) การจำหน่ายพัสดุ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Index of item-objective congruence: IOC) มีค่าระหว่าง 0.67 -1.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานพัสดุของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ 4 ด้าน คือ 1) การจัดหาพัสดุ 2) การควบคุมพัสดุ 3) การบำรุงรักษาพัสดุ 4) การจำหน่ายพัสดุ ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันในการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานพัสดุของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.25) สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานพัสดุของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.68)

2. เปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานพัสดุของโรงเรียน ตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติหน้าที่งานพัสดุ จำแนกตามการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงในตารางที่ 1-2

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานพัสดุของโรงเรียน จำแนกตามการดำรงตำแหน่ง

การบริหารงานพัสดุ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	15.76	3	5.25	17.04**	.00
	ภายในกลุ่ม	121.43	394	.31		
	รวม	137.19	397			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานพัสดุของโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การบริหารงานพัสดุ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.33	2	1.66	4.91**	.01
	ภายในกลุ่ม	133.86	395	.34		
	รวม	137.19	397			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ความต้องการจำเป็นในการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานพัสดุของ เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านการบำรุงรักษาพัสดุ 2) ด้านการควบคุมพัสดุ 3) ด้านการจำหน่ายพัสดุ และ 4) ด้านการจัดหาพัสดุ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์และเรียงลำดับค่าเฉลี่ยความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI modified)

ประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุแบบมีส่วนร่วม	I	D	ค่า PNI $_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ด้านการจัดหาพัสดุ	4.65	4.27	0.089	4
2. ด้านการควบคุมพัสดุ	4.70	4.26	0.103	2
3. ด้านการบำรุงรักษาพัสดุ	4.69	4.23	0.109	1
4. ด้านการจำหน่ายพัสดุ	4.70	4.27	0.101	3

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันโดยรวมโรงเรียนมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากยังขาดความต่อเนื่องและการมีส่วนร่วมในบางขั้นตอน เช่น การจัดซื้อโดยเจ้าของกิจกรรมและการบำรุงรักษาครุภัณฑ์ที่ไม่มีการจัดทำบันทึกอย่างเป็นระบบ ส่งผลต่อการติดตามตรวจสอบและความปลอดภัยในการจัดเก็บพัสดุ สอดคล้องกับปิยวรรณ มากกลาย และภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล (2561) สภาพการบริหารงานพัสดุในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สุภารัตน์ บาลนาคม (2564) ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานพัสดุ และเจ้าหน้าที่งานพัสดุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมโรงเรียนมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่าควรการมีส่วนร่วมในด้านการบำรุงรักษาพัสดุ เจ้าของโครงการหรือกิจกรรมควรมีร่วมกันดูแลรักษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา สอดคล้องกับจุฑามาศ เสมามอญ (2558) ที่ให้ความสำคัญของการบริหารพัสดุ ในเรื่องของการควบคุม การบำรุงรักษา การซ่อมแซมที่สึกหรอให้ทันเวลา มิฉะนั้นจะทำให้กลไกที่จะขับเคลื่อนกระบวนการต่าง ๆ ในองค์กรไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร และมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานพัสดุของโรงเรียนเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่1) ด้านการบำรุงรักษาพัสดุ 2) ด้านการควบคุมพัสดุ 3) ด้านการจำหน่ายพัสดุ และ 4) ด้านการจัดหาพัสดุ ซึ่งได้สรุปเป็นแนวทางการบริหารงานพัสดุแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1.1 ด้านการบำรุงรักษาพัสดุ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการประสานงานกับเจ้าหน้าที่พัสดุและผู้เกี่ยวข้องในการซ่อมแซมพัสดุหรือจัดหาทดแทน บันทึกข้อมูลในทะเบียนครุภัณฑ์อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับปิยวรรณ มากกลาย และภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล (2561) นำเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร ด้านการบำรุงรักษา มีการดูแลตรวจสอบคุณภาพพัสดุของโรงเรียนเป็นประจำ มีการกำกับ ติดตาม ทำทะเบียน ควบคุมพัสดุและสำรวจพัสดุที่ชำรุดให้เป็นปัจจุบัน

1.2 ด้านการควบคุมพัสดุ ผู้บริหารควรวางแผนอบรมบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบันทึกและตรวจสอบพัสดุอย่างถูกต้อง และแต่งตั้งคณะกรรมการร่วมตรวจสอบสภาพพัสดุ สอดคล้องกับชุติมา สรรพโส (2562) นำเสนอแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานพัสดุผ่านระบบสารสนเทศของโรงเรียน ด้านการควบคุม

พัสดุ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำระบบสารสนเทศ ทะเบียนควบคุมวัสดุ ครุภัณฑ์เป็นปัจจุบัน ผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องประเมินการทำงานอย่างต่อเนื่อง

1.3 ด้านการจำหน่ายพัสดุ ผู้บริหารร่วมวางแผนและแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสำรวจพัสดุที่ชำรุด เสื่อมสภาพ หรือหมดความจำเป็น อบรมความรู้เกี่ยวกับระเบียบการ และร่วมกันติดตามผลการจำหน่ายให้ถูกต้องตรงตามสภาพจริง สอดคล้องกับสุวัช มูลเมืองแสน (2563) ได้นำเสนอแนวทางการบริหารงานพัสดุในโรงเรียนมัธยม ด้านการจำหน่ายพัสดุ ให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการจำหน่ายพัสดุที่ชัดเจน การนิเทศ กำกับ ติดตามจากฝ่ายบริหารโรงเรียนในด้านการจำหน่าย

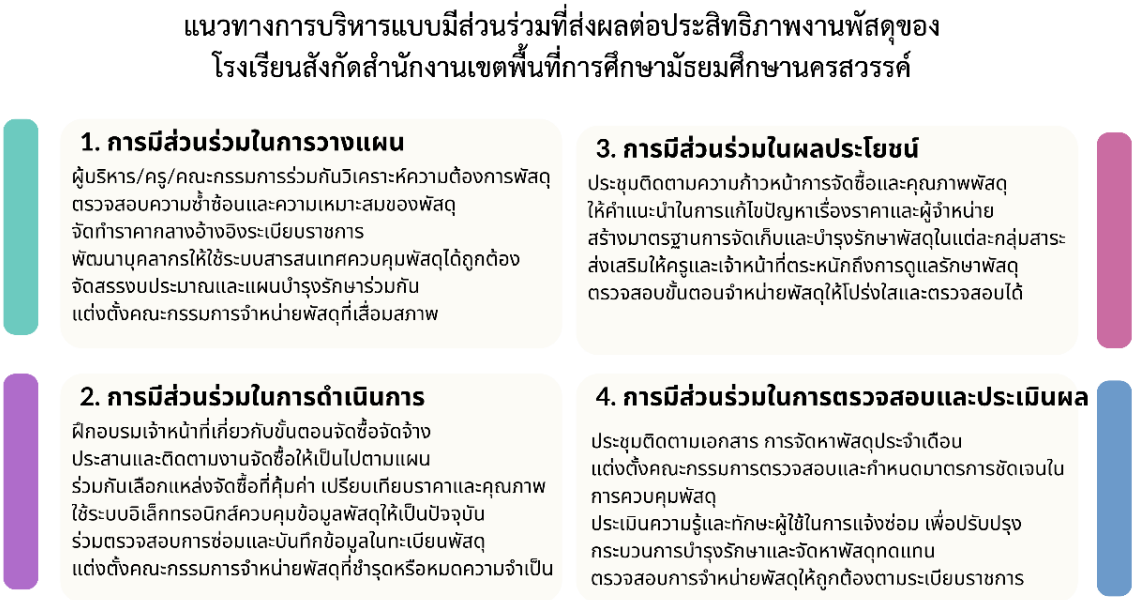
1.4 ด้านการจัดหาพัสดุ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรมีส่วนร่วมวางแผนโดยสอบถามความต้องการและตรวจสอบความซ้ำซ้อน ร่วมจัดทำราคากลางโดยอ้างอิงราคาตลาดจากหลายแหล่งและให้เป็นไปตามระเบียบราชการ และปรับแผนจัดซื้อให้สอดคล้องกับงบประมาณ สอดคล้องกับปิยวรรณ มากกลาย และภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล (2561) นำเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษา สพป.กำแพงเพชร เขต 2 ด้านการจัดหาพัสดุ มีการวางแผนกำหนดความต้องการพัสดุศึกษาเกี่ยวกับระเบียบงานพัสดุให้เข้าใจ ประชุม ชี้แจง วางแผนงานพัสดุอย่างต่อเนื่อง สำรวจความต้องการจัดหาพัสดุให้ตรงตามความต้องการและทันกำหนดการใช้งาน

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานพัสดุของโรงเรียน จำแนกตามการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งเป็นครูส่วนใหญ่มักเป็นผู้ที่ขาดความรู้ มีความชำนาญไม่มากพอเกี่ยวกับงานพัสดุ สอดคล้องกับทัดชัย วงค์คำจันทร์ (2566) ได้ทำการศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานพัสดุในโรงเรียน สภาพปัจจุบันของประสิทธิผลการบริหารงานพัสดุในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 และเมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูและบุคลากรติดต่อสื่อสารกับเจ้าหน้าที่พัสดุมีความถี่แตกต่างกัน เมื่อไม่ได้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานพัสดุจึงทำให้ขาดประสบการณ์จากการได้รับการฝึกอบรม รวมถึงไม่เคยศึกษาเอกสารระเบียบขั้นตอนวิธีการในการดำเนินงานพัสดุ สอดคล้องกับสุวัช มูลเมืองแสน (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงาน พัสดุในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดเขตตรวจราชการที่ 11 ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุโรงเรียน เจ้าหน้าที่พัสดุ โรงเรียน และครู จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานพัสดุในโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ข้อค้นพบที่สำคัญในการวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานพัสดุของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์สามารถสรุปได้ว่า ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยให้ผู้บริหาร คณะกรรมการ และครูร่วมกำหนดความต้องการ วางงบประมาณ

และตรวจสอบความเหมาะสมของพัสดุ รวมถึงการจัดทำราคากลางตามระเบียบอย่างโปร่งใส ในด้านการดำเนินการ ควรเน้นการประสานงาน การกระจายหน้าที่ และติดตามกระบวนการจัดซื้อ การซ่อมแซม และการจำหน่ายพัสดุอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านผลประโยชน์เน้นให้ทุกฝ่ายร่วมดูแล รักษา และใช้งานพัสดุอย่างเหมาะสม พร้อมมีนโยบายสนับสนุนจากผู้บริหาร และสุดท้ายในการตรวจสอบและประเมินผล ควรมีการประชุมติดตาม ตรวจสอบ และประเมินการใช้งานพัสดุอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการปรับปรุงที่สอดคล้องกับข้อเท็จจริงและงบประมาณที่ใช้จริง ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. โรงเรียนควรมีการประชุมวางแผนและร่วมกันวิเคราะห์หาข้อบกพร่องในการบริหารงานพัสดุ เพื่อพัฒนาการดำเนินงานพัสดุของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

2. สถานศึกษาควรมีการจัดทำปฏิทินการจัดซื้อจัดจ้างและมอบปฏิทินการจัดซื้อจัดจ้างให้กับผู้รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อใช้ในการนิเทศติดตาม

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีอบรมให้ความรู้แก่หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ เจ้าหน้าที่พัสดุ และเจ้าของแผนงานโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้เข้าใจกระบวนการดำเนินงานพัสดุที่มีกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานพัสดุของโรงเรียน

2. ควรศึกษากลยุทธ์ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานพัสดุของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

จงรักษ์ เวียงสมุทร. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสามชัย จังหวัดกาฬสินธุ์* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

จุฑามาศ เสมามอญ. (2558). *ปัญหาและแนวทางพัฒนางานพัสดุของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชุติมา สรรพโส. (2562). *สภาพและปัญหาการดำเนินงานพัสดุผ่านระบบสารสนเทศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทัดชัย วงค์คำจันทร์. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานพัสดุในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทำนอง ภูเกิดพิมพ์. (ม.ป.ป.). *แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน*. http://www.thaischool.net/view_tj.php

ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: บริษัทเนติกุลการพิมพ์ จำกัด.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวิริยาสาส์น.

บุษบา เคะนะอ่อน. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ประสาร พรหมณา. (ม.ป.ป.). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม.* http://trang.nfe.go.th/alltis16/UserFiles/Pdf/wijaiman.pdf

ปิยวรรณ มากกลาย, & ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล. (2561). *แนวทางพัฒนาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.* ใน *เอกสารประกอบรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ ครุศาสตร์ ศึกษา ครั้งที่ 1* (หน้า 136–148).

เยาวรักษ์ ฉัตรวิไล. (2560). *ประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร* (วิทยานิพนธ์ รป.ม.). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2566). *เว็บไซต์สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.* http://www.opdc.go.th/special.php?spc_id=2&contentid=156

สุทธีรา นัยติ๊บ, & สมชาย บุญศิริเภสัช. (2558). *การศึกษาการบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดแพร่.* ใน *รายงานสืบเนื่องจากการประชุมสัมมนาวิชาการนำเสนองานวิจัยระดับนานาชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 15* (หน้า 1,563–1,572).

สุภารัตน์ บาลนาคม. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุวัช มูลเมืองแสน. (2563). *สภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงานพัสดุในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดเขตตรวจราชการที่ 11* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Bryman, A. (1986). *Leadership and organization.* London: Routledge & Kegan Paul.

Chambers, R., Pacey, A., & Thrupp, L. A. (1989). *Farmer first: Farmer innovation and agricultural research.* North Yorkshire: Short Run Press.

Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). *Participation's place in rural development: Seeking clarity through specificity.* New York: World Development.

Likert, R. (1993). *A technique for the measurement of attitude.* Chicago: Rand McNally.

Journal of Intellect Education (IEJ), Volume 4, No.6
(November-December 2025) ISSN: 2822-0218 (Online)

Effectiveness of School-Enterprise Cooperation of Vocational Education Colleges in Zhengzhou City under Henan Province

Yuan Fang[1*], Somsak Chanphong[2], Sutida Howattanakul[3]

1 *Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Thailand*
2 *Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Thailand*
3 *Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Thailand*
* *Corresponding author. E-mail:* dr.thiwat@gmail.com

Abstract

This study aimed to: (1) examine the components of effective school-enterprise cooperation in vocational education in Zhengzhou City, Henan Province; (2) develop a model of effectiveness for such cooperation in vocational education colleges; and (3) propose guidelines to enhance the effectiveness of school-enterprise collaboration. A mixed-methods approach was employed, combining in-depth interviews, structured questionnaires, and focus group discussions. The research subjects included 6,098 administrators and teachers from six representative vocational colleges and 55 management personnel from six enterprises in Zhengzhou City. Using stratified random sampling, 410 participants were selected to ensure broad representation. Additionally, nine key informants were purposefully chosen, and focus group discussions involved nine experts from both colleges and enterprises. Data were collected using a five-point Likert scale questionnaire, and descriptive statistics and confirmatory factor analysis (CFA) were conducted using statistical software. The results revealed that the effectiveness of school-enterprise cooperation comprised five components: school-enterprise coordination mechanism, resource allocation efficiency, depth of enterprise participation, effectiveness of students' practical teaching, and cooperation performance evaluation. CFA confirmed a model encompassing these five components with 58 specific indicators, demonstrating strong structural validity and consistency with empirical data. Based on the findings, five key guidelines were proposed: strengthening coordination mechanisms, optimizing resource integration, enhancing enterprise leadership, improving practical teaching quality, and establishing a scientific evaluation system. These guidelines provide theoretical support and practical pathways to enhance educational quality and deepen school-enterprise cooperation.

Keywords: School-Enterprise Cooperation, Vocational Education, Effectiveness Model, Zhengzhou City

Received: 2025-10-30; Revised: 2025-12-12; Accepted: 2505-12-12 **ISSN: 2822-0218 (Online)**

Introduction

China's higher vocational education has expanded rapidly over the past two decades. By 2022, there were 1,521 vocational colleges, including undergraduate-level institutions, accounting for 50.48% of all higher education institutions. (Hu, 2006). School-enterprise cooperation, evolving from the work-study integration model to the industry-education integration model, has become a core approach, linking enterprise resources with skilled talent development to enhance both educational quality and industrial service capacity. (Hu, 2009).

National policies have reinforced this cooperation. (Ministry of Education. 2022). Notable initiatives include the 2018 Measures to Promote School-Enterprise Cooperation, the 2020 modern industrial college programs, the 2022 revised Vocational Education Law, and directives from the 20th Party Congress, all of which emphasize its strategic importance. Despite these efforts, challenges remain, including shallow engagement, regional disparities, and limited participation by small and medium-sized enterprises (SMEs), which often prioritize short-term labor needs over long-term collaboration.

As China's economy transitions toward high-quality development, initiatives such as Made in China 2025 underscore the urgent need for skilled talent. (Wang, 2005). However, skilled workers constitute only 19% of the workforce, with high-skilled personnel representing merely 5%, highlighting a critical supply-demand gap. (Wu, al. et., 2015). Improving the effectiveness of school-enterprise cooperation is therefore essential for driving vocational education reform and supporting industrial upgrading.

This study investigates the effectiveness of school-enterprise cooperation in vocational education in Zhengzhou City, Henan Province. Theoretically, it addresses gaps in systematic research on effectiveness models and enriches the literature on vocational education in China. Practically, it encourages enterprises to take active roles in education, explores adaptive cooperation pathways, and provides guidance to improve talent quality and industrial service capacity.

Questions

1. What are the components of the effectiveness of school-enterprise cooperation in vocational education in Zhengzhou City, Henan Province?
2. What is the model for the effectiveness of school-enterprise cooperation in vocational education in Zhengzhou City, Henan Province?
3. How can guidelines be proposed to improve the effectiveness of school-enterprise cooperation for vocational education colleges in Zhengzhou City, Henan Province?

Objectives

1. To examine the components of the effectiveness of school-enterprise cooperation in vocational education in Zhengzhou City, Henan Province.
2. To develop a model for the effectiveness of school-enterprise cooperation in vocational education colleges in Zhengzhou City, Henan Province.
3. To propose guidelines to enhance the effectiveness of school-enterprise cooperation in vocational education in Zhengzhou City, Henan Province.

Literature Reviews

Under China's education modernization agenda, school-enterprise cooperation has become a strategic mechanism for aligning vocational education with industrial transformation. Particularly in Zhengzhou's vocational colleges, the push toward industry education integration

aims to balance educational supply with market demand. However, institutions often face persistent challenges: vague institutional responsibilities, limited resource allocation, uneven enterprise engagement, and inadequate evaluation systems (JianFeng, Worapongpat, 2024).In this environment, school-enterprise cooperation, rooted in resource integration and mutual benefit, has emerged as a core driver of high-quality vocational talent cultivation. (Makjod, al. et., 2025).

This study adopts a definition of school-enterprise cooperation as a competency-oriented, policy-guided collaborative framework jointly executed by vocational institutions and enterprises. (Pintong, Worapongpat, 2024). Its essential features include multi-stakeholder participation, process coordination, and feedback loops (Worapongpat, 2025). The mechanism is operationalized through co-developed curricula, shared training bases, faculty exchange, integrated internships, and employment pathways, with continuous evaluation ensuring optimization. Beyond skill acquisition, scholars emphasize its role in embedding enterprise culture into education to enhance students' professional values and identity (Worapongpat, 2025).

Vocational education, as a key segment of the national education system, not only produces applied and technical talent but also supports regional economic upgrading. It is fundamentally employment-oriented and competence-centered (Worapongpat, Arunyakanon, 2025), emphasizing practical training in authentic or simulated work environments (Worapongpat, Kangpheng, 2025). Modern perspectives extend their role to lifelong learning systems, integrating professional ethics, social responsibility, and legal governance frameworks (Worapongpat et al.,2023).

The effectiveness of cooperation is conceptualized as the aggregate outcome of collaborative mechanisms that achieve high-quality talent cultivation, efficient resource integration, and sustainable transformation through co-construction, co-responsibility, goal consensus, and cultural synergy (Worapongpat et al., 2023). Directly, practical cooperation aligns curriculum content, training standards, and industrial needs, while providing the resources and institutional stability necessary for long-term engagement. Indirectly, it stimulates student competencies through creativity development and strengthens adaptability via enhanced dynamic capability, defined as the ability to sense, seize, and reconfigure resources.

The current state of vocational education in Zhengzhou reflects pockets of excellence amid systemic weakness. (Worapongpat, Viphoouparakhot, 2024). While specific colleges have built exemplary enterprise partnerships, many remain constrained by funding shortages, inconsistent enterprise participation, and fragmented governance structures. In this context, the school-enterprise cooperation model, characterized by low capital intensity and high adaptability, demonstrates its unique value. By leveraging shared resources and fostering cultural alignment, it can enhance institutional resilience and better align graduate competencies with market expectations.

The significance of strengthening cooperation spans multiple dimensions. For institutions, it improves training quality, strengthens applied research capacity, and enhances competitiveness in talent and resource acquisition. (Xie, Ma, 2021). For students, it bridges the gap between classroom learning and workplace demands, fostering both technical proficiency and professional identity. For enterprises, it offers a sustainable talent pipeline and opportunities for collaborative innovation. For society, it contributes to regional economic growth, technological advancement, and employment stability. Academically, this study enriches the theoretical discourse on the effectiveness of cooperation, integrating perspectives from institutional economics, organizational synergy theory, and industry education integration.

These benefits rest on a robust theoretical foundation. Drawing on both domestic and international literature, the review traces the conceptual evolution, measurement dimensions, and operational mechanisms of school-enterprise cooperation, vocational education, cooperation effectiveness, and industry education integration. The framework synthesized here clarifies the direct impact pathways, resource empowerment, institutional alignment, and dual mediating mechanisms, creativity stimulation, and dynamic capability cultivation. This conceptual model provides the structural and theoretical basis for the empirical investigation that follows, enabling a comprehensive understanding of how cooperation mechanisms can be optimized to deliver high-value outcomes across educational, economic, and societal domains.

Methodology

This study employed a mixed-methods sequential design to investigate the effectiveness of school enterprise cooperation in vocational education colleges in Zhengzhou City, Henan Province.

For the quantitative component, the target population comprised 6,153 individuals, including college administrators, enterprise managers, and vocational education experts directly involved in cooperative initiatives. A stratified random sample of 410 participants was drawn, consisting of 362 college administrators and teachers and 48 enterprise managers, ensuring representativeness across institutions and enterprises.

For component identification, qualitative methods were used. A review of 12 relevant studies informed the development of preliminary indicators, which were then validated through in-depth semi-structured interviews with nine purposively selected key informants (six college administrators and three enterprise managers), each possessing substantial practical experience and theoretical expertise.

For model development, the literature-derived components and interview findings were integrated and refined through content analysis. Expert evaluation was employed to ensure theoretical alignment and practical applicability. For guideline formulation, an expert panel provided targeted feedback, ensuring that recommendations were contextually relevant to Zhengzhou's vocational education landscape.

Key variables, cooperation mechanisms, resource allocation efficiency, enterprise participation depth, student practical training effectiveness, and cooperation performance were operationalized using multiple strategies: (1) the Index of Item Objective Congruence (IOC) for content validation, (2) structured instruments for data collection, and (3) expert consultation for refinement.

Qualitative data were thematically analyzed, and model components were iteratively validated through expert review to ensure methodological rigor. Purposive sampling, multi-source data collection, and integration of both empirical and theoretical insights strengthened the study's validity and ensured applicability to the vocational education context of Zhengzhou City.

Results

1. The research findings on the components and indicators of effectiveness of school–enterprise cooperation in vocational education colleges in Zhengzhou City, Henan Province

The investigation surveyed 410 individuals, including faculty, administrative staff, and enterprise personnel (response rate: 100%), with a demographic analysis revealing balanced gender representation (55.12% male) and a predominant mid-career cohort (38.54% aged 36-45). The sample exhibited strong professional representation, with 79.27% being teaching faculty and 88.29% affiliated with vocational institutions. All observed variables demonstrated

acceptable univariate normality (absolute skewness < 2, kurtosis < 7), with means ranging from 2.98 to 4.22 across Likert-scale items, satisfying parametric analysis requirements.

2. The research findings of the model for the effectiveness of school-enterprise cooperation for vocational education colleges in Zhengzhou city, Henan Province

Confirmatory factor analysis established a five-construct measurement model with 5 components and 58 indicators：

School-Enterprise Coordination Mechanisms (SCM): Includes standardizing agreements, collaborative decision-making, and clear responsibilities (11 indicators).

Efficiency of Resource Allocation (ERA): Covers sharing of teaching staff, equipment utilization, and budget processes (12 indicators).

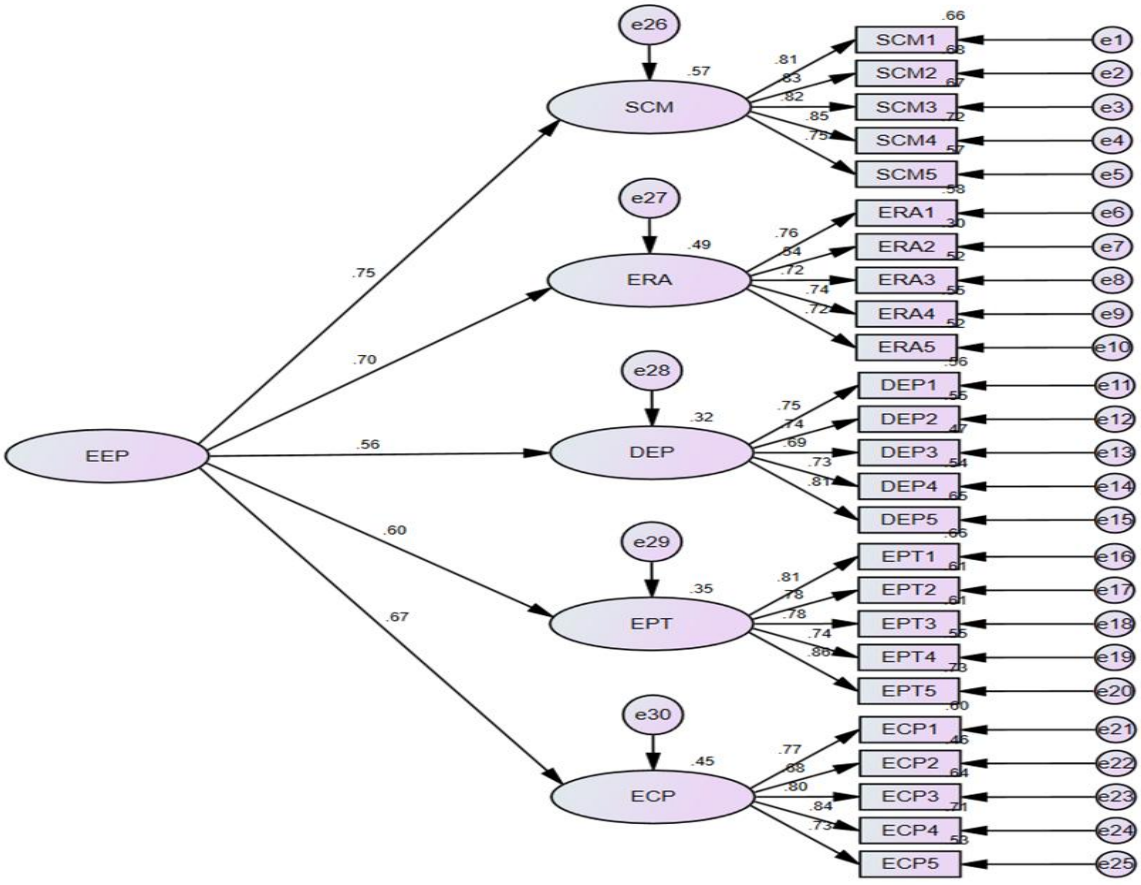
Depth of Enterprise Participation (DEP): Focuses on enterprise involvement in curriculum development, training, and talent evaluation (10 indicators).

Effectiveness of Student Practical Training (EPT): Assesses internship relevance, skill improvement, and student satisfaction (13 indicators).

Evaluation of Cooperation Performance (ECP): Measures employment quality, enterprise satisfaction, and feedback mechanisms (12 indicators).

The confirmatory factor analysis model and results are shown below:

Figure 1 Standardized Structural Diagram of Second-Order Confirmatory Factor Analysis



Chi-square=344.030 df.=270 CMIN/df.=1.274 n=410 CFI=0.986 NFI=0.938 GFI=0.937 IFI=0.986 RMSEA=0.026 RMR=0.026

Table 1 Factor loading coefficient table

Latent and observable	Factor loading		S.E.	Z-test	P	R^2	CR	AVE
	Unstandard	Standard						
SCM							0.907	0.660
SCM1<---SCM	1.000	0.811	-	-	-	0.658		
SCM2<---SCM	0.960	0.827	0.051	18.776	***	0.684		
SCM3<---SCM	0.977	0.821	0.053	18.598	***	0.674		
SCM4<---SCM	0.810	0.848	0.042	19.435	***	0.720		
SCM5<---SCM	0.790	0.753	0.048	16.55	***	0.567		
ERA							0.827	0.492
ERA1<---ERA	1.000	0.759	-	-	-	0.576		
ERA2<---ERA	0.681	0.544	0.067	10.187	***	0.296		
ERA3<---ERA	0.947	0.720	0.07	13.539	***	0.518		
ERA4<---ERA	0.896	0.740	0.064	13.905	***	0.548		
ERA5<---ERA	0.736	0.721	0.054	13.566	***	0.520		
DEP							0.861	0.556
DEP1<---DEP	1.000	0.751	-	-	-	0.564		
DEP2<---DEP	0.983	0.740	0.069	14.209	***	0.547		
DEP3<---DEP	0.869	0.688	0.066	13.192	***	0.474		
DEP4<---DEP	0.969	0.732	0.069	14.056	***	0.536		
DEP5<---DEP	0.810	0.808	0.052	15.483	***	0.653		
EPT							0.896	0.633
EPT1<---EPT	1.000	0.815	-	-	-	0.664		
EPT2<---EPT	0.919	0.778	0.054	17.163	***	0.605		
EPT3<---EPT	0.942	0.784	0.054	17.342	***	0.615		
EPT4<---EPT	0.952	0.740	0.059	16.064	***	0.547		
EPT5<---EPT	0.853	0.855	0.044	19.415	***	0.731		
ECP							0.876	0.588
ECP1<---ECP	1.000	0.775	-	-	-	0.600		
ECP2<---ECP	0.817	0.680	0.06	13.649	***	0.462		
ECP3<---ECP	0.933	0.800	0.057	16.408	***	0.64		
ECP4<---ECP	0.931	0.840	0.054	17.291	***	0.706		
ECP5<---ECP	0.902	0.728	0.061	14.755	***	0.530		

All five latent variables (SCM, ERA, DEP, EPT, and ECP) exhibit high standardized factor loadings on their respective observed indicators, with most exceeding 0.7, indicating that each item effectively represents its underlying construct. Among them, SCM and EPT exhibit robust convergent validity, with Composite Reliability (CR) values of 0.907 and 0.896,

respectively, and AVE values both exceeding 0.6, reflecting good internal consistency and explanatory power. In contrast, ERA's AVE is slightly below the 0.5 threshold at 0.492, but its CR is 0.827, which remains within an acceptable reliability range. All Z-values are statistically significant, with p-values marked as "***", confirming the presence of strong positive relationships among indicators and supporting the validity of the measurement model.

Table 2 Fitting index of the confirmatory factor analysis model

Common indicators	Judgment criteria	value	Standard or not
Chi-square	>0	344.030	fit
CMIN/DF	<3	1.274	fit
GFI	>0.9	0.937	excellent
AGFI	>0.9	0.924	fit
RMR	<0.03	0.026	fit
RMSEA	<0.03	0.026	fit
CFI	>0.9	0.986	excellent
NFI	>0.9	0.938	excellent
TLI	>0.9	0.984	excellent
PGFI	>0.7	0.778	fit
PNFI	>0.7	0.844	fit
PCFI	>0.7	0.887	fit
IFI	>0.9	0.986	excellent
p-value	<0.001	***	excellent

The confirmatory factor analysis (CFA) model demonstrates a strong overall fit and meets statistical expectations across multiple key indices. The chi-square value of 344.030, although influenced by sample size, remains within an acceptable range, while the CMIN/DF ratio of 1.274 is well below the threshold of 3, indicating a compact model structure with tolerable error levels. The GFI and AGFI values, recorded at 0.937 and 0.924, respectively, both exceed the recommended cutoff of 0.9, reflecting a high degree of model-data congruence. Moreover, the Root Mean Square Residual (RMR) stands at 0.026, which, though slightly above the strictest benchmark, remains within acceptable limits; the RMSEA also matches this value, placing the model in the marginally excellent zone of fit quality. Fit indices such as CFI (0.986), NFI (0.938), TLI (0.984), and IFI (0.986) all substantially surpass the 0.9 criterion, indicating that the model offers strong explanatory power and accurately represents the hypothesized factor structure. Additionally, parsimony-based indices PGFI (0.778), PNFI (0.844), and PCFI (0.887) all exceed the standard value of 0.7, suggesting a well-balanced model in terms of simplicity and goodness of fit. It is also worth noting that the p-value is less than 0.001 and is marked with "***", indicating strong statistical significance and the absence of major structural misfit.

3. The research findings on the development of guidelines for the effectiveness of school–enterprise cooperation in vocational education colleges in Zhengzhou City, Henan Province

Through focus groups with administrators and industry experts, this study identified three major barriers to effective cooperation: weak coordination mechanisms, inefficient resource sharing, and limited enterprise engagement. The research highlights two improvement pathways: (1) strengthening institutional frameworks (e.g., standardized agreements, digital

platforms) to boost operational efficiency; and (2) deepening enterprise participation to enhance training quality.

Implementation strategy for short-term is to launch coordination platforms and resource-sharing systems and for long-term is to establish policy mandates and third-party evaluation mechanisms

This framework provides a phased approach to transform vocational education-industry collaboration in Zhengzhou, balancing quick wins with sustainable reform.

Discussion

1. Components of School-Enterprise Cooperation Effectiveness (Objective 1). The study identified five core components of the effectiveness of school-enterprise cooperation in Zhengzhou's vocational education colleges: coordination mechanisms, resource allocation efficiency, enterprise participation depth, practical training effectiveness, and performance evaluation systems. These components, supported by 58 specific indicators, provide a comprehensive framework for assessing the quality and outcomes of cooperation. Collectively, these components integrate institutional, resource, and operational factors, offering a holistic perspective on effectiveness. Their alignment with prior research validates the theoretical robustness of the framework while highlighting contextual nuances, such as Zhengzhou's industrial demands and local vocational education policies.

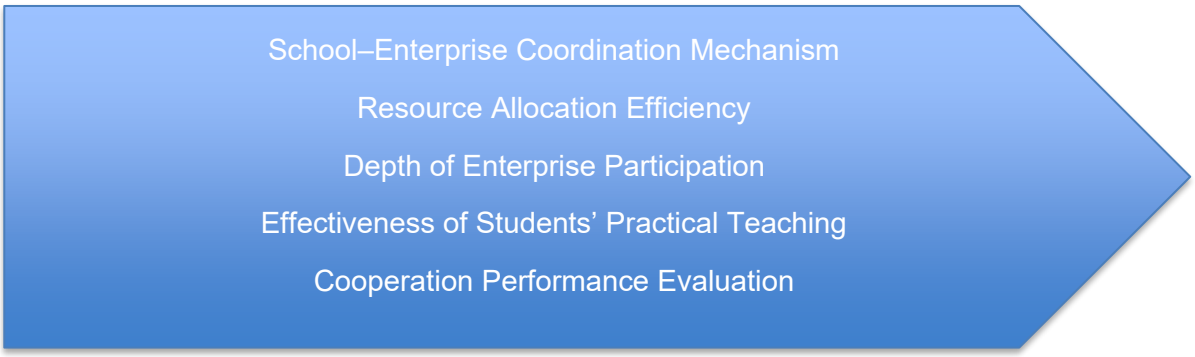
2. Structural Model Validation (Objective 2). The second-order confirmatory factor analysis (CFA) demonstrated excellent fit (CMIN/DF = 1.274, CFI = 0.986), confirming the validity of the five-component structure. Among the components, school-enterprise coordination (path weight: 0.75) was the most influential, consistent with the findings of Andrés Frik & Wirz (Byerly, 2013). who emphasized the use of contractual standards to reduce transactional risks. Resource allocation efficiency (0.70) reflected progress in shared resources but revealed financial tensions, aligning with Bourdieu and Wacquant's (1998) critique of incentive asymmetry. Enterprise participation depth (0.56) indicated lingering challenges, echoing concerns regarding insufficient corporate motivation. Practical training effectiveness (0.60) showed consensus on skill gains but uneven satisfaction levels, supporting warnings about course-job misalignment. Performance evaluation (0.67) highlighted the importance of multi-metric feedback, consistent with Chen (2018). stakeholder-social-contract framework. The model's statistical reliability and conceptual coherence extend (Chen & Liu, 2017). four-dimensional prototype, offering a transferable benchmark for policy and practice. Its empirical grounding in Zhengzhou ensures relevance for local stakeholders while providing a framework adaptable to broader contexts.

3. Guidelines for Improvement (Objective 3). Guidelines derived from focus groups and empirical findings address five strategic domains: collaborative governance, resource integration, enterprise engagement, training enhancement, and performance feedback. Collaborative governance emphasizes standardized agreements and goal alignment, echoing Chen (2008) on procedural trust. Resource integration advocates shared faculty and equipment, supported by a cost-benefit perspective. Performance feedback focuses on employment outcomes and enterprise satisfaction, aligning with Fang (2011). social-contract approach.Enterprise engagement guidelines, informed by (Han, 2011). The revenue-sharing model proposes incentives to encourage deeper corporate participation. Training enhancement emphasizes project-based learning and digital tools, reflecting apprenticeship research by These measures align with China's Vocational Education Law and the Ministry of Education's 2022 directives, ensuring coherence with policy. The systemic design of these guidelines integrates institutional, operational, and evaluative dimensions, addressing Zhengzhou's specific challenges while offering scalable solutions. Their foundation in the study's identified

components and validated model ensures both theoretical consistency and practical feasibility, effectively bridging research and policy implementation.

Originality

From the study entitled "Effectiveness of School-Enterprise Cooperation of Vocational Education Colleges in Zhengzhou City under Henan Province", new knowledge was discovered and synthesized into the "Effective School-Enterprise Cooperation Model", as follows:



Core Components of the ModelEffective School-Enterprise Cooperation consists of five main components and 58 specific indicators, as follows:

1. School–Enterprise Coordination Mechanism Establishment of joint coordination committees

Effective communication systems Clearly defined roles and responsibilities

2. Resource Allocation Efficiency Shared utilization of teaching and learning resources Financial and technological support from enterprises Exchange of teachers and personnel between schools and enterprises

3. Depth of Enterprise Participation Enterprise involvement in curriculum design Participation in practical teaching Provision of internship and employment opportunities for students

4. Effectiveness of Students' Practical Teaching Development of professional skills Readiness for employment Learning through real-world experiences in enterprises

4. Cooperation Performance Evaluation Monitoring and follow-up systems for cooperation Evaluation of project outcomes and achievements Application of evaluation results for continuous improvement

Recommendations

There are recommendations for applying the research results and for future research as follows:

Recommendations for Applying the Research Findings

1. Recommendations for Policy Formulation

Develop a municipal-level Vocational Education Coordination Ordinance to legally embed five effectiveness domain coordination, resource efficiency, enterprise engagement depth, training quality, and performance feedback—into the annual budget cycle. Vocational colleges and partner enterprises must publish audited progress indicators to access public funds or tax incentives, shifting subsidies toward outcome-based allocation. Establish a tripartite

governance structure (municipal education bureau, industry associations, labor unions) with veto power over high-value cooperation projects to prevent unilateral dominance, balance bargaining power, and implement Bourdieu's field-specific power redistribution. Introduce a graded tax credit system rewarding enterprises for escalating participation (from curriculum co-design to dual-teacher deployment and innovation studio funding), with sunset clauses invalidating credits if employment quality, patents, or revenue targets are unmet within three years. Create a provincial revolving fund for shared training infrastructure (XR labs, digital twins) by earmarking two units per mile from existing industrial levies, enabling colleges to access equipment via time-sliced leases and supporting cross-college utilization audits integrated into the city's innovative finance system. Mandate vocational institutions to sign an "open data covenant" publishing quarterly anonymized employment trajectories, salary medians, and employer satisfaction, aligned with Ministry of Education accreditation standards to enhance transparency. Empower trade associations to issue occupation-specific micro-credentials linked to the national qualification framework, restricting delivery to validated school-enterprise partnerships to curb unaccredited certificate fragmentation. Launch a policy sandbox with regulators, researchers, and enterprises testing dynamic tuition-sharing and AI mentoring, shortening feedback loops for evidence-based ordinance revisions.

2. Recommendations for Practical Application

Deploy a cloud-based "collaboration cockpit" to synchronize project timelines, resource bookings, and progress dashboards, triggering alerts for equipment/mentor conflicts to resolve double-booking issues. Form cross-functional teams (curriculum experts, engineers, HR strategists) to convert industry trends into modular learning packages, updating competency matrices every 8 weeks to avoid syllabus obsolescence. Implement dual-advisor systems pairing students with academic and enterprise mentors, using AI logs to track soft skills, technical proficiency, and resilience longitudinally, replacing end-of-term appraisals. Establish on-campus "micro-factories" where enterprises rotate small-batch production, exposing students to real client demands, quality KPIs, and cost pressures to bridge the gap with actual workplace conditions. Institutionalize annual 4-week "reverse internships" for teachers in partner firms, feeding observations into course redesign to ensure teaching methods keep pace with technological upgrades. Use blockchain to record practical tasks and assessments, enabling graduates to present verifiable skill passports and enterprises to access tamper-proof training ROI data. Create a municipal-moderated forum for faculty, enterprise supervisors, and students to share troubleshooting cases, with minutes populating a centralized knowledge base to replace ad hoc communication. Pilot revenue-sharing for co-developed patents/processes, distribute royalties among colleges, student teams, and enterprises to fund further collaboration and foster innovation.

Recommendations for Future Research

Based on this research foundation and current trends in educational innovation domestically and internationally, future research directions and specific project topics will continue to focus on deepening leadership capabilities, empowering technology, and adapting policies in scientific research teams at private universities. Researchers may explore the following directions:

1. Study of the impact of policy incentives on the depth of school-enterprise cooperation of vocational education colleges in Zhengzhou city under Henan Province

2. Research and Development of an Evaluation Index System for the Effectiveness of School-Enterprise Cooperation of vocational education colleges in Zhengzhou city under Henan Province

3. Study of the Barriers to Cross-Industry School-Enterprise Cooperation of vocational education colleges in Zhengzhou city under Henan Province

4. Research and Development of a Smart Platform for Promoting School-Enterprise Cooperation for Vocational Education

References

Byerly, R. T. (2013). Business in society: The social contract revisited. *Journal of Organizational Transformation & Social Change*, (01), 4–20.

Bourdieu, P., & Wacquant, L. J. D. (1998). An invitation to reflexive sociology (M. Li & K. Li, Trans.). China Translation and Publishing Corporation. (Original work published 1992).

Chen, H. (2018). Analysis and reflection on the status of local legislation on school-enterprise cooperation in vocational education A case study of Shaanxi. *Journal of Shaanxi Polytechnic Institute, 13*(1), 3.

Chen, H., & Liu, X. (2017). Analysis and reflection on the status of local legislation on school-enterprise cooperation in vocational education: A case study of Shaanxi Province. Shaanxi Education: Higher Education Edition, (6), 2.

Chen, Jiefang. (2008). Using school-enterprise cooperation and work-study integration as a key approach for innovation in higher vocational education. *China Higher Education*, (09), 49–50.

Fang, L. (2011). The logic of modern vocational education: A study based on epistemology. *Journal of Hunan Mass Media Vocational Technical College*, (6), 12.

Han, R. (2011). Analysis on the effectiveness of school-enterprise cooperation model in higher vocational colleges. *Management and Technology of Small and Medium Enterprises*, 18, 2.

Hu, Changsheng. (2006). Analysis of the reasons for insufficient enterprise motivation in school-enterprise cooperation in higher vocational colleges. *Journal of Wuhan Vocational and Technical College,* (06), 22–24.

Hu, Weiqing. (2009). Research on the performance evaluation of school-enterprise cooperation in higher vocational colleges. *Higher Education for Science and Technology*, (06), 154.

Ministry of Education. (2022). *National education development statistics report [EB/OL*]. Retrieved October 17, 2023, from http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_fztjgb/202307/t20230705_1067278.html.

Wang, Guorong. (2005). Deep participation of industry and enterprises in education as an important way to solve the development bottleneck of vocational education in China. *Modern Educational Science (Higher Education Research*), (05), 65–67.

Wu, Jianxin, Yi, Xueling, Ouyang, He, & Deng, Zhigao. (2015). Four-dimensional analysis conceptual model and index system construction for school-enterprise cooperation in vocational education. Exploration in Higher Education, (05), 87.

JianFeng, L., & Worapongpat, N. (2024). Rural head teachers' leadership in local education

curriculum under the perspective of educational modernization in Xi'an Province. Journal of Interdisciplinary Social Development, 2(3), 1–25. https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/article/view/1140

Makjod, S., Worapongpat, N., Kangpheng, S., & Bhasabutr, P. (2025). Academic administration of the opportunity expansion school under the Prachinburi Primary Educational Service Area Office 1. Journal of Education and Learning Reviews, 2(5), 85–94. https://so19.tci-thaijo.org/index.php/JELS/article/view/963

Pintong, A., & Worapongpat, N. (2024). The relationship between transformational leadership of educational institution administrators and being a learning organization: The school expands educational opportunities under the jurisdiction of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office. Art and Science Great Mekong Subregion Research *Journal, Khon Kaen University [OAS Journal], 32*(2), 52–67. https://li01.tci-thaijo.org/index.php/oasjournal/article/view/262673

Worapongpat, N. (2025). Leadership in the decision-making behavior of educational institution administrators at Guangdong Open University. *Journal of Management, Administration, and Sustainable Development,* 3(1), 51–68. https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd/article/view/1477

Worapongpat, N. (2025). Integrating interdisciplinary workshop design to advance life skills and leadership among graduate students at private universities in Thailand. *Liberal Arts and Social Studies International Journal (LAASSIJ), 1*(2), 55–71. https://so18.tci-thaijo.org/index.php/laassij/article/view/1133

Worapongpat, N., & Arunyakanon, P. (2025). Transformational leadership and change management competency in response to sudden disruptions among administrators of Jiangling Town Central High School, DaZhou City. *Journal of Education and Learning Reviews, 2*(2), 47–58. https://doi.org/10.60027/jelr.2025.913

Worapongpat, N., & Kangpheng, S. (2025). Transformational leadership skills for executives in the digital age, China Polytechnic College. *Journal of Education and Learning Reviews, 2*(5), 27–44. https://doi.org/10.60027/jelr.2025.931

Worapongpat, N., Heebnga, N., Hadtapranit, P., Rueangsri, P., & Sirijon, S. (2023). A development of lesson plan by teaching the cooperative learning group STAD technique: Writing program by Python language in computing science subject of secondary 2 education students at Wat-Aiyikaram School. *Journal of MBU Humanities, 15*(2), 1–13. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JoMbuHu/article/view/261743

Worapongpat, N., Waranya, T., Sarawut, T., Chotivungso, P. P. B., & Saikham, S. (2023). The creative leadership and school administration of school administrators under the Office of Pathom Dvaravati. *Rattanakosin Journal of Social Sciences and Humanities, 5*(3), 25–40. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RJSH/article/view/264138

Worapongpat, N., & Viphoouparakhot, V. (2024). Design and development of integrated training systems to enhance leadership skills in educational administration and principles of leadership in the relationship of educational institutions with communities in Ratchaburi Province for education of graduate students at private universities in the Bangkok area. *Journal of Management, Administration, and Sustainable Development, 2*(3), 577–590. https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd/article/view/837

Xie, H. X., & Ma, J. T. (2021). Research on the moral legitimacy and exemplary behavior of private university leaders in transitional China. *Journal of Higher Education Development, 42*(3), 45–52.

Journal of Intellect Education (IEJ), Volume 4, No.6
(November-December 2025) ISSN: 2822-0218 (Online)

Factors Affecting Teachers' Educational Innovation Competency in Private Universities in Shaanxi Province: Effect of Salient Model

Guo Yuanda[1*], Sukhum Moonmuang[2], Sataporn Pruettikul [3]

1 *Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Thailand*
2 *Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Thailand*
3 *Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Thailand*
* *Corresponding author. E-mail:* dr.thiwat@gmail.com

Abstract

The objectives of this research were: (1) To examine the influence of knowledge, beliefs, and attitudes on educational innovation competency; (2) To investigate the impact of knowledge, beliefs, and attitudes on salient factors in educational innovation competency contexts; and (3) To determine whether salient factors mediate the relationship between knowledge, beliefs, attitudes, and educational innovation competency. The research methodology was quantitative research. It selected 486 teachers from 10 private universities in Shaanxi as subjects. Using a multistage sampling method, data were collected through IOC tools and five-point scale questionnaires. The questionnaire response rate was 100% and all were valid. Data analysis was conducted using descriptive statistics, CFA, and SEM to examine how knowledge, beliefs, and attitudes affect educational innovation competency among private universities in Shaanxi Province. The research findings revealed that: (1) Knowledge and belief factors did not have a significant direct effect on educational innovation competency, while attitude factors showed a marginally significant direct effect, suggesting limited direct influence of these personal factors on innovation competency; (2) Knowledge, belief, and attitude factors all had significant direct effects on salient factors, indicating that these underlying variables strongly shape the contextual elements relevant to educational innovation; and (3) Salient factors had a substantial and significant direct effect on educational innovation competency and significantly mediated the relationships between knowledge, belief, and attitude factors and educational innovation competency, highlighting their central role in linking individual dispositions with innovation capacity.

Keywords: Educational Innovation Competency, Salient Factors, Knowledge, Beliefs, Attitudes

Received: 2025-10-30; Revised: 2025-12-14; Accepted: 2505-12-15 **ISSN: 2822-0218 (Online)**

Introduction

Educational innovation competency is a cornerstone of China's pursuit of high-quality education, with universities serving as pivotal platforms for cultivating talent and advancing teaching reforms. (JianFeng, Worapongpat, 2024).National strategies such as Education Modernization 2035 and global agendas like the OECD's Education 2030 framework call for integrating information technology, fostering creativity, and developing 21st-century skills (Ministry of Education, 2017; OECD, 2018). In Shaanxi Province, regional initiatives to strengthen private higher education highlight the need to align institutional development with broader innovation and equity goals (Zhang, 2020).

However, significant challenges hinder progress in private undergraduate universities. While these institutions benefit from flexible governance and closer industry ties, they often struggle with resource constraints, uneven faculty development, and high turnover. (Makjod, al. et., 2025). The growing proportion of younger faculty members, particularly post-90s scholars, brings new energy yet also demands modernized management approaches to sustain motivation and innovation (Chen & Zheng, 2021).

Research consistently affirms that enhancing teachers' educational innovation competency improves teaching quality, institutional competitiveness, and student outcomes (Fullan, 2007; Guskey, 2000). Key elements such as creativity, adaptability, and technological proficiency enable educators to integrate digital tools, design inclusive curricula, and adopt student-centered pedagogies aligned with global trends (Fadel et al., 2015; Koehler & Mishra, 2009). Yet empirical studies examining these factors in the context of private universities in Shaanxi remain limited, despite the province's strategic role in national initiatives like the "Belt and Road" (Zhu & Zhang, 2018).

This study addresses this gap by investigating the determinants of educational innovation competency among teachers in Shaanxi's private universities. By providing context-specific evidence, it aims to inform leadership strategies, strengthen institutional capacity, and advance regional contributions to China's broader educational modernization agenda.

Questions

1. Do knowledge, beliefs, and attitudes impact educational innovation competency?
2. Do knowledge, beliefs, and attitudes influence the salient factors?
3. Do salient factors mediate the relationship between knowledge, beliefs, attitudes, and educational innovation competency?

Objectives

1. To examine the impact of knowledge, beliefs, and attitudes on educational innovation competency.
2. To investigate the influence of knowledge, beliefs, and attitudes on salient factors in educational innovation competency contexts.
3. To determine whether salient factors mediate the relationship between knowledge, beliefs, attitudes, and educational innovation competency.

Hypothesis

H1: Knowledge contributes to educational innovation competency.

H2: Beliefs contribute to educational innovation competency.

H3: Attitudes contribute to educational innovation competency.

H4: Knowledge has influence on salient factors.

H5: Beliefs have influence on salient factors.

H6: Attitudes have influence on salient factors.

H7: Salient factors have influence on educational innovation competency.

H8: Salient factors mediate the relationship between knowledge and educational innovation competency.

H9: Salient factors mediate the relationship between beliefs and educational innovation competency.

H10: Salient factors mediate the relationship between attitudes and educational innovation competency.

Literature Reviews

Under China's innovation-driven development strategy, teachers' educational innovation competency has become a critical driver for improving teaching quality and fostering talent development in higher education. (Pintong, Worapongpat, 2024). In Shaanxi Province, private universities are characterized by flexibility and responsiveness but face persistent challenges, including limited funding, faculty shortages, and insufficient institutional support (Li & Wang, 2023). These structural constraints hinder their ability to cultivate a strong culture of educational innovation, making it essential to identify key factors that influence teachers' competence in this domain. (Worapongpat, 2025a).

Educational innovation competency refers to teachers' capacity to integrate new pedagogical approaches, technologies, and organizational practices into teaching and curriculum design to improve learning outcomes (Zhao & Chen, 2022). This competency encompasses not only knowledge and skills but also beliefs, attitudes, and salient psychological factors that shape teachers' motivation and behavior (Ajzen, 2020). Recent research emphasizes that beyond technical expertise, educators' willingness to innovate is strongly affected by intrinsic and extrinsic drivers, including institutional culture, leadership style, and personal self-efficacy (Zhang et al., 2021).

The salient model posits that individuals' behavior is guided by their most accessible beliefs and attitudes in a given context (Fazio, 1990). Applied to education, salient factors such as perceived organizational support, recognition, and role identity serve as psychological mechanisms that directly influence teachers' engagement in innovative practices (Sun & Liu, 2021). In private universities, where material resources are often scarce, leveraging these psychological drivers is particularly crucial. (Worapongpat, 2025b) Teachers who perceive high institutional recognition and alignment between personal and organizational goals are more likely to experiment with new teaching methods, integrate technology, and engage in collaborative curriculum reform. (Worapongpat, Arunyakanon, 2025).

Empirical studies also demonstrate that teachers' innovation competency is shaped by three broad categories of factors: knowledge-related, belief-related, and attitude-related (Wang & Xu, 2022). Salient factors mediate the influence of these dimensions by enhancing teachers' psychological readiness and reinforcing a sense of purpose. (Worapongpat, Kangpheng, 2025). For example, professional development programs are more effective when paired with recognition mechanisms that validate teachers' contributions and align with their self-concept as innovators (Liu et al., 2020).

In Shaanxi's private universities, a pattern of "localized excellence amid systemic constraints" has emerged. While individual teachers or departments have demonstrated strong innovation outcomes, the broader institutional ecosystem often lacks stability and cohesion (Li & Wang, 2023). This underscores the need for a conceptual framework that integrates both cognitive and psychological factors to explain variations in educational innovation competency. The present study builds on the salient model to analyze how knowledge, beliefs, and attitudes interact with institutional recognition,

support structures, and role identity to shape teachers' innovative teaching behaviors. (Worapongpat, al. yet.,2023).

This research contributes to theory and practice in several ways. (Worapongpat, al. et., 2023). Theoretically, it extends the salient model to educational innovation by identifying specific psychological mechanisms relevant to teachers in resource-constrained environments. (Worapongpat, Viphoouparakhot, 2024). Practically, it provides actionable insights for administrators and policymakers seeking to strengthen faculty innovation capacity. Interventions such as targeted training, supportive leadership, and recognition systems can foster not only teachers' technical competence but also their willingness to take risks and engage in pedagogical experimentation. (Xie, Ma, 2021). Ultimately, enhancing educational innovation competency in private universities will improve teaching quality, strengthen institutional competitiveness, and contribute to regional development goals. (Zhao, Liu, 2020).

Methodology

This quantitative study employed a cross-sectional design to examine the influence of knowledge, beliefs, and attitudes on educational innovation competency among teachers in private undergraduate universities in Shaanxi Province, China. The target population was faculty members across 10 private universities, from which a multistage stratified sample of 486 participants was drawn to ensure representativeness. Data collection instruments included structured questionnaires based on literature-derived indicators, validated for content through the Index of Item-Objective Congruence (IOC) and refined by five expert professors. The questionnaires employed a five-point Likert scale and achieved a 100% valid response rate. Core variables—Knowledge Factors (KF), Belief Factors (BF), Attitude Factors (AF), Salient Factors (SF), and Educational Innovation Competency (EIC)—were operationalized through these validated items. Quantitative data underwent descriptive statistical analysis (percentages, means, standard deviations, skewness, kurtosis) and inferential analysis using Confirmatory Factor Analysis (CFA) and Structural Equation Modeling (SEM) to examine direct and indirect effects, including mediating pathways of salient factors. This methodological approach ensured analytical rigor through expert validation, representative sampling, and the integration of psychometrically sound statistical techniques, providing robust evidence on how personal and contextual factors shape educational innovation competency within Shaanxi's private higher education context.

Results

1. The research findings on the influence of knowledge, beliefs, and attitudes on educational innovation competency.

Survey data from teachers confirmed that all latent constructs—Knowledge Factors (KF_F), Belief Factors (BF_F), Attitude Factors (AF_F), Salient Factors (SF_F), and Educational Innovation Competency (EIC_F)—were reliably measured by their respective observed indicators. Standardized factor loadings ranged from 0.59 to 0.79 and were all statistically significant ($p < .001$), with 95% confidence intervals well above the commonly accepted thresholds, establishing satisfactory indicator reliability and construct validity (Table 4.7).

Confirmatory factor analysis validated the five-construct measurement model, with acceptable psychometric properties supporting its use for structural modeling. The structural model demonstrated good fit to the empirical data ($\chi^2 = 137$, $df = 125$, $p = 0.223$), indicating

that the hypothesized relationships were consistent with observations. Hypothesis testing results showed:

H1: Knowledge factors did not exert a significant direct effect on educational innovation competency.

H2: Belief factors did not exert a significant direct effect on educational innovation competency.

H3: Attitude factors exerted a marginally significant direct effect on educational innovation competency.

These findings indicate that, while knowledge and belief factors alone were insufficient to directly enhance teachers' innovation competency, positive attitudes toward innovation played a more immediate and influential role. The validated measurement model and significant path results together confirm that attitudes are a key driver in strengthening teachers' educational innovation competency.

Table 1 Standardized factor loadings and measurement properties for the latent constructs

				95% Confidence Intervals				
Latent	**Observed**	**Estimate**	**SE**	**Lower**	**Upper**	**β**	**z**	**p**
KF_F	P	1.000	0.000	1.000	1.000	0.750		
	T	0.806	0.078	0.652	0.959	0.629	10.27	<.001
	C	1.068	0.090	0.891	1.244	0.752	11.85	<.001
BF_F	RA	1.000	0.000	1.000	1.000	0.710		
	CM	1.015	0.084	0.850	1.179	0.704	12.11	<.001
	CX	1.090	0.083	0.927	1.254	0.735	13.08	<.001
	TR	1.172	0.088	1.000	1.345	0.792	13.31	<.001
	OB	1.017	0.083	0.855	1.180	0.701	12.27	<.001
AF_F	PU	1.000	0.000	1.000	1.000	0.704		
	PEU	1.016	0.077	0.865	1.168	0.724	13.16	<.001
	BI	1.017	0.086	0.848	1.185	0.696	11.85	<.001
EIC_F	TK	1.000	0.000	1.000	1.000	0.737		
	PK	0.921	0.059	0.806	1.036	0.690	15.65	<.001
	CK	0.973	0.056	0.863	1.082	0.726	17.42	<.001
	TPACK	1.133	0.063	1.010	1.256	0.774	18.08	<.001
SF_F	AB	1.000	0.000	1.000	1.000	0.608		
	SN	1.123	0.106	0.916	1.330	0.650	10.62	<.001
	PBC	0.971	0.112	0.751	1.191	0.593	8.64	<.001

Standardized factor loadings for all latent constructs exceeded the acceptable threshold of 0.60, indicating satisfactory indicator reliability and convergent validity (Hair et al., 2019; Fornell & Larcker, 1981). All factor loadings were significant ($p < .001$), with extreme loadings observed for KF_F→C ($\beta = 0.752$, $z = 11.85$), BF_F→TR ($\beta = 0.792$, $z = 13.31$), and EIC_F→TPACK ($\beta = 0.774$, $z = 18.08$), confirming the robustness of the measurement model (Anderson & Gerbing, 1988).

2. The research findings on the impact of knowledge, beliefs, and attitudes on salient factors in educational innovation competency contexts.

Hypothesis testing further showed that,

H4: Knowledge factors had a significant direct effect on salient factors.

H5: Belief factors had a significant direct effect on salient factors.

H6: Attitude factors had a significant direct effect on salient factors.

The results demonstrated that knowledge, beliefs, and attitudes all had significant direct effects on salient factors. This indicates that these three internal factors meaningfully contribute to shaping the key contextual variables (salient factors) that support or hinder teachers' development of innovation competency.

The Structural Equation Model (SEM) was employed to assess the hypothesized relationships among the study variables. As a comprehensive statistical approach that combines factor analysis and path analysis, SEM enables the simultaneous examination of latent constructs and their relationships. Figure 1 and Table 2 present the model specification and the model fit evaluation, respectively.

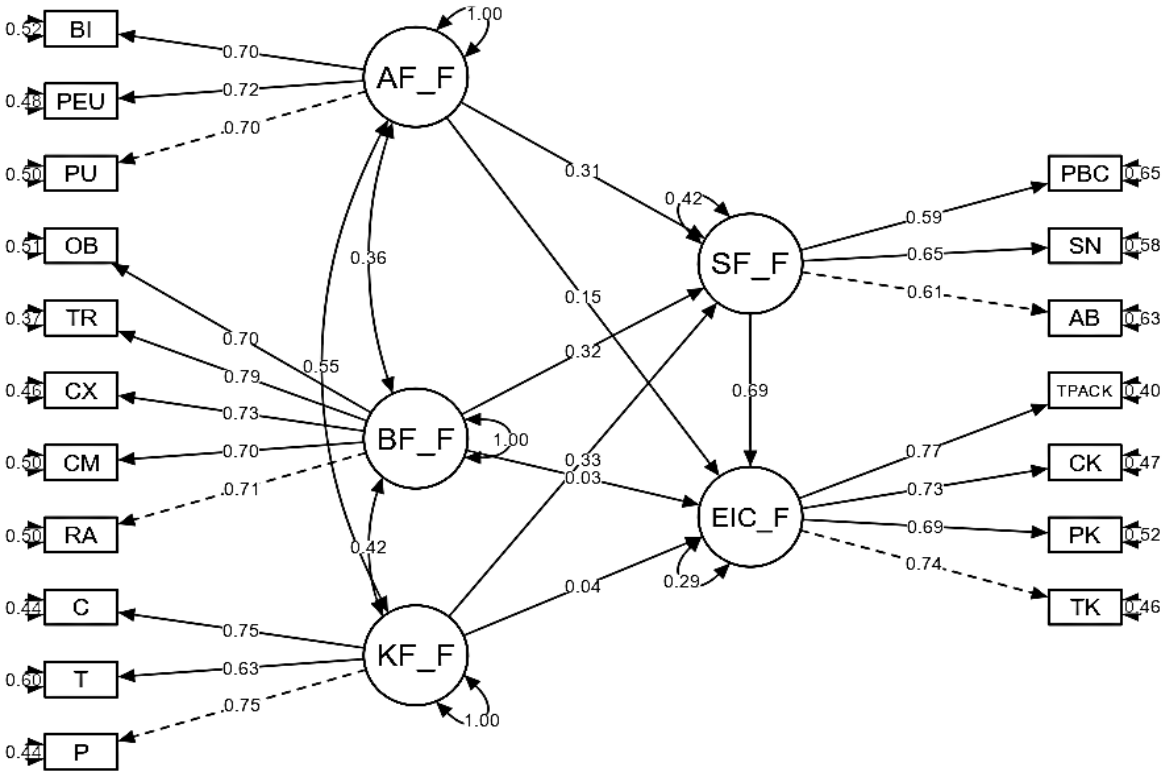


Figure 1 Structural Equation Model

The structural equation model examined key factors influencing teachers' Educational Innovation Competency (EIC_F) in Shaanxi's private universities. Knowledge Factors (KF_F)—measured by pedagogical (λ=0.42), technological (λ=0.60), and content knowledge (λ=0.44)—had weak direct effects on EIC_F (β=0.04) but significantly influenced Beliefs Factors (BF_F) (β=0.42). BF_F, integrating innovation adoption attributes (e.g., relative advantage, λ=0.50), was the strongest predictor of EIC_F (β=0.69) and mediated the effects of Attitudes Factors (AF_F) (β=0.55) and KF_F. AF_F (e.g., perceived usefulness, λ=0.50) indirectly impacted EIC_F via BF_F and Salient Factors (SF_F) (β=0.42), with a modest direct effect (β=0.15). SF_F—composed of social-cognitive elements (e.g., perceived behavioral

control, λ=0.65)—further directly predicted EIC_F (β=0.29). The model highlighted beliefs and social salience as central drivers, while knowledge and attitudes played indirect roles in shaping innovation competency.

Table 2 Model Fit Evaluation of SEM

	Model
Comparative Fit Index (CFI)	0.996
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.995
Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)	0.995
Relative Noncentrality Index (RNI)	0.996
Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)	0.958
Bollen's Relative Fit Index (RFI)	0.949
Bollen's Incremental Fit Index (IFI)	0.996
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.783

It could be seen from Table 2 that the model demonstrated excellent incremental fit. The CFI and RNI both reached 0.996, while the TLI and NNFI were 0.995, all exceeding the 0.95 threshold and indicating superior fit. The NFI (0.958) and RFI (0.949) also reflected strong model performance, and the IFI matched the CFI and RNI at 0.996, reinforcing the model's robustness. Although the PNFI was lower at 0.783, it remained acceptable for complex models. Overall, the results suggested that the measurement model achieved a high level of fit while maintaining appropriate parsimony.

To further validate the hypotheses of this study, structural equation modeling (SEM) was used to estimate and test the path relationships among variables. Path coefficients, significance levels, and standard errors were examined to evaluate the strength and significance of the effects.

Table 3 Direct Effects Result

Hypothesis	**IV**		**DV**	**Estimate**	**SE**	**β**	**z**	**p**
H1	KF_F	→	EIC_F	0.0398	0.0792	0.0413	0.503	0.615
H2	BF_F	→	EIC_F	0.0345	0.0781	0.0321	0.442	0.658
H3	AF_F	→	EIC_F	0.1529	0.0809	0.1518	1.889	0.059
H4	KF_F	→	SF_F	0.2665	0.0706	0.333	3.776	<.001
H5	BF_F	→	SF_F	0.2832	0.0668	0.3171	4.241	<.001
H6	AF_F	→	SF_F	0.2628	0.0722	0.3141	3.640	<.001
H7	SF_F	→	EIC_F	0.8338	0.1625	0.6928	5.130	<.001

The structural model provided strong empirical support for H4, H5, H6, and H7, highlighting the critical mediating role of salient factors in educational innovation competency. However, direct effects of knowledge, beliefs, and attitudes on educational innovation competency (H1, H2, H3) were weak or nonsignificant. This suggests that salient factors play a more influential role in shaping educational innovation competency among teachers in private universities in Shaanxi province.

3. The research findings on whether salient factors mediate the relationship between knowledge, beliefs, attitudes, and educational innovation competency.

The results supported the mediating role of salient factors,

H7: Salient factors had a strong and significant direct effect on educational innovation competency.

H8: Salient factors significantly mediated the relationship between knowledge factors and educational innovation competency.

H9: Salient factors significantly mediated the relationship between belief factors and educational innovation competency.

H10: Salient factors significantly mediated the relationship between attitude factors and educational innovation competency.

The analysis confirmed that salient factors significantly mediated the relationships between knowledge, beliefs, and attitudes and educational innovation competency. In particular, salient factors had a strong direct effect on innovation competency, acting as critical mechanisms through which internal factors influence teachers' innovative practices.

To explore the indirect effects among variables and validate the mediating role of salient factors, structural equation modeling (SEM) was conducted. Indirect path coefficients, significance levels, and standard errors were analyzed to assess the strength and significance of these mediation effects. The results are summarized in Table 4.

Table 4 Indirect Effects Result

Hypothesis	Description	Estimate	SE	β	z	p
H8	KF_F → SF_F → EIC_F	0.222	0.072	0.231	3.097	0.002
H9	BF_F → SF_F → EIC_F	0.236	0.069	0.220	3.444	<.001
H10	AF_F→ SF_F → EIC_F	0.219	0.073	0.218	3.018	0.003

The results provided strong empirical support for the mediating role of Salient Factors, indicating that the effects of teachers' knowledge, beliefs, and attitudes on their educational innovation competency were largely transmitted through their motivational intentions and perceived control over behavior.

Discussion

1. Regarding Objective 1 (Influence of Knowledge, Beliefs, and Attitudes on Educational Innovation Competency).The analysis of Objective 1 showed that the model fit the data well ($\chi^2 = 137$, df = 125, p = 0.223), supporting the hypothesized relationships as noted by Kline (2016). Results revealed that knowledge and belief factors did not have significant direct effects on teachers' educational innovation competency, whereas attitude factors demonstrated a marginally significant direct influence, according to Ajzen (1991) and Davis (1989). This suggests that teachers' attitudes toward innovation play a more immediate and meaningful role in shaping their innovation competency compared to knowledge and beliefs, as discussed by Mishra and Koehler (2006).

2. Regarding Objective 2 (Impact of Knowledge, Beliefs, and Attitudes on Salient Factors). The analysis of Objective 2 revealed that knowledge, beliefs, and attitudes all had significant direct effects on salient factors related to educational innovation competency, as reported by Ajzen (1991), Bandura (1986), and Mishra and Koehler (2006). These findings suggest that these internal factors play crucial roles in shaping the key contextual variables that influence teachers' development of innovation competency, highlighting their importance in

fostering an environment conducive to educational innovation, as emphasized by Rogers (2003).

3. Regarding Objective 3 (Mediation Relationship between Knowledge, Beliefs, Attitudes, and Educational Innovation Competency). The analysis of Objective 3 confirmed the significant mediating role of salient factors in the relationships between knowledge, beliefs, attitudes, and educational innovation competency, as discussed by Baron and Kenny (1986) and Hayes (2018). Salient factors demonstrated a substantial direct effect on educational innovation competency, serving as crucial mechanisms through which these internal factors influence teachers' innovative practices. This highlights the importance of considering contextual mediators to fully understand how knowledge, beliefs, and attitudes contribute to innovation competency in educational settings, as emphasized by Rogers (2003) and Mishra and Koehler (2006).

Originality

From the study titled:"Factors Affecting Teachers' Educational Innovation Competency in Private Universities in Shaanxi Province: Effect of Salient Model,"The research revealed that teachers' Educational Innovation Competency (EIC) is not directly shaped by personal factors such as Knowledge, Beliefs, and Attitudes alone. Instead, these personal factors influence Salient Factors, which in turn mediate their effects on innovation competency. Thus, Salient Factors act as a key bridge connecting teachers' internal dispositions with their actual capacity for educational innovation.

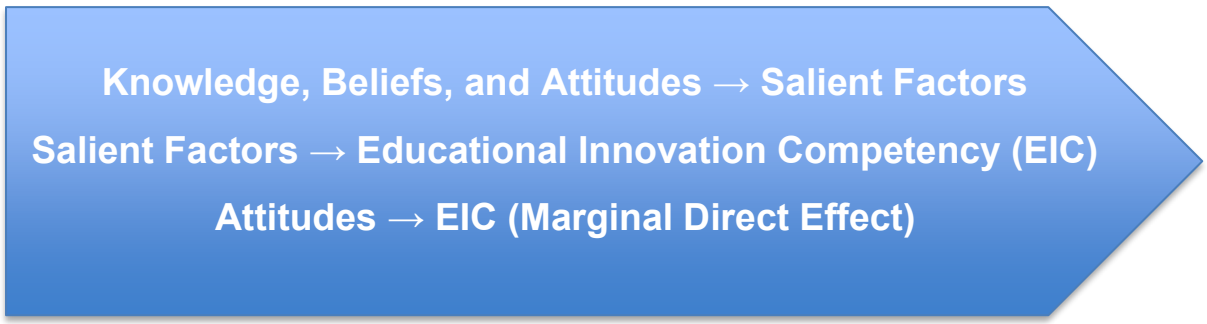


Figure 2 Originality from research

Knowledge, Beliefs, and Attitudes → Salient Factors All three personal variables have significant direct effects on Salient Factors.This suggests that teachers' cognitive and affective dispositions strongly shape the contextual and motivational elements that support innovation.Salient Factors → Educational Innovation Competency (EIC)Salient Factors exert a strong and significant direct effect on EIC.They also mediate the relationships between Knowledge, Beliefs, and Attitudes and EIC, indicating their central role as a transmission mechanism.Attitudes → EIC (Marginal Direct Effect)Among the personal factors, only Attitudes showed a marginally significant direct effect on EIC, implying a limited but noteworthy influence.

Recommendations

This study offered targeted recommendations based on the significant indirect effects of knowledge, beliefs, and attitudes on educational innovation competency through salient

psychological factors, with a focus on private universities in Shaanxi Province. There were recommendations for applying the research results and for future research as follows:

Recommendation for Policy Formulation

It was advised that universities adopt integrated approaches that connect knowledge and psychological readiness, institutionalize mechanisms such as innovation labs and reflective programs, foster collaboration to activate teachers' knowledge, promote psychologically safe environments, and encourage cross-sectoral policies that support an equitable innovation culture across private and public institutions.

Recommendation for Practical Application

Recommendations emphasized recruiting for psychological dispositions alongside expertise, redesigning professional development to build internal readiness, implementing reflective appraisal systems, creating peer support networks, and providing incentives recognizing psychological growth toward innovation—strategies aimed at enhancing innovation capacity amid Shaanxi's competitive academic environment.

Recommendations for Future Research

The study highlighted the need to further explore psychological and contextual mechanisms, proposing longitudinal and mixed-methods studies on motivation, cognitive-affective pathways, institutional trust, cross-cultural mediation by salient factors, and the role of artificial intelligence in shaping teacher innovation readiness. These recommendations provide a comprehensive framework to advance educational innovation in Shaanxi's private universities, integrating policy, practice, and scholarly inquiry. Researchers may explore the following directions:

(1) Unpacking the Mechanisms of Psychological Readiness: A Longitudinal Study of Motivation and Innovation Among University Teachers.

(2) From Beliefs to Practice: A Mixed-Methods Exploration of the Cognitive-Affective Pathways to Educational Innovation.

(3) The Role of Institutional Trust and Psychological Safety in Activating Teachers' Innovation Intentions.

(4) A Cross-Cultural SEM Study on the Mediating Role of Salient Factors in Teacher Innovation Competency.

(5) Artificial Intelligence as a Catalyst or Barrier? Understanding How AI Tools Impact Teacher Beliefs, Attitudes, and Innovation Readiness.

References

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50*(2), 179–211.

Ajzen, I. (2020). The theory of planned behavior: Frequently asked questions. *Human Behavior and Emerging Technologies, 2*(4), 314–324.

Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin, 13*(3), 411–423.

Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Prentice Hall.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. Journal of Personality and Social Psychology, 51(6), 1173–1182.

Chen, H., & Zheng, Y. (2021). Private higher education development in China. *Higher Education Research, 42*(3), 45–58.

Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly, 13*(3), 319–340.

Fadel, C., Bialik, M., & Trilling, B. (2015). *Four-dimensional education: The competencies learners need to succeed.* Center for Curriculum Redesign.

Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2009). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods, 41*(4), 1149–1160.

Fazio, R. H. (1990). Multiple processes by which attitudes guide behavior: The MODE model as an integrative framework. *Advances in Experimental Social Psychology*, 23, 75–109.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research, 18*(1), 39–50.

Fullan, M. (2007). The new meaning of educational *change (4th ed.). Teachers College Press.*

Guskey, T. R. (2000). Evaluating professional development. Corwin Press.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.

Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2nd ed.). Guilford Press.

Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.

Koehler, M. J., & Mishra, P. (2009). What is technological pedagogical content knowledge? *Contemporary Issues in Technology and Teacher Education, 9*(1), 60–70.

Li, Y., & Wang, J. (2023). Challenges and development strategies for private universities in Western China. Higher Education Research, 44(3), 56–64.

Liu, Q., Zhang, L., & Huang, Y. (2020). Recognition and innovation in higher education: A psychological perspective. *Teaching and Teacher Education*, 95, 103138.

Ministry of Education. (2017). *Education modernization 2035*. Beijing: Author.

Mishra, P., & Koehler, M. J. (2006). Technological pedagogical content knowledge: A framework for teacher knowledge. *Teachers College Record, 108*(6), 1017–1054.

Mishra, P., & Koehler, M. J. (2006). Technological pedagogical content knowledge: A framework for teacher knowledge. *Teachers College Record, 108*(6), 1017–1054.

OECD. (2018). *The future of education and skills: Education 2030*. OECD Publishing.

Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of innovations* (5th ed.). Free Press.

Sun, W., & Liu, H. (2021). Organizational support, role identity, and teacher innovation: Evidence from Chinese universities. *Asia Pacific Education Review, 22*(2), 289–302.

Wang, S., & Xu, F. (2022). Factors influencing teachers' innovative teaching practices in higher education. *Journal of Educational Research, 115*(4), 453–467.

Zhang, Q. (2020). Education and the Belt and Road Initiative. *China Education Review, 12*(4), 22–30.

Zhang, X., Chen, L., & Zhao, J. (2021). Leadership and faculty innovation in Chinese universities: A multi-level analysis. *Studies in Higher Education, 46*(6), 1085–1101.

Zhao, J., & Chen, H. (2022). Educational innovation competency: A conceptual framework for higher education. *Teaching Innovations, 35*(2), 11–19.

Zhu, Y., & Zhang, L. (2018). Education inequality and innovation capacity. *Asian Education Studies, 6*(2), 15–28.

JianFeng, L., & Worapongpat, N. (2024). Rural head teachers' leadership in local education curriculum under the perspective of educational modernization in Xi'an Province. *Journal of Interdisciplinary Social Development, 2*(3), 1–25. https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/article/view/1140

Makjod, S., Worapongpat, N., Kangpheng, S., & Bhasabutr, P. (2025). Academic administration of the opportunity expansion school under the Prachinburi Primary Educational Service Area Office 1. *Journal of Education and Learning Reviews, 2*(5), 85–94. https://so19.tci-thaijo.org/index.php/JELS/article/view/963

Pintong, A., & Worapongpat, N. (2024). The relationship between transformational leadership of educational institution administrators and being a learning organization: The school expands educational opportunities under the jurisdiction of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office. *Art and Science Great Mekong Subregion Research Journal, Khon Kaen University [OAS Journal], 32*(2), 52–67. https://li01.tci-thaijo.org/index.php/oasjournal/article/view/262673

Worapongpat, N. (2025a). Leadership in the decision-making behavior of educational institution administrators at Guangdong Open University. *Journal of Management, Administration, and Sustainable Development, 3*(1), 51–68. https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd/article/view/1477

Worapongpat, N. (2025b). Integrating interdisciplinary workshop design to advance life skills and leadership among graduate students at private universities in Thailand. Liberal *Arts and Social Studies International Journal (LAASSIJ), 1*(2), 55–71. https://so18.tci-thaijo.org/index.php/laassij/article/view/1133

Worapongpat, N., & Arunyakanon, P. (2025). Transformational leadership and change management competency in response to sudden disruptions among administrators of Jiangling Town Central High School, DaZhou City. *Journal of Education and Learning Reviews, 2*(2), 47–58. https://doi.org/10.60027/jelr.2025.913

Worapongpat, N., & Kangpheng, S. (2025). Transformational leadership skills for executives in the digital age, China Polytechnic College. *Journal of Education and Learning Reviews, 2*(5), 27–44. https://doi.org/10.60027/jelr.2025.931

Worapongpat, N., Heebnga, N., Hadtapranit, P., Rueangsri, P., & Sirijon, S. (2023). A development of lesson plan by teaching the cooperative learning group STAD technique: Writing program by Python language in computing science subject of secondary 2 education students at Wat-Aiyikaram School. *Journal of MBU Humanities, 15*(2), 1–13. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JoMbuHu/article/view/261743

Worapongpat, N., Waranya, T., Sarawut, T., Chotivungso, P. P. B., & Saikham, S. (2023). The creative leadership and school administration of school administrators under the Office of Pathom Dvaravati. *Rattanakosin Journal of Social Sciences and Humanities, 5*(3), 25–40. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RJSH/article/view/264138

Worapongpat, N., & Viphoouparakhot, V. (2024). Design and development of integrated training systems to enhance leadership skills in educational administration and principles of leadership in the relationship of educational institutions with communities in Ratchaburi Province for education of graduate students at private universities in the Bangkok area. *Journal of Management, Administration, and Sustainable Development, 2*(3), 577–590. https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd/article/view/837

Xie, H. X., & Ma, J. T. (2021). Research on the moral legitimacy and exemplary behavior of private university leaders in transitional China. *Journal of Higher Education Development, 42*(3), 45–52.

Zhao, X., & Liu, Y. (2020). Vision-driven leadership in private university governance. *Research on Higher Education in China,* 12, 45–68.

Journal of Intellect Education (IEJ), Volume 4, No.6
(November-December 2025) ISSN: 2822-0218 (Online)

Factors Affecting Accounting Teachers' Teamwork Effectiveness in Shaanxi Province: A Comparison of Models between Private and Public Universities

Zhao Zhuo[1*], Sukhum Moonmuang[2], Sataporn Pruettikul[3]

1 *Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Thailand*
2 *Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Thailand*
3 *Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Thailand*
* *Corresponding author. E-mail:* dr.thiwat@gmail.com

Abstract

The objectives of this study were to: (1) examine the effect of task characteristics on teachers' teamwork effectiveness; (2) analyze the influence of organizational context on teachers' teamwork effectiveness; (3) investigate the impact of social support on teachers' teamwork effectiveness; and (4) compare the structural relationship models between private and public universities. This quantitative research involved 500 accounting teachers selected through multi-stage random sampling from 10 private and 10 public universities in Shaanxi Province. Data were collected using IOC-validated instruments and five-point Likert-scale questionnaires, with a 100% valid response rate. Descriptive statistics, Confirmatory Factor Analysis (CFA), and Structural Equation Modeling (SEM) were applied to examine the effects of task characteristics, organizational context, and social support on teamwork effectiveness, and to compare structural models across institutional types. The results showed that: (1) task characteristics positively influenced accounting teachers' teamwork effectiveness; (2) organizational context had a significant effect on teamwork effectiveness; (3) social support demonstrated the most substantial positive impact; and (4) the structural models for private and public universities showed no significant differences regarding task characteristics and social support, but a notable difference was observed in organizational context. Overall, the model structures were consistent across both university types.

Keywords: Teamwork Effectiveness, Accounting Teachers, Task Characteristics, Organizational Context, Social Support

Received: 2025-10-30; Revised: 2025-12-15; Accepted: 2505-12-15 **ISSN: 2822-0218 (Online)**

Introduction

Teamwork effectiveness has become an increasingly important factor in enhancing teaching quality, fostering research collaboration, and supporting faculty development within Chinese higher education. National initiatives such as the Double First-Class strategy and regional education policies in Shaanxi Province emphasize strengthening both public and private universities to meet evolving demands for talent cultivation and industry integration (Ministry of Education, 2018; Shaanxi Provincial Education Department, 2020). In the accounting discipline, where professional competence and practical application are essential, collaborative teaching approaches play a key role in promoting knowledge sharing, ensuring curriculum coherence, and aligning academic training with market expectations (Watty et al., 2021).

Despite these national and regional priorities, significant institutional differences present unique challenges. Public universities benefit from stable funding and well-established academic structures but often experience bureaucratic constraints and slower decision-making processes (Li & Chen, 2020). Conversely, private universities tend to operate with more flexible governance and stronger market responsiveness, yet they commonly face resource shortages, heavier workloads, and inconsistent faculty development opportunities (Du et al., 2019). These disparities influence collaboration patterns, leadership support, and the availability of organizational resources necessary for effective teamwork (Wang et al., 2020).

Empirical studies indicate that effective teamwork enhances pedagogical innovation, improves student engagement, and develops critical thinking and professional readiness in accounting education (Watty et al., 2021; Zhou & Zhu, 2018). However, there remains a lack of research examining how structural, contextual, and interpersonal factors collectively influence faculty teamwork across different university types in China (Ning et al., 2019).

To address this gap, the present study investigates task characteristics, organizational context, and social support as key determinants of teamwork effectiveness among accounting teachers in Shaanxi Province. By comparing these factors between private and public universities, the study aims to provide evidence-based insights for leadership development, institutional policy improvement, and province-wide strategies to strengthen faculty collaboration and enhance educational quality.

Questions

1. Do task characteristics influence teachers' teamwork effectiveness?
2. Does organizational context influence teachers' teamwork effectiveness?
3. Does social support influence teachers' teamwork effectiveness?
4. Do the structural relationship models differ between private and public universities?

Objectives

1.To examine the effect of task characteristics on teachers' teamwork effectiveness.
2.To analyze the effect of organizational context on teachers' teamwork effectiveness.
3.To investigate the effect of social support on teachers' teamwork effectiveness.
4.To compare the structural models influencing teachers' teamwork effectiveness between private and public universities.

Hypothesis

H1: Task characteristics factor has positive effects on teacher's teamwork effectiveness.
H2: Organizational context factor has positive effects on teacher's teamwork effectiveness.
H3: Social support factor has positive effects on teacher's teamwork effectiveness.

H4: The relationship models between private and public universities are different.

Literature Revis

Teamwork effectiveness among university teachers has become an essential component of faculty performance, institutional innovation, and overall educational quality in China's rapidly transforming higher education sector. (Worapongpat, 2025c). Under the Double First-Class initiative, universities are tasked with fostering world-class programs and research environments in which collaborative teaching and research are increasingly seen as strategic imperatives (Ministry of Education, 2018). In disciplines such as accounting, (Worapongpat, Arunyakanon, 2025). where rigorous standards and industry relevance are critical, effective teamwork enables integrated curriculum design, consistency in assessment practices, and alignment with professional expectations (Watty et al., 2021).

Task characteristics are widely recognized as foundational to team success. (Xunan, Worapongpat, 2023). Clearly defined roles, shared goals, and interdependent tasks promote coordination, accountability, and efficiency within academic teams (Hackman, 2011; Mathieu et al., 2019). Studies in higher education demonstrate that structured teaching assignments and collaborative planning processes not only reduce ambiguity but also enhance collective ownership of pedagogical outcomes (Kozlowski & Ilgen, 2006). When faculty members understand the scope and expectations of joint work, they are more likely to engage in meaningful collaboration and achieve high-quality results. (Dongling, Worapongpat, 2023).

The organizational context in which teamwork occurs also significantly influences effectiveness. (JianFeng, Worapongpat, 2024). Supportive leadership, adequate resources, and institutional norms that value collaboration foster open communication and shared commitment among faculty members (Denison et al., 2014). Research in Chinese universities suggests that leadership style, governance structure, and institutional culture shape the degree to which educators participate in joint teaching, research projects, and curriculum innovation (Li & Chen, 2020; Wang et al., 2020). Public universities typically benefit from more stable funding and policy support, whereas private universities, while flexible, often face resource constraints that limit opportunities for sustained collaboration (Du et al., 2019).

Beyond structural conditions, social support within academic environments is a critical driver of effective teamwork. (Worapongpat, Kangpheng, 2025). Collegial trust, mentorship, and recognition enhance teachers' motivation to cooperate and reduce the interpersonal barriers that often hinder collaborative initiatives (Chiaburu & Harrison, 2008; Zhou & Zhu, 2018). When faculty members feel valued and supported, whether through peer feedback, administrative encouragement, or informal networks, they are more likely to share knowledge, experiment with joint teaching models, and pursue common goals (Ning et al., 2019). Social support mechanisms such as professional learning communities and peer observation programs have been shown to increase faculty engagement and improve collective problem-solving capacity (Vangrieken et al., 2015).

Despite evidence that task characteristics, organizational context (Worapongpat et al., 2023). Moreover, social support individually influences team performance; few studies have integrated these factors into a single framework to examine their combined effects on teacher collaboration in Chinese higher education. (Makjod et al., 2025). Even fewer have compared these dynamics between public and private universities, where governance structures and resource distributions differ significantly (Li & Chen, 2020). Understanding whether these relationships vary by institutional type is essential for designing context-sensitive policies and leadership strategies to strengthen the effectiveness of teamwork among university educators. (TianShu, Worapongpat, 2023).

Building on this literature, the present study employs a structural model to investigate how task characteristics and organizational context interact to influence performance (Worapongpat et al., 2023). Moreover, social support shapes the effectiveness of teamwork among accounting teachers in Shaanxi Province. In addition, it examines whether these relationships differ between private and public universities (Worapongpat, Viphoouparakhot, 2024), addressing a critical gap in the existing research

and contributing to evidence-based recommendations for institutional development and provincial education policy. (Pintong, Worapongpat, 2024).

Methodology

This quantitative study investigated factors influencing the effectiveness of teamwork among accounting teachers in Shaanxi Province, China, focusing on task characteristics (TCF_F1), organizational context (OCF_F2), and social support (SSF_F3). The study population consisted of 900 accounting teachers from ten private and ten public universities. A multi-stage random sampling technique was employed to obtain a representative sample of 500 participants, ensuring adequate coverage across institutional types.

Measurement indicators were adapted from established literature and evaluated by five expert professors using the Index of Item-Objective Congruence (IOC), thereby confirming the instrument's content validity. Data were collected through a structured five-point Likert-scale questionnaire, achieving a 100% valid response rate.

The core variables Task Characteristics Factors (TCF_F1: SD, TI, TIM, AU, RE), Organizational Context Factors (OCF_F2: TR, IS, RW, RS), Social Support Factors (SSF_F3: EM, MT, IN), and Teachers' Teamwork Effectiveness (TTE_F4: INR, OC, PA, SG, MTU, RC) were operationalized using validated measurement items to examine their direct and comparative effects.

Descriptive statistics (frequencies, percentages, means, standard deviations, skewness, and kurtosis) were used to assess data distribution and quality. Confirmatory Factor Analysis (CFA) was conducted to validate the measurement model, followed by Structural Equation Modeling (SEM) to test the hypothesized relationships (H1–H4) and compare structural models between private and public universities.

This methodological design ensured representative sampling, strong measurement reliability, and rigorous analytical procedures. The integration of SEM-based model comparison provided empirical insights into how structural, contextual, and interpersonal factors collectively influence teachers' teamwork effectiveness, offering findings directly relevant to the higher education context in Shaanxi Province.

Results

1. The research findings on the effect of the task characteristics factor on teachers' teamwork effectiveness.

Hypothesis testing H1 found that the structural model demonstrated a significant positive effect of task characteristics on teachers' teamwork effectiveness (H1: $\beta = 0.292$, $p < .001$). This confirms that well-defined tasks, clarity of roles, and structured team processes significantly enhance the effectiveness of teamwork among accounting teachers.

The findings affirm that task-related features play an important role in fostering effective collaboration. Clear task design and appropriate task allocation contribute to better coordination, mutual accountability, and team efficiency. Therefore, structuring tasks strategically is essential for enhancing team performance in educational settings.

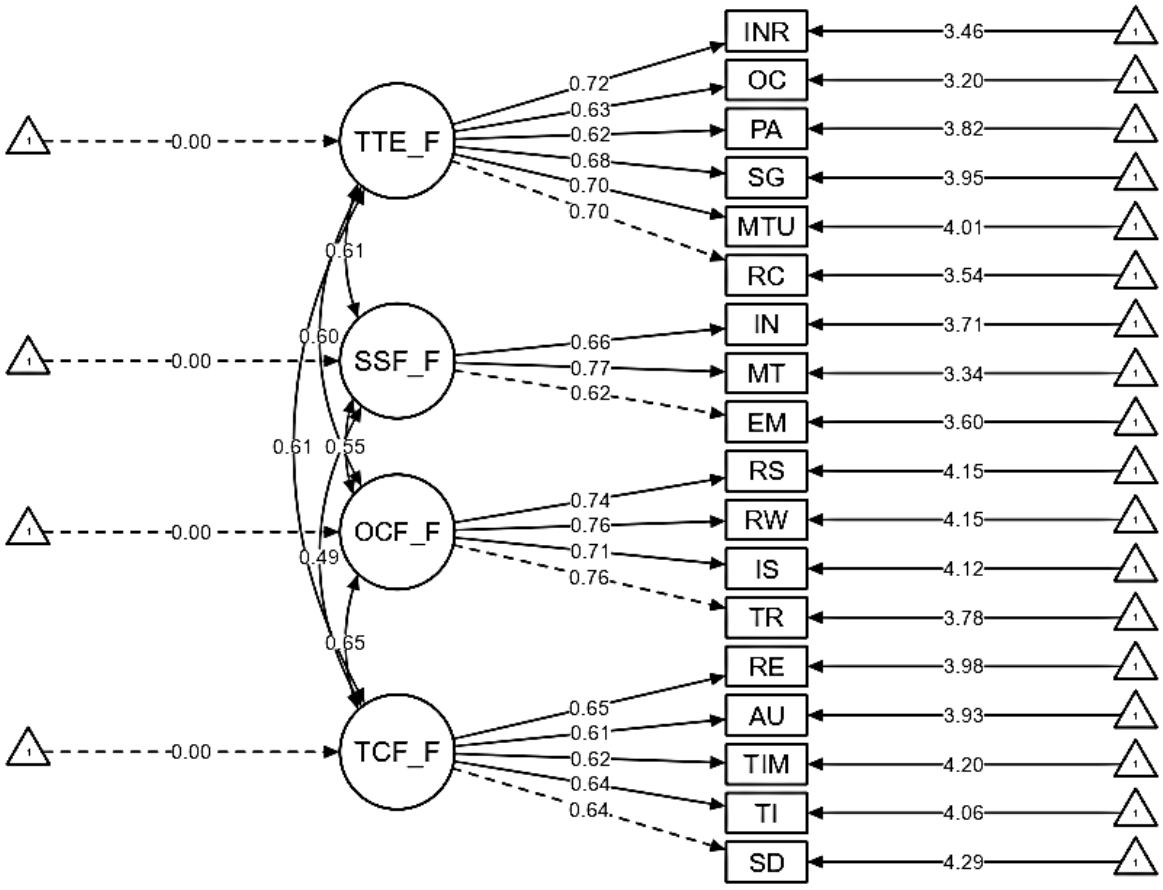


Figure 1 Results of Overall CFA Model

Figure 1 shows the results of the Confirmatory Factor Analysis (CFA), confirming that all factor loadings exceeded the 0.60 threshold, demonstrating good convergent validity (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2019). Their observed items each reliably measured Task Characteristics, Organizational Context, and Social Support, while six factors strongly indicated Teachers' Teamwork Effectiveness. The three exogenous constructs were moderately correlated with one another, and all showed positive effects on Teachers' Teamwork Effectiveness. These results support the validity and reliability of the measurement model and provide a solid foundation for further structural analysis.

2. The research findings on the effect of organizational context factors on teachers' teamwork effectiveness.

Hypothesis H2 was supported: organizational context significantly influenced teamwork effectiveness ($\beta = 0.223$, $p = .002$). The context included leadership support, institutional norms, and resource availability, all of which contributed positively to team outcomes.

These results highlight the critical role that the institutional environment plays in shaping collaborative work. Supportive organizational contexts facilitate communication, shared vision, and motivation among teachers, thereby enhancing the effectiveness of teamwork. Institutional policy and leadership should prioritize creating such enabling environments.

Table 1 Measurement Overall Model

				95% Confidence Intervals				
Latent	**Observed**	**Estimate**	**SE**	**Lower**	**Upper**	**β**	**z**	**p**
TCF_F1	SD	1.000	0.000	1.000	1.000	0.637		
	TI	1.025	0.089	0.850	1.200	0.638	11.51	<.001
	TIM	0.963	0.086	0.795	1.131	0.616	11.23	<.001
	AU	0.996	0.085	0.830	1.162	0.611	11.77	<.001
	RE	1.098	0.090	0.922	1.275	0.653	12.19	<.001
OCF_F2	TR	1.000	0.000	1.000	1.000	0.764		
	IS	0.862	0.059	0.748	0.977	0.713	14.71	<.001
	RW	0.907	0.058	0.794	1.020	0.756	15.76	<.001
	RS	0.882	0.058	0.769	0.995	0.739	15.26	<.001
SSF_F3	EM	1.000	0.000	1.000	1.000	0.620		
	MT	1.360	0.138	1.090	1.630	0.771	9.88	<.001
	IN	1.072	0.107	0.863	1.281	0.663	10.05	<.001
TTE_F4	INR	1.000	0.000	1.000	1.000	0.695		
	OC	0.925	0.068	0.792	1.059	0.704	13.58	<.001
	PA	0.897	0.072	0.756	1.037	0.676	12.54	<.001
	SG	0.852	0.064	0.726	0.978	0.620	13.26	<.001
	MTU	0.983	0.084	0.818	1.148	0.628	11.71	<.001
	RC	1.055	0.083	0.892	1.219	0.723	12.67	<.001

As shown in Table 1, the measurement model demonstrated that all observed items loaded significantly on their respective latent constructs, with standardized factor loadings exceeding 0.60 and all p-values less than .001. For Organizational Context Factors (OCF_F2), the indicators—Training (TR), Information Systems (IS), Rewards (RW), and Resources (RS)—all exhibited substantial and significant factor loadings, ranging from 0.713 to 0.764. Similarly, Teachers' Teamwork Effectiveness (TTE_F4) was reliably measured using six indicators, with loadings ranging from 0.620 to 0.723. These results confirm the reliability and validity of the constructs and provide a solid foundation for the structural analysis. Building on this measurement evidence, the structural model test of Hypothesis 2 further revealed that Organizational Context Factors exerted a significant positive effect on Teachers' Teamwork Effectiveness ($\beta = 0.223$, $p = .002$), underscoring the critical role of supportive institutional environments in enhancing collaborative outcomes.

3. The research findings on the effect of the social support factor on teachers' teamwork effectiveness.

Hypothesis testing H3 revealed that among all predictors, social support had the most potent positive effect on teamwork effectiveness (H3: $\beta = 0.340$, $p < .001$). This includes support from peers, administrators, and the broader professional network.

The pronounced impact of social support underscores its central role in effective teamwork. When teachers experience encouragement, trust, and emotional or practical

assistance from colleagues and leaders, their ability to collaborate successfully improves significantly. Fostering a culture of mutual support is therefore vital to achieving high-functioning educational teams.

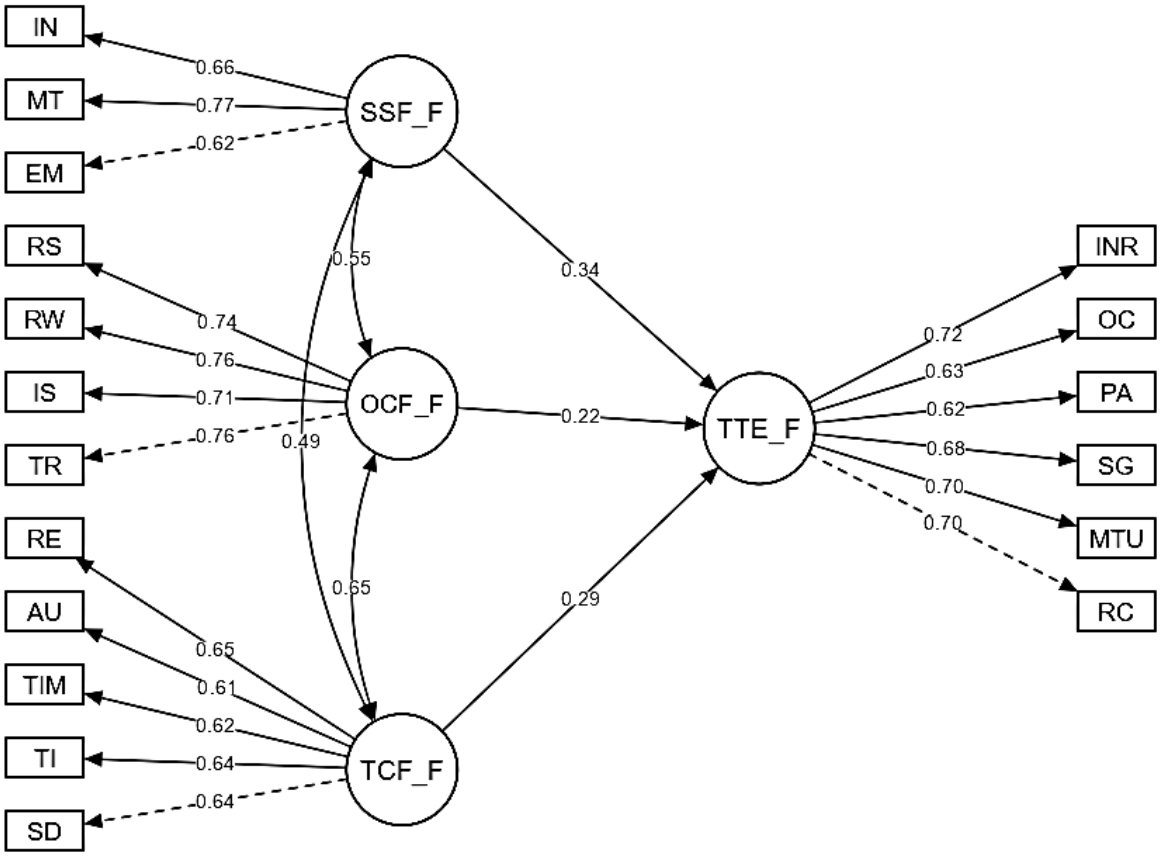


Figure 2 Structural Equation Model

As shown in Figure 2, the structural equation model indicated that Social Support Factors (SSF_F) exerted the strongest positive effect on Teachers' Teamwork Effectiveness (TTE_F) among all predictors ($\beta = 0.340$, $p < .001$). This effect was stronger than that of Task Characteristics Factors ($\beta = 0.290$, $p < .001$) and Organizational Context Factors ($\beta = 0.220$, $p = .002$). These results highlight the critical role of social support, suggesting that encouragement, trust, and assistance from peers, administrators, and the wider professional network substantially enhance teachers' ability to collaborate effectively.

Table 2 Direct Effects Analysis

Hypothesis	IV		DV	Estimate	SE	β	z	p
H1	TCF_F1	→	TTE_F4	0.360	0.088	0.292	4.09	<.001
H2	OCF_F2	→	TTE_F4	0.212	0.067	0.223	3.16	0.002
H3	SSF_F3	→	TTE_F4	0.395	0.077	0.340	5.14	<.001

Table 2 summarizes the direct effect testing of the hypothesized structural relationships within the model. The first hypothesis (H1) proposed that Task Characteristics Factors (TCF_F1) would positively influence Teacher Teamwork Effectiveness (TTE_F4). The results supported this hypothesis, revealing a significant positive direct effect ($\beta = 0.292$, $z = 4.09$, $p < .001$). The unstandardized estimate was 0.360, with a 95% confidence interval ranging from 0.188 to 0.533, indicating a moderate impact of task-related factors—such as autonomy, clarity, and responsibility—on teamwork outcomes among teachers.

Hypothesis 2 (H2) examined the influence of Organizational Context Factors (OCF_F2) on TTE_F4. This relationship was also statistically significant (β = 0.223, z = 3.16, p = .002), although the effect size was smaller than that of the other predictors. The estimate of 0.212, with a confidence interval from 0.080 to 0.344, indicated that organizational elements such as policies, resources, and institutional culture had a positive, albeit more modest, role in shaping effective teamwork.

Finally, Hypothesis 3 (H3) tested the effect of Social Support Factors (SSF_F3) on TTE_F4. This relationship yielded the most substantial effect among the three predictors, with a standardized coefficient of β = 0.340, z = 5.14, and p < .001. The unstandardized estimate was 0.395, and the confidence interval ranged from 0.244 to 0.546, suggesting that peer collaboration, emotional support, and collegial trust were highly influential in fostering effective teacher teamwork.

In sum, all three hypotheses were supported, confirming that task characteristics, organizational context, and social support each significantly contributed to the effectiveness of teacher teamwork. Among these, social support emerged as the most influential predictor, followed by task characteristics and organizational context.

4. The research findings on the different models of factors affecting teachers' teamwork effectiveness between private and public universities.

For hypothesis H4, model comparison analysis indicated that the effect of task characteristics (H1) did not differ significantly between private and public universities (p = 0.061). The effect of organizational context (H2) differed significantly across institutional types (p = 0.009), suggesting stronger or structurally distinct effects in one type. The effect of social support (H3) was not significant (p = 0.221). The overall model comparison (H4) revealed no significant difference (p = 0.073), indicating general structural similarity across sectors.

Although the overall model structure is consistent mainly across private and public universities, organizational context emerged as a factor with significantly different effects. This suggests that institutional policies, culture, and administrative support mechanisms may vary across university types and impact teamwork outcomes differently. These findings emphasize the need for context-sensitive management strategies and tailored professional development interventions in both private and public higher education institutions.

Table 3 Hypothesis Testing between Groups

Group	Hypothesis	IV		DV	Estimate	SE	β	z	p
Private	$H1_{pri}$	TCF_F1	→	TTE_F4	0.366	0.1247	0.310	2.94	0.003
	$H2_{pri}$	OCF_F2	→	TTE_F4	0.100	0.0967	0.117	1.04	0.299
	$H3_{pri}$	SSF_F3	→	TTE_F4	0.458	0.1072	0.456	4.27	<.001
Public	$H1_{pub}$	TCF_F1	→	TTE_F4	0.331	0.1221	0.256	2.71	0.007
	$H2_{pub}$	OCF_F2	→	TTE_F4	0.305	0.0954	0.296	3.19	0.001
	$H3_{pub}$	SSF_F3	→	TTE_F4	0.397	0.1085	0.299	3.66	<.001

Table 3 revealed distinct patterns of influence for each factor on teachers' teamwork effectiveness across private and public universities. For Hypothesis 1 (H1), the task characteristics factor (TCF_F1) showed a significant positive effect in both institutional settings. Specifically, in private universities, TCF_F1 had a standardized path coefficient of

0.310 (Estimate = 0.366, SE = 0.125, z = 2.94, p = 0.003), indicating that favorable task features enhance teamwork effectiveness. Similarly, public universities demonstrated a positive impact of TCF_F1 on teamwork effectiveness, with a standardized coefficient of 0.256 (Estimate = 0.331, SE = 0.122, z = 2.71, p = 0.007).

Regarding Hypothesis 2 (H2), which examined the organizational context factor (OCF_F2), the effects differed notably between private and public universities. In private institutions, the relationship between OCF_F2 and teamwork effectiveness was positive but non-significant (β = 0.117, Estimate = 0.100, SE = 0.097, z = 1.04, p = 0.299), suggesting a limited direct influence of organizational support structures on teamwork. Contrastingly, in public universities, OCF_F2 exhibited a statistically significant positive effect on teamwork effectiveness (β = 0.296, Estimate = 0.305, SE = 0.095, z = 3.19, p = 0.001), reflecting the stronger role of organizational context in shaping collaborative performance in this setting.

Hypothesis 3 (H3) assessed the impact of social support factors (SSF_F3), which emerged as the strongest predictor of teamwork effectiveness in both types of universities. In private universities, SSF_F3 had a standardized coefficient of 0.456 (Estimate = 0.458, SE = 0.107, z = 4.27, p < .001), highlighting the critical importance of emotional, material, and informational support for enhancing teacher collaboration. Public universities also showed a significant positive effect for SSF_F3, albeit with a slightly lower standardized coefficient of 0.299 (Estimate = 0.397, SE = 0.109, z = 3.66, p < .001).

Overall, these findings underscore that while task characteristics and social support consistently facilitate effective teamwork across both private and public universities, organizational context plays a more prominent and statistically significant role within public institutions. This differential influence likely reflects the varying administrative structures and resource environments between the two university types, suggesting tailored strategies are needed to enhance teamwork effectiveness in each context.

Table 4 Groups Comparison Testing

Private	Testing	Public	c^2	df	p
$H1_{pri}$	=	$H1_{pub}$	3.51	1	0.061
$H2_{pri}$	=	$H2_{pub}$	6.82	1	0.009
$H3_{pri}$	=	$H3_{pub}$	1.50	1	0.221
Overall		H4	6.95	3	0.073

Table 4 reported the multigroup comparison testing results between private and public universities. For Hypothesis 1 (H1), which assessed the effect of the technological contextual factor (TCF) on teachers' technology effectiveness (TTE), the difference between private and public universities approached significance ($\chi^2 = 3.51$, df = 1, p = 0.061), suggesting a potential difference in how technology infrastructure or access influenced TTE across institutional types, though not at the conventional 0.05 level.

A significant difference was found for Hypothesis 2 (H2), which examined the influence of organizational contextual factors (OCF) on TTE. The result ($\chi^2 = 6.82$, df = 1, p = 0.009) indicated that the effect of organizational support on technology effectiveness differed significantly between private and public universities. This supported earlier findings in Table 4.16, where OCF significantly predicted TTE in public institutions but not in private ones.

For Hypothesis 3 (H3), related to social support (SSF), no significant difference was observed between the two groups ($\chi^2 = 1.50$, df = 1, p = 0.221), implying that the role of social support was relatively consistent in influencing TTE regardless of institutional type.

The overall multigroup test (H4) across all three paths yielded a marginally non-significant result ($\chi^2 = 6.95$, df = 3, p = 0.073), indicating that while specific path differences existed especially for H2—the overall model paths did not significantly differ between private and public universities at the multivariate level.

Discussion

1. Regarding Objective 1 (Effect of Task Characteristics on Teachers' Teamwork Effectiveness), Well-structured, meaningful tasks aligned with individual and team capacities significantly enhance teachers' collaborative performance, consistent with key team effectiveness theories. (Hackman, 1987) emphasized that clear tasks with autonomy and feedback promote effective teams, while Hoegl and Gmuenden (2001) highlighted communication and coordination as critical in complex settings like education. From a positive psychology perspective, Peterson and Seligman (2004) noted that leveraging individual strengths improves engagement and harmony in teamwork. This study supports these findings, showing that task characteristics such as identity, importance, and autonomy are crucial for effective teamwork among educators, with implications for leadership and curriculum design.

2. Regarding Objective 2 (Effect of Organizational Context on Teachers' Teamwork Effectiveness), Contextual supports such as resources, institutional backing, professional development, and communication are vital for effective teacher collaboration, aligning with key team performance research.(Guzzo, Dickson,1996) highlighted the role of organizational climate and policies in motivating teamwork, while (Mathieu et al,2008) demonstrated how contextual enablers shape team processes and outcomes. (Shea, Guzzo, 1987) emphasized managerial support and training as crucial for group effectiveness. (WORAPONGPAT, Phakamach, 2024) and (Worapongpat, 2025a). This study confirms that supportive organizational contexts enhance teacher teamwork, underscoring the importance of educational institutions in cultivating collaborative cultures and providing the necessary resources and policies.

3. Regarding Objective 3 (Effect of Social Support on Teachers' Teamwork Effectiveness), Interpersonal relationships, emotional support, trust, and mutual respect are crucial for effective teamwork, aligning with research on workplace social resources. Golonka and Mojsa-Kaja (2017) found that social support reduces emotional exhaustion and boosts collaboration among educators, while Schaufeli et al. (2002) linked supportive environments to greater work engagement and team cohesion. (Lee, Allen, 2002) highlighted socially based organizational citizenship behaviors as key to team effectiveness. This study confirms social support as a core driver of teamwork effectiveness in education, underscoring the importance of fostering a collaborative, empathetic culture.

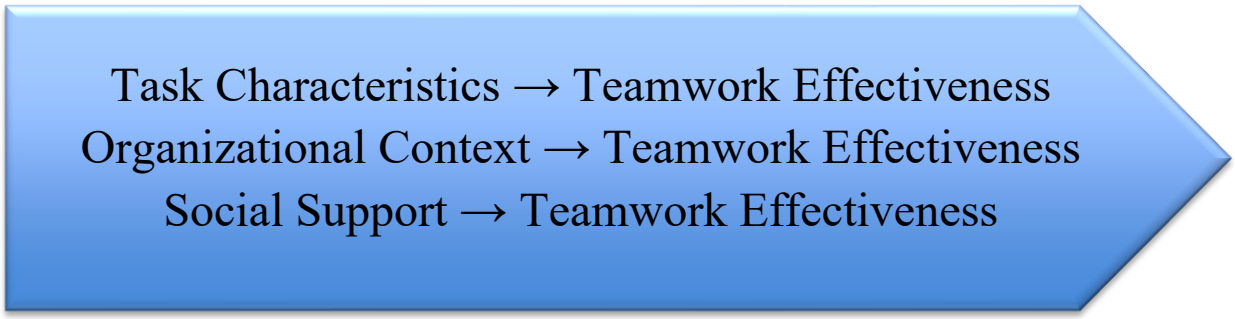
4. Regarding Objective 4 (Relationship Models between Private and Public Universities)

Only one path (H2) differed significantly between private and public universities, while other relationships (H1 and H3) were consistent, and the overall model remained invariant. This suggests that core factors influencing the effectiveness of teamwork, such as task characteristics, organizational context, and social support, are stable across institutional types. Supporting this, Nguyen et al. (2021) found minimal differences in collaborative teaching between public and private universities after controlling for leadership and culture. (Worapongpat, 2025b). These results imply that fundamental drivers of teacher teamwork are

similar across contexts, endorsing broadly applicable collaboration strategies with context-specific adjustments.

Originality

From the study titled: "Factors Affecting Accounting Teachers' Teamwork Effectiveness in Shaanxi Province: A Comparison of Models between Private and Public Universities The study found that Accounting Teachers' Teamwork Effectiveness (TWE) is influenced by three primary factors: Task Characteristics, Organizational Context, and Social Support. Among them, Social Support showed the most substantial impact, followed by Organizational Context and Task Characteristics.



The comparative analysis between private and public universities revealed that the model structure is generally consistent. However, organizational context differs significantly across the two sectors, suggesting that the institutional environment plays a crucial role in shaping teamwork dynamics.

Model Explanation Task Characteristics → Teamwork Effectiveness A positive and significant effect indicates that clear goals, role clarity, and task interdependence enhance teamwork among accounting teachers. Organizational Context → Teamwork Effectiveness Institutional support systems, management style, and communication structures significantly shape teamwork performance. This factor varies between private and public universities, suggesting different administrative and resource environments. Social Support → Teamwork Effectiveness

The strongest predictor in the model. Emphasizes the critical role of interpersonal trust, collaboration, and mutual encouragement among colleagues in fostering effective teamwork.
Model Comparison (Private vs. Public) Structural model consistency indicates that the underlying mechanisms influencing teamwork are similar. However, differences in the Organizational Context path highlight the influence of institutional policies, governance styles, and workplace cultures.

Recommendations

This study offers integrated recommendations based on empirical findings on the effectiveness of teamwork among university teachers in Shaanxi Province, with the aim of enhancing collaboration and educational innovation.

Recommendation for Policy Formulation

Universities should develop clear collaborative task systems, improve resource allocation and digital platforms to support teamwork, foster a culture that values collaboration, and establish formal social support structures. Given the similarity between private and public institutions, a unified provincial policy framework is encouraged to promote inter-university cooperation and shared standards.

Recommendation for Practical Application

Recruitment processes should assess teamwork competencies, teams should be composed to leverage complementary strengths, ongoing collaboration-focused training should be provided, and evaluation systems should recognize and reward collaborative contributions. Encouraging peer coaching and reflective practices will further strengthen teaching innovation.

Recommendations for Future Research

Based on the findings of this study and the limitations of existing research, future studies should aim to expand the scope and theoretical depth of understanding regarding teacher collaboration and innovation. The following are five potential research titles that could generate new knowledge contributions in the field:

(1) Task Design and Team Performance: A Study of Role Clarity and Structured Processes in University Teaching Teams.

(2) Differential Impacts of Organizational Context on Teacher Collaboration: Evidence from Private and Public Universities.

(3) The Central Role of Social Support in Enhancing Teamwork Effectiveness among Higher Education Faculty.

(4) Institutional Culture and Leadership Support as Drivers of Collaborative Teaching: A Context-Sensitive Approach.

(5) Integrated Structural and Socio-Emotional Strategies for Strengthening Teacher Teamwork in Higher Education.

References

Chiaburu, D. S., & Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of Applied Psychology, 93*(5), 1082–1103. https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.5.1082

Denison, D. R., Nieminen, L., & Kotrba, L. (2014). Diagnosing organizational cultures: A conceptual and empirical review of culture effectiveness surveys. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 23*(1), 145–161.

Dongling, Z., & Worapongpat, N. (2023). Academic leadership of administrator influence learning organization of case study of the university, Hong Kong. *International Journal of Multidisciplinary in Educational & Cultures Studies, 1*(2), 12–20. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/ijec/article/view/267225

Du, X., Li, M., & Tang, H. (2019). Challenges and opportunities for private higher education in China. *Higher Education Research & Development*, 38(5), 923–936.

Golonka, K., & Mojsa-Kaja, J. (2017). Workplace burnout and engagement in higher education: The role of social support and job resources. *Polish Psychological Bulletin, 48*(4), 447–457.

Guzzo, R. A., & Dickson, M. W. (1996). Teams in organizations: Recent research on performance and effectiveness. *Annual Review of Psychology, 47*(1), 307–338.

Hackman, J. R. (1987). The design of work teams. In J. W. Lorsch (Ed.), *Handbook of organizational behavior* (pp. 315–342). Prentice Hall.

Hackman, J. R. (2011). *Collaborative intelligence: Using teams to solve hard problems*. Berrett-Koehler.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.

Hoegl, M., & Gemuenden, H. G. (2001). Teamwork quality and the success of innovative projects: A theoretical concept and empirical evidence. *Organization Science, 12*(4), 435–449.

JianFeng, L., & Worapongpat, N. (2024). Rural head teachers' leadership in local education curriculum under the perspective of educational modernization in Xi'an Province. *Journal of Interdisciplinary Social Development, 2*(3), 1–25. https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/article/view/1140

Kozlowski, S. W. J., & Ilgen, D. R. (2006). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. *Psychological Science in the Public Interest, 7*(3), 77–124.

Lee, K., & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology, 87*(1), 131–142.

Li, J., & Chen, Q. (2020). Bureaucracy and institutional governance in Chinese public universities. *Asia Pacific Journal of Education, 40*(2), 155–170.

Mathieu, J. E., Hollenbeck, J. R., van Knippenberg, D., & Ilgen, D. R. (2019). A century of work teams in the Journal of Applied Psychology. *Journal of Applied Psychology, 104*(4), 452–467.

Mathieu, J., Maynard, M. T., Rapp, T., & Gilson, L. (2008). Team effectiveness 1997–2007: A review of recent advancements and a glimpse into the future. *Journal of Management, 34*(3), 410–476.

Ministry of Education. (2018). *Implementation plan for the world-class universities and disciplines initiative.* Beijing: Higher Education Press.

Makjod, S., Worapongpat, N., Kangpheng, S., & Bhasabutr, P. (2025). Academic Administration of the Opportunity Expansion School under the Prachinburi Primary Educational Service Area Office 1. *Journal of Education and Learning Reviews, 2*(5), 85–94. https://so19.tci-thaijo.org/index.php/JELS/article/view/963

Nguyen, T. T., Hoang, T. Q., & Nguyen, H. T. (2021). Collaborative teaching in higher education: Evidence from public and private universities. *Journal of Further and Higher Education, 45*(8), 1060–1074.

Ning, H., Sun, Y., & Wu, Z. (2019). Organizational dynamics and teamwork in Chinese higher education. *Journal of Educational Administration, 57*(6), 635–650.

Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford University Press.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*(1), 71–92.

Shaanxi Provincial Education Department. (2020). *Higher education reform and innovation plan (2020–2025).* Xi'an: Shaanxi Education Press.

Shea, G. P., & Guzzo, R. A. (1987). Group effectiveness: What really matters? Sloan *Management Review, 28*(3), 25–31.

TianShu. M, Worapongpat, N. (2023). The Hybrid Teaching Management System on Art Education Subjects In Haizhou Senior Middle School of Fuxin City. *UBRU International Journal Ubon Ratchathani Rajabhat University [ubruij], 3*(1), 25-37. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/ubruij/article/view/265230

Vangrieken, K., Dochy, F., Raes, E., & Kyndt, E. (2015). Teacher collaboration: A systematic review. *Educational Research Review,* 15, 17–40.

Wang, L., Zhao, X., & Yang, F. (2020). Leadership support and teacher collaboration: Evidence from Chinese universities. *Studies in Higher Education, 45*(11), 2307–2320.

Watty, K., Jackson, M., & Yu, L. (2021). Team teaching and accounting education: Enhancing curriculum quality through collaboration. *Accounting Education*, 30(1), 58–79.

Pintong, A., & Worapongpat, N. (2024). The relationship between transformational leadership of educational institution administrators and being a learning organization: The school expands educational opportunities under the jurisdiction of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office. *Art and Science Great Mekong Subregion Research Journal, Khon Kaen University [OAS Journal], 32*(2), 52–67. https://li01.tci-thaijo.org/index.php/oasjournal/article/view/262673

transformation in Chinese universities. *Modern University Education*, 2, 51–56.

WORAPONGPAT, N., & Phakamach, P. (2024). Components and guidelines for being a happiness workplace of vocational education institutions under the circumstances of educational transformation. *Asian Education and Learning Review, 2*(2), 1–15.

Worapongpat, N. (2025a). Enhancing production efficiency through organizational support and workforce competence in the health and beauty supplement industry of Samut Sakhon Province. Liberal Arts and Social Studies International Journal, 1(3), 1–16.

Worapongpat, N. (2025b). Leadership in the decision-making behavior of educational institution administrators at Guangdong Open University. *Journal of Management, Administration, and Sustainable Development, 3*(1), 51–68. https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd/article/view/1477

Worapongpat, N. (2025c). Integrating interdisciplinary workshop design to advance life skills and leadership among graduate students at private universities in Thailand. *Liberal Arts and Social Studies International Journal, 1*(2), 55–71. https://so18.tci-thaijo.org/index.php/laassij/article/view/1133

Worapongpat, N., & Arunyakanon, P. (2025). Transformational leadership and change management competency in response to sudden disruptions among administrators of Jiangling Town Central High School, Dazhou City. *Journal of Education and Learning Reviews, 2*(2), 47–58. https://doi.org/10.60027/jelr.2025.913

Worapongpat, N., & Kangpheng, S. (2025). Transformational leadership skills for executives in the digital age, China Polytechnic College. *Journal of Education and Learning Reviews, 2(*5), 27–44. https://doi.org/10.60027/jelr.2025.931

Worapongpat, N., Heebnga, N., Hadtapranit, P., Rueangsri, P., & Sirijon, S. (2023). A development of lesson plan by teaching the cooperative learning group STAD technique: Writing program by Python language. *Journal of MBU Humanities*, 15(2), 1–13. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JoMbuHu/article/view/261743

Worapongpat, N., Waranya, T., Sarawut, T., Chotivungso, P. P. B., & Saikham, S. (2023). The creative leadership and school administration of school administrators under the Office of Pathom Dvaravati. *Rattanakosin Journal of Social Sciences and Humanities, 5*(3), 25–40. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RJSH/article/view/264138

Worapongpat, N., & Viphoouparakhot, V. (2024). Design and development of integrated training systems to enhance leadership skills in educational administration. *Journal of Management, Administration, and Sustainable Development, 2*(3), 577–590. https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd/article/view/837

Xie, H. X., & Ma, J. T. (2021). Research on the moral legitimacy and exemplary behavior of private university leaders in transitional China. *Journal of Higher Education Development, 42*(3), 45–52.

Xie, H. X., & Liu, Y. (2020). Vision-driven leadership in private university governance. *Research on Higher Education in China*, 12, 45–68.

Xunan, L., & Worapongpat, N. (2023). The transformational leadership administration of Fit Middle School in Auhui Province. *International Journal of Multidisciplinary in Educational & Cultures Studies, 1*(1), 14–27. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/ijec/article/view/26580

Zhou, H., & Zhu, J. (2018). Teacher collaboration in higher education: Practices and challenges. *Tertiary Education and Management*, 24(4), 289–302.

Causal Factors Affecting Financial Risk Management of Young Entrepreneurs During the Thai Economic Recession

Waraporn Kanjanaklod[1*], Panjaporn Kuenui[2], and Wikanda Kachathong[3]

1 Faculty of Management Science, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Thailand
2 Faculty of Management Science, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Thailand
3 Faculty of Management Science, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Thailand
** Corresponding author: waraporn_wic@nstru.ac.th*

Abstract

This research aimed to (1) study the level of financial risk management of young entrepreneurs during the Thai economic recession and (2) analyze the causal factors affecting financial risk management. The sample consisted of 300 young entrepreneurs operating small and medium-sized businesses. The instrument used was a questionnaire that was subjectively validated by experts for content validity (IOC ≥ .50) and reliability (Cronbach's alpha ≥ .70). Data were analyzed using descriptive statistics, confirmatory factor analysis (CFA), and structural equation analysis (SEM). The descriptive results revealed that respondents expressed the highest level of agreement on all factors. The results of the measurement model testing showed acceptable fit indices (CFI ≥ .95, RMSEA ≤ .07). The causal analysis of financial risk management revealed that entrepreneurial factors positively influenced organizational (β = .74), market and ecosystem (β = .54), and institutional and policy (β = .78) factors. Meanwhile, market and ecosystem factors had the highest direct influence on financial risk management (β = .44), followed by organizational factors (β = .30), and institutional and policy factors (β = .14). This reflects that market ecosystem readiness and organizational structure strength are the main mechanisms for reducing financial risk among young entrepreneurs, while entrepreneurial factors act as an indirect driver through these two factors. The results indicate that developing entrepreneurial potential, improving internal management systems, and linking market networks are important strategies to enhance the financial resilience of young businesses during the economic downturn. The research recommends that the government design measures that are more accessible and consistent with the SME context.

Keywords: Risk Management, Finance, Young Entrepreneurs, Economic Recession

Received: 2025-11-27; **Revised:** 2025-12-23; **Accepted:** 2025-12-23

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงทางการเงินของผู้ประกอบการรุ่นใหม่ในภาวะเศรษฐกิจถดถอยของประเทศไทย

วราพร กาญจนคลอด[1]*, ปัญจพร เกื้อนุ้ย[2] และวิกานดา คชาทอง[3]

1 *คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ประเทศไทย*
2 *คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ประเทศไทย*
3 *คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ประเทศไทย*
* *Corresponding author. E-mail: waraporn_wic@nstru.ac.th*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการบริหารความเสี่ยงทางการเงินของผู้ประกอบการรุ่นใหม่ในภาวะเศรษฐกิจถดถอยของประเทศไทย และ (2) วิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงทางการเงิน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ประกอบการรุ่นใหม่ที่ดำเนินธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลาง จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ (IOC $\geq$ .50) และความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha $\geq$ .70) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ผลการวิจัยเชิงพรรณนา พบว่า ผู้ตอบมีความคิดเห็นต่อทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดสอบโมเดลการวัดรายตัวแปรมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงทางการเงิน พบว่า ปัจจัยด้านผู้ประกอบการส่งผลเชิงบวกต่อปัจจัยด้านองค์กร (β = .74) ด้านตลาดและระบบนิเวศ (β = .54) และด้านสถาบันและนโยบาย (β = .78) ขณะที่อิทธิพลโดยตรงต่อการบริหารความเสี่ยงทางการเงินสูงสุดคือปัจจัยด้านตลาดและระบบนิเวศ (β = .44) รองลงมาคือปัจจัยด้านองค์กร (β = .30) และปัจจัยด้านสถาบันและนโยบาย (β = .14) สะท้อนว่าความพร้อมของระบบนิเวศตลาดและความเข้มแข็งของโครงสร้างองค์กรเป็นกลไกหลักในการลดความเสี่ยงทางการเงินของผู้ประกอบการรุ่นใหม่ ส่วนปัจจัยด้านผู้ประกอบการทำหน้าที่ขับเคลื่อนผ่านอิทธิพลทางอ้อมไปยังสองปัจจัยดังกล่าว ผลการวิจัยชี้ว่าการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการควบคู่กับการยกระดับระบบบริหารภายในและการเชื่อมโยงเครือข่ายตลาด เป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการเสริมความทนทานทางการเงินของธุรกิจรุ่นใหม่ในภาวะเศรษฐกิจถดถอย พร้อมทั้งแนะให้ภาครัฐออกแบบมาตรการที่เข้าถึงง่ายและสอดคล้องกับบริบท SMEs มากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: การบริหารความเสี่ยง, การเงิน, ผู้ประกอบการรุ่นใหม่, ภาวะเศรษฐกิจถดถอย

บทนำ

ในสภาพเศรษฐกิจที่ชะลอตัวและถดถอย การดำเนินธุรกิจโดยเฉพาะของผู้ประกอบการรุ่นใหม่ (Young Entrepreneurs) มีความเปราะบางต่อความเสี่ยงทางการเงินในหลายด้าน เนื่องจากปัจจัยมหภาค เช่น อุปสงค์ผู้บริโภคลดลง ดอกเบี้ยเพิ่มขึ้น เงินเฟ้อสูงขึ้น ต้นทุนโลจิสติกส์และอัตราแลกเปลี่ยนมีความผันผวน ส่งผลให้สภาพคล่องของธุรกิจหดตัว หนี้สินเพิ่มขึ้น และโอกาสทางรายได้ลดลง ในกรณีประเทศไทย พบว่า SMEs มีบทบาทสำคัญในเศรษฐกิจ โดยคิดเป็นร้อยละ 99.73 ของธุรกิจทั้งหมดและรองรับการจ้างงานเป็นจำนวนมาก (Kortana, 2019) แต่ขณะเดียวกันงานวิจัยยังพบว่า ผู้ประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลางในไทยยังมีช่องว่างด้านการบริหารความเสี่ยงและการใช้เครื่องมือทางการเงินอย่างเป็นระบบ (Sandmaung, 2023) ผู้ประกอบการรุ่นใหม่เป็นกลุ่มที่มีบทบาทเพิ่มขึ้นในระบบเศรษฐกิจไทยทั้งในฐานะสตาร์ทอัพ ผู้ประกอบการเอสเอ็มอีรุ่นใหม่ และผู้ประกอบการดิจิทัลคอมเมิร์ซ กลุ่มนี้มักใช้โมเดลธุรกิจที่เติบโตเร็ว พึ่งพาเทคโนโลยีและข้อมูล พึ่งพาเงินทุนภายนอก และมีสัดส่วนรายได้จากตลาดออนไลน์หรือต่างประเทศสูงกว่าเฉลี่ย จึงเผชิญความเสี่ยงเฉพาะตัวมากขึ้นในภาวะเศรษฐกิจถดถอย

ผู้ประกอบการรุ่นใหม่ถือเป็นแหล่งของนวัตกรรมและบรรจุภาระการจ้างงาน หากกลุ่มนี้ขาดความสามารถในการบริหารความเสี่ยง อาจนำไปสู่การปิดกิจการ เสียหายทางการเงิน และสูญเสียโอกาสในการเติบโตของเศรษฐกิจ (ทิบดี ทัฬหกรณ์, 2560) นอกจากนี้ ในช่วงเศรษฐกิจถดถอย หากผู้ประกอบการรุ่นใหม่ไม่สามารถบริหารความเสี่ยงทางการเงิน เช่น สภาพคล่อง หนี้สิน ต้นทุน ผันผวน อาจประสบปัญหาขาดทุน ล้มละลาย หรือคงอยู่ได้โดยไม่เติบโต (ธีนทัต โกศัลวิตร, 2564) การเข้าใจปัจจัยเชิงสาเหตุช่วยหน่วยงานรัฐ สถาบันการเงิน และองค์กรพัฒนาในการออกแบบมาตรการสนับสนุนที่ตรงจุด เช่น เสริมสร้างความรู้ทางการเงิน จัดเครื่องมือฟินเทคให้ผู้ประกอบการรุ่นใหม่ ใช้งานง่าย และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการบริหารความเสี่ยง แม้จะมีงานศึกษาด้านความเสี่ยงของเอสเอ็มอีอยู่พอสมควร แต่ยังพบช่องว่างความรู้เกี่ยวกับ “ปัจจัยเชิงสาเหตุ” ที่ทำให้ผู้ประกอบการรุ่นใหม่สามารถบริหารความเสี่ยงทางการเงินได้อย่างมีประสิทธิผลในบริบทเศรษฐกิจไทยช่วงถดถอย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้ประกอบการ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านตลาดและระบบนิเวศ ปัจจัยด้านสถาบันและนโยบาย งานวิจัยนี้จะช่วยเติมเต็มองค์ความรู้ในด้านดังกล่าว ผลการศึกษาสามารถนำไปใช้ได้จริง โดยผู้ประกอบการรุ่นใหม่สามารถใช้เป็นแนวทางประเมินตนเองและวางแผนบริหารความเสี่ยงได้ตั้งแต่ระยะเริ่มต้น เช่น การจัดโครงสร้างหนี้ การจัดกระแสเงินสด แบบจำลองทางการเงิน การใช้เครื่องมือป้องกันความเสี่ยงอัตราแลกเปลี่ยน เป็นต้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารความเสี่ยงทางการเงินของผู้ประกอบการรุ่นใหม่ในภาวะเศรษฐกิจถดถอยของประเทศไทย

2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงทางการเงินของผู้ประกอบการรุ่นใหม่ในภาวะเศรษฐกิจถดถอยของประเทศไทย

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความเสี่ยงทางการเงิน

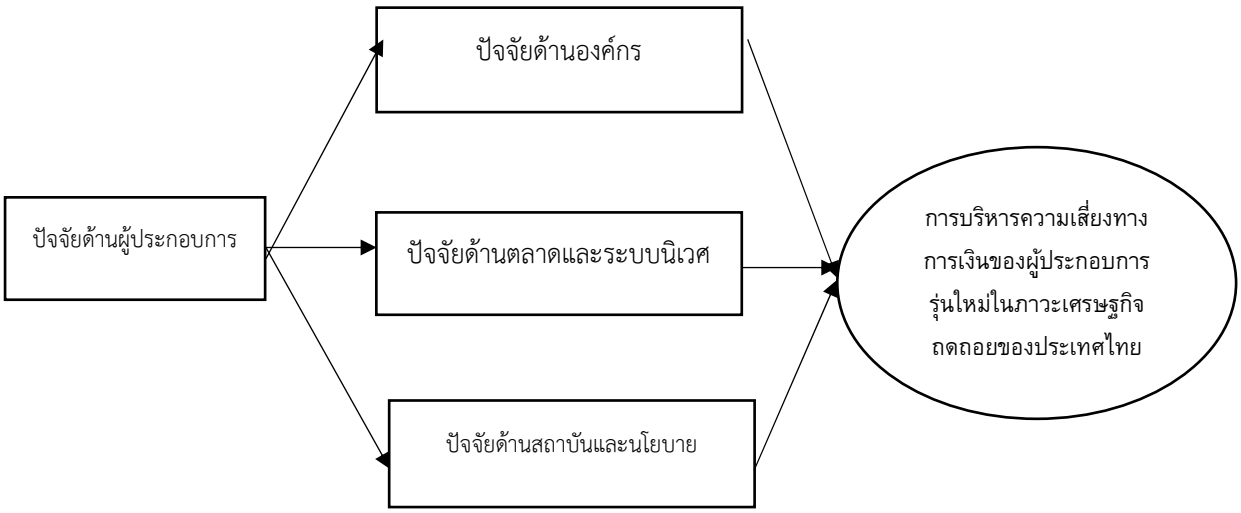
ความเสี่ยงส่วนบุคคล หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอน ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องหาวิธีปกป้องผลประโยชน์ของตนจากปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ในชีวิตหรือการงาน (Hwang, 2014; Probohudono et al., 2013) ความเสี่ยงทางการเงิน หมายถึง ความเสี่ยงที่เกิดจาก

การระดมทุนผ่านการก่อหนี้ ซึ่งเป็นภาระต่อการจ่ายดอกเบี้ยและเงินต้นเมื่อครบกำหนด โดยความเสี่ยงทางการเงินสามารถจำแนกออกได้เป็นหลายประเภท ได้แก่ ความเสี่ยงด้านตลาด ความเสี่ยงจากความไม่สอดคล้องระหว่างสินทรัพย์และหนี้สิน ความเสี่ยงด้านสภาพคล่อง และความเสี่ยงด้านเครดิต (Aurora & Bacovia, 2009) โดยหน่วยงานด้านตรวจสอบภายในได้จำแนกประเภทของความเสี่ยงออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ความเสี่ยงด้านยุทธศาสตร์ ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติการ ความเสี่ยงด้านการเงิน และความเสี่ยงด้านความปลอดภัยต่อร่างกายและทรัพย์สิน

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง

การบริหารความเสี่ยง (Risk Management) เป็นกระบวนการเชิงระบบที่มุ่งเน้นการระบุ ประเมิน และจัดการกับความเสี่ยงเพื่อให้ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อองค์กรหรือบุคคลมีความรุนแรงน้อยที่สุด รวมถึงการเพิ่มโอกาสต่อความสำเร็จของวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ กระบวนการดังกล่าวอาศัยทั้งหลักวิชาการและประสบการณ์ในการวิเคราะห์ปัจจัยความไม่แน่นอนที่อาจมีผลกระทบต่อกิจกรรมสำคัญขององค์กร เช่น ด้านกลยุทธ์ การเงิน ปฏิบัติการ และชื่อเสียงองค์กร (สุนันท์ เพ่งจินดา, 2567) การประเมินความเสี่ยงเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารความเสี่ยง เนื่องจากเป็นกระบวนการพิจารณาความเป็นไปได้ที่จะเกิดเหตุการณ์และระดับความรุนแรงของผลกระทบ ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถจัดลำดับความสำคัญและเลือกใช้ทรัพยากรในการควบคุมได้อย่างเหมาะสม (Sandmaung, M. (2024).) นอกจากนี้ การวางแผนตอบสนองต่อความเสี่ยงยังครอบคลุมถึงแนวทางการจัดการ เช่น การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง การลดทอนผลกระทบ การโอนย้ายความเสี่ยง และการยอมรับความเสี่ยง ซึ่งต้องคำนึงถึงต้นทุนและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในระยะยาว (OECD, 2020) ในระดับองค์รวม แนวคิด Enterprise Risk Management (ERM) ได้รับการยอมรับมากขึ้นในยุคที่มีความผันผวนสูง โดยมองความเสี่ยงทุกมิติขององค์กรเป็นภาพรวมเชื่อมโยงกัน ทั้งความเสี่ยงภายในและภายนอก เพื่อให้การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์มีความสอดคล้องและครอบคลุมยิ่งขึ้น (Zainuddin et al., 2022) การบริหารความเสี่ยงที่ดีจึงไม่ได้เป็นเพียงการป้องกันความเสียหาย แต่ยังเป็นเครื่องมือสนับสนุนการเติบโตและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว โดยการบริหารความเสี่ยงทางการเงินของผู้ประกอบการรุ่นใหม่ในภาวะเศรษฐกิจถดถอยได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายมิติ ทั้งปัจจัยเชิงบุคคล โครงสร้างองค์กร สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ และนโยบาย

จากหลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยมีระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ประกอบการรุ่นใหม่ในประเทศไทยที่ประกอบธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลาง (SMEs) ที่มีอายุไม่เกิน 40 ปี

การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) โดยเฉพาะการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สำหรับผู้ประกอบการที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ อายุไม่เกิน 40 ปี เป็นเจ้าของหรือผู้บริหารกิจการ และดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 1 ปี ขนาดของกลุ่มตัวอย่างกำหนดตามหลักการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุ (SEM) ที่ต้องใช้จำนวนตัวอย่างขั้นต่ำ 10–20 เท่าของจำนวนตัวแปรสังเกต เป็นจำนวนอย่างน้อย 300 ตัวอย่าง เพื่อความเที่ยงตรงของผลการวิเคราะห์

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งแบบสอบถามเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงทางการเงินได้แก่ ปัจจัยด้านผู้ประกอบการ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านตลาดและระบบนิเวศ และปัจจัยด้านสถาบันและนโยบาย ส่วนที่ 3 ระดับการบริหารความเสี่ยงทางการเงินของกิจการ และส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ มาตราส่วนการประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ทำการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน (Index of Item-Objective Congruence: IOC ≥ 0.50) และตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha ≥ 0.70)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างโดยตรง โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองและรับกลับ จำนวน 300 คน ในการดำเนินการตอบแบบสอบถามจำนวน 300 ชุด ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา โดยตรวจสอบความถูกต้องความครบถ้วนของข้อมูล แล้วนำมากำหนดรหัสคำตอบเพื่อทำการวิเคราะห์ประมวลผลต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการหาข้อมูลด้วยการค้นคว้าจากเอกสารและบทความที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานที่ใช้เป็นแนวทางในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น จำวิเคราะห์ภายหลังการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการตอบแบบสอบถามของประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 ชุด และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปด้วยวิธีการทางสถิติ ดังนี้

1. เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation Analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมและความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (CFA) การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อทดสอบโมเดลเชิงสาเหตุ

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้ประกอบการรุ่นใหม่จำนวน 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.0 ขณะที่เพศชายมีร้อยละ 40.0 โดยกลุ่มอายุส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 26–35 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.3 รองลงมาคือช่วงอายุ 36–40 ปี ร้อยละ 31.7 ด้านระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 70.0 รองลงมาคือระดับปริญญาโท ร้อยละ 23.3 สำหรับรายได้ต่อเดือนของผู้ประกอบการส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 20,001–40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.3 และมีระยะเวลาในการประกอบธุรกิจเฉลี่ยระหว่าง 1–3 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.3 สะท้อนให้เห็นว่าผู้ประกอบการรุ่นใหม่ในกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคคลที่อยู่ในช่วงวัยทำงานต้น มีการศึกษาดี รายได้อยู่ในระดับปานกลาง และอยู่ในระยะบุกเบิกหรือเริ่มต้นสร้างความมั่นคงทางธุรกิจ

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรในกรอบแนวความคิด

2.1 สถิติเชิงพรรณนาของตัวแปรในกรอบแนวความคิด

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงทางการเงิน

ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงทางการเงิน	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ปัจจัยด้านผู้ประกอบการ	4.68	.29	มากที่สุด
2. ปัจจัยด้านองค์กร	4.67	.29	มากที่สุด
3. ปัจจัยด้านตลาดและระบบนิเวศ	4.70	.23	มากที่สุด
4. ปัจจัยด้านสถาบันและนโยบาย	4.67	.30	มากที่สุด
5. การบริหารความเสี่ยงทางการเงินของผู้ประกอบการรุ่นใหม่ในภาวะเศรษฐกิจถดถอยของประเทศไทย	4.59	.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 แสดงผลค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงทางการเงินของผู้ประกอบการรุ่นใหม่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งในส่วนของปัจจัยด้านผู้ประกอบการ ($\overline{X}$= 4.68, S.D. = .29) ปัจจัยด้านองค์กร ($\overline{X}$= 4.67, S.D. = .29) ปัจจัยด้านตลาดและระบบนิเวศ ($\overline{X}$= 4.70, S.D. = .23) และปัจจัยด้านสถาบันและนโยบาย ($\overline{X}$= 4.67, S.D. = .30)

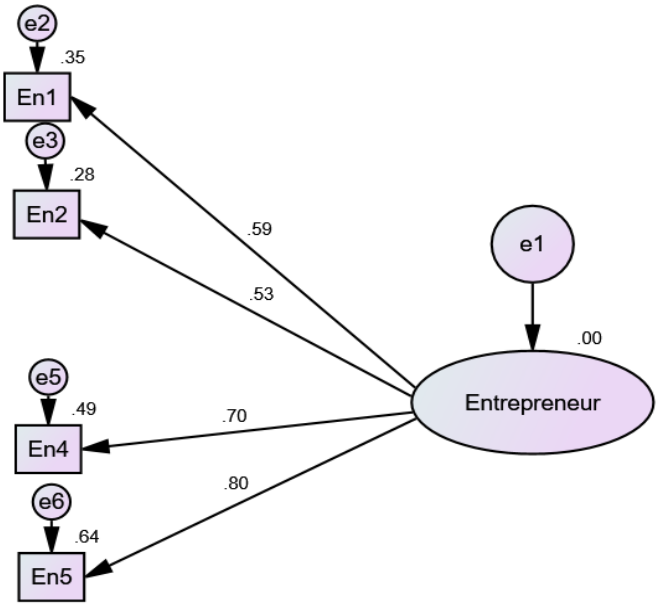
2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรในกรอบแนวความคิด

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรในกรอบแนวความคิด โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ได้ทำการวิเคราะห์ตัวแปรแฝง ในกรอบแนวคิดการวิจัยทั้ง 5 ตัวแปร ได้แก่ 1. ปัจจัยด้านผู้ประกอบการ 2. ปัจจัยด้านองค์กร 3. ปัจจัยด้านตลาดและระบบนิเวศ 4. ปัจจัยด้านสถาบันและนโยบาย 5. การบริหารความเสี่ยงทางการเงินของผู้ประกอบการรุ่นใหม่ในภาวะเศรษฐกิจถดถอยของประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Regression Weight) ของแต่ละข้อคำถาม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ปัจจัยด้านผู้ประกอบการ (Entrepreneur)

ค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันที่กำหนดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ปัจจัยด้านผู้ประกอบการบางส่วนไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด พิจารณาหลักที่ค่า (χ^2/df) เท่ากับ 5.211 ซึ่งควรมีค่าน้อย

กว่า 3 และค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลหลายตัวยังไม่ผ่านเกณฑ์ จึงพิจารณาหาโมเดลที่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อให้ได้โมเดลที่มีค่าพารามิเตอร์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติอย่างแท้จริงปรับโมเดลใหม่ เมื่อปรับโมเดลให้กลมกลืนแล้วจึงได้ค่าอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดพิจารณาได้จาก (χ^2/df) เท่ากับ 2.482 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยได้ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดล ดังนี้ CMIN/df=2.482, CFI=0.950, IFI=0.951, RMR=0.045, RMSEA=0.047 และมีค่า p-value of Chi-square = 0.000 ดังภาพที่ 2



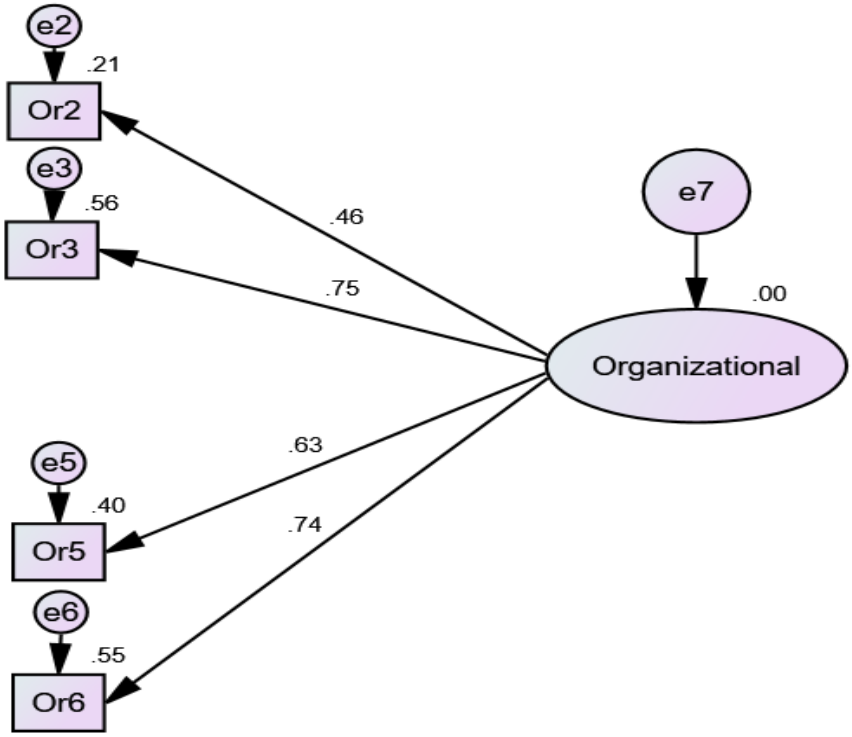
Chi-square = 4.964, chi-square/df= 2.482, df= 2, p=0.000
CFI=0.950, IFI=0.951, RMR=0.045, RMSEA=0.047

ภาพที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรปัจจัยด้านผู้ประกอบการ

จากภาพที่ 2 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Regression Weight) ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงด้านปัจจัยด้านผู้ประกอบการ (Entrepreneur) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.53-0.80 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่า C.R. (Critical Ratio) > 1.96 จึงสรุปได้ว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีน้ำหนักองค์ประกอบไม่เท่ากับศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value < 0.05) แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้เหล่านั้นเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของตัวแปรแฝง

2) ปัจจัยด้านองค์กร (Organizational)

ค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันที่กำหนดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ปัจจัยด้านองค์กรบางส่วนไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด พิจารณาหลักที่ค่า (χ^2/df) เท่ากับ 4.875 ซึ่งควรมีค่าน้อยกว่า 3 และค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลหลายตัวยังไม่ผ่านเกณฑ์ จึงพิจารณาหาโมเดลที่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อให้ได้โมเดลที่มีค่าพารามิเตอร์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติอย่างแท้จริงปรับโมเดลใหม่ เมื่อปรับโมเดลให้กลมกลืนแล้วจึงได้ค่าอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดพิจารณาได้จาก (χ^2/df) เท่ากับ 0.108 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยได้ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดล ดังนี้ CMIN/df=0.108, CFI=1.000, IFI=1.000, RMR=0.002, RMSEA=0.000 และมีค่า p-value of Chi-square = 0.000 ดังภาพที่ 3



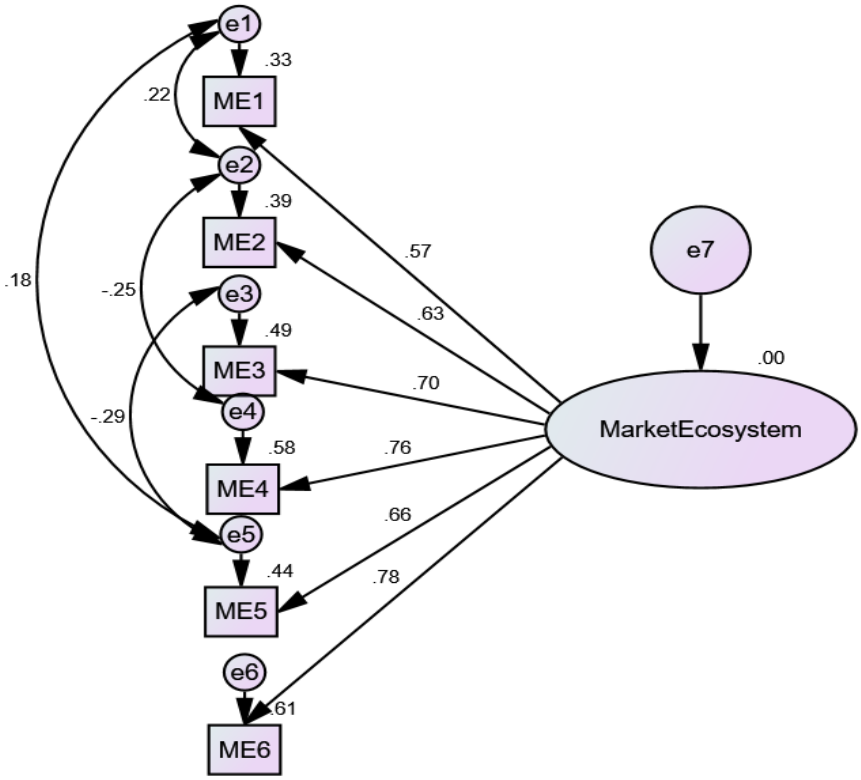
Chi-square = 0.217, chi-square/df= 0.108, df= 2, p=0.000
CFI=1.000, IFI=1.000, RMR=0.002, RMSEA=0.000

ภาพที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรปัจจัยด้านองค์กร (Organizational)

จากภาพที่ 3 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Regression Weight) ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงด้านปัจจัยด้านองค์กร (Organizational) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.46-0.75 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่า C.R. (Critical Ratio) > 1.96 จึงสรุปได้ว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีน้ำหนักองค์ประกอบไม่เท่ากับศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value < 0.05) แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้เหล่านั้นเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของตัวแปรแฝง

3) ปัจจัยด้านตลาดและระบบนิเวศ (Market and Ecosystem)

ค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันที่กำหนดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ปัจจัยด้านตลาดและระบบนิเวศ บางส่วนไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด พิจารณาหลักที่ค่า (χ^2/df) เท่ากับ 7.254 ซึ่งควรมีค่าน้อยกว่า 3 และค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลหลายตัวยังไม่ผ่านเกณฑ์ จึงพิจารณาหาโมเดลที่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อให้ได้โมเดลที่มีค่าพารามิเตอร์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติอย่างแท้จริงปรับโมเดลใหม่ เมื่อปรับโมเดลให้กลมกลืนแล้วจึงได้ค่าอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดพิจารณาได้จาก (χ^2/df) เท่ากับ 2.640 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยได้ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดล ดังนี้ CMIN/df=2.640, CFI=0.987, IFI=0.987, RMR=0.009, RMSEA=0.004 และมีค่า p-value of Chi-square = 0.000 ดังแสดงในภาพที่ 4



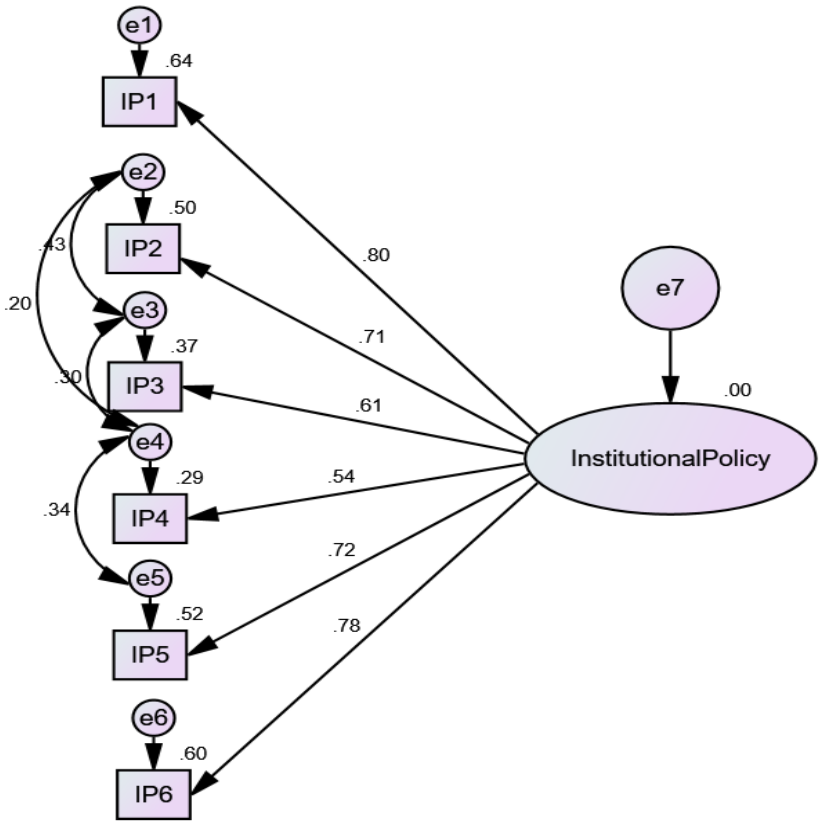
Chi-square = 13.201, chi-square/df= 2.640, df= 5, p=0.000
CFI=0.987, IFI=0.987, RMR=0.009, RMSEA=0.009

ภาพที่ 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านตลาดและระบบนิเวศ

จากภาพที่ 4 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Regression Weight) ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงด้านปัจจัยด้านตลาดและระบบนิเวศ (Market and Ecosystem) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.57-0.78 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่า C.R. (Critical Ratio) > 1.96 จึงสรุปได้ว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีน้ำหนักองค์ประกอบไม่เท่ากับศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value < 0.05) แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้เหล่านั้นเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของตัวแปรแฝง

4) ปัจจัยด้านสถาบันและนโยบาย (Institutional and Policy)

ค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันที่กำหนดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ปัจจัยด้านตลาดและระบบนิเวศ บางส่วนไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด พิจารณาหลักที่ค่า (χ^2/df) เท่ากับ 8.621 ซึ่งควรมีค่าน้อยกว่า 3 และค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลหลายตัวยังไม่ผ่านเกณฑ์ จึงพิจารณาหาโมเดลที่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อให้ได้โมเดลที่มีค่าพารามิเตอร์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติอย่างแท้จริงปรับโมเดลใหม่ เมื่อปรับโมเดลให้กลมกลืนแล้วจึงได้ค่าอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดพิจารณาได้จาก (χ^2/df) เท่ากับ 2.717 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยได้ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดล ดังนี้ CMIN/df=2.717, CFI=0.989, IFI=0.990, RMR=0.009, RMSEA=0.04 และมีค่า p-value of Chi-square = 0.000 ดังแสดงในภาพที่ 5



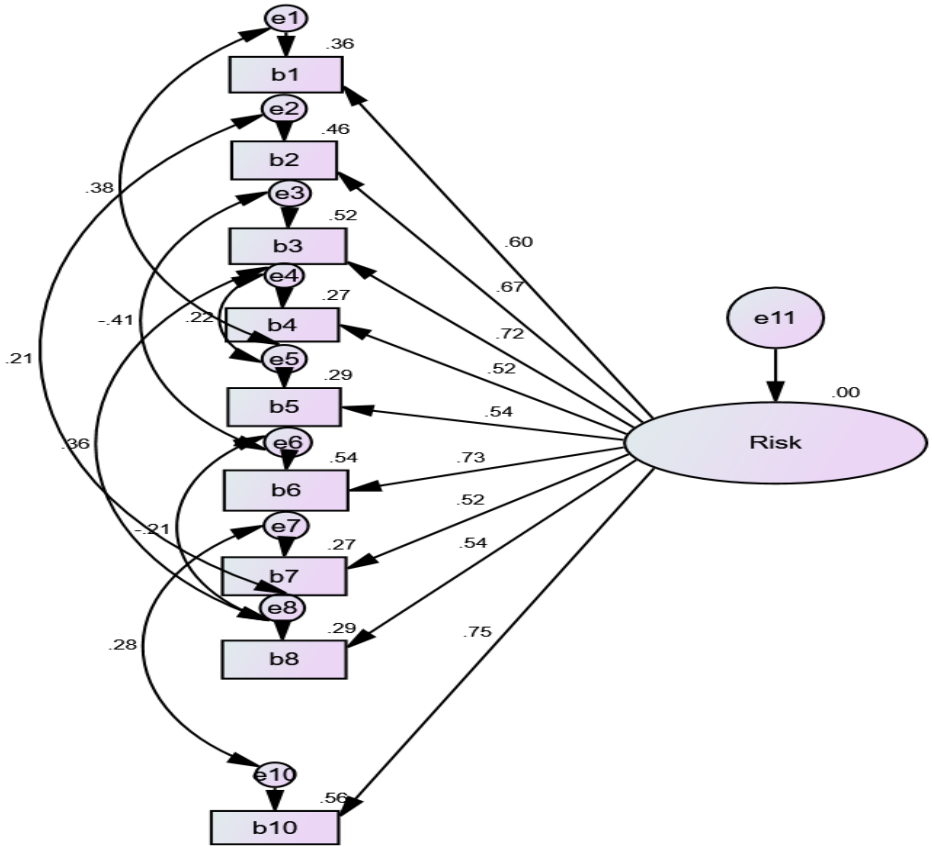
Chi-square = 13.201, chi-square/df= 2.640, df= 5, p=0.000
CFI=0.987, IFI=0.987, RMR=0.009, RMSEA=0.009

ภาพที่ 5 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านสถาบันและนโยบาย

จากภาพที่ 5 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Regression Weight) ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงด้านปัจจัยด้านตลาดและระบบนิเวศ (Market and Ecosystem) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.54-0.80 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่า C.R. (Critical Ratio) > 1.96 จึงสรุปได้ว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีน้ำหนักองค์ประกอบไม่เท่ากับศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value < 0.05) แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้เหล่านั้นเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของตัวแปรแฝง

5. การบริหารความเสี่ยงทางการเงิน (Financial Risk Management)

ค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันที่กำหนดกับข้อมูลเชิงประจักษ์การบริหารความเสี่ยงทางการเงิน บางส่วนไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด พิจารณาหลักที่ค่า (χ^2/df) เท่ากับ 8.621 ซึ่งควรมีค่าน้อยกว่า 3 และค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลหลายตัวยังไม่ผ่านเกณฑ์ จึงพิจารณาหาโมเดลที่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อให้ได้โมเดลที่มีค่าพารามิเตอร์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติอย่างแท้จริงปรับโมเดลใหม่ เมื่อปรับโมเดลให้กลมกลืนแล้วจึงได้ค่าอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดพิจารณาได้จาก (χ^2/df) เท่ากับ 2.717 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยได้ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดล ดังนี้ CMIN/df=2.479, CFI=0.971, IFI=0.971, RMR=0.015, RMSEA=0.07 และมีค่า p-value of Chi-square = 0.000 ดังแสดงในภาพที่ 6



Chi-square = 13.201, chi-square/df= 2.640, df= 5, p=0.000
CFI=0.987, IFI=0.987, RMR=0.009, RMSEA=0.009

ภาพที่ 6 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการบริหารความเสี่ยงทางการเงิน

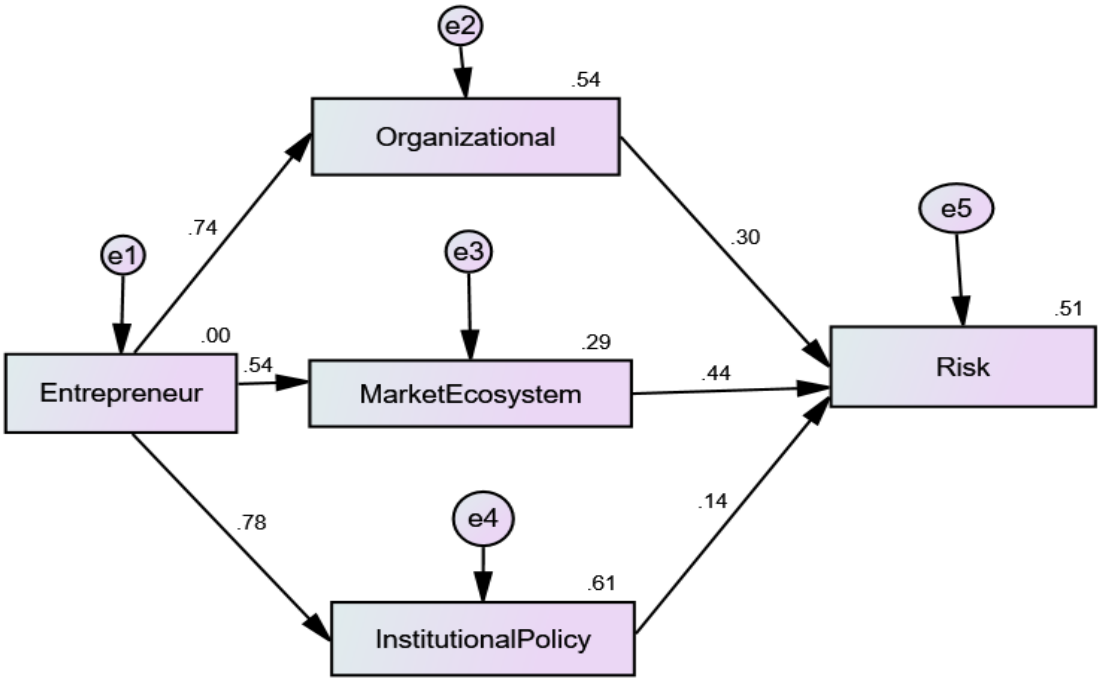
จากภาพที่ 6 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Regression Weight) ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงด้านการบริหารความเสี่ยงทางการเงิน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.52-0.75 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่า C.R. (Critical Ratio) > 1.96 จึงสรุปได้ว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีน้ำหนักองค์ประกอบไม่เท่ากับศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value < 0.05) แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้เหล่านั้นเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของตัวแปรแฝง

3. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงทางการเงินของผู้ประกอบการรุ่นใหม่ในภาวะเศรษฐกิจถดถอยของประเทศไทย

ตารางที่ 2 ค่าความสัมพันธ์ในโมเดล (Standardized Path Coefficients)

ความสัมพันธ์	ค่าอิทธิพล (β)	การตีความ
Entrepreneur ⟶ Organizational	.74	มีอิทธิพลสูงมาก
Entrepreneur ⟶ Market Ecosystem	.54	มีอิทธิพลสูง
Entrepreneur ⟶ InstitutionalPolicy	.78	มีอิทธิพลสูงมาก
Organizational ⟶ Risk	.30	มีอิทธิพลปานกลาง
Market Ecosystem ⟶ Risk	.44	มีอิทธิพลปานกลางค่อนไปสูง
Institutional Policy ⟶ Risk	.14	อิทธิพลต่ำ

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านผู้ประกอบการ (Entrepreneur) มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมปัจจัยด้านองค์กร (Organizational), ปัจจัยด้านตลาดและระบบนิเวศ (Market Ecosystem) และปัจจัยด้านสถาบันและนโยบาย (Institutional Policy) ซึ่งปัจจัยทั้งสามนี้เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยลดความเสี่ยงทางการเงินของผู้ประกอบการรุ่นใหม่ในภาวะเศรษฐกิจถดถอย โดยพบว่าปัจจัยด้านผู้ประกอบการมีอิทธิพลเชิงบวกสูงต่อปัจจัยด้านองค์กร (β = .74) ปัจจัยด้านระบบนิเวศทางการตลาด (β = .54) และปัจจัยด้านนโยบายสถาบัน (β = .78) แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้ประกอบการมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการตัดสินใจทางธุรกิจที่ดี ย่อมส่งผลให้โครงสร้างการบริหารจัดการในองค์กรเข้มแข็งขึ้น รวมทั้งมีขีดความสามารถในการสร้างเครือข่ายตลาดและตอบสนองต่อกฎระเบียบและมาตรการต่างๆ ของภาครัฐได้ดียิ่งขึ้น ในส่วนของปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการบริหารความเสี่ยงทางการเงิน พบว่า ปัจจัยด้านระบบนิเวศตลาดมีค่าสัมประสิทธิ์สูงที่สุด (β = .44) รองลงมาคือปัจจัยด้านองค์กร (β = .30) และปัจจัยด้านนโยบายสถาบันมีผลในระดับต่ำ (β = .14) สะท้อนให้เห็นว่า ความสามารถในการเข้าถึงแหล่งทุน เครือข่ายคู่ค้า และความมั่นคงของห่วงโซ่อุปทานมีผลสำคัญต่อการลดความเสี่ยงมากกว่าปัจจัยที่เกิดจากสภาพแวดล้อมเชิงนโยบายภาครัฐโดยตรง ผลลัพธ์นี้บ่งชี้ว่าองค์ประกอบที่อยู่ใกล้ตัวองค์กรและตลาดมีความสำคัญยิ่งต่อการรับมือกับความผันผวนทางเศรษฐกิจ ดังภาพที่ 7



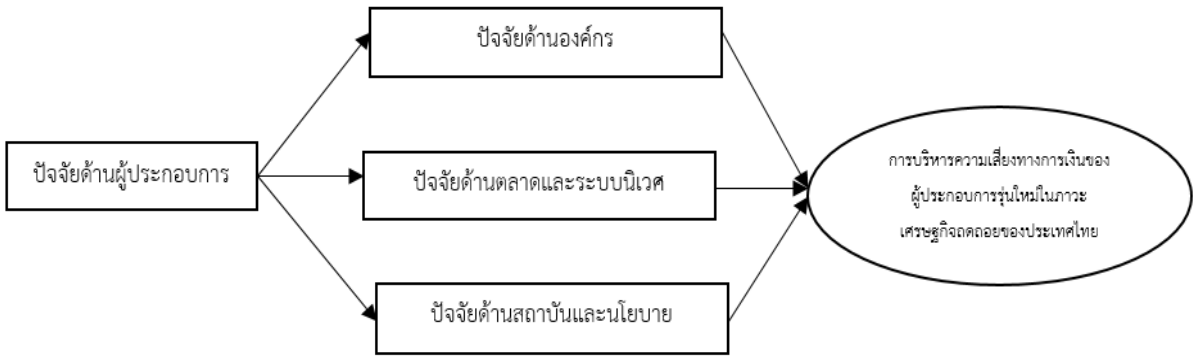
ภาพที่ 7 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงทางการเงินของผู้ประกอบการรุ่นใหม่ในภาวะเศรษฐกิจถดถอยของประเทศไทย

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงโครงสร้างพบว่า ปัจจัยด้านผู้ประกอบการ (Entrepreneur) สะท้อนถึงคุณลักษณะของผู้ประกอบการรุ่นใหม่ ทั้งด้านความรู้ด้านการเงิน ทักษะการบริหาร และทัศนคติด้านความเสี่ยง มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมองค์ประกอบอื่น ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร (Organizational) ปัจจัยด้านตลาดและระบบนิเวศ (Market Ecosystem) และปัจจัยด้านสถาบันและนโยบาย (Institutional Policy) ทั้งนี้ อิทธิพลเชิงเส้นทาง

เท่ากับ β = .74, .54 และ .78 ตามลำดับ แสดงว่าผู้ประกอบการที่มีศักยภาพสูงมักจะมีองค์กรที่จัดการได้ดี มีเครือข่ายทางการตลาดแข็งแกร่ง และสามารถตอบสนองต่อนโยบาย/สถาบันได้อย่างทันท่วงที ส่งผลให้กลไกเหล่านี้เป็นช่องทางสำคัญในการลดความเสี่ยงทางการเงินของกิจการรุ่นใหม่ในภาวะเศรษฐกิจถดถอย ในส่วนของอิทธิพลโดยตรงต่อการบริหารความเสี่ยงทางการเงิน พบว่า ปัจจัยด้านตลาดและระบบนิเวศมีค่าสัมประสิทธิ์สูงสุด รองลงมาคือปัจจัยด้านองค์กรและท้ายสุดคือปัจจัยด้านสถาบันและนโยบาย ผลนี้สะท้อนว่า สำหรับผู้ประกอบการรุ่นใหม่ในภาวะเศรษฐกิจที่ไม่แน่นอน สิ่งที่มีความสำคัญที่สุดคือ ความสามารถในการเข้าถึงตลาดและทรัพยากรภายนอก (เครือข่ายซัพพลายเออร์ คู่ค้า แหล่งทุน) ตามที่ Thailand Development Research Institute (TDRI) ได้ระบุไว้ว่า “SMEs need ecosystems, not just support” ซึ่งเน้นว่าการมีระบบนิเวศที่เอื้ออำนวยมากกว่าการให้เพียงโครงการสนับสนุนแบบแยกส่วน (Loetnithat et al., 2025) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ The Factors Affecting Effectiveness Of Risk Management Of Small And Medium Enterprises In Thailand (Sakulkijkarn & Khanthong, 2023) ที่พบว่าปัจจัยสำคัญในการบริหารความเสี่ยงของ SMEs ไทยคือ “risk culture, human resource investment, IT investment” ซึ่งล้วนอยู่ภายใต้กรอบขององค์ประกอบด้านองค์กรและตลาด ระบบนิเวศ นอกจากนี้ งานวิจัยของ Phattanan Boonyanuphong (2021) พบว่า การเข้าถึงแหล่งเงินทุนถูกจำกัดโดยความไม่สมมาตรของข้อมูล (information asymmetry) และอายุของกิจการ ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของระบบนิเวศตลาดและโครงสร้างองค์กรในการลดความเสี่ยงทางการเงิน อย่างไรก็ตาม อิทธิพลของปัจจัยด้านสถาบันและนโยบาย (Institutional Policy) ค่อนข้างต่ำซึ่งอาจสะท้อนว่าแม้จะมีนโยบายสนับสนุนจากภาครัฐ แต่สำหรับผู้ประกอบการรุ่นใหม่ในภาวะเศรษฐกิจถดถอยนั้น การทำงานร่วมกับนโยบายยังอยู่ในระดับเบื้องต้นหรือมีอุปสรรคในการเข้าถึงจริง เช่น ขั้นตอนที่ซับซ้อน ระยะเวลารอนาน หรือไม่ตรงกับความต้องการของธุรกิจขนาดเล็ก งานวิจัยของ The Effectiveness of Risk Management and Business Performance: SMEs in Bangkok, Thailand (Kortana, 2019) เน้นว่าผู้ประกอบการควรมุ่งใช้ Balanced Scorecard ร่วมกับกลยุทธ์บริหารความเสี่ยง โดยมีข้อเสนอว่า “support governmental initiatives increasing risk management literacy” ขาดการเน้นที่โครงสร้างนโยบายที่ง่ายและเข้าถึงได้ ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า ในภาวะเศรษฐกิจถดถอยความได้เปรียบของผู้ประกอบการรุ่นใหม่ไม่ได้อยู่เพียงที่ความสามารถส่วนบุคคลเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับการสร้างระบบภายในองค์กรและการเชื่อมโยงกับตลาด ระบบนิเวศภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งผลโดยตรงต่อการบริหารความเสี่ยงทางการเงิน อีกทั้งยังบ่งชี้ว่าการสนับสนุนจากนโยบายภาครัฐ แม้จะมีความสำคัญแต่ยังไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ผู้ประกอบการสัมผัสได้ในสภาพเศรษฐกิจที่มีความไม่แน่นอนสูง

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



ภาพที่ 8 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

งานวิจัยนี้นำเสนอองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับกลไกเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยงทางการเงินของผู้ประกอบการรุ่นใหม่ในภาวะเศรษฐกิจถดถอย โดยระบุว่าปัจจัยด้านผู้ประกอบการเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ส่งผลเชิงอ้อมต่อการลดความเสี่ยงทางการเงินผ่านการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร การพัฒนาเครือข่ายตลาด และความสามารถในการปรับตัวต่อสถาบันและนโยบายภายนอก นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านตลาดและระบบนิเวศ รวมทั้งปัจจัยด้านองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อการบริหารความเสี่ยงทางการเงินในระดับสูงที่สุด สะท้อนให้เห็นว่า ระบบสนับสนุนทางธุรกิจและการจัดการภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพเป็นเกราะป้องกันสำคัญของผู้ประกอบการรุ่นใหม่ในสภาพเศรษฐกิจที่ผันผวน ขณะที่ปัจจัยด้านสถาบันและนโยบายแม้จะมีผลเชิงบวก แต่ยังส่งผลในระดับต่ำกว่า งานวิจัยนี้ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ชี้ว่า การลดความเสี่ยงทางการเงินของผู้ประกอบการรุ่นใหม่ต้องเริ่มจากการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการ ซึ่งจะนำไปสู่การเสริมความแข็งแรงขององค์กรและระบบนิเวศตลาดเป็นลำดับถัดไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานภาครัฐควรพัฒนาและออกแบบมาตรการสนับสนุนผู้ประกอบการรุ่นใหม่ให้เข้าถึงได้ง่ายขึ้น เช่น การลดขั้นตอนการยื่นขอสินเชื่อ การสร้างแพลตฟอร์มเชื่อมโยงแหล่งทุน และการให้คำปรึกษาด้านการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้สามารถรับมือกับภาวะเศรษฐกิจถดถอยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความรู้และทักษะทางการเงิน การวางแผนธุรกิจและการบริหารต้นทุน เพื่อเป็นรากฐานที่ช่วยพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรและลดโอกาสเกิดความเสี่ยงทางการเงิน

3. สถาบันการศึกษาควรบูรณาการองค์ความรู้ด้านการบริหารความเสี่ยงทางการเงินและทักษะผู้ประกอบการสู่หลักสูตรเพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในการดำเนินธุรกิจ

4. หน่วยงานสนับสนุนภาคเอกชนและสมาคมธุรกิจควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้ประกอบการ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ เข้าถึงตลาด และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมหลากหลายประเภทธุรกิจและพื้นที่ทางภูมิศาสตร์มากขึ้น เพื่อให้ผลการวิจัยมีความเป็นตัวแทน (Generalizability) สูงขึ้น

2. ควรเพิ่มตัวแปรแทรกหรือปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมอื่น เช่น เทคโนโลยีดิจิทัล ความพร้อมด้านนวัตกรรม หรือพฤติกรรมผู้บริโภค เพื่อทำความเข้าใจกลไกการบริหารความเสี่ยงในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

3. ควรใช้ระเบียบวิธีเชิงคุณภาพหรือวิธีผสมผสาน เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการวิจัยกรณีศึกษา เพื่อค้นหาปัจจัยเฉพาะที่สะท้อนประสบการณ์จริงของผู้ประกอบการรุ่นใหม่

เอกสารอ้างอิง

ทิบดี ทัฬหกรณ์. (2560). การสร้างผู้ประกอบการรุ่นใหม่ในยุคไทยแลนด์ 4.0. *RMUTT Global Business and Economics Review, 12*(2): 107-122. https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/118555/90906

ธีนทัต โกศัลวิตร. (2564). การพยากรณ์ความล้มเหลวทางการเงินของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. *วารสารบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 10*(2), 41–56. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jms_ubu/article/view/243837.

มุกดาฉาย แสนเมือง. (2567). การจัดการความเสี่ยงของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กรณีศึกษา ภาคบริการในเขตกรุงเทพและปริมณฑล เพื่อนำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กร. *วารสารนวัตกรรมและการจัดการ, 9*(2): 35-53. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/journalcim/article/view/281063/186872.

สุนันท์ เพ่งจินดา. (2567). การบัญชีบริหารและการบริหารความเสี่ยงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของการค้าสมัยใหม่ในยุคดิจิทัลกรณีศึกษา: วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร (ธุรกิจ SMEs). *วารสารรัชภาคต์, 18*(58): 132-149. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RJPJ/article/view/270808/182611

Agung Probohudono Greg Tower Rusmin Rusmin, (2013). Risk disclosure during the global financial crisis. *Social Responsibility Journal 9*(1). DOI:10.1108/17471111311307859

Bunea-Bontaş, Cristina Aurora (2009): Basic Principles of Hedge Accounting. Published in: Economy. *Transdisciplinarity. Cognition, 12*(1): 172-181. https://mpra.ub.uni-muenchen.de/17072/1/MPRA_paper_17072.pdf

Jong Ho Hwang. (2014). A proposal for an open-source financial risk model. *Journal of Financial Regulation and Compliance, 22*(3) DOI:10.1108/JFRC-08-2013-0027.

Kortana, T. (2019). The Effectiveness of Risk Management and Business Performance: SMEs in Bangkok, Thailand. *International Journal of Supply Chain Management, 8*(5). https://ojs.excelingtech.co.uk/index.php/IJSCM/article/download/3653/1945?utm_

Loetnithat, C., Vajragupta, Y., & Chaimadee, T. (2025). SMEs need ecosystems, not just support. Thailand Development Research Institute (TDRI). Retrieved from https://tdri.or.th/en/2025/10/smes-need-ecosystems-not-just-support/

Phattanan Boonyanuphong. (2021). Financing Constraints of Small and Medium Enterprises: cases study of Southern border provinces of Thailand. *Chiang Mai University Journal of Economics, 25*(1): 38-61.

Sandmaung, M. (24). Risk Management of Small and Medium Enterprises: A Case Study of the Service Sector in Bangkok and Metropolitan Areas to Achieve Organizational Sustainability. *Journal of Innovation and Management, 9*(2), 35–53. retrieved from https://so03.tci-thaijo.org/index.php/journalcim/article/view/281063

Sakulkijkarn, W., & Khanthong, J. (2023). The factors affecting effectiveness of risk management of small and medium enterprises in Thailand. *Journal of Namibian Studies: History Politics Culture, 33*, 75-89. Retrieved from https://namibian-studies.com/index.php/JNS/article/view/1578

Zainuddin SA, Abdullah B, Nasir NAM, Abdullah T, Nawi NC, Patwary AK, Hashim NAAN. Sustainable risk management practice in the organization: a Malaysian case study. *Environ Sci Pollut Res Int. 2023* Feb;30(9):24708-24717. doi: 10.1007/s11356-022-23897-7. Epub 2022 Nov 8. PMID: 36344894; PMCID: PMC9640835.

A Model for Developing Quality Administration of Private Vocational Colleges in the Northeast Region

Issarapong Upara[1*]

1 Doctor of Philosophy in Educational Administration at Sakon Nakhon Rajabhat University
** Corresponding author. E-mail: issarapong.upara@gmail.com*

Abstract

This study aimed to: (1) examine the components of quality management in private vocational colleges in the Northeast Region; (2) develop a quality management model for the private vocational colleges in the Northeast Region; and (3) evaluate the developed model. The research employed a Research and Development (R&D) approach in three phases: analyzing quality management components through a survey of 274 administrators in the 2024 academic year, and the sample size was determined using the Krejcie and Morgan table. Developing the model and assessing its effectiveness. Data were collected using structured and unstructured interviews and rating-scale questionnaires. Statistical methods included frequency, percentage, mean, standard deviation, and index of item-objective congruence. The findings revealed that: (1) quality management consisted of five major components, 20 subcomponents, and 80 indicators, with the most critical areas being modern educational management, stakeholder participation, continuous personnel development, the use of digital technology in teaching and learning, and leadership with commitment; (2) the developed model comprised principles, objectives, content, development processes, learning resources, and evaluation methods, and was rated highly appropriate; and (3) evaluation by nine experts confirmed the model's validity, appropriateness, feasibility, and usefulness at the highest level

Keywords: Development Model, Quality Administration, Private Vocational Colleges

Received: 2025-09-30; **Revised:** 2025-12-23; **Accepted:** 2025-12-23

รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

อิสรพงษ์ อุประ[1*]

1 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

** Corresponding author. E-mail: : issarapong.upara@gmail.com*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) สร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 3) ประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นโดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยแบ่งเป็น 3 ระยะ รวม 7 ขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัย ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการหาค่า PNI ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบรอง และ 80 ตัวบ่งชี้ มีลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบ 2) การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย 3) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 4) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียน การสอน และ 5) ความเป็นผู้นำและความผูกพัน รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สร้างขึ้นมีองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาประกอบด้วย หลักการ ความมุ่งหมาย เนื้อหา สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล และจากการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน ในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาทั้งหมด โดยรวมมีค่าการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา การบริหารคุณภาพ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

บทนำ

สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนมีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษา ตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551 มาตรา6 กำหนดว่า “การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพนั้น ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาเกี่ยวกับในด้านวิชาชีพเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี ทั้งนี้เพื่อเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น โดยความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมถึงแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือผู้ประกอบอาชีพอิสระได้” และได้มีการกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์การผลิต และพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาในระยะ 15 ปี (พ.ศ.2555- 2569) ดังนี้ นโยบายที่ 1 มุ่งสร้าง/ผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน นโยบายที่ 2 พัฒนาปริมาณและคุณภาพของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา นโยบายที่ 3 พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ ใหม่ นโยบายที่ 4 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ให้มีมาตรฐานในระดับสากล (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2562)

นอกจากนี้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ได้จัดทำแผนแม่บทการพัฒนาสถาบันการอาชีวศึกษา 20 ปี ในรูปแบบแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ซึ่งประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ 9 ประการ คือ 1) สร้างภาพลักษณ์สถาบันการอาชีวศึกษาสู่ความเป็นสากล 2) การผลิตและการพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาที่เป็นมาตรฐานสากลและสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ 3) วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ สร้างนวัตกรรม บริการวิชาการและวิชาชีพเพื่อยกระดับการอาชีวศึกษาสู่มาตรฐานสากล 4)บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 5) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อความเป็นเลิศให้มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ 6) บูรณาการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ด้วยพลังความร่วมมือจากทุกภาคส่วน 7) ส่งเสริมภาพลักษณ์ ขยายโอกาสการอาชีวศึกษาให้เป็นที่ยอมรับต่อสังคม 8) ทำนุบำรุงศาสนา ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ 9) ส่งเสริม สนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนการสอน

เพื่อการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนให้เป็นไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยหลักการบริหารคุณภาพ ซึ่งหลักการบริหารคุณภาพเป็นปรัชญาในการบูรณาการของการจัดการเพื่อการปรับปรุงคุณภาพของการบริการและกระบวนการอย่างต่อเนื่อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้รับบริการที่หมายถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพของการบริการ สอดคล้องกับ อดิพล เปียทอง (2559) ได้สรุปไว้ว่าการบริหารคุณภาพทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกส่วนงาน การสร้างคุณภาพของสินค้า สร้างความพึงพอใจของลูกค้า และเป็นการควบคุมคุณภาพของผู้บริหารระดับสูง โดยผ่านรูปแบบการจัดการและภาวะความเป็นผู้นำ กล่าวได้ว่าเป็นระบบการบริหารองค์การที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพในทุกๆ ด้าน โดยมุ่งเน้นการปรับปรุงคุณภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง

จากปัญหาที่เกิดจากแนวนโยบายของรัฐ ปัญหาพื้นฐานทางสังคมของเยาวชนและครอบครัว ปัญหาจากวัฒนธรรมองค์กรและปัญหาการบริหารคุณภาพของผู้บริหาร ซึ่งอาจปรับเปลี่ยนไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลง จึงทำให้เกิดปัญหาทั้งทางด้านอาคารสถานที่และอุปกรณ์ ด้านบริหารทั่วไป ด้านบริหารบุคลากร ด้านวิชาการ ด้านความสัมพันธ์และการบริการชุมชน ซึ่งผู้วิจัยมั่นใจว่าถ้ามีรูปแบบการบริหารคุณภาพที่เหมาะสมก็สามารถแก้ปัญหาดังกล่าวได้ ซึ่งผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งทางด้านวิชาการที่เกี่ยวกับแนวคิดในการบริหารองค์การตามหลักการพื้นฐานการบริหารคุณภาพ เป็นประโยชน์ในการนำไปใช้กำหนดแนวทางการบริหารในองค์การ และจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพในองค์การสำหรับโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนอื่นๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้น

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อาชีวศึกษาเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2554, หน้า 10) กำหนดให้การปฏิบัติงานของโรงเรียนเอกชนเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายได้จัดให้โรงเรียนเอกชนเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีหน้าที่ดูแลดังนี้ 1) ส่งเสริมและประสานงานการศึกษาเอกชน และดำเนินการให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน 2) เสนอนโยบายยุทธศาสตร์แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน กำหนดกฎระเบียบและเกณฑ์มาตรฐานกลางในการจัดการศึกษาเอกชน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการประกันคุณภาพการวิจัยและพัฒนา เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเอกชน 3) ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนทางการศึกษาเอกชน การอุดหนุนการศึกษาเอกชนการคุ้มครองการทำงานสิทธิประโยชน์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเอกชนและผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเอกชน 4) เป็นศูนย์ส่งเสริมสนับสนุนข้อมูลทะเบียนกลางทางการศึกษาเอกชนตลอดจนติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาเอกชน และ 5) ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

การบริหารจัดการอาชีวศึกษาเน้นการบริหารแบบการกระจายอำนาจ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พุทธศักราช 2552 มาตรา 10 (2552, หน้า 5) เพื่อให้บรรลุประกาศตามมาตรา 6 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม วิชาชีพต้องคำนึงถึง คือ 1) การมีเอกภาพด้านนโยบายมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ 2) การศึกษาในด้านวิชาชีพสำหรับประชาชนวัยเรียน วัยทำงานตามความถนัดความสนใจ อย่างทั่วถึง และต่อเนื่องถึงปริญญาตรี ทางสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้จัดทำ ข้อสรุปเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาให้ทัศนะว่าการบริหารจัดการ ต้องมีการปฏิรูป การศึกษาอาชีวศึกษา มีมาตรการต่าง ๆ รองรับ คือ การบริหารจัดการอาชีวศึกษาให้ สอดคล้องกับการพัฒนากลุ่มจังหัวด และการจัดหลักสูตรอาชีวศึกษาระดับต้น (ปวช.3) ระดับกลาง (ปวส.2) และระดับเทคโนโลยีเฉพาะทาง (ปริญญาตรี 2 - 3) ให้มีความ ต่อเนื่องเชื่อมโยงกัน เพื่อผลิตกำลังคนตามความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเน้นความร่วมมือกับสถานประกอบการ และสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนดำเนินการบริหารจัดการโดยคำนึงตามระเบียบสำนักงาน คณะกรรมการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 (สำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552) ซึ่งเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้วาง ระเบียบไว้ว่า ในหมวดที่ 1 หน้าที่และการบริหารงานของสถานศึกษา ข้อ 8 ได้ระบุให้ สถานศึกษาอาชีวศึกษาแบ่งงานออกเป็นฝ่าย ดังนี้ 1) ฝ่ายบริหารทรัพยากร 2) ฝ่าย แผนงานและความร่วมมือ 3) ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา และ 4) ฝ่ายวิชาการ

มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2561, หน้า 4) โดยสรุป สาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 34 วรรคสองและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 17 กำหนดให้คณะกรรมการการอาชีวศึกษาพิจารณา

มาตรฐานการอาชีวศึกษาที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ ประกอบกับกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษาพ.ศ.2561 ข้อ 3 กำหนดให้ สถานศึกษาจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาที่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาจึงได้พิจารณามาตรฐานการอาชีวศึกษาเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาและ การประกันคุณภาพการศึกษาด้านอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงและการฝึกอบรมวิชาชีพประกอบด้วย 3มาตรฐาน รายละเอียดดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาให้มีความรู้ มีทักษะและการประยุกต์ใช้เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา และมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษาสถานศึกษา มีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาและจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนด ใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำเร็จในการดำเนินการตามนโยบายสำคัญของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่างๆ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย

การบริหารคณุภาพ

การบริหารคุณภาพ เป็นปรัชญาด้านการบริหารที่ประกอบด้วยกิจกรรม ซึ่งเป็นความต้องการและความคาดหวังของผู้บริโภคและวัตถุประสงค์ขององค์การ เป็นความพึงพอใจในประสิทธิภาพการลงทุนโดยการใช้ศักยภาพสูงสุดของคนงานทั้งหมด ในการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่ง Oakland (2018) กล่าวว่า การจัดการคุณภาพเป็นแนวทางเพื่อการ ปรับปรุงความสามารถในการแข่งขัน ประสิทธิผล และความยืดหยุ่นขององค์การทั้งหมดเป็นวิธีการสำคัญในการวางแผนการจัดการองค์การ ทำความเข้าใจกิจกรรมแต่ละอย่าง แต่ละส่วนทำงานมุ่งไปสู่จุดหมายเดียวกัน โดยนำทุกคนสู่กระบวนการปรับปรุงคุณภาพ

De Cenzo & Bobbins (2005) กล่าวว่า การบริหารคุณภาพ เป็นการมุ่งไปที่การปฏิบัติในระยะยาวและเป็นกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ที่องค์การได้สร้างรากฐานของการให้บริการลูกค้าที่ดีขึ้น โดยการจัดการทั้งองค์การเป็นการริเริ่มทั่วทั้งองค์การ รวมไปถึงลูกค้า และผู้ป้อนวัตถุดิบ โดยการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง และเป็นการปฏิบัติจากบนลงล่าง

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2562) ระบุเกี่ยวกับ การพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา ไว้ว่า การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาต้องพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ชุมชน และตลาดแรงงาน โดยต้องผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ ที่ได้กำหนดให้ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาต้องมีทักษะ ความรู้ และความสามารถที่เข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ มีการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี รวมถึงมีระบบบริหารจัดการที่มีความคล่องตัว ที่ทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงการศึกษาอาชีวศึกษาได้อย่างกว้างขวางโดยสถานศึกษาอาชีวศึกษาต้องมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมกับสถานประกอบการในการพัฒนาหลักสูตรการจัดฝึกอาชีพและฝึกประสบการณ์ สมรรถนะวิชาชีพ สนับสนุนครุภัณฑ์การเรียนการสอนและการเตรียมความพร้อมในด้านสภาพแวดล้อมทาง การศึกษาต่าง ๆ การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้สู่การปฏิบัติมีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร รวมถึงมีการประเมินมาตรฐานวิชาชีพผู้เรียนอาชีวศึกษาทุกคนก่อนสำเร็จการศึกษาโดย

จัดทำเป็น แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรในแต่ละระดับคุณวุฒิต้องมีการดำเนินการให้สอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ กรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาของชาติมาตรฐานอาชีพ และเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพทั้งด้าน คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความสามารถการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบตามประเภทวิชาและสาขาวิชาที่ศึกษา โดยต้องมีการประกันคุณภาพของหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สังคมมีความเชื่อมั่นต่อคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ทั้งนี้โดยคาดหวังว่าการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพและความต้องการในงานอาชีพตามระดับคุณวุฒิวิชาชีพ การบริหารหลักสูตรของสถานศึกษาการจัดการเรียนรู้และวัดประเมินผลที่มุ่งเน้นสมรรถนะ รวมทั้งการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ควบคู่การเรียนการสอน จะส่งผลให้ผู้เรียนผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา มีความรู้สมรรถนะและคุณลักษณะตรงตามมาตรฐานอาชีพอย่างน้อยตามระดับคุณวุฒิวิชาชีพที่เทียบเคียงกับระดับคุณวุฒิอาชีวศึกษา ตลอดจนสามารถเปิดโอกาสให้มีการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาและความก้าวหน้าในงานอาชีพด้วย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ 7 ขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารคณุ ภาพและองค์ประกอบของรปูแบบ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาระดับการการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนารปู แบบ

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 5 การยืนยันรูปแบบ

ระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 6 ประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบรอง

1.1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ มีองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การวางแผนและการจัดการองค์การ 2) การพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยี ใหม่ และ 3) การทำงานเป็นทีม

1.2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย มีองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) รูปแบบการมีส่วนร่วม 2) การส่อีสารกับผู้มสี่วนได้เสยี 3) การตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย และ 4) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้เสีย

1.3 การพัฒนาบคุลากรอย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง 2) การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และ 3) การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

1.4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน มีองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การจัดการเรียนรู้และโอกาสทางการศึกษา 3) การพัฒนาผู้เรียนเป็นพลเมืองในศตวรรษที่21 และ 4) การใช้เครื่องมือและเทคนิค

1.5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน มีองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) ความไว้วางใจและความซื่อสัตย์ 2) ความผูกพันต่อองค์กร 3) ความเช่อมั่นในตนเอง 4) ความรอบรู้ในการทำงาน 5) ความสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น และ 6) ความสามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม

2. ความต้องการจำเป็นของการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่ามีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ องค์ประกอบการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย มีค่า PNI = 0.823 รองลงมาคือ องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีค่า PNI = 0.796 องค์ประกอบความเป็นผู้นำและความผูกพัน มีค่า PNI = 0.789 องค์ประกอบการบริหารจัดการศึก ษาในรูปแบบสมัยใหม่ มีค่า PNI = 0.781 และองค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน มีค่า PNI = 0.756 ตามลำดับ

3. รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สร้างขึ้นมีองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาประกอบด้วย หลักการของรูปแบบ ความมุ่งหมายของรูปแบบ เนื้อหาของรูปแบบ กระบวนการพัฒนา สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล และจากประเมินความเหมาะสมของ รูปแบบ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 ท่าน ในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาทั้งหมด โดยรวมมีค่าการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด (X = 4.58)

อภิปรายผล

1. องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบรอง ดังนี้

องค์ประกอบหลักที่ 1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ ซึ่งการที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางแผนและการจัดการองค์การ สร้างโอกาสทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา สร้างโอกาสการเติบโตทางการศึกษา โดยผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีการปรับตัว เป็นผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและยอมรับแข่งขันในอนาคต มุ่งเน้นผลลัพธ์มากกว่าแค่วิธีการ ทักษะในการบริหารจัดการคนเก่งในสถานศึกษา ทำความเข้าใจ เข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อนของสถานศึกษา ขีดความสามารถและกลยุทธ์ของสถานศึกษามีความกระจ่างชัด สร้างเสริมความชัดเจนในนโยบายและกลยุทธ์ รวมถึงการพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่ ๆ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกันและพัฒนาและส่งเสริมให้เป็นวิทยาลัยฯ แห่งอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อำนวย มีราคา (2565) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารจัดการศึกษาในยุคใหม่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่ หลากหลาย ซึ่งมาจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กรการศึกษา การเปลี่ยนแปลงทาง เทคโนโลยี โดยเฉพาะการนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในการเรียนการสอน การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงวิกฤตสิ่งแวดล้อม เป็นตัวกระตุ้นให้องค์กรการศึกษาต้องปรับตัวอย่างรวดเร็ว เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนสำหรับโลกที่ไม่หยุดนิ่ง รวมถึงการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรครู การจัดการ

หลักสูตรให้มีความยืดหยุ่น และการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่กระตุ้นความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของนักเรียน เช่นเดียวกับในการศึกษาของ Boonyasak Kumpliw. (2025) ซึ่งได้ศึกษาและสรุปองค์ประกอบการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมและยืดหยุ่น (Participatory and Flexible Management) 2) การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง (Continuous Curriculum Development) 3) การประเมินผลและการรับรองคุณภาพ (Assessment and Quality Assurance) 4) การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม (Staff Development and Training) และ 5) การสร้างความร่วมมือกับภาคธุรกิจและชุมชน (Collaboration with Industry and Community)

องค์ประกอบหลักที่ 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จจากการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจในการปฏิบัติงานและการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันมีผลกระทบมาถึงตัวของบุคลากรเอง เพื่อพัฒนา แก้ไขปัญหา สร้างความสำเร็จอย่างต่อเนื่องให้กับองค์กร โดยการมีส่วนร่วมต้องคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ หรือบุคคลที่สามารถส่งผลกระทบต่อองค์กรโดยในการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สานิตย์ หนูนิล (2561) ที่ศึกษาการสร้างความผูกพันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย: ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ได้ทำการจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียประกอบด้วย 1) ผู้มีส่วนได้เสียหลัก (Primary Stakeholders) เป็นกลุ่มที่มีความใกล้ชิดกับองค์กร 2) ผู้มีส่วนได้เสียรอง (Secondary Stakeholders) เป็นกลุ่มที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์กรโดยอ้อม และระดับของการมีส่วนร่วมได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจ 2) การวางแผนร่วม 3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 4) การติดตามและประเมินผลร่วม และ 5) การรับผลประโยชน์ร่วม นอกจากนี้ในการศึกษาของ Kujala (2022) ซึ่งพบว่าองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee Engagement) ประกอบด้วยระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร 3 มิติ ได้แก่ 1) มิติทางจิตวิทยา (Psychological Dimension) มีความรู้สึกผูกพันและความพึงพอใจในงาน 2) มิติทางพฤติกรรม (Behavioral Dimension): การแสดงออกผ่านการทำงานที่มีประสิทธิภาพและความคิดสร้างสรรค์ และ 3) มิติทางสังคม (Social Dimension) มีการมีปฏิสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร และได้สรุปแนวทางการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) ความหลากหลาย (Diversity) เกิดการยอมรับและเคารพความแตกต่างของผู้มีส่วนได้เสีย 2) การฟัง (Listening) มีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้เสีย 3) คุณค่า (Value) มีการสร้างคุณค่าและประโยชน์ร่วมกัน 4) ความไว้วางใจ (Trust) การสร้างความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือ 5) ความรับผิดชอบ (Accountability) สร้างความรับผิดชอบต่อการกระทำและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และ 6) ความยืดหยุ่น (Flexibility) มีการปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย

องค์ประกอบหลักที่ 3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ทักษะความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ และการปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรผ่านกระบวนการจัดการอย่างมีคุณภาพ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยกระบวนการ PDCA เพื่อควบคุม อธิบาย และปรับปรุงคุณภาพการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เกสรา บุญครอบ (2565) ที่สรุปไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการส่งเสริม ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ให้กับบุคลากร เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกของบุคลากรที่จำเป็นต้องรับการพัฒนา ซึ่งการพัฒนาทางด้านจิตใจ ระหว่างการกระทำการตัดสินใจ และการเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากร เน้นการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพิ่มศักยภาพและสร้างการเรียนรู้ นำไปสู่ความสำเร็จต่อองค์กร เช่นเดียวกับในการศึกษาของ Nuraini (2024) ที่ศึกษาเรื่อง Creating Environments

for Continuous Employee Development and Learning ได้สำรวจองค์ประกอบหลักที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) ความมุ่งมั่นของผู้นำ (Leadership Commitment) กล่าวคือ ผู้นำที่มีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรสามารถสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่แข็งแกร่งในองค์กรได้ โดยเฉพาะผู้นำที่ใช้รูปแบบการเป็นผู้นำที่เน้นการบริการ (Servant Leadership) และการเป็นผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) 2) วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) มีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรมช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง โดยมีลักษณะของวัฒนธรรมที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร และ 3) กรอบการเรียนรู้ (Learning Frameworks) มีการออกแบบกรอบการเรียนรู้ที่เหมาะสม เช่น โปรแกรมการฝึกอบรม การให้คำปรึกษา การหมุนเวียนงาน และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ช่วยส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น การจำลองสถานการณ์ด้วยเทคโนโลยีเสมือนจริง (Virtual Reality) และการเรียนรู้แบบไมโคร (Microlearning) เป็นต้น

องค์ประกอบหลักที่ 4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการประยุกต์ใช้เครื่องมือ เทคโนโลยี และทรัพยากรดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ช่วยเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา ลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ รวมถึงส่งเสริมการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเทคโนโลยีเหล่านี้สามารถสนับสนุนทั้งการวางแผนการสอน การถ่ายทอดความรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาในยุคดิจิทัล อย่างไรก็ตาม การใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้งครู นักเรียน และผู้บริหารสถานศึกษา ในการวางแผน พัฒนา และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนและสังคมไทย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2563) ได้กล่าวสรุปว่า การจัดการเรียนรู้บนฐานเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้สอนใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลายตามบริบทสภาพแวดล้อม เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลาพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ เทคนิควิธีการใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนการเรียนรู้ดิจิทัลจะมีประสิทธิภาพ ซึ่งการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้สอนควรมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการออกแบบการเรียนรู้ (Technology –based learning design) การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการสะท้อนผลการประเมินไปสู่การพัฒนาผู้เรียนผ่านเทคโนโลยี ดิจิทัล ซึ่งนับว่าเป็นทักษะขั้นพื้นฐานของผู้สอนที่จะเชื่อมต่อโลกออนไลน์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน รวมถึงพัฒนาผู้เรียนเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ในการศึกษาของ McCarthy, A. M. (2023) ได้สรุปองค์ประกอบหลักของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนไว้ดังนี้ 1) การออกแบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ครูควรออกแบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เหมาะสมกับเนื้อหาและความต้องการของผู้เรียน เช่น การใช้สื่อออนไลน์ แอปพลิเคชัน หรือโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ 2) การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของครู ครูควรมีการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เช่น การเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาด้วยตนเอง หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน 3) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ครูควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม เช่น การใช้ห้องเรียนออนไลน์ การใช้สื่อการสอนดิจิทัล หรือการใช้โปรแกรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน และ 4) การประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ครูควรมีการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน เช่น การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน การประเมินทักษะการใช้เทคโนโลยี

ดิจิทัลของผู้เรียน หรือการสอบถามความคิดเห็นของผู้เรียน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน

องค์ประกอบหลักที่ 5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน กล่าวคือผู้นำที่มีลักษณะกระทำตามที่ได้พูดไว้รักษาคำมั่นสัญญาเพื่อทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ (Trust) ความซื่อสัตย์ (Honesty) ทำให้บุคคลอื่นเชื่อถือมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรอบรู้ในการทำงาน มีความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น สามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม รวมทั้งมีศิลปะในการใช้อำนาจอิทธิพลบังคับชักชวนหรือจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งในการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สายชล นิติพงศ์. (2563) ได้สรุปไว้ว่าองค์ประกอบร่วมกันของความเป็นผู้นำและความผูกพัน ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจนสามารถสร้างความเข้าใจและแรงจูงใจให้บุคลากรมีความผูกพันต่อเป้าหมายและทิศทางขององค์กร 2) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) การสื่อสารอย่างชัดเจนและต่อเนื่องช่วยสร้างความเชื่อใจและความเข้าใจ ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กร 3) ความสามารถในการตัดสินใจ (Decision-Making Ability) มีการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและรอบคอบของผู้นำทำให้บุคลากรมั่นใจในองค์กรเกิดความผูกพันด้านการลงทุนและการอยู่ร่วมกับองค์กรระยะยาว 4) คุณธรรมและความซื่อสัตย์ (Integrity and Ethics) ผู้นำที่มีคุณธรรมและซื่อสัตย์สร้างความไว้วางใจ ทำให้บุคลากรรู้สึกมีหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกับองค์กร และ 5) แรงจูงใจและแรงสนับสนุน (Motivation & Support) ซึ่งผู้นำที่สามารถจูงใจและสนับสนุนบุคลากรทำให้เกิดความผูกพันทางอารมณ์และความมุ่งมั่นต่อการทำงานร่วมกัน เช่นเดียวกับนักวิชาการต่างประเทศ Kouzes & Posner (2017) ได้สรุปองค์ประกอบของความเป็นผู้นำและความผูกพัน ซึ่งประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน (Vision & Shared Goals) ซึ่งผู้นำสร้างวิสัยทัศน์ชัดเจนและมีเป้าหมายที่สมาชิกทุกคนสามารถผูกพันและร่วมทำงานได้ 2) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication) ผู้นำที่สื่อสารอย่างชัดเจนและเปิดเผย ส่งเสริมความเข้าใจและความผูกพันของสมาชิก 3) ความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (Trust & Credibility) มีการสร้างความเชื่อใจระหว่างผู้นำและผู้ตามเป็นปัจจัยสำคัญของความผูกพัน 4) แรงจูงใจและการยกย่อง (Motivation & Recognition) ซึ่งผู้นำที่สร้างแรงจูงใจและยกย่องความสำเร็จของสมาชิกช่วยเพิ่มความผูกพัน 5) การสนับสนุนการพัฒนา (Support & Development) ทั้งนี้ผู้นำสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาของสมาชิก ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และ 6) การมีส่วนร่วมและการมีอิทธิพลร่วม (Participation & Shared Influence) เป็นการให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าสภาพปัจจุบันขององค์ประกอบหลักทั้งห้าองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อคำนวณค่าความต้องการจำเป็น (PNI) ของแต่ละองค์ประกอบแล้ว พบลำดับความสำคัญดังนี้ คือ การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย (PNI = 0.823) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.796) ความเป็นผู้นำและความผูกพัน (PNI = 0.789) การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ (PNI = 0.781) และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน (PNI = 0.756) ตามลำดับ องค์ประกอบที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย (PNI = 0.823) ซึ่งสะท้อนถึงการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม การตัดสินใจ และการรับผิดชอบร่วมกัน การมีส่วนร่วมเช่นนี้ยังครอบคลุมไปถึงผู้มีส่วนได้เสียที่สามารถส่งผลกระทบต่อองค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและสร้างความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ในขณะเดียวกัน การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.796) ก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน เนื่องจากบุคลากรคือ

ทรัพยากรหลักขององค์กร กระบวนการพัฒนาผ่านการฝึกอบรม การศึกษาต่อเนื่อง และการปรับปรุงทัศนคติและพฤติกรรม โดยอาศัยหลัก PDCA สามารถช่วยยกระดับคุณภาพและเพิ่มขีดความสามารถของครูและผู้บริหารได้อย่างเป็นระบบ ด้านความเป็นผู้นำและความผูกพัน (PNI = 0.789) เป็นอีกองค์ประกอบที่สะท้อนถึงความสำคัญของการมีผู้นำที่ซื่อสัตย์ รักษาคำมั่นสัญญา และสามารถสร้างความไว้วางใจ (Trust) รวมถึงความเชื่อมั่น (Honesty) ให้กับบุคลากร ความเป็นผู้นำที่ดีช่วยสร้างแรงจูงใจและขับเคลื่อนให้บุคลากรบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ (PNI = 0.781) และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน (PNI = 0.756) ล้วนเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นต่อการตอบสนองต่อบริบททางสังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ รวมถึงทำให้กระบวนการวางแผนการสอน การจัดกิจกรรม และการประเมินผลเป็นระบบมากขึ้น สอดคล้องกับ สุดใจ เขียนภักดี (2563) ที่ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่าความต้องการจำเป็นสูงสุดคือด้านทักษะ (PNI = 0.50) รองลงมาคือด้านเจตคติ (PNI = 0.45) และด้านความรู้ (PNI = 0.42) ทั้งนี้ ปัญหาสำคัญที่พบคือครูขาดความรู้ต่อข้อกำหนดมาตรฐาน (85.00%) และขาดการวางแผนเก็บข้อมูลอย่างต่อเนื่อง (78.45%) นอกจากนี้ Yamani (2022) ยังยืนยันว่าการประเมินความต้องการจำเป็น (PNI) เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ต่อการระบุปัญหาและการจัดลำดับความสำคัญในด้านการบริหารคุณภาพ โดยพบว่าความต้องการสำคัญ ได้แก่ การวางแผนหลักสูตร การพัฒนาบุคลากร การใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีการศึกษา ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมและชุมชน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยให้คุณภาพการศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

3. รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการพัฒนา 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผลซึ่งรูปแบบที่พัฒนานี้เป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมกับการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจากผ่านกระบวนการตามแนวทางการวิจัยและการพัฒนา โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์จากเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ของนักวิชาการ นักการศึกษาและนักวิจัย ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยผ่านความเห็นชอบจากคณาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสมบูรณ์และมีคุณภาพเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ Bardo & Hartman (2016) ที่ได้กล่าวสรุปไว้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบไม่มีข้อกำหนดแน่นอนขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้นๆ เช่น รูปแบบที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิดเป็นรูปแบบที่แสดงถึงองค์ประกอบย่อยของระบบ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) 2) กระบวนการ (Process) 3) ผลผลิต (Output) และ 4) ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม (Feedback) เช่นเดียวกับในการศึกษาของ สมาน อัศวภูมิ (2561) ได้นำเสนอรายงานการพัฒนารูปแบบ ควรประกอบด้วย 5 ส่วน คือ 1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เป็นข้อกำหนดที่ระบุว่า “รูปแบบนี้สร้างขึ้นมาเพื่ออะไร” 2. หลักการของรูปแบบ เป็นการกล่าวถึงหลักการ แนวคิด หรือทฤษฎีที่ผู้วิจัย นำมาใช้เป็นหลักในการออกแบบรูปแบบนั้น โดยระบุหลักการ แนวคิด หรือทฤษฎีเหล่านั้น พร้อมกับอธิบายพอสังเขป 3. องค์ประกอบหลักของรูปแบบ เป็นองค์ประกอบของรูปแบบที่ค้นพบในการวิจัยครั้งนั้นๆ ว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบอะไรบ้าง แต่ละองค์ประกอบมีสาระ สำคัญอะไร อย่างไร แต่ละองค์ประกอบสัมพันธ์ พึ่งพา และร่วมกันทำหน้าที่ในฐานที่เป็น

หนึ่งของรูปแบบนั้น เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปที่สร้างขึ้นอย่างไร ถ้าสามารถสรุปเป็นแผนภูมิหรือแผนภาพที่แสดงให้เห็นองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของรูปแบบได้ ก็ควรทำสาระขององค์ประกอบหลักนี้เป็นผลสำคัญของการพัฒนารูปแบบ ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์หลักในการวิจัยนั้น ๆ และสาระส่วนนี้ก็จะเป็นเนื้อหาหลักที่จะนำเสนอเป็นผลงานวิจัยในบทคัดย่อด้วย 4. แนวทางในการประเมินผลรูปแบบ เป็นประเด็นวิธีการ และเครื่องมือ ซึ่งโดยทั่วไป ก็จะเป็นการประเมินตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบนั่นเอง 5. เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ เป็นข้อกำหนดที่เป็นเงื่อนสำคัญ ในความสำเร็จของการใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมามีเงื่อนไขมาก ก็จะไม่สะดวกในการนำไปใช้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมัย ชารมาลย์ (2560) ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระของการพัฒนา 4) กระบวนการพัฒนา 5) ผลที่ต้องการ

4. ผลการประเมินประสิทธิผลรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ครอบคลุมด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ทั้งในส่วนของหลักการ ความมุ่งหมาย เนื้อหา กระบวนการพัฒนา สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ตลอดจนคู่มือการบริหารคุณภาพ ผลการประเมินพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ การประเมินเอกสารประกอบการพัฒนาการบริหารคุณภาพ ประกอบด้วย 5 เล่ม ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำและความผูกพัน 2) การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย 3) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 4) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน และ 4) การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ ผลการประเมินพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นคู่มือในการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการบริหารคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าองค์ประกอบของรูปแบบที่นำมาใช้มีความชัดเจน เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรศักดิ์ มุงคุณ (2559) ซึ่งชี้ว่าองค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมี 7 ด้าน ได้แก่ การจัดการกระบวนการ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การบริการวิชาชีพสู่สังคม นวัตกรรมและการวิจัย ภาวะผู้นำ การประเมินผลและรายงาน และการทบทวน/วางแผน/ปรับปรุง โดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA เป็นแกนกลาง และรูปแบบดังกล่าวมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก ในทำนองเดียวกันกับผลการศึกษาของ ยุพิน ทองส่งโสม (2560) พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการด้านการบริการวิชาชีพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านการจัดระบบการบริหารงานบริการวิชาชีพ และนวัตกรรมในการบริการวิชาชีพ ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น วิธีการให้บริการ จุดมุ่งหมาย และเนื้อหา อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้การประเมินโดยผู้บริหารยังพบว่ามีความถูกต้องและมีประโยชน์สูงสุด (98.25%) ความเป็นไปได้ (96.75%) และความเหมาะสม (96.75%)

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

สามารถนำมาเสนอรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยแสดงดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สามารถนำข้อมูลที่ได้นี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาครูผู้สอน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ให้มีการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ควรทำการวิจัยพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อสร้างภาพในอนาคตของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนได้อย่างชัดเจน ว่าประสิทธิผลที่ดีที่สุดของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่ต้องการอย่างแท้จริง โดยพัฒนาทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skill) และการปฏิบัติ (Practice) และด้านเจตคติหรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (Attitude) ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

เกสรา บุญครอบ. (2565). การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ บริษัท มติ ซุย พรีซิสชั่น ไทย จำกัด. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 24*(2). 51-62.

ยุพิน ทองส่งโสม (2560,รูปแบบการบริหารจัดการด้านการบริการวิชาชีพสำหรับ สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน. *วารสารวิจัยทางการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรนี ครินทรวิโรฒ, 10*(1), 114-128)

วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒผล. (2563). *การเรียนรู้ออนไลน์สู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม.* กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.

วีรศักดิ์ มุงคุณ. (2559). หน้า 65-80). การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 10*(28). 65-80.

สมัย ชารมาลย์. (2560). *รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน เอกชน ประเภทสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. (ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สมาน อัศวภูมิ. (2561). ทบทวนแนวคิดและวิธีวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิ, 18*(1), 1-13.

สานิตย์ หนูนิล. (2561). การสร้างความ*ผูกพันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย: ปัจจัยสู่ความสำเร็จ ในการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร. วารสาร*นักบริหาร, 38(1). 37-45

สายชล นิติพงศ์. (2563). การพัฒนาผู้นำและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร. *วารสารบริหารธุรกิจ, 15*(2), 45–58.

สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา. (2552, 23 เมษายน). *ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา.* คำสั่งที่ ศธ. 0601/1843

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.(2561). *แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวะศึกษา.* กรุงเทพฯ :กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *การจัดการอาชีวศึกษา.* กรุงเทพฯ: วิทยาลัยเทคนิคมนีบุรี.

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

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2554). *พระราชบัญญัติโรงเรยี นเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554*. เข้าถึงได้จาก http://www.opec.go.th/ckfinder/userfiles/files/KN/KSS-KN/LAW/001.pdf. 8 สิงหาคม 2565.

อดิพล เปียทอง. (2559). TQM กับการบริหารสถานศึกษาเอกชน. *วารสารวิจัยราชภัฏ พระนคร, 11*(1), 242 –251.

อำนวย มีราคา. (2565). การบริหารจัดการศึกษายุคใหม่: แนวทางและความท้าทาย. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 10*(1). 3137-3150.

Bardo and Hartman. (2016). Chapter two: lessons about separateness. *Journal of Heart Centered Therapies, 10*(2), 115-253.

Boonyasak Kumpliw. (2025). Model Development for Effective Vocational Education Management of Bachelor Degree Program in Institute of Vocational Education in the Northeast. *Higher Education Studies, 15*(2). 294-306.

De Cenzo, D.A.& Bobbins, S.P. (2005). *Human Resource Management*. (5th ed). NewYork: John wiley & Sons.

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations* (6th ed.). Hoboken, NJ: Wiley.

Kujala, J., Sachs, S., Leinonen, H., Heikkinen, A., & Laude, D. (2022). Stakeholder engagement: Past, present, and future. *Business & Society, 61*(5), 1136-1196.

McCarthy, A. M. (2023). Digital transformation in education: Critical components for successful implementation. *Education and Information Technologies, 28*(5), 1234–1250. https://doi.org/10.1007/s10639-023-11345-6.

Nuraini, S., & Humaidi, A. (2024, January). *The Influence of Audio-Visual Media on Improving Learning Outcomes of Adab Material for Parents And Teachers* In Class VIII-A Mts Al Karim Gondang Nganjuk Academic Year 2023/2024. In Proceeding International Conference on Education (pp. 863-867).

Oakland, J.S. (2018). *Total Quality Management*. (2nd ed). Oxford: Butterworth- Heinemann.

Yamani, A. Z. (2022). Needs assessment in quality improvement management in vocational education (Case study in Southwest Sumba, Indonesia). *Remiss Journal, 3*(2), 85–92. https://portal.xjurnal.com/index.php/REMICS/article/view/1

The Development of Reading Comprehension Skills and Learners' Satisfaction toward English Using Content and Language Integrated Learning (CLIL) with the Canva Application for Grade 12 Learners at Thammakhositwittaya School

Bunjira Thongthep[1], Ong-Art Namwong[2] & Roderick Julian Robillos[3*]

1 *Faculty of Education, Khon Kaen University, Thailand*
2 *Faculty of Education, Khon Kaen University, Thailand*
3 *Faculty of Education, Khon Kaen University, Thailand*
* *Corresponding author. E-mail: rodero@kku.ac.th*

Abstract

Reading comprehension is an important skill for academic success. However, many Thai learners struggle to read English due to limited vocabulary and overreliance on memorization. To tackle this issue, this research examined the enhancement of Grade 12 learners' reading comprehension skills and their satisfaction with English learning through the incorporation of Content and Language Integrated Learning (CLIL) with the Canva application. The study aimed to investigate (1) the effects of CLIL with Canva on learners' reading comprehension skills, (2) the level of learners' reading comprehension, and (3) their satisfaction with this integrated intervention. A quasi-experimental one-group pretest and posttest design was used with 20 purposely chosen Grade 12 learners at Thammakhositwittaya School during the first semester of 2025. The tools included a reading comprehension test (20 questions covering literal, interpretive, critical, and creative levels), a satisfaction questionnaire (15 items on a 5-point Likert scale), and semi-structured interviews. Descriptive statistics, paired-sample t-tests, effect size calculations, and thematic analysis were utilized to analyze the data. The results indicated a substantial improvement, with mean scores rising from 10.20 (SD = 1.79) to 14.85 (SD = 3.03). The effect size (Cohen's d = 1.88) is deemed to be significant according to Cohen's (1988) standards. Across the four comprehension levels, the greatest gain was found in critical, followed by notable progress in creative**,** literal, and interpretive levels. Learners were extremely satisfied with CLIL and Canva, giving a mean score of 4.62 (SD = 0.27). Qualitative findings corroborated these results, indicating that Canva's visual and creative features deepened engagement and encouraged self-expression. The study indicates that integrating CLIL with Canva fosters an effective, innovative learning environment that improves English proficiency and higher-order skills. These results demonstrate a practical and replicable model for integrating CLIL with digital design tools to improve English instruction in Thailand and beyond.

Keywords: CLIL, Canva, Reading Comprehension, Learner Satisfaction, EFL

Received: 2025-10-07**; Revised:** 2025-11-24**; Accepted:** 2505-11-24

Introduction

English serves as a global lingua franca, enabling people worldwide to communicate and exchange knowledge. It plays a vital role in education, careers, business, and international collaboration (UCL, 2022). The Basic Education Core Curriculum B.E. 2551 (Ministry of Education, 2008) in Thailand requires English as a subject. Nevertheless, many Thai learners continue to face difficulties in reading English. Reading comprehension involves several cognitive processes, including decoding, inference, and interpretation (Garcia et al., 2024). According to the Programme for International Student Assessment (PISA 2022), only 35 percent of Thai learners reached at least Level 2 in reading, far below the OECD average of 74 percent (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2023). This persistent gap underscores the urgent need to strengthen reading comprehension instruction in Thai schools.

Although numerous studies have explored approaches to improve English reading comprehension, many Thai learners still rely heavily on translation and rote memorization. Content and Language Integrated Learning (CLIL) has been recognized as a practical framework for fostering both language and content learning. The approach is based on four interconnected dimensions (4Cs): content, communication, cognition, and culture (Coyle, Hood & Marsh, 2010). It encourages active learning and higher-order thinking. A study found that Thai EFL students improved vocabulary and subject content using CLIL in 2024 (Wangmanee, 2024). Digital tools like Canva have also been shown to help increase student engagement and understanding through multimodal design and visualization (Yundayani et al., 2021; Rahman & Alzahrani, 2023). However, existing studies tend to examine CLIL and Canva separately, and there remains a lack of research combining the two, particularly in Thai upper-secondary contexts that assess both reading subskills and learner satisfaction.

Theoretically, this study is grounded in constructivism, which views learning as an active process of building knowledge through reflection, experience, and social interaction (Dewey, 1933; Vygotsky, 1978; Piaget, 1972). Within this framework, CLIL's 4Cs encourage learners to connect prior knowledge with new input and engage in meaningful communication (Coyle, Hood & Marsh, 2010). Canva reinforces these constructivist principles by enabling learners to collaborate, design, and express ideas visually. The combination of text and images supports the theories of Dual Coding (Paivio, 1986) and Multimedia Learning (Mayer, 2005), which stress the importance of learning through verbal-visual integration. Cognitive Load Theory (Sweller, 2011) also stresses the importance of organized visuals for deeper understanding. Together, CLIL and Canva operationalize constructivist learning through active, multimodal, and collaborative engagement, enhancing comprehension and enjoyment.

Accordingly, this study aims to (1) compare learners' reading comprehension performances before and after integrating CLIL with Canva, (2) investigate the learners' levels of reading comprehension across literal, interpretative, critical, and creative levels, and (3) investigate learners' satisfaction with this integrated learning model. The findings are expected to contribute to English-language pedagogy by presenting an innovative, evidence-based framework that merges CLIL principles with the digital design tool Canva. This integration enhances comprehension and learner motivation and offers a practical model for developing 21st-century English instruction in Thailand and similar EFL contexts worldwide.

Questions

1. How does CLIL with the Canva application develop learners' reading comprehension skills?

2. What are learners' levels of reading comprehension in terms of literal, interpretive, critical, and creative before and after the use of CLIL with the Canva application?

3. What are the learners' satisfactions towards the use of CLIL with the Canva application in improving their reading comprehension?

Objectives

1. To compare learners' reading comprehension performances before and after using CLIL with the Canva application.

2. To investigate the learners' levels of reading comprehension in terms of literal, interpretive, critical, and creative before and after the use of CLIL with the Canva application.

3. To investigate the learners' satisfaction after the use of CLIL with the Canva application.

Literature Review

Reading comprehension and its challenges for Thai learners

Reading comprehension is a sophisticated process that involves decoding, constructing meaning, and drawing on what you know. There are four levels: literal, interpretive, critical, and creative (Burns, Roe, & Ross, 1988; Wahidah, 2012). Literal comprehension requires retaining explicit information; interpretive comprehension focuses on inference; critical comprehension entails evaluation; and creative comprehension fosters original thinking. Thai learners of English as a second language typically have trouble at several levels, particularly after passing beyond the literal stage. This is due to their limited vocabulary and reliance on translation (Chawwang, 2021; Thomas, 2016). The results of national tests show that learners have always struggled with reading parts. Several learners skip important parts of the examinations, misread the materials, or provide arbitrary answers. These results show that learners are having trouble understanding what they read (Nirattisai, 2017; Nipakornkitti & Adunyarittigun, 2018). These challenges show that we need to develop new, more engaging ways to teach that help learners better understand ideas at higher levels of learning.

CLIL for reading comprehension development

Content and Language Integrated Learning (CLIL) is an innovative approach to learning that combines language learning with learning about other subjects. CLIL is based on the four Cs: content, communication, cognition, and culture. It is grounded in constructivist philosophy. This helps learners learn a language and improves their higher-level thinking and understanding of other cultures (Coyle, Hood, & Marsh, 2010). CLIL enhances motivation, vocabulary acquisition, and comprehension through the utilization of authentic and content-rich resources (Hamidavi, Amiz & Gorjian, 2016; Sanad & Ahmed, 2017; Puspitasari, 2020). Research conducted in Thailand indicates that CLIL is more effective than conventional English education in enhancing comprehension outcomes and promoting active learning (Kewara & Prabjandee, 2018; Charunsri, 2019). According to Charunsri and Sripicharn (2023), Thai pre-service teachers who participated in CLIL training exhibited enhanced lesson design skills. Wangmanee (2024) found that Thai learners participating in CLIL training improved their English proficiency and social skills. The findings of this study underscore the growing importance of CLIL in Thailand; however, additional research is necessary to identify strategies for enhancing the approach through digital platforms.

Recent empirical studies in Thailand and Asia further support the potential of CLIL and digital integration in language education. For instance, Charunsri and Sripicharn (2023) found that CLIL training significantly improved Thai pre-service teachers' ability to design and implement CLIL-based instruction, while Wangmanee (2024) demonstrated that CLIL

enhanced both English proficiency and soft skills in a Thai university course. In parallel, the deployment of Canva in classrooms has shown promise; studies in Indonesia reported that Canva-based learning increased learner engagement, creativity, and overall learning outcomes in English language instruction (Christiana & Anwar, 2021; Febriyanti & Haryanto, 2024). Similarly, learners perceived Canva materials as beneficial for comprehension, retention, and participation (Nhi & Anh, 2024).

The integration of CLIL and Canva application

Alongside pedagogy, technology plays a crucial role in modern English language learning. Canva, a widely used online design platform, enables teachers and learners to create interactive visuals such as infographics, posters, and organizers that align with the communication stage of CLIL. Its multimodal features foster creativity, collaboration, and comprehension by allowing learners to express ideas through text and visuals (Yundayani et al., 2021; Wahyuni, 2018). Research shows that integrating Canva into classrooms enhances learners' motivation, engagement, and confidence while deepening their understanding of content (Christiana & Anwar, 2021; Rahman & Alfiyani, 2022). Recent studies in Indonesia and other Asian contexts confirm Canva's effectiveness in improving vocabulary mastery, comprehension, and classroom participation (Febriyanti & Haryanto, 2024; Nhi & Anh, 2024). Rajendran, Din, and Othman (2023) also emphasized that while Canva supports language learning, few studies have explored its integration with established pedagogical frameworks such as CLIL, especially in Thai secondary education (Rajendran, Din & Othman, 2023). Addressing this gap, the present research investigates how combining CLIL with Canva can provide an effective model to enhance both comprehension and satisfaction in English classrooms.

The synthesis of the literature review

In summary, prior studies highlight that Thai learners continue to face persistent difficulties in English reading comprehension, particularly beyond the literal level, due to limited vocabulary and dependence on translation. Research supports CLIL as a promising pedagogical framework that integrates content and language learning to promote higher-order thinking and active engagement. Digital tools like Canva, when incorporated, stimulate learners' motivation, creativity, and comprehension through multimodal visual design. Despite these advancements, research on the effective integration of CLIL and Canva in the Thai secondary school context remains limited. Few empirical studies have examined the dual impact of this integration on both reading comprehension and learner satisfaction. Therefore, this study bridges the gap by synthesizing CLIL pedagogy with Canva's digital affordances to develop an innovative instructional model that improves Thai learners' English reading comprehension and enhances their engagement and satisfaction in language learning.

Methodology

This study adopted a quasi-experimental one-group pretest–posttest design to examine the effects of integrating CLIL with the Canva application on Grade 12 learners' reading comprehension and satisfaction. This design was suitable, as the participants were a complete class, which made random assignment difficult. It enabled a comparison of performance before and after the intervention in the same group. The same test formats, time intervals, and teaching settings were employed to minimize challenges to internal validity.

The participants were 20 purposively selected Grade 12 learners (12 females, 8 males; aged 17–18) enrolled in a Fundamental English course at Thammakhositwittaya School, Nakhon Phanom Province, during the first semester of 2025. Inclusion required regular attendance and willingness to participate; students with prior CLIL experience were excluded. Based on internal assessments, these learners exhibited low reading-comprehension performance, supporting their selection.

Three instruments were used: (1) a reading comprehension test (20 items, four levels: literal, interpretive, critical, and creative) with IOC = .80–1.00 and KR-20 = .803; (2) a 15-item satisfaction questionnaire measuring content, affective, and behavioral engagement (Cronbach's α = .901); and (3) semi-structured interviews exploring learners' experiences. Participant verification and peer feedback ensured that the interview was credible and trustworthy. (Lincoln & Guba, 1985).

The intervention comprised six CLIL-based lessons integrated with Canva over four weeks (12 hours). Lessons followed the CLIL 4Cs—content, communication, cognition, and culture—while Canva facilitated creative visual tasks such as infographics and posters. Teacher observation checklists and reflective notes that showed consistent use helped maintain consistency.

Quantitative data from pretests and posttests were analyzed using descriptive statistics and a paired-sample t-test with t, df, p, mean difference, SD, diff, 95% CI, and effect size following Lakens (2013). Normality and outliers were assessed using the Shapiro–Wilk test and box plots. Questionnaire results were interpreted using the mean and SD, as described by Boone and Boone (2012). Qualitative data from interviews were analyzed thematically (Braun & Clarke, 2006) through coding, theme generation, and review. The two data strands were integrated during interpretation, where qualitative themes such as motivation, creativity, and confidence explained the quantitative improvements in comprehension and satisfaction.

Results

The study's findings are presented in accordance with the three research objectives. Combining quantitative and qualitative results provides a comprehensive picture of how CLIL with Canva affects students' reading comprehension and satisfaction.

Objective 1: Comparison of Learners' Reading Comprehension Before and After Using CLIL with Canva

Quantitative results:

The results indicated that integrating CLIL with the Canva application improved the reading comprehension skills of grade 12 learners. The mean score increased from 10.20 (SD = 1.79) on the pretest to 14.85 (SD = 3.03) on the posttest, as shown in Table 1. The average score increased by 4.65 points. A statistically significant difference was identified by a paired-sample t-test ($t = 9.12$, $df = 19$, $p < .001$). Cohen (1988) claimed that the integrated method significantly influenced learning, as indicated by a Cohen's d of 1.88, which suggests a substantial effect size.

Table 1 *Reading comprehension pretest and posttest results (N = 20)*

Comprehension level	Pretest $\bar{x}$ (SD)	Posttest $\bar{x}$ (SD)	Gain score
Literal	3.10 (0.91)	4.20 (1.01)	+1.10
Interpretive	2.80 (0.83)	3.90 (0.97)	+1.10
Critical	2.15 (0.73)	5.05 (1.12)	+2.90
Creative	2.15 (0.86)	3.95 (1.08)	+1.80
Total	**10.20 (1.79)**	**14.85 (3.03)**	**+4.65**

Qualitative corroboration:

The interview data corroborated these statistical findings. Students at various performance levels demonstrated enhanced understanding and better vocabulary retention following the intervention. A low-performing learner reported,

"Before, I read slowly and did not understand many words. Now I can understand the main idea better—Canva helps me remember vocabulary and connect meanings." (L6)

An intermediate-level learner was observed.

"When we started using it for CLIL, it was a new skill, but Canva made reading tasks effortless and enjoyable." (L2)

These reflections indicate a measurable enhancement, demonstrating that learners recognized significant advancement in their reading skills and self-assurance.

Both datasets indicate that CLIL with Canva significantly improved comprehension through visually organized, interactive learning tasks.

Objective 2: Learners' Levels of Reading Comprehension Across Literal, Interpretive, Critical, and Creative Stages

Quantitative results:

Figure 1 illustrates the comparison of mean scores across the four comprehension levels. While all dimensions improved, critical comprehension exhibited the highest gain (+2.90), indicating growth in analytical and evaluative thinking fostered by CLIL-based inquiry and Canva's visual scaffolds. **Creative comprehension** also rose substantially (+1.70), suggesting that visual design tasks stimulated imaginative application of ideas. Literal and interpretive skills also rose by 1.10 each, showing balanced progress across comprehension dimensions.

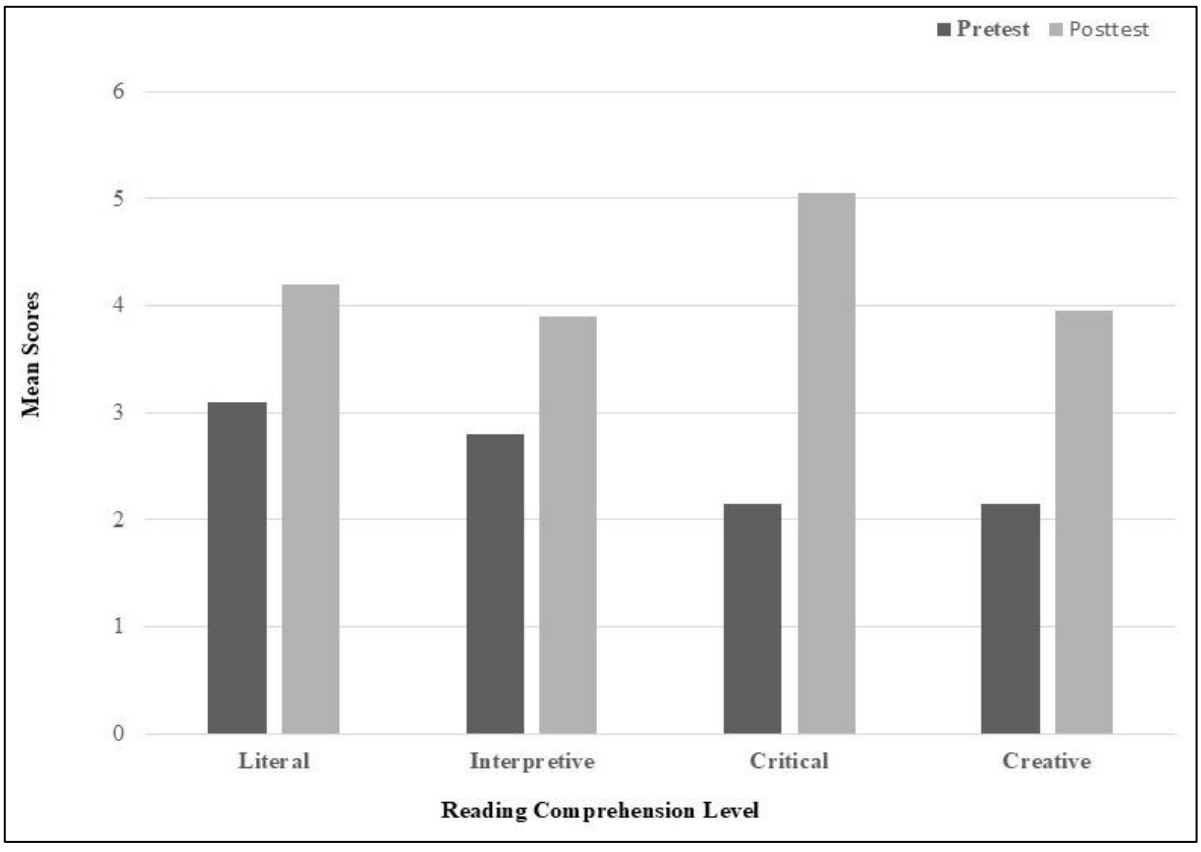


Figure 1 *Pretest and posttest mean scores across comprehension levels*

Qualitative corroboration:

Learners' qualitative reflections revealed overlapping progress in literal and interpretive comprehension. Many explained that Canva's images and layouts helped them both recall explicit details and infer relationships among ideas.

At the literal and interpretive comprehension levels, learners explained that Canva's templates and graphics facilitated their ability to discern meaning and infer connections between concepts.

"Canva pictures help me see the story; I can guess new words from images." (L3)

They further explained that visual scaffolds reduced confusion and promoted active reasoning while reading.

For a **critical comprehension level,** learners reported learning to evaluate and connect information across subjects:

"I'm using my English reading to learn science. English is no longer just a separate subject." (L16)

For a creative comprehension level, high achievers expressed that designing posters and storyboards enabled them to re-create knowledge in new forms:

"I became more confident in reading and creating English projects. Canva helps me show my understanding creatively and professionally." (L9)

These anecdotes substantiate the quantitative trend—especially the significant improvement in critical and creative comprehension—illustrating that CLIL's content-based pedagogy, augmented by Canva's visual tools, advanced learners beyond superficial knowledge to higher-order thinking.

Objective 3: Learners' Satisfaction with CLIL and Canva

Quantitative results

Learners reported a very high level of satisfaction with the CLIL-Canva experience (overall $\bar{x} = 4.62$, SD = 0.27). As shown in Table 2, content understanding ranked highest ($\bar{x} = 4.71$, SD = 0.25), followed by feelings toward learning ($\bar{x} = 4.60$, SD = 0.28) and participation ($\bar{x} = 4.55$, SD = 0.31). These results reflect strong cognitive, affective, and behavioral engagement.

Learner satisfaction

Learners' responses to the satisfaction questionnaire showed a very high overall mean score of 4.62 (SD = 0.27). Among the three dimensions, "content understanding" received the highest mean ($\bar{x} = 4.71$, SD = 0.25), followed by "feelings toward learning" ($\bar{x} = 4.60$, SD = 0.28) and "participation" ($\bar{x} = 4.55$, SD = 0.31). These findings indicate that learners perceived CLIL with Canva as highly engaging and supportive of their English learning.

Table 2 *Learners' Satisfaction with CLIL and Canva (N = 20)*

Dimension	Mean ($\bar{x}$)	SD	Interpretation
Content	4.71	0.25	Very high
Feelings	4.60	0.28	Very high
Participation	4.55	0.31	Very high
Overall	**4.62**	**0.27**	**Very high**

Qualitative corroboration:

Interview insights complemented these quantitative findings and offered deeper explanations of learners' satisfaction across cognitive, affective, and behavioral dimensions. Learners described how the Canva application enhanced their understanding and organization

of ideas, reflecting cognitive satisfaction: one participant noted that "Canva helps me organize ideas and understand texts faster" (L19). In terms of affective satisfaction, learners emphasized the enjoyment and motivation gained from integrating English with meaningful content, as expressed by another who said, "Studying English with other subjects helps me learn more things—it's fun" (L7). Behavioral satisfaction was evident in learners' appreciation of teamwork and peer collaboration: "Collaboration is important. I can explain to my friends if they don't understand, and I also learn from their opinions" (L10). Although some participants mentioned minor technological difficulties, such as unstable internet connections or limited device access, they consistently stressed that the creativity and enjoyment of using Canva outweighed these challenges.

Overall, the qualitative findings reinforce the quantitative results, showing that CLIL integrated with Canva cultivated motivation, confidence, and collaboration among learners—outcomes that correspond closely with the very high satisfaction scores.

Discussion

The purpose of this study was to investigate the effects of integrating CLIL with Canva on Grade 12 learners' reading comprehension and satisfaction. The findings revealed significant improvements across all four levels of comprehension, high levels of learner satisfaction, and positive perceptions of engagement, confidence, and creativity. These outcomes provide empirical support for the use of digital tools within CLIL instruction in Thai secondary schools.

The significant gains in overall comprehension performance, with the largest increase in critical comprehension, suggest that CLIL with Canva can effectively promote higher-order reading skills. This aligns with earlier findings that CLIL enhances learners' comprehension by embedding language in meaningful content contexts (Hamidavi, Amiz & Gorjian, 2016; Sanad & Ahmed, 2017; Puspitasari, 2020). The enormous effect size in this study ($d = 1.88$) also suggests that Canva's visual scaffolding and task design may have strengthened the benefits of CLIL, helping learners move from literal comprehension to interpretive and evaluative reading, as Sepesiova and Strakova (2018) stated.

Learners reported very high satisfaction with CLIL and Canva, consistent with prior studies showing that digital tools enhance engagement and enjoyment of learning (Yundayani et al., 2021; Christiana & Anwar, 2021). The highest ratings were given to "content understanding," reflecting that Canva helped learners visualize and organize information while also encouraging participation. This supports Rahman and Alfiyani (2022), who found that Canva promotes collaborative and confident expression in English learning contexts.

The themes of engagement, confidence, and creativity provide vital explanations for the intervention's effectiveness. Canva's multimodal environment allowed learners to represent ideas both textually and visually, which not only reinforced comprehension but also fostered confidence in communication. Similar to Wangmanee's (2024) findings, which showed that CLIL enhances soft skills, this study demonstrates that pairing CLIL with Canva nurtures creativity and higher-order thinking. These outcomes suggest that the intervention met both linguistic and cognitive goals of CLIL while simultaneously aligning with 21st-century skill development.

Taken together, these results corroborate the growing body of literature on the value of CLIL in Thai education (Charunsri, 2019; Charunsri & Sripicharn, 2023) and extend it by demonstrating the added impact of digital design tools. While previous research examined CLIL and digital tools separately, the present study shows that their integration creates a learning environment in which comprehension, satisfaction, and cognitive engagement mutually reinforce one another.

Conclusion

This study demonstrated that integrating CLIL with the Canva application significantly enhanced Thai secondary learners' reading comprehension and satisfaction with English learning. Students' comprehension improved significantly across all four levels, with the largest gains in critical reading. They also said they were very happy with the learning experience. Qualitative insights further revealed that Canva fostered engagement, confidence, and creativity, complementing the cognitive and linguistic goals of CLIL. Together, these findings highlight the potential of combining CLIL with digital design tools to create an engaging, multimodal learning environment that strengthens both academic achievement and 21st-century skills.

Originality

This study advances the field by demonstrating that CLIL can be effectively combined with Canva, a digital design platform, to address persistent challenges in the reading comprehension of Thai secondary learners. While previous studies have highlighted the benefits of CLIL (Charunsri, 2019; Kewara & Prabjandee, 2018) and the motivational impact of Canva (Yundayani et al., 2021; Rahman & Alfiyani, 2022), this research is among the first to systematically integrate the two. The results reveal not only significant gains in comprehension and satisfaction but also qualitative evidence of enhanced engagement, confidence, and creativity. Figure 2 presents the conceptual model emerging from this study. It illustrates how integrating CLIL with Canva creates a multimodal learning environment that supports comprehension across four levels, fosters learner satisfaction, and promotes higher-order thinking and 21st-century skills. This model provides a replicable framework for Thai secondary schools while also offering broader implications for global classrooms seeking innovative, technology-enhanced approaches to language learning.

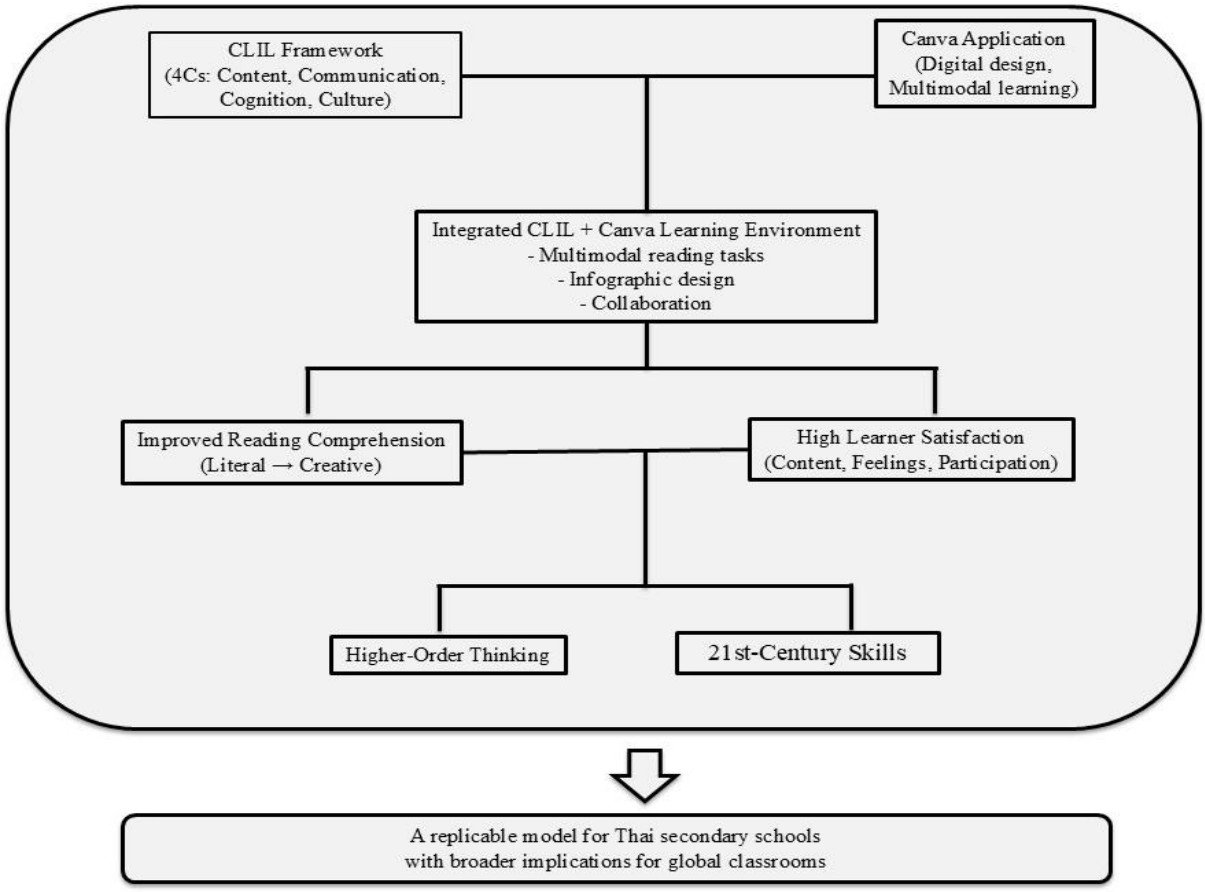


Figure 2 *Conceptual Model of CLIL and Canva Integration for Reading Comprehension and Learner Satisfaction*

Acknowledgments

Based on the research findings, the integration of CLIL with the Canva application significantly improved Grade 12 learners' reading comprehension skills across literal, interpretive, critical, and creative levels and also resulted in high levels of learner satisfaction. These results confirm that combining CLIL pedagogy with digital design tools can create meaningful, engaging, and effective English learning experiences in secondary school classrooms. Despite these promising findings, several limitations should be acknowledged. The study was conducted with a relatively small sample of 20 learners in one school over a short intervention period, which limits generalizability. Moreover, the study relied on self-reported satisfaction, which may be subject to bias.

Recommendations

Recommendations for Applying the Research Findings

Based on the findings, several recommendations are offered for applying CLIL with Canva in English classrooms:

• Integrate subject standards: Teachers should prepare lesson content that links English learning objectives with science, history, or art to promote both language proficiency and subject knowledge.

• Ensure technology access: Schools should provide sufficient devices, stable internet, or offline alternatives to ensure all learners can participate.

• Design varied and challenging tasks: Canva activities should promote analysis, synthesis, and presentation skills to foster critical thinking and communication.

• Strengthen institutional support: Administrators should allocate resources for digital integration and encourage collaboration between English and subject teachers to enrich authentic learning experiences.

Recommendations for Future Research

Future research should extend the present findings in the following ways:

• Examine long-term effects: Investigate if reading comprehension gains persist beyond short-term interventions.

• Expand to other skills: Investigate the impact of CLIL with Canva on speaking and writing through tasks such as oral presentations and poster creation.

• Address implementation challenges: Investigate strategies to surmount obstacles such as restricted device access, unreliable internet connectivity, and learner anxiety, incorporating blended or offline methodologies.

• Test in diverse contexts: Conduct studies with larger and more varied samples to strengthen generalizability across educational settings.

References

Banegas, D. L., & del Pozo Beamud, M. (2020). Content and language integrated learning: A pluriliteracies approach. *Language Teaching Research, 24*(1), 1–9. https://doi.org/10.1177/1362168820905805

Boonaree, C., Goulding, J., & Calvert, P. (2017). Assessing Thai secondary school learners' English reading comprehension. *PASAA, 53*(1), 53–82.

Boone, H. N., & Boone, D. A. (2012). Analyzing Likert data. *Journal of Extension, 50*(2), 1–5.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology, 3*(2), 77–101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

Burns, P. C., Roe, B. D., & Ross, E. P. (1988). *Teaching reading in today's elementary schools* (4th ed.). Houghton Mifflin.

Charunsri, T. (2019). CLIL in Thai secondary schools: Opportunities and challenges. *LEARN Journal, 12*(2), 112–126.

Charunsri, T., & Sripicharn, P. (2023). The effects of CLIL training on Thai pre-service teachers' knowledge and opinions. *PASAA, 65*(1), 31–60. https://eric.ed.gov/?id=EJ1409171

Chawwang, N. (2021). Thai university learners' reading problems in English. *English Language Teaching, 14*(6), 92–101. https://doi.org/10.5539/elt.v14n6p92

Christiana, A. T., & Anwar, K. (2021). Canva application in English teaching: Improving student engagement and confidence. *Journal of English Language Teaching and Linguistics, 6*(2), 379–389. https://doi.org/10.21462/jeltl.v6i2.620

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

Coyle, D., Hood, P., & Marsh, D. (2010). *CLIL: Content and language integrated learning*. Cambridge University Press.

Dewey, J. (1933). *How we think: A restatement of the relation of reflective thinking to the educative process*. D.C. Heath.

Febriyanti, E., & Haryanto, H. (2024). The effectiveness of Canva application in fun English learning. *Journal of Education, 5*(1), 45–52.

Garcia, C., McGee, A., & Thomas, R. (2024). Reading comprehension and strategy instruction for EFL learners. *Journal of Applied Linguistics and Language Research, 11*(1), 45–62.

Hamidavi, N., Amiz, H., & Gorjian, B. (2016). Effects of CLIL on EFL learners' reading comprehension. *International Journal of English Language Teaching, 4*(2), 15–28.

Kewara, P., & Prabjandee, D. (2018). CLIL in Thai secondary schools: A study of teacher practices. *Asian EFL Journal, 20*(12), 96–118.

Kurokami, T. (2018). The effectiveness of graphic organizers in EFL reading. *Asian EFL Journal, 20*(3), 211–227.

Lakens, D. (2013). Calculating and reporting effect sizes to facilitate cumulative science. *Frontiers in Psychology, 4*, 863. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2013.00863

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry.* SAGE Publications.

Mayer, R. E. (2005). *The Cambridge handbook of multimedia learning*. Cambridge University Press.

Ministry of Education. (2008). *Basic education core curriculum B.E. 2551 (A.D. 2008)*. Bangkok: The Ministry.

Nhi, N. V. B., & Anh, N. T. H. (2024). The Utilization of Canva Application for Enhancing Learners' English Skills. *Journal of Knowledge and Learning in Science and Technology, 5*(2), 60–70.

Nipakornkitti, C., & Adunyarittigun, D. (2018). Thai learners' difficulties in English reading comprehension: A case study. *Journal of English Language Teaching, 11*(3), 14–25.

Nirattisai, S. (2017). Problems in English reading comprehension: A study of Thai EFL learners. *PASAA, 53*(2), 71–89.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2023). *PISA 2022 results (Volume I & II): Thailand – Country note.* OECD Publishing.

Paivio, A. (1986). *Mental representations: A dual coding approach*. Oxford University Press.

Piaget, J. (1972). *The psychology of the child*. Basic Books.

Puspitasari, D. (2020). CLIL and reading comprehension: An Indonesian study. *Journal of English Teaching and Learning Issues, 3*(1), 1–14.

Rahman, A., & Alfiyani, L. (2022). Enhancing learners' engagement through Canva-based learning. *International Journal of Instructional Media, 49*(1), 15–26.

Rahman, A., & Alzahrani, A. (2023). Digital design platforms in EFL classrooms: Learners' perceptions and outcomes. *International Journal of Emerging Technologies in Learning, 18*(2), 120–135.

Rajendran, R., Din, R., & Othman, N. (2023). A critical review on using Canva as a visual media platform English language learning. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 13*(6), 631 – 641.

Sanad, A., & Ahmed, S. (2017). The impact of CLIL on EFL learners' reading comprehension. *Journal of Language Teaching and Research, 8*(4), 654–662.

Sepesiova, M., & Strakova, Z. (2018). Developing reading comprehension through CLIL: A Slovak study. *Journal of Language and Cultural Education, 6*(2), 25–39.

Sweller, J. (2011). Cognitive load theory. *Psychology of Learning and Motivation, 55*, 37–76. https://doi.org/10.1016/B978-0-12-387691-1.00002-8

Thomas, M. (2016). Thai learners' reading comprehension difficulties. *LEARN Journal, 9*(1), 54–68.

University College London (UCL). (2022, March). *English is often considered the de facto global language.* UCL Culture Online. https://www.ucl.ac.uk/culture-online/case-studies/2022/mar/english-often-considered-de-facto-global-language

Vygotsky, L. S. (1978). Mind in society: *The development of higher psychological processes*. Harvard University Press.

Wahidah, I. (2012). Levels of reading comprehension: A theoretical perspective. *Indonesian Journal of Applied Linguistics, 2*(1), 1–10.

Wahyuni, F. (2018). Visual media for EFL reading comprehension. *Journal of English Language Studies, 3*(1), 1–8.

Wangmanee, S. (2024). Enhancing English and soft skills through CLIL in Thailand. *Journal of Studies in English Language, 19*(2), 35–54.

Yundayani, A., Utami, R., & Musthafa, B. (2021). Canva-based multimodal teaching for EFL learners. *International Journal of Language Education, 5*(4), 432–445. https://doi.org/10.26858/ijole.v5i4.20093

Marketing Strategy Planning to Increase Plastic Resin Sales of Plastic Plus Co., Ltd.

Sirichai Junkajorn[1*]& Noppawan Kanaurak[2]

1 *Business Administration Program in Marketing, University of the Thai Chamber of Commerce*
2 *Business Administration Program in Marketing, University of the Thai Chamber of Commerce*
* Corresponding author. sirichaijk3@gmail.com

Abstract

This research aimed to 1) study the causes and business environment that affect the increase in sales of plastic pellets, 2) examine customer satisfaction in purchasing plastic pellets, and 3) determine strategies to enhance sales of plastic pellets. The sample group consists of 100 customers who purchase plastic pellets from Plastic Plus Co., Ltd. The instruments used for data collection are questionnaires and in-depth interviews, with data analysis utilizing descriptive statistics and content analysis. The findings reveal that 1) a significant cause is that Plastic Plus Co., Ltd. does not engage in proactive marketing and lacks direct sales; the company primarily receives orders from its existing customer base, customers who are referred by others, and plastic pellet distributors. 2) Customer satisfaction in purchasing plastic pellets from the company is based on good relationships and fast service, including after-sales support if customers wish to exchange products, along with favorable payment terms that the company offers with friendliness and understanding. 3) Strategies for increasing sales of plastic pellets include: (1) raising awareness of Plastic Plus Co., Ltd.'s plastic pellet products, (2) building strong relationships with plastic pellet distributors to enhance confidence and developing promotional campaigns, and (3) organizing special discounts for existing customers in cases of payment.

Keywords: Planning, Marketing Strategy, Increase sales, Plastic Resin

Received: 2025-10-20; **Revised:** 2025-12-24; **Accepted:** 2025-12-24

การวางแผนกลยุทธ์การตลาดเพื่อเพิ่มยอดขายเม็ดพลาสติกของบริษัท พลาสติกพลัส จำกัด

สิริชัย จุ่นขจร[1*] และนภวรรณ คณานุรักษ์[2]

1 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

2 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

** Corresponding author. Email: sirichaijk3@gmail.com*

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องการวางแผนกลยุทธ์การตลาดเพื่อเพิ่มยอดขายเม็ดพลาสติกของบริษัท พลาสติกพลัส จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสาเหตุและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีผลต่อการเพิ่มยอดขายเม็ดพลาสติก 2) ศึกษาความพึงพอใจของลูกค้าในการซื้อเม็ดพลาสติก 3) กำหนดกลยุทธ์ในการเพิ่มยอดขายเม็ดพลาสติก กลุ่มตัวอย่าง คือ ลูกค้าที่ซื้อเม็ดพลาสติกของบริษัทพลาสติกพลัส จำกัด จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลด้วยใช้สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สาเหตุสำคัญเกิดจากการที่บริษัท พลาสติก พลัส จำกัด ไม่ได้ทำการตลาดเชิงรุกและไม่มีฝากขายโดยตรง บริษัทฯ ได้รับการคำสั่งซื้อจากกลุ่มฐานลูกค้าเก่า กลุ่มลูกค้าที่ได้รับการแนะนำบอกต่อ และกลุ่มตัวแทนจำหน่ายเม็ดพลาสติก 2) ความพึงพอใจของลูกค้าในการซื้อเม็ดลาสติกจากบริษัทฯ คือสัมพันธภาพที่ดีและการบริการที่สะดวกรวดเร็ว การบริการหลังการขายหากลูกค้าต้องการเปลี่ยนสินค้า และเงื่อนไขการชำระเงินที่บริษัทบริการให้ลูกค้าอย่างมิตรภาพและเข้าใจ 3) กำหนดกลยุทธ์ในการเพิ่มยอดขายเม็ดพลาสติก ได้แก่ (1) สร้างความรับรู้ผลิตภัณฑ์เม็ดพลาสติกของบริษัท พลาสติก พลัส จำกัด (2) สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับกลุ่มตัวแทนจำหน่ายเม็ดพลาสติกให้มีความเชื่อมั่น และสร้างรายการส่งเสริมการขาย (3) จัดรายการส่วนลดพิเศษสำหรับลูกค้าเก่าด้วยกรณีจ่ายเงินสด

คำสำคัญ: การวางแผน, กลยุทธ์การตลาด, การเพิ่มยอดขาย, เม็ดพลาสติก

บทนำ

อุตสาหกรรมเม็ดพลาสติกนับเป็นอุตสาหกรรมพื้นฐานที่มีบทบาทสำคัญต่อห่วงโซ่อุปทานของภาคการผลิต โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ ชิ้นส่วนยานยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้า และสินค้าอุปโภคบริโภค ซึ่งมีการใช้เม็ดพลาสติกเป็นวัตถุดิบหลัก การเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจโลก ราคาน้ำมัน เทคโนโลยีการผลิต และนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้การแข่งขันในตลาดเม็ดพลาสติกมีความรุนแรงมากขึ้น ผู้ประกอบการจึงจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ทางการตลาดอย่างเป็นระบบ เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันและเพิ่มยอดขายอย่างยั่งยืน (Kotler & Keller, 2016) ซึ่งในบริบทการแข่งขันดังกล่าว การวางแผนกลยุทธ์การตลาดมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการดำเนินธุรกิจ โดยเฉพาะการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางธุรกิจทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น ปัจจัยด้านลูกค้า คู่แข่ง เทคโนโลยี และโครงสร้างตลาด ซึ่งล้วนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อของลูกค้าและผลการดำเนินงานขององค์กร หากองค์กรขาดการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ที่เป็นระบบ อาจส่งผลให้ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสูญเสียโอกาสทางการแข่งขันในระยะยาว (Porter, 2008)

นอกจากนี้ ความพึงพอใจของลูกค้ายังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อซ้ำ ความภักดีต่อแบรนด์ และการบอกต่อในเชิงบวก ซึ่งล้วนส่งผลโดยตรงต่อยอดขายและความมั่นคงขององค์กรในระยะยาว งานวิจัยด้านการตลาดจำนวนมากชี้ให้เห็นว่า การเข้าใจความคาดหวังและความพึงพอใจของลูกค้าอย่างลึกซึ้งจะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ ราคา ช่องทางจัดจำหน่าย และการส่งเสริมการตลาดได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการของตลาดเป้าหมาย (Oliver, 2014)

ในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีการแข่งขันค่อนข้างสูง ประกอบกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบในเรื่องความผันผวนทางด้านต้นทุนของสินค้า เช่น ต้นทุนราคาน้ำมัน ต้นทุนทางด้านค่าแรงและสวัสดิการพนักงาน ต้นทุนค่าไฟฟ้า ที่เป็นปัจจัยหลักสำคัญในการดำเนินธุรกิจ ยังไม่รวมถึงปัจจัยที่ควบคุมไม่ได้จากสถานการณ์ปัจจุบันมากมายที่อาจเกิดขึ้นได้จากคู่ค้า หรือกลุ่มอุตสาหกรรมในประเภทเดียวกัน ซึ่งมักเกิดขึ้นเป็นประจำกับอุตสาหกรรมพลาสติกในประเทศไทยการศึกษาและค้นคว้าในครั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาทั้งระยะสั้นและระยาว รวมถึงปัจจัยที่อาจควบคุมได้และควบคุมไม่ได้ ซึ่งมักจะเกิดขึ้นกับทุกธุรกิจได้เช่นกัน ปัญหาที่เกิดขึ้นกับบริษัท พลาสติก พลัส จำกัด ทำให้รายรับลดลง ในขณะเดียวกันการกักตุนสินค้าและสถานการณ์ภายนอกที่เกิดขึ้นทำให้บริษัทต้องขาดสภาพคล่องในการแบกรับต้นทุนจากการรับซื้อวัตถุดิบเพื่อมาใช้ในการผลิตสินค้า ยอดขายที่ลดลงส่งผลให้ทางบริษัทฯ ต้องการวางแผนทางการตลาดเพื่อเพิ่มกลยุทธ์ในการเพิ่มยอดขายของบริษัท พลาสติก พลัส จำกัดให้เป็นแนวทางที่สามารถปรับองค์กรได้ด้วยทางบริษัท พลาสติก พลัส จำกัด จึงต้องการทราบถึงปัญหาที่แท้จริง และศึกษาปัจจัยต่างๆจากความพึงพอใจจากลูกค้าในการตัดสินใจซื้อเม็ดพลาสติกจากลูกค้าเดิมที่มีอยู่ รวมถึงการวางแผนทางการตลาดเพื่อให้สามารถบริหารจัดการธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น เพื่อสามารถเพิ่มยอดขายจากลูกค้าเก่าและใหม่ให้มาซื้อเม็ดพลาสติกจากบริษัทฯ

บริษัท พลาสติก พลัส จำกัด เป็นผู้ประกอบการในธุรกิจจำหน่ายเม็ดพลาสติกที่ต้องเผชิญกับความท้าทายจากการแข่งขันที่เพิ่มสูงขึ้น ต้นทุนการผลิตที่ผันผวน และความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การขาดกลยุทธ์การตลาดที่ชัดเจนและอิงข้อมูลเชิงประจักษ์ อาจเป็นอุปสรรคต่อการเพิ่มยอดขายและการเติบโตขององค์กร ดังนั้น การศึกษาการวางแผนกลยุทธ์การตลาดเพื่อเพิ่มยอดขายเม็ดพลาสติกของบริษัท พลาสติก พลัส จำกัด จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ได้แนวทางเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบททางธุรกิจ และสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจเชิงบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ (David & David, 2017)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว งานวิจัยนี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์และพฤติกรรมลูกค้า เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางการตลาดที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้บริหารเข้าใจปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อยอดขาย และสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำไปสู่การใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และกลยุทธ์การตลาดที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างแท้จริง ตลอดจนสร้างแนวทางเชิงกลยุทธ์ที่สามารถนำไปใช้ได้จริง ช่วยเพิ่มยอดขาย เสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน และสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสาเหตุและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีผลต่อการเพิ่มยอดขายเม็ดพลาสติกของบริษัท พลาสติก พลัส จำกัด
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของลูกค้าในการซื้อเม็ดพลาสติกของบริษัท พลาสติก พลัส จำกัด
3. เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการเพิ่มยอดขายเม็ดพลาสติกของบริษัท พลาสติก พลัส จำกัด

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม PESTEL ANALYSIS

PESTEL Analysis เป็นกรอบเชิงวิเคราะห์ที่ใช้ประเมินปัจจัยภายนอกมหภาค (Macro-environmental factors) ที่อาจส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อองค์กร กรอบนี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจแรงขับเคลื่อนภายนอกที่ควบคุมไม่ได้ แต่ต้องปรับตัวและวางแผนรับมือ PESTEL ประกอบด้วยตัวแปรหลัก 6 ประการ ได้แก่

1. ปัจจัยทางการเมือง (Political): หมายถึงระดับการแทรกแซงของรัฐบาลในระบบเศรษฐกิจ นโยบายการค้า กฎหมายแรงงาน นโยบายภาษี ความมั่นคงทางการเมือง และกฎระเบียบต่าง ๆ (Grünig & Kühn, 2015)

2. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ (Economic): เกี่ยวข้องกับอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ อัตราดอกเบี้ย อัตราแลกเปลี่ยน อัตราเงินเฟ้อ กำลังซื้อของผู้บริโภค และวงจรธุรกิจ ซึ่งล้วนส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรขององค์กร

3. ปัจจัยทางสังคม (Social): ครอบคลุมถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ ค่านิยม วัฒนธรรม รูปแบบการดำเนินชีวิต การศึกษาของประชากร และแนวโน้มทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งมีอิทธิพลต่อความต้องการสินค้าและบริการ

4. ปัจจัยทางเทคโนโลยี (Technological): หมายถึงนวัตกรรมใหม่ๆ การวิจัยและพัฒนา (R&D) อัตราการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และการเข้าถึงเทคโนโลยีซึ่งสามารถสร้างทั้งโอกาสและภัยคุกคามต่ออุตสาหกรรม

5. ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม (Environmental): เกี่ยวข้องกับสภาพอากาศ ภูมิอากาศ กฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อม และความตระหนักด้านความยั่งยืน ซึ่งมีความสำคัญเพิ่มขึ้นในยุคปัจจุบัน

6. ปัจจัยทางกฎหมาย (Legal): ครอบคลุมกฎหมายสุขภาพและความปลอดภัย กฎหมายการจ้างงาน กฎหมายการแข่งขัน และกฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค (Yüksel, 2012)

แนวคิดและทฤษฎีการวิเคราะห์ SWOT ANALYSIS

SWOT Analysis เป็นเครื่องมือวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ใช้ประเมินสถานการณ์ขององค์กรโดยพิจารณาจากปัจจัยภายในและภายองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม (Threats) โดยปัจจัยภายใน (จุดแข็งและจุดอ่อน) เป็นสิ่งที่องค์กรสามารถควบคุมได้ ในขณะที่ปัจจัยภายนอก (โอกาสและภัยคุกคาม) เป็นสิ่งที่องค์กรไม่สามารถควบคุมได้ (Helms & Nixon, 2010)

1. จุดแข็ง (S) คือ ลักษณะภายในที่ทำให้องค์กรได้เปรียบเหนือคู่แข่งขัน เช่น แบรนด์ที่แข็งแรง ลูกค้าที่ภักดี เทคโนโลยีที่เป็นเอกลักษณ์

2. จุดอ่อน (W) คือ ลักษณะภายในที่ทำให้องค์กรอยู่ในสถานะเสียเปรียบ เช่น หนี้สินสูง ระบบซัพพลายเชนที่ไม่ดี การขาดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

3. โอกาส (O) คือ ปัจจัยภายนอกที่องค์กรสามารถใช้เพื่อสร้างความได้เปรียบหรือเติบโตได้ เช่น ตลาดใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงในนโยบายของรัฐบาล

4. ภัยคุกคาม (T) คือ ปัจจัยภายนอกที่อาจสร้างความเสียหายให้กับองค์กร ได้แก่ การเข้ามาของคู่แข่งรายใหม่ เปลี่ยนแปลงรสนิยมของผู้บริโภค ภาวะเศรษฐกิจถดถอย

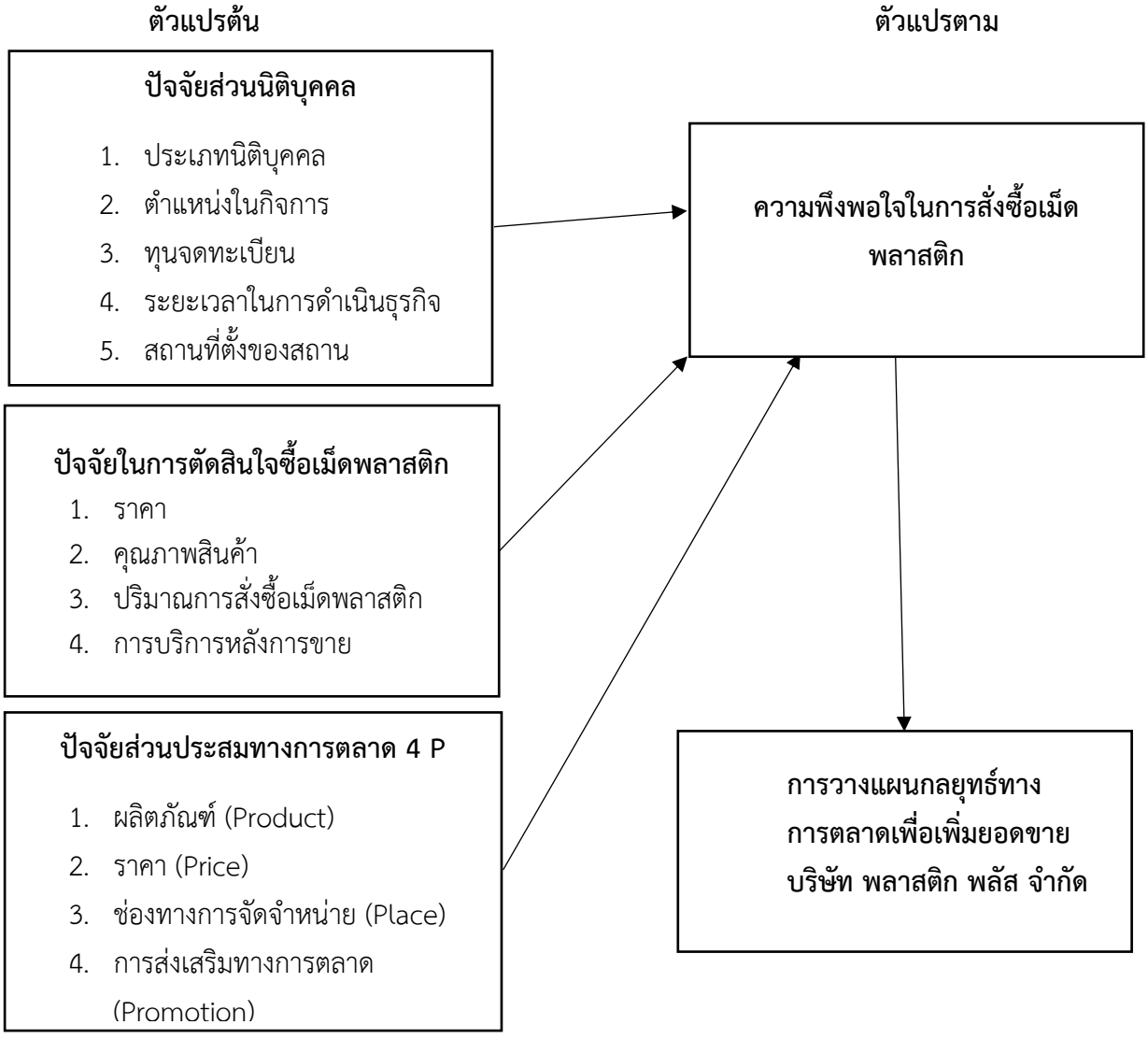
แนวคิดและทฤษฎีกลยุทธ์ทางการตลาด

กลยุทธ์ทางการตลาด (Marketing Strategy) หมายถึง แผนการทั้งหมดของธุรกิจในการเข้าถึงผู้มีโอกาสเป็นลูกค้าและเปลี่ยนพวกเขาให้กลายเป็นลูกค้าของผลิตภัณฑ์หรือบริการ โดยมีแกนหลักอยู่ที่ส่วนผสมทางการตลาด (Marketing Mix) หรือที่รู้จักกันในชื่อ 4P's ซึ่งประกอบด้วย 1. ผลิตภัณฑ์ (Product): เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสินค้าหรือบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย รวมถึงการออกแบบ

คุณภาพ คุณลักษณะ การรับประกัน และการให้บริการ 2. ราคา (Price): หมายถึงกระบวนการกำหนดราคาที่เหมาะสมสำหรับผลิตภัณฑ์ โดยพิจารณาจากต้นทุน การยอมรับของลูกค้า กลยุทธ์ของคู่แข่ง และเป้าหมายทางการตลาด 3. สถานที่ (Place): หมายถึง ช่องทางการจัดจำหน่ายและกิจกรรมต่างๆ ที่ทำให้ผลิตภัณฑ์พร้อมซื้อได้โดยลูกค้าเป้าหมายอย่างสะดวกและรวดเร็ว ซึ่งรวมถึงการเลือกช่องทางออนไลน์และออฟไลน์ 4. การส่งเสริมการขาย (Promotion): เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการสื่อสารทางการตลาดทั้งหมด เช่น การโฆษณา การขายโดยบุคคล การส่งเสริมการขาย การประชาสัมพันธ์ และการตลาดทางตรง เพื่อสร้างความตระหนักและความน่าสนใจในผลิตภัณฑ์ (Kotler & Keller, 2016)

ทฤษฎีทางการตลาดในยุคปัจจุบันได้ขยายขอบเขตไปสู่แนวคิดเช่น STP Marketing ซึ่งเป็นกระบวนการวางตำแหน่งทางการตลาดที่ประกอบด้วย การแบ่งส่วนตลาด (Segmentation) การแบ่งตลาดออกเป็นกลุ่มย่อยที่มีความต้องการคล้ายคลึงกัน การกำหนดตลาดเป้าหมาย (Targeting) การเลือกส่วนตลาดหนึ่งหรือหลายส่วนเพื่อเข้าไปแข่งขัน และการกำหนดตำแหน่งทางการตลาด (Positioning) การสร้างภาพลักษณ์ของผลิตภัณฑ์ในจิตใจของกลุ่มลูกค้าเป้าหมายให้แตกต่างจากคู่แข่ง (Kotler & Keller, 2016)

จากหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพที่



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องการวางแผนกลยุทธ์การตลาดเพื่อเพิ่มยอดขายเม็ดพลาสติกของบริษัท พลาสติกพลัส จำกัด เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methods Research) ซึ่งประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจสั่งซื้อเม็ดพลาสติกที่เป็นลูกค้าของบริษัท พลาสติกพลัส จำกัด ในด้านข้อมูลด้านราคา คุณภาพสินค้า ปริมาณการสั่งซื้อเม็ดพลาสติก และการบริการหลังการขาย ส่วนประชากรคือผู้ที่เป็นลูกค้าที่ซื้อเม็ดพลาสติกของบริษัทพลาสติกพลัส ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 105 ราย กลุ่มตัวอย่างคำนวณตามสูตรทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 5% ได้จำนวน 100 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม 4 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป ปัจจัยในการตัดสินใจสั่งซื้อเม็ดพลาสติก ข้อมูลด้านส่วนประสมทางการตลาดแบบ 4P และความพึงพอใจโดยรวมต่อการสั่งซื้อเม็ดพลาสติกจากบริษัท พลาสติก พลัส จำกัดและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง การเก็บข้อมูลใช้เวลาประมาณ 1 เดือน และตรวจสอบความครบถ้วนก่อนวิเคราะห์ด้วยสถิติการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพได้ศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีและแนวคิด รวมถึงเอกสารต่างๆ เพื่อออกแบบคำถาม ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview Questions) เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Open end) และคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เดี่ยว โดยมีสาระตรงกับวัตถุประสงค์ และครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อสอบถามผู้ที่มีประสบการณ์ตรงและเกี่ยวข้องกับสภาพ การใช้งานเม็ดพลาสติกของลูกค้าบริษัทพลาสติกพลัส จำกัด เพื่อสอบถามผู้ที่มีประสบการณ์ตรงและเกี่ยวข้องกับสภาพการใช้งานเม็ดพลาสติกของลูกค้าบริษัทพลาสติกพลัส จำกัด

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการวางแผนกลยุทธ์การตลาดเพื่อเพิ่มยอดขายเม็ดพลาสติกของบริษัท พลาสติกพลัส จำกัด โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนนิติบุคคลจากกลุ่มตัวอย่าง 100 ราย พบว่า ส่วนใหญ่ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการจะเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจซื้อเม็ดพลาสติกละอายุขององค์กรที่มากกว่า 11 ปีขึ้นไปซึ่งให้ความสำคัญในสัมพันธภาพในการเป็นคู่ค้าที่ยาวนาน กลุ่มลูกค้าส่วนใหญ่จะเป็นลูกค้าที่มีการสั่งซื้อประจำอย่างต่อเนื่อง กลุ่มลูกค้าจะอยู่ในเขตจังหวัดสมุทรสาคร

2. ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการซื้อเม็ดพลาสติกของลูค้าบริษัท พลาสติก พลัส จำกัด จากการใช้แบบสอบถามส่วนประสมทางการตลาดแบบ 4P

2.1 ด้านผลิตภัณฑ์ ลูกค้าให้ความสำคัญมาก เพราะส่วนใหญ่ซื้อไปเป็นวัตถุดิบในการผลิต ผลิตภัณฑ์จึงต้องมีความแข็งแรง รูปลักษณ์สวยงาม สีสันจะต้องเหมือนเดิมทุกครั้งที่มีการสั่งซื้อ อายุการใช้งานยาวนาน

2.2 ด้านราคา ลูกค้าจะให้ความสำคัญทางด้านราคาและคุณภาพต้องควบคู่กันไป ทำให้รู้สึกถึงความคุ้มค่าในการสั่งซื้อ แต่ยอมรับในราคาที่มีการขึ้นลงตลอดเวลา

2.3 ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ผลจากการทำแบบสอบถามพบว่าการส่งมอบและการประกันระหว่างการขนส่งลูกค้าให้ความสำคัญในอันดับสูงสุด ทำให้ทางบริษัทมาวางแผนและรักษาระดับมาตรฐานในการให้บริการทางด้านนี้ให้ดีที่สุด

2.4 ด้านการส่งเสริมการขาย ในส่วนนี้ทางลูกค้าให้ความสำคัญในระดับน้อย เนื่องจากโดยส่วนใหญ่สินค้าเม็ดพลาสติกจะมีการปรับราคาขึ้นลงตามสภาพปัจจัยภายนอกการจัดโปรแกรมเพื่อกระตุ้นยอดขายจึงอาจไม่มีความสำคัญมากนัก

3. กลยุทธ์ในการเพิ่มยอดขายเม็ดพลาสติกของบริษัท พลาสติก พลัส จำกัด จากการศึกษาผู้ศึกษาได้วางแผนกลยุทธ์การเพิ่มยอดขายไว้ ดังนี้

3.1 สร้างความรับรู้ผลิตภัณฑ์เม็ดพลาสติกของบริษัท พลาสติก พลัส จำกัด ให้คู่ค้าและลูกค้ารายใหม่ให้รู้จักบริษัทมากขึ้น เพื่อเพิ่มช่องทางเพิ่มเติมจากการแนะนำบอกต่อเพียงอย่างเดียว โดยการทำ Digital Marketing เพิ่มช่องทางในการหาข้อมูลผู้ผลิตเม็ดพลาสติกชนิดต่างๆให้ลูกค้าที่ต้องการหาวัตถุดิบในการผลิตหาข้อมูลได้เร็วยิ่งขึ้น

3.2 สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับกลุ่มตัวแทนจำหน่ายเม็ดพลาสติกให้มีความเชื่อมั่น และสร้างรายการส่งเสริมการขายเพื่อให้เกิดการกระตุ้นยอดขายและเป็นช่องทางในการเพิ่มผลกำไรให้กับกลุ่มตัวแทนจำหน่าย โดยการเอารายการเรื่องความถี่ในการซื้อเม็ดพลาสติก และงบประมาณในการสั่งซื้อเม็ดพลาสติกโดยเฉลี่ยต่อครั้งนำมาคำนวณราคาและวางแผนรายการส่งเสริมการขายให้กับกลุ่มตัวแทนจำหน่าย

3.3 จัดรายการส่วนลดพิเศษสำหรับลูกค้าเก่าด้วยกรณีจ่ายเงินสดเพื่อให้ได้ส่วนลดที่เพิ่มขึ้นให้ลูกค้าและบริษัทฯ มีสภาพคล่องทางด้านเงินทุนหมุนเวียน

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาเพื่อวางแผนกลยุทธ์การตลาดเพื่อเพิ่มยอดขายเม็ดพลาสติกของบริษัท พลาสติก พลัส จำกัด มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สาเหตุและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีผลต่อการเพิ่มยอดขายเม็ดพลาสติก ของบริษัท พลาสติก พลัส จำกัด จากการศึกษา พบว่า สาเหตุสำคัญเกิดจากการที่บริษัท พลาสติก พลัส จำกัด ไม่ได้ทำการตลาดเชิงรุกและไม่มีฝากขายโดยตรง บริษัทฯ ได้รับการคำสั่งซื้อจากกลุ่มฐานลูกค้าเก่า กลุ่มลูกค้าที่ได้รับการแนะนำบอกต่อ และกลุ่มตัวแทนจำหน่ายเม็ดพลาสติก สาเหตุหลักที่ในช่วง 1 -2 ปีที่ผ่านมาบริษัทฯมียอดขายที่ลดลงอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับงานวิจัยของยงยุทธ ศรีสวัสดิ์ (2024) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการยกระดับขนาดธุรกิจขนาดย่อมเพื่อพัฒนากลไกการตลาดเม็ดพลาสติกด้วยภาคีเครือข่ายในพื้นที่ปริมณฑล พบว่าองค์ประกอบการยกระดับขนาดธุรกิจขนาดย่อมและกลไกการตลาดเม็ดพลาสติกด้วยภาคีเครือข่ายในพื้นที่ปริมณฑล ได้วิเคราะห์ยืนยันเชิงองค์ประกอบมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ทรัพยากรของธุรกิจขนาดย่อม ความรู้และแหล่งเงินทุนธุรกิจขนาดย่อม การบริหารจัดการธุรกิจขนาดย่อม การวางแผนด้านการตลาด และการวางกลยุทธ์สำหรับธุรกิจขนาดย่อมกล่าวคือ

1.1 ตัวแทนจำหน่ายเม็ดพลาสติกรับเม็ดพลาสติกเกรดเอที่ส่งออกไม่ได้นำมาจำหน่ายในราคาเท่ากับเม็ดพลาสติกเกรดบีที่จำหน่ายได้เฉพาะภายในประเทศมาขาย ทำให้บริษัทที่ผลิตสินค้าประเภทผลิตภัณฑ์พลาสติกชนิดต่างๆได้ซื้อกักตุนเอาไว้ใช้ในการผลิต

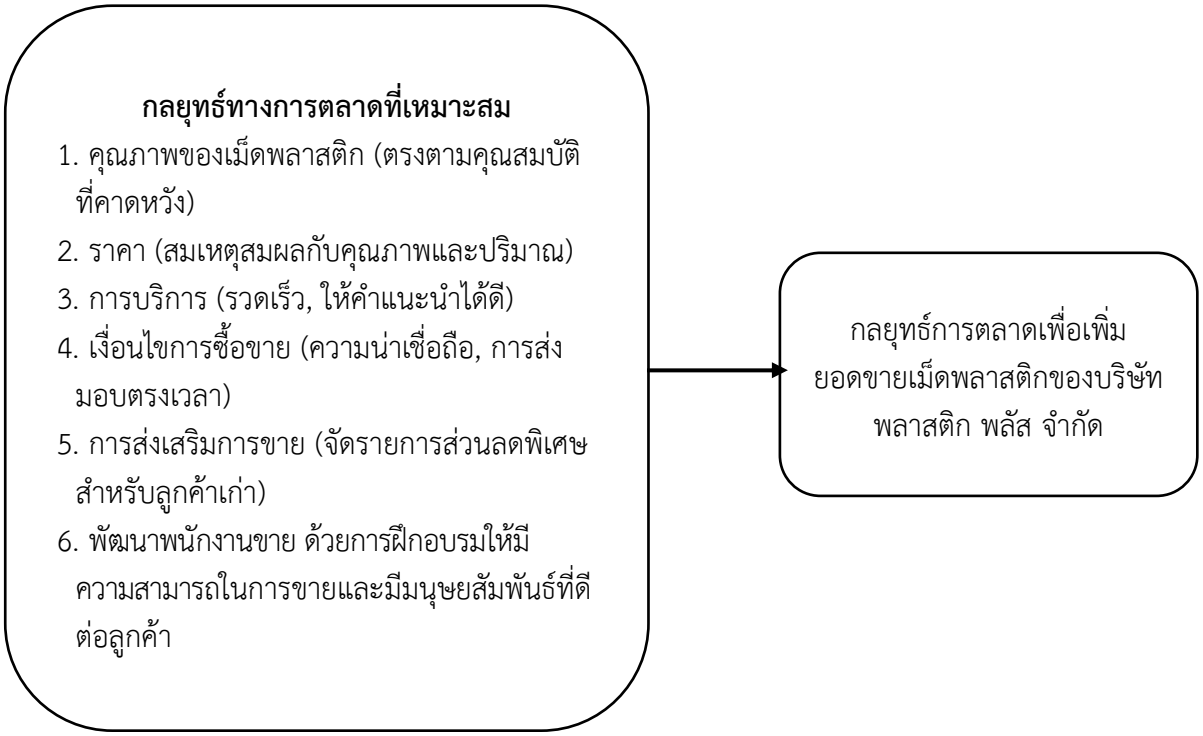
1.2 บริษัทฯ คู่ค้าที่เป็นโรงฉีดและโรงเป่ามียอดขายที่ลดลงเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สถานภาพเงินทุนหมุนเวียนที่ไม่เกิดสภาพคล่องของคู่ค้าเพราะกลุ่มลูกค้าปลีกปลายทางขายของช้าลงจึงได้รับการชำระเงินที่ช้าส่งผลทำให้ยอดการผลิตลดลงเป็นผลให้การสั่งซื้อเม็ดพลาสติกจากบริษัท พลาสติก พลัส จำกัดลดลงตามไปด้วย

2. ความพึงพอใจของลูกค้าในการซื้อเม็ดพลาสติกของบริษัท พลาสติก พลัส จำกัด จากการศึกษาทั้งแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึกกับลูกค้าของบริษัท พลาสติก พลัส จำกัด สรุปได้ว่าความพึงพอใจของลูกค้าในการซื้อเม็ดลาสติกจากบริษัทฯ คือสัมพันธภาพที่ดีและการบริการที่สะดวกรวดเร็ว การบริการหลังการ

ขายหากลูกค้าต้องการเปลี่ยนสินค้า และเงื่อนไขการชำระเงินที่บริษัทบริการให้ลูกค้าอย่างมิตรภาพและเข้าใจ ทำให้เกิดการเป็นคู่ค้าที่ยาวนานมากกว่า 10 ปี จากผลการวิเคราะห์จากเครื่องมือต่างๆ ผู้ศึกษาให้บริษัท พลาสติก พลัส จำกัด รักษาฐานลูกค้าและสัมพันธภาพที่ดีนำไปวางแผนสร้างฐานลูกค้าใหม่ต่อไปส่วนความสำคัญมากๆคือเรื่องของคุณภาพของสินค้าและราคามีความเหมาะสมมาก สินค้ามีปัญหาน้อย คุณภาพในเรื่องของสีสันที่สม่ำเสมอทุกเม็ด และความยืดหยุ่นคงทน ใช้ในการผลิตได้ดี สอดคล้องกับการศึกษาของน้อย คล้ายแจ้ง (2558) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อเม็ดพลาสติกของลูกค้า บริษัท ปิโตรพลัส เคมีคอล จำกัด จังหวัดนครปฐม พบว่าความพึงพอใจของลูกค้าในการซื้อเม็ดพลาสติกเกิดจากปัจจัยหลักคือ คุณภาพของเม็ดพลาสติก (ตรงตามคุณสมบัติที่คาดหวัง) ราคา (สมเหตุสมผลกับคุณภาพและปริมาณ) การบริการ (รวดเร็ว, ให้คำแนะนำได้ดี) และ เงื่อนไขการซื้อขาย (ความน่าเชื่อถือ, การส่งมอบตรงเวลา) หากประสบการณ์ตรงตามความคาดหวังหรือดีกว่าที่คาดหวัง ลูกค้าจะเกิดความพึงพอใจ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าบริษัท พลาสติก พลัส จำกัด ไม่ได้ทำการตลาดเชิงรุกและไม่มีฝากขายโดยตรง บริษัทฯ ได้รับการคำสั่งซื้อจากกลุ่มฐานลูกค้าเก่า กลุ่มลูกค้าที่ได้รับการแนะนำบอกต่อ และกลุ่มตัวแทนจำหน่ายเม็ดพลาสติก เป็นผลให้ในช่วงระยะเวลา 1 -2 ปีที่ผ่านมาบริษัทฯ มียอดขายที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการปรับปรุงกลยุทธ์ทางธุรกิจได้แก่ คุณภาพของสินค้าให้ตรงตามคุณสมบัติที่คาดหวังของกำหนดราคาที่สมเหตุสมผลกับคุณภาพและปริมาณ ปรับปรุงการบริการให้มีความรวดเร็ว กำหนดเงื่อนไขการซื้อขายที่เป็นประโยชน์ต่อลูกค้า จัดให้มีด้านการส่งเสริมการขาย และปรับปรุงด้านพนักงานขาย ด้วยการฝึกอบรมให้มีความสามารถในการขายและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อลูกค้า ย่อมทำให้บริษัทฯ มียอดการขายสินค้าที่ดีขึ้น ด้วยการพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาดที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มยอดขาย ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ทางผู้ศึกษาได้ข้อสรุปและข้อเสนอแนะให้กับบริษัท พลาสติก พลัส จำกัด ในหลาย ๆ ด้านที่ทางบริษัทฯ นั้น ไม่เคยได้รวบรวมและนำมาวิเคราะห์เพื่อวางแผนพัฒนายอดขายในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ทำให้เกิดภาพรวมและแนวโน้มในทางที่ดีขึ้นที่จะสามารถวางแผนการตลาดและเพิ่มกลยุทธ์ทางการตลาดเพื่อให้บริษัทฯ มีทิศทางต่อยอดในการดำเนินธุรกิจได้อีกหลายด้าน ดังนั้น ควรมีการวิเคราะห์ส่วนประสมทางการตลาดแบบ 4P และการใช้เครื่องมือวิเคราะห์ต่าง ๆ เช่น PESTEL ANALYSIS, FIVE FORCE MODEL ANALYSIS, SWOT ANALYSIS เป็นต้น

2. การวางแผนการตลาดเพื่อเพิ่มยอดขายเม็ดพลาสติกของบริษัท พลาสติก พลัส จำกัด จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้างการรับรู้ให้กับลูกค้าใหม่ด้วยการการตลาดแบบ B2B ทำให้รู้จักองค์กรและผลิตภัณฑ์ของบริษัทเพิ่มมากขึ้น เพื่อเพิ่มยอดขายและการตลาดที่ต่อยอดและยั่งยืนด้วยการเพิ่ม Digital Marketing โดยมีส่วนประกอบต่างๆที่เพิ่มประสิทธิภาพได้อย่างครบถ้วนคือ การรับรู้ (Awareness), การพิจารณา (Consideration), การซื้อสินค้า (Purchase), การใช้ซ้ำ (Retention) และการบอกต่อ (Advocacy) ได้ง่ายขึ้น การวางแผนกลยุทธ์ทางการตลาดจะเป็นไปได้อย่างราบรื่นขึ้น การพัฒนาเทคโนโลยีในการผลิตเพื่อสร้างความต้องการและเป็นผลิตภัณฑ์เฉพาะที่ผลิตเพื่อการผลิตสินค้าของลูกค้าโดยนวัตกรรมของบริษัทด้วยการร่วมกันพัฒนาสูตรเฉพาะเพื่อสร้างความเป็นหนึ่งเดียวและดำเนินธุรกิจควบคู่กันไป เป็นการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและเพิ่มยอดขายได้อีกทางหนึ่ง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาการทำการตลาดแบบ B2B เพื่อนำมาใช้ในธุรกิจและวางแผนกลยุทธ์ทางการตลาด

2. ควรศึกษาในเรื่องการวางแผนการผลิต และการพัฒนาประสิทธิภาพทางด้านแรงานในการผลิตเพื่อประสิทธิภาพที่ดีในการวางแผนกลยุทธ์ให้ครอบคลุมทั้งหมด

เอกสารอ้างอิง

กริมา ชัยสงค์. (2565). *กลยุทธ์การตลาดเพื่อการแข่งขันในอุตสาหกรรมพลาสติกของประเทศไทย*.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิราพร วัฒนพฤกษา. (2564). การพัฒนากลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาดสำหรับอุตสาหกรรมเม็ดพลาสติกชีวภาพในประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 45(2), 125-142.

ชุติมา เจริญชนม์. (2555). *การศึกษากลยุทธ์ทางธุรกิจเพื่อการเติบโตของธุรกิจโรงสีข้าวกรณีศึกษา โรงสีข้าวเจริญธัญญกิจ จังหวัดราชบุรี* [การศึกษาค้นคว้าอิสระ]. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

น้อย คล้ายแจ้ง. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อเม็ดพลาสติกของลูกค้า บริษัท ปิโตรพลัส เคมีคอล จำกัด จังหวัดนครปฐม* [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์].

ปกรณ์ ตั้งเจริญกุล, และ เมธา เลิศเจริญสุข. (2563). ปัจจัยแห่งความสำเร็จทางการตลาดในอุตสาหกรรมพลาสติกไทย. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 18(1), 78-95.

ปทิตตา จันทร์สิน. (2567). *แนวโน้มราคาเม็ดพลาสติกและวัสดุอุปกรณ์ที่ทำจากพลาสติกปี 2567* สืบค้นเมื่อ 4 สิงหาคม 2566, จาก https://www.v-servelogistics.com

ยงยุทธ ศรีสวัสดิ์. (2024).รูปแบบการยกระดับขนาดธุรกิจขนาดย่อมเพื่อพัฒนากลไกการตลาดเม็ดพลาสติกด้วยภาคีเครือข่ายในพื้นที่ปริมณฑล [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี].

สมชาย มีโชค, วนิดา สุขศรี, และ อนุชา พัฒนกิจ. (2562). อิทธิพลของส่วนประสมทางการตลาดที่มีต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจเอสเอ็มอีในอุตสาหกรรมพลาสติก. *Veridian E-Journal*, 12(3), 45-60.

อรุณี เกตุมงคล. (2564). *การศึกษาอุปสรรคทางการตลาดในการส่งออกเม็ดพลาสติกของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย* [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].

David, F. R., & David, F. R. (2017). *Strategic management: A competitive advantage approach, concepts and cases* (16th ed.). Pearson Education.

Grünig, R., & Kühn, R. (2015). *The strategy planning process: Analyses, options, projects*. Springer.

Helms, M. M., & Nixon, J. (2010). Exploring SWOT analysis – where are we now? A review of academic research from the last decade. *Journal of Strategy and Management, 3*(3), 215-251.

Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing management* (15th ed.). Pearson Education.

Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing management* (15th ed.). Pearson Education.

Oliver, R. L. (2014). *Satisfaction: A behavioral perspective on the consumer* (2nd ed.). Routledge.

Porter, M. E. (2008). *The five competitive forces that shape strategy*. Harvard Business Review Press.

Yüksel, I. (2012). Developing a multi-criteria decision-making model for PESTEL analysis. *International Journal of Business and Management, 7*(24), 52-66.

Organizing Educational Games with Content-Related Activities to Develop Basic Mathematics Skills for Early Childhood Children Aged 3-4 Years

Ubon Phonjan[1], Suntharee Dunma[2] & Pirin Burun[3*]

1 Faculty of Education, Northern College, Thailand
2 Faculty of Education, Northern College, Thailand
3 Faculty of Education, Northern College, Thailand
** Corresponding author. nate_ninnate@hotmail.com*

Abstract

This research aimed to compare basic mathematical skills in early childhood children before and after engaging in content-related educational games. The target group for this research consists of kindergarten children in the first year, aged 3-4 years, at Taksin Rajanusorn School, under the jurisdiction of the Primary Education Service Area Office, Tak, District 1, for the academic year 2025. A total of 12 students were selected through purposive sampling. The research design is a preliminary experimental study (Pre-Experimental Design) using a one-group pretest-posttest design. The research tools include: 1. A content-related educational game called "Matching Images of Equal Numbers," 2. A plan for organizing content-related educational game activities, and 3. A test to measure basic mathematical skills. The experimental implementation lasted for eight weeks, five days a week, for 20 minutes each day, totaling 32 sessions (including the time for the pre-test and post-test on the content-related educational games). The statistical analyses used include basic descriptive statistics, such as percentages, means, and standard deviations. The research findings indicated that the comparison of basic mathematical skills before and after conducting the content-related educational game activities showed higher results after the activities. The difference in average scores before and after the activities was 5.75, with a standard deviation of 1.96, corresponding to a percentage of 29.08.

Keywords: Educational Games with Interconnected Content, Basic Mathematical Skills, Early Childhood

Received: 2025-10-20; **Revised:** 2025-12-24; **Accepted:** 2025-12-24

การจัดกิจกรรมเกมการศึกษาแบบสัมพันธ์เนื้อหาเพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ สำหรับเด็กปฐมวัย อายุ 3-4 ปี

อุบล ผลจันทน์[1], สุนทรี ดุลมา[2] และไพรินทร์ บุหลัน[3*]

1 *คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทริน์*
2 *คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทริน์*
3 *คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทริน์*
* *Corresponding author. Email: nate_ninnate@hotmail.com*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ สำหรับเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการจัดกิจกรรมโดยใช้เกมการศึกษาแบบสัมพันธ์เนื้อหา กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ เด็กปฐมวัย ชั้นอนุบาลปี 1 ที่มีอายุระหว่าง 3-4 ปี โรงเรียนตากสินราชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตาก เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 12 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แบบแผนของการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงทดลองขั้นต้น (Pre-Experimental Design) แบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลังเรียน (One-Group Pretest-Posttest Design) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1. เกมการศึกษาแบบสัมพันธ์เนื้อหา “เกมจับคู่ภาพจำนวนที่เท่ากัน” 2. แผนการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาแบบสัมพันธ์เนื้อหา และ3. แบบทดสอบวัดทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ การดำเนินการทดลองใช้ระยะเวลา 8 สัปดาห์ ๆ ละ 5 วัน ๆ ละ 20 นาที รวมทั้งหมด 32 ครั้ง (รวมเวลาการทดสอบก่อน และหลังการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาแบบสัมพันธ์เนื้อหา) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพื้นฐาน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ก่อนการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาแบบสัมพันธ์เนื้อหา และหลังหลังการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาแบบสัมพันธ์เนื้อหา สูงกว่าก่อนการจัดกิจกรรมเกมการศึกษา โดยผลต่างก่อนและหลังการจัดกิจกรรมค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 5.75 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.96 คิดเป็นร้อยละ 29.08

คำสำคัญ: เกมการศึกษาแบบสัมพันธ์เนื้อหา, ทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์, เด็กปฐมวัย

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทยที่จะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 โดยที่สัดส่วนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ19.8 ของจำนวนประชากรทั้งหมด ในขณะที่จำนวนประชากรวัยแรงงานได้เริ่มลดลงมาตั้งแต่ปี 2558 เป็นต้นมา ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาคุณภาพคนพบว่ายังมีปัญหาในแต่ละช่วงวัยและส่งผลกระทบต่อเนื่องถึงกันตลอดช่วงชีวิต ตั้งแต่พัฒนาการไม่สมวัยในเด็กปฐมวัย ผลลัพธ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานไม่ตรงกับตลาดงาน ขณะที่ผู้สูงอายุมีปัญหาสุขภาพและมีแนวโน้มอยู่คนเดียวสูงขึ้น ครอบครัว มีรูปแบบที่หลากหลายและเปราะบางสูงส่งผลต่อการบ่มเพาะให้เด็กเติบโตอย่างมีคุณภาพ ประกอบกับการเลื่อนไหลของวัฒนธรรมต่างชาติที่เข้ามาในประเทศไทยผ่านสังคมยุคดิจิทัล ในขณะที่คนไทยจำนวนไม่น้อยยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ส่งผลต่อวิกฤตค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต การพัฒนาในระยะต่อไปจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคน ให้มีความสมบูรณ์ เริ่มตั้งแต่

กลุ่มเด็กปฐมวัยที่ต้องพัฒนาให้มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีทักษะทางสมอง ทักษะการเรียนรู้ และทักษะชีวิต เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ ควบคู่กับการพัฒนาคนไทยในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม มีทักษะความรู้ และความสามารถปรับตัวเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงรอบตัวที่รวดเร็ว บนพื้นฐานของการมีสถาบันทางสังคมที่เข้มแข็งทั้งสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา สถาบันชุมชน และภาคเอกชนที่ร่วมกันพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีคุณภาพสูง อีกทั้งยังเป็นทุนทางสังคมสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2568)

การศึกษาปฐมวัยเป็นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 6 ปีบริบูรณ์ อย่างเป็นองค์รวมบนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการตามวัยของเด็กแต่ละคนให้เต็มตามศักยภาพ ภายใต้บริบทสังคมและวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และความเข้าใจของทุกคน เพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เกิดคุณค่าต่อตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) โดยเฉพาะทักษะทางด้านคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัยซึ่งเป็นการเรียนรู้ด้วยการสร้างเสริมประสบการณ์เกี่ยวกับคณิตศาสตร์ที่เป็นพื้นฐานสำหรับเด็ก ซึ่งต่างจากคณิตศาสตร์ของผู้ใหญ่ คณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย เป็นความเข้าใจจำนวน การปฏิบัติเกี่ยวกับจำนวน หน้าที่และความสัมพันธ์ของจำนวน ความเป็นไปได้และการวัดทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัยจะเน้นไปที่การจำแนกสิ่งต่าง ๆ การเปรียบเทียบและการเรียนรู้สัญลักษณ์ของคณิตศาสตร์ซึ่งเด็กจะเรียนรู้ได้จากกิจกรรมปฏิบัติการ (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2560) ซึ่งการจัดกิจกรรมดังกล่าวควรจัดในลักษณะ “การเล่นปนเรียน” เพื่อพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาไปพร้อม ๆ กัน เด็กจะเกิดความคิดรวบยอด ทางคณิตศาสตร์จากการรู้จักตัดสินใจซึ่งเป็นทักษะเบื้องต้นในการใช้เหตุผล โดยการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน เช่น การเลือกของเล่น การนับของเล่น การเลือกเครื่องแต่งกาย การเลือกว่าจะแบ่งขนมให้น้องจะแบ่งให้น้องเท่าไร การตัดสินใจว่าจะวางของเล่นเอาไว้ตรงไหน และเมื่อเด็กหัดขี่จักรยานเขาจะรู้จักกะประมาณพื้นที่ การซื้อขนมจะทำให้เด็กรู้จักการใช้เงิน การนับ หนึ่ง สอง สาม จะยังไม่มีความหมายสำหรับเด็กจนเมื่อเขานำตัวเลขเหล่านี้ไปใช้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เช่น การซื้อขนม การซื้อของ (เยาวพา เดชะคุปต์, 2562) อย่างไรก็ดี กิจกรรมที่เน้นการคิดอย่างมีเหตุผล เช่น การจัดของใส่กล่อง การจำแนกประเภทใบไม้หรือสิ่งของ เป็นต้น เป็นการเตรียมความพร้อมทางคณิตศาสตร์ให้กับเด็กปฐมวัยมีความสำคัญมาก เพราะเป็นการเตรียมเด็กให้มีความพร้อมทางคณิตศาสตร์เบื้องต้น เป็นการปูพื้นฐานที่ดีในการเรียนในระดับสูงขึ้น การเตรียมความพร้อมทางคณิตศาสตร์จึงควรเน้นการทำกิจกรรมคณิตศาสตร์ที่เป็นรูปธรรม ที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง การลงมือปฏิบัติจริง มีการใช้สื่อที่หลากหลายจึงจะช่วยให้เด็กได้รับความสำเร็จในการเกิดความคิดรวบยอดทางคณิตศาสตร์ยิ่งขึ้น ซึ่งรูปแบบการจัดกิจกรรมที่พัฒนาความพร้อมทางด้านคณิตศาสตร์นั้นจัดได้หลายรูปแบบ เช่น การใช้การละเล่นพื้นบ้าน การจัดกิจกรรมศิลปะ การใช้แบบฝึกหัด การใช้หนังสือนิทานสำหรับเด็ก การใช้ของจริง การใช้หุ่นมือ และการใช้เกมการศึกษา (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2560)

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในระดับปฐมวัยยึดหลักการบูรณาการที่ว่า หนึ่งแนวคิดเด็กสามารถเรียนรู้ได้หลายทักษะและหลายประสบการณ์สำคัญ ดังนั้น ผู้สอนจะต้องวางแผนการจัดกิจกรรมในแต่ละวันให้เด็กเรียนรู้ผ่านการเล่นที่หลากหลายกิจกรรม หลากหลายทักษะ หลากหลายประสบการณ์สำคัญ อย่างเหมาะสมกับวัยและพัฒนาการ เพื่อให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) การจัดกิจกรรมเพื่อให้เด็กปฐมวัยเกิดทักษะพื้นฐานในการเรียนรู้คณิตศาสตร์มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหลักการทางคณิตศาสตร์จะทำให้เด็กรู้จักคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น รู้จักค้นคว้าหาคำตอบด้วยตนเองสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการดำรงชีวิตประจำวันและเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ใน

ระดับต่อไป (คมขวัญ อ่อนบึงพร้าว, 2550) การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กมีความพร้อมด้านคณิตศาสตร์ ครูควรเปิดโอกาสให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมการเล่น เพราะการเล่นคือธรรมชาติของเด็ก การเล่นอย่างมีจุดมุ่งหมายเป็นหัวใจสำคัญของการจัดกิจกรรมให้กับเด็ก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในระดับปฐมวัยยึดหลักการบูรณาการที่ว่า หนึ่งแนวคิดเด็กสามารถเรียนรู้ได้หลายทักษะและหลายประสบการณ์สำคัญ ดังนั้น ผู้สอนจะต้องวางแผนการจัดกิจกรรมในแต่ละวันให้เด็กเรียนรู้ผ่านการเล่นที่หลากหลายกิจกรรม หลากหลายทักษะ หลากหลายประสบการณ์สำคัญอย่างเหมาะสมกับวัยและพัฒนาการเพื่อให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) การจัดกิจกรรมเพื่อให้เด็กปฐมวัยเกิดทักษะพื้นฐานในการเรียนรู้คณิตศาสตร์มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหลักการทางคณิตศาสตร์จะทำให้เด็กรู้จักคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น รู้จักค้นคว้าหาคำตอบด้วยตนเองสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการดำรงชีวิตประจำวันและเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ในระดับต่อไป (คมขวัญ อ่อนบึงพร้าว, 2550) การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กมีความพร้อมด้านคณิตศาสตร์ ครูควรเปิดโอกาสให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมการเล่น เพราะการเล่นคือธรรมชาติของเด็ก การเล่นอย่างมีจุดมุ่งหมายเป็นหัวใจสำคัญของการจัดกิจกรรมให้กับเด็ก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

เกมการศึกษา (Didactic Games) เป็นเกมการเล่นที่ช่วยพัฒนาสติปัญญา ช่วยส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยเกิดการเรียนรู้เป็นพื้นฐานการศึกษา รู้จักสังเกต คิดหาเหตุผล และเกิดความคิดรวบยอด เกี่ยวกับสี รูปร่าง จำนวน ประเภท และความสัมพันธ์เกี่ยวกับพื้นที่ ระยะ มีกฎเกณฑ์กติกาง่าย ๆ เด็กสามารถเล่นคนเดียว หรือเล่นเป็นกลุ่มได้ จุดประสงค์เพื่อฝึกทักษะการสังเกต จำแนก และเปรียบเทียบ การแยกประเภท การจัดหมวดหมู่ การคิดหาเหตุผล การตัดสินใจในการแก้ปัญหา เกิดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) ดังที่ ทิศนา แขมมณี (2562) ที่กล่าวว่า การสอนโดยใช้เกมเป็นวิธีการที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างสนุกสนานและท้าทายความสามารถ โดยผู้เรียนเป็นผู้เล่นเอง ทำให้ได้รับประสบการณ์ตรง เป็นวิธีการที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมสูง เกิดการเรียนรู้จากการเล่น ทำให้การเรียนรู้นั้นมีความหมายและอยู่คงทน เช่นเดียวกับ นิตยา ประพฤติกิจ (2561) ที่กล่าวว่าเกมการศึกษาเป็นเกมที่ช่วยพัฒนาทักษะการคิด มีเกณฑ์กติกา ง่าย ๆ เด็กสามารถเล่นคนเดียว หรือเล่นเป็นกลุ่มได้ ช่วยให้เด็กรู้จักสังเกต คิดหาเหตุผล และเกิดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับสี รูปร่าง จำนวน และความสัมพันธ์เกี่ยวกับพื้นที่ระยะเกมการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับเด็กวัย 3 ถึง 5 ปี เช่น เกมจับคู่ จัดหมวดหมู่ เรียงลำดับ โดมิโน ลอตโต ภาพตัดต่อ ข้อดีของเกมการศึกษาที่ต่างจากของเล่นชนิดอื่นคือ เกมการศึกษามีหลายประเภท มีหลายรูปแบบมีเนื้อหาที่เรียงลำดับจากง่ายไปหายากที่สนองต่อความสนใจและความสามารถของเด็กได้เป็นอย่างดี เกมการศึกษาแต่ละชุดจะมีวิธีเล่นที่มีลักษณะเฉพาะ มีกระบวนการในการเล่นตามชนิดและประเภทของเกม ทำให้เกิดการเรียนรู้และเกิดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจทักษะทางคณิตศาสตร์ ในการเล่นเกมการศึกษา เด็กสามารถเล่นคนเดียว หรือเล่นเป็นกลุ่มก็ได้ ทั้งยังสามารถตรวจสอบการเล่นว่าถูกต้องหรือไม่ด้วยตนเอง (ชนวัฒน์ ศรีสอ้าน, 2560)

ด้วยพัฒนาการด้านสติปัญญาเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ หากผู้เรียนมีพัฒนาการด้านสติปัญญาที่สูงสมวัยก็หมายความว่าผู้เรียนมีความพร้อมที่จะเรียนในระดับที่สูงขึ้นได้และทักษะทางคณิตศาสตร์เป็นส่วนหนึ่งของพัฒนาการด้านสติปัญญา ดังจะเห็นได้จากงานของ สุมารีย์ ไชยประสพ (2558) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย โดยใช้กิจกรรมเกมการศึกษา โรงเรียนโป่งน้ำร้อนวิทยา กับเด็กปฐมวัยอายุระหว่าง 4-5 ปี พบว่า การพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัยโดยใช้กิจกรรมเกมการศึกษา มีการพัฒนาสูงขึ้นร้อยละ 86.37 เด็กมีความก้าวหน้าโดยคะแนนเฉลี่ยก่อนการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาได้เท่ากับ ร้อยละ 5.37/9.00 คิดเป็นความก้าวหน้าสูงขึ้นเท่ากับร้อยละ 32.75 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่

กำหนดนอกจากนี้ยังพบว่าจากการสังเกตพฤติกรรมระหว่างการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์สูงกว่าเกณฑ์ทุกคน และแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงพัฒนาการทักษะทางคณิตศาสตร์ ได้แก่ การแสดงความสนใจ ความกระตือรือร้น และความตั้งใจ ในขณะจัดกิจกรรมด้วยการซักถามขณะปฏิบัติกิจกรรมเกมการศึกษา และให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเกมการศึกษา ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ สุพิชฌาย์ ทนทาน (2559) ได้ทำการวิจัยผลการจัดกิจกรรมเกมการศึกษา ที่มีต่อความสามารถทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย พบว่า เด็กปฐมวัย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 มีความสามารถทางคณิตศาสตร์ อยู่ระดับดี ร้อยละ 70 มีความสามารถทางคณิตศาสตร์ ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และมีความสามารถทางคณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยหลังจัดกิจกรรมสูงกว่าก่อนจัดกิจกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเสาวภพ เครือวัง (2560) ได้ทำการวิจัยผลการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาแบบผู้ปกครองมีส่วนร่วมที่มีต่อทักษะทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย พบว่าเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาแบบผู้ปกครองมีส่วนร่วมมีทักษะทางคณิตศาสตร์สูงกว่าก่อนการจัดกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัยโรงเรียนตากสินราชานุสรณ์ โดยใช้เกมการศึกษาแบบสัมพันธ์เนื้อหา เพื่อให้เด็กปฐมวัยที่มีอายุ 3-4 ปี โรงเรียนตากสินราชานุสรณ์มีพัฒนาการด้านสติปัญญาสูงขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ สำหรับเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการจัดกิจกรรมโดยใช้เกมการศึกษาแบบสัมพันธ์เนื้อหา

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์

ทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ในวัยปฐมวัย (โดยเฉพาะช่วงอายุ 3–6 ปี) เป็น “ฐานราก” ของการคิดเชิงเหตุผลและการเรียนคณิตศาสตร์ในระดับสูงขึ้น เพราะเด็กเรียนรู้คณิตศาสตร์ผ่านการเล่น การสำรวจ การลงมือปฏิบัติ และการสื่อสารความคิด ไม่ใช่การท่องจำสัญลักษณ์หรือแบบฝึกหัดเชิงนามธรรม แนวคิดสากลเน้นว่าเด็กทุกคนควรได้รับประสบการณ์คณิตศาสตร์ที่ มีคุณภาพ ท้าทายพอดี และเข้าถึงได้ โดยครูออกแบบสถานการณ์การเรียนรู้ที่เชื่อมโยงชีวิตประจำวัน เช่น การนับของจริง การเปรียบเทียบปริมาณ การจัดหมวดหมู่ การรับรู้รูปทรง และความสัมพันธ์เชิงพื้นที่ (NAEYC & NCTM, 2010) นอกจากนี้ NCTM ชี้ว่าคณิตศาสตร์ปฐมวัยควรมุ่งสร้าง “ความเข้าใจเชิงมโนทัศน์” ผ่านกิจกรรมที่หลากหลายและมีความหมาย เพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหา การให้เหตุผล และทัศนคติที่ดีต่อคณิตศาสตร์ตั้งแต่ต้น (NCTM, n.d.) งานวิจัยด้านพัฒนาการเรียนรู้คณิตศาสตร์เสนอว่า การจัดประสบการณ์ตาม “เส้นทางการเรียนรู้ (learning trajectories)” ช่วยให้ครูพบระดับความเข้าใจของเด็กและจัดกิจกรรมที่เหมาะกับลำดับการพัฒนาจริงของเด็ก ทำให้การพัฒนาทักษะพื้นฐานเป็นระบบและต่อเนื่อง (Clements & Sarama, 2020)

การวัดทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย ควรสอดคล้องกับธรรมชาติการเรียนรู้ของเด็ก เน้น การประเมินตามสภาพจริง (authentic assessment) และ การประเมินระหว่างเรียน (formative assessment) มากกว่าการทดสอบกระดาษ–ดินสอเพียงอย่างเดียว แนวทางสำคัญคือ (1) การสังเกตพฤติกรรมขณะเล่น/ทำกิจกรรม (เช่น เด็กนับถูกต้องหรือไม่ ใช้กลยุทธ์ใดในการแก้ปัญหา) (2) งานภาระงานหรือสถานการณ์ปัญหาอย่างง่าย (performance tasks) (3) การสนทนา/ซักถามเพื่ออธิบายเหตุผล (math

talk) และ (4) แฟ้มสะสมงานหรือหลักฐานการเรียนรู้ (NAEYC & NCTM, 2010) องค์ประกอบทักษะที่มักใช้เป็นตัวชี้วัดในวัย 3–4 ปี ได้แก่ การนับและความสัมพันธ์จำนวน–ปริมาณ, การเปรียบเทียบ (มาก–น้อย/ใหญ่–เล็ก), การจำแนกและจัดหมวดหมู่, รูปทรงเรขาคณิตพื้นฐาน, และความสัมพันธ์เชิงพื้นที่/ลำดับ (NCTM, n.d.) ในบริบทการวิจัยไทย พบการพัฒนาแบบประเมินทักษะคณิตศาสตร์โดยอิงภาระงาน/กิจกรรม (เช่น กิจกรรมปั้นแป้งโด) พร้อมแบบประเมินก่อน–หลัง เพื่อสะท้อนการเปลี่ยนแปลงทักษะของเด็กอย่างเป็นรูปธรรม (Onpan, 2024). อีกทั้งมีงานที่เสนอแนวทางพัฒนา/ตัวชี้วัดทักษะคณิตศาสตร์สำหรับเด็กเล็กโดยมองทั้ง “ทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์” และ “ทักษะเนื้อหา” เพื่อใช้กำหนดเกณฑ์ประเมินและออกแบบกิจกรรมให้ตรงเป้าหมาย (Inthara-aree Research Journal, 2023)

โดยสรุป การพัฒนาทักษะพื้นฐานคณิตศาสตร์ปฐมวัยควรยึดการเรียนรู้ผ่านการเล่นและประสบการณ์จริง เน้นการสร้างมโนทัศน์จำนวน การจำแนก การเปรียบเทียบ รูปทรง และความสัมพันธ์เชิงพื้นที่อย่างเป็นลำดับ พร้อมการจัดกิจกรรมตามระดับพัฒนาการ (learning trajectories) เพื่อยกระดับความเข้าใจของเด็กอย่างต่อเนื่อง (Clements & Sarama, 2020). การวัดผลควรเน้นการประเมินตามสภาพจริงและระหว่างเรียนผ่านการสังเกตภาระงาน การสนทนา และหลักฐานการเรียนรู้ เพื่อให้ครูใช้ข้อมูลย้อนกลับปรับกิจกรรมได้ทันท่วงที (NAEYC & NCTM, 2010) เมื่อ “การจัดกิจกรรม” และ “การประเมิน” เชื่อมโยงกันอย่างมีความหมาย จะช่วยสร้างฐานคณิตศาสตร์ที่มั่นคงและทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ของเด็กตั้งแต่ช่วงต้นวัย (NCTM, n.d.)

แนวคิดเกี่ยวกับเกมการศึกษาแบบสัมพันธ์เนื้อหา

การจัดกิจกรรมเกมการศึกษาแบบสัมพันธ์เนื้อหา (Content-related Educational Games) สำหรับเด็กปฐมวัยอายุ 3–4 ปี ตั้งอยู่บนแนวคิด **การเรียนรู้ผ่านการเล่น (Learning through Play)** ซึ่งถือเป็นกระบวนการเรียนรู้ตามธรรมชาติของเด็กเล็ก เกมการศึกษาที่มีคุณภาพมิได้มุ่งเน้นความสนุกเพียงอย่างเดียว แต่ต้องเชื่อมโยงกับสาระการเรียนรู้ เป้าหมายการพัฒนา และพัฒนาการตามวัยอย่างเหมาะสม งานเชิงนโยบายและวิชาการของ National Association for the Education of Young Children ระบุว่า การเล่นที่มีการออกแบบอย่างมีจุดมุ่งหมายช่วยส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญา ภาษา สังคม และอารมณ์ โดยเฉพาะการพัฒนากระบวนการคิดขั้นพื้นฐานของเด็ก (NAEYC, 2020)

สำหรับเด็กอายุ 3–4 ปี เกมการศึกษาเป็นสื่อกลางสำคัญที่ช่วยให้เด็กได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง การลองผิดลองถูก และการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนและครู เกมที่สัมพันธ์กับเนื้อหาจะช่วยให้เด็กสร้างความเข้าใจเชิงมโนทัศน์ (conceptual understanding) อย่างค่อยเป็นค่อยไป แทนการเรียนรู้แบบท่องจำ งานวิจัยของ Piaget และผู้สืบทอดแนวคิดเชิงสร้างสรรค์นิยม (constructivism) ชี้ว่า เด็กวัยนี้เรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อมีโอกาสสร้างความรู้จากประสบการณ์ตรง เกมการศึกษาจึงทำหน้าที่เป็น “สถานการณ์การเรียนรู้” ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพอย่างรอบด้าน (Piaget, 1962)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถจำแนกรูปแบบเกมการศึกษาแบบสัมพันธ์เนื้อหาสำหรับเด็กอายุ 3–4 ปี ออกเป็นหลายลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. เกมการศึกษาประเภทการจับคู่ (Matching Games) เช่น การจับคู่สี รูปทรง จำนวน หรือสัญลักษณ์พื้นฐาน ซึ่งช่วยพัฒนาทักษะการสังเกต ความจำ และการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของข้อมูล

2. เกมการจัดหมวดหมู่และจำแนก (Sorting and Classifying Games) มุ่งส่งเสริมการคิดเชิงจัดระบบ โดยให้เด็กจัดกลุ่มวัสดุหรือสิ่งของตามคุณลักษณะที่กำหนด

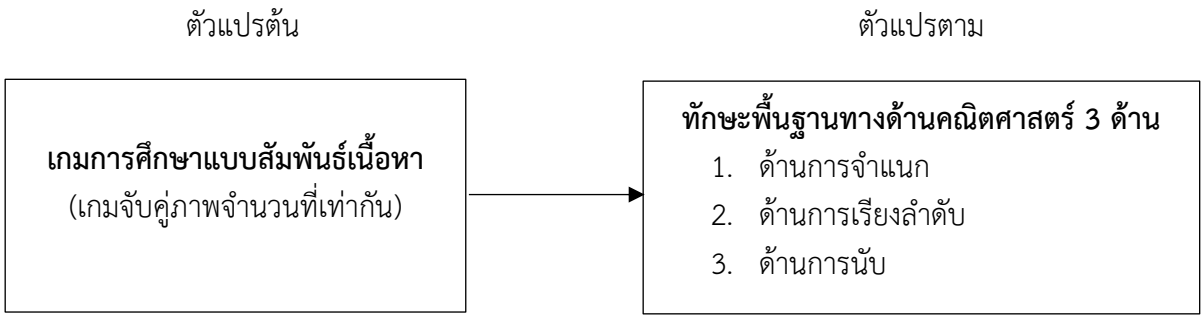
3. เกมบทบาทสมมติที่มีเนื้อหาแฝง (Content-embedded Role Play Games) เช่น การเล่นร้านค้า การทำครัว ซึ่งช่วยให้เด็กเรียนรู้แนวคิดพื้นฐานด้านภาษา คณิตศาสตร์ และสังคมผ่านสถานการณ์ใกล้ตัว

4. เกมการเคลื่อนไหวที่เชื่อมโยงสาระ (Movement-based Educational Games) ซึ่งผสานการเคลื่อนไหวร่างกายกับการเรียนรู้เนื้อหา ช่วยพัฒนาทั้งกล้ามเนื้อและกระบวนการคิด

อย่างไรก็ดี งานวิจัยหลายชิ้นสอดคล้องกันว่า เกมการศึกษาที่ดีควรมีโครงสร้างยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้เด็กเลือก ตัดสินใจ และมีบทบาทสำคัญในการเล่น ขณะเดียวกันครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) ที่ใช้คำถามและการเสริมแรงเชิงบวก เพื่อเชื่อมโยงประสบการณ์การเล่นกับสาระการเรียนรู้อย่างมีความหมาย (Bodrova & Leong, 2015)

กล่าวโดยสรุป การจัดกิจกรรมเกมการศึกษาแบบสัมพันธ์เนื้อหาสำหรับเด็กอายุ 3–4 ปี เป็นแนวทางสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างเหมาะสมกับพัฒนาการ เกมทำหน้าที่เป็นทั้งเครื่องมือและกระบวนการเรียนรู้ที่ช่วยให้เด็กสร้างองค์ความรู้จากประสบการณ์ตรง รูปแบบของเกมควรหลากหลาย สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เมื่อเกมได้รับการออกแบบอย่างมีจุดมุ่งหมาย จะช่วยพัฒนาเด็กทั้งด้านสติปัญญา ภาษา สังคม และอารมณ์ พร้อมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ในระยะยาว ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญของการศึกษาปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรต้น ได้แก่ การจัดกิจกรรมเกมการศึกษาแบบสัมพันธ์เนื้อหา (เกมจับคู่ภาพจำนวนที่เท่ากัน) และตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจำแนก การเรียงลำดับ และการนับ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองขั้นต้น (Pre-Experimental Design) แบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลังเรียน (One-Group Pretest-Posttest Design) โดยการดำเนินการทดลองใช้ระยะเวลา 8 สัปดาห์ ๆ ละ 5 วัน ๆ ละ 20 นาที รวมทั้งหมด 32 ครั้ง (รวมเวลาการทดสอบก่อน และหลังการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาแบบสัมพันธ์เนื้อหา)

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย คือ เด็กปฐมวัย ชั้นอนุบาลปี 1 ที่มีอายุระหว่าง 3-4 ปี โรงเรียนตากสินราชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตาก เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 12 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

1. เกมการศึกษาแบบสัมพันธ์เนื้อหา “เกมจับคู่ภาพจำนวนที่เท่ากัน”

2. แผนการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาแบบสัมพันธ์เนื้อหา

3. แบบทดสอบวัดทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์

ผู้วิจัยหาคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยปฐมวัย จำนวน 3 ท่าน พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือโดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

2. การวิเคราะห์ และเปรียบเทียบคะแนนทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาแบบสัมพันธ์เนื้อหา (เกมจับคู่ภาพจำนวนที่เท่ากัน) โดยหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ก่อนการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาแบบสัมพันธ์เนื้อหา และหลังหลังการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาแบบสัมพันธ์เนื้อหา สูงกว่าก่อนการจัดกิจกรรมเกมการศึกษา โดยผลต่างก่อนและหลังการจัดกิจกรรมค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 5.75 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.96 คิดเป็นร้อยละ 29.08

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาแบบสัมพันธ์เนื้อหามีทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์หลังเข้าร่วมกิจกรรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมอย่างชัดเจน โดยคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลองเพิ่มขึ้นประมาณ 5.75 คะแนน (คิดเป็นร้อยละ 29.08 ของคะแนนเต็ม) เมื่อเทียบกับก่อนการทดลอง ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าการใช้เกมการศึกษาที่เชื่อมโยงกับเนื้อหาคณิตศาสตร์ เช่น “เกมจับคู่ภาพจำนวนที่เท่ากัน” มีประสิทธิผลในการส่งเสริมทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กวัย 3-4 ปี ในการทดลองครั้งนี้ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เด็กมีพัฒนาการที่ดีขึ้น อาจเนื่องมาจาก การเรียนรู้ผ่านการเล่น ที่เกมการศึกษามอบให้ เด็กปฐมวัยเรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อได้ลงมือปฏิบัติจริงและสนุกกับกิจกรรมที่ทำ การเล่นเกมช่วยกระตุ้นความสนใจและความตั้งใจของเด็ก ทำให้เด็กได้ฝึกทักษะคณิตศาสตร์ (เช่น การนับ จำนวน เทียบปริมาณ) ในบรรยากาศที่ผ่อนคลายและเพลิดเพลิน แนวทางนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Kamii (1985) ที่ระบุว่าการให้เด็กเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการเล่นมีประสิทธิผลกว่าการสอนด้วยการท่องจำหรือแบบฝึกหัดทั่วไปสำหรับเด็กวัยอนุบาล นอกจากนี้ นักการศึกษาหลายคนเห็นพ้องว่าการใช้เกมสามารถส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของเด็กได้จริง เนื่องจากเกมให้โอกาสเด็กได้เรียนรู้อย่างกระตือรือร้นและมีปฏิสัมพันธ์มากกว่าใบงานหรือการสอนแบบบรรยาย

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้าทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศที่รายงานว่าการใช้เกมในการจัดการเรียนรู้สามารถพัฒนาทักษะคณิตศาสตร์ของเด็กเล็กได้อย่างมีนัยสำคัญ โดย วรรณี วัจนสวัสดิ์ (2552) พบว่าเด็กปฐมวัยที่เล่นเกมการศึกษาประเภทลอตโตมีทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์สูงขึ้นหลังการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยืนยันว่าเกมช่วยเสริมทักษะด้านจำนวนและการคิดคำนวณได้จริงในวัยอนุบาล เช่นเดียวกับ กัญญาณัฐ คงสา และ ขวัญใจ จริยาทัศน์กร (2564) ที่รายงานว่าเด็กอนุบาลที่เข้าร่วมกิจกรรมเกมการศึกษามีคะแนนทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์หลังการใช้กิจกรรมสูงกว่าก่อนใช้ โดยมี

ค่าการพัฒนาการคิดเป็นร้อยละ 91.25 ซึ่งจัดอยู่ในระดับสูง สะท้อนประสิทธิผลของเกมการศึกษาในการยกระดับทักษะคณิตศาสตร์ของเด็กได้อย่างชัดเจน

ในส่วนของงานวิจัยต่างประเทศก็สนับสนุนข้อค้นพบในทำนองเดียวกัน Ramani & Siegler (2008) พบว่าการเล่นเกมกระดานที่ออกแบบให้เด็กฝึกนับจำนวนและจดจำตัวเลขช่วยพัฒนาความรู้เรื่องตัวเลขของเด็กปฐมวัยอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะกับเด็กที่มีพื้นฐานทักษะต่ำกว่า ขณะที่ Dillon et al. (2017) ทำการทดลองในกลุ่มเด็กก่อนวัยเรียนที่ประเทศอินเดีย และพบว่าเด็กที่ได้เล่นเกมซึ่งเน้นเนื้อหาคณิตศาสตร์ (เช่น เกมเกี่ยวกับจำนวนและรูปทรงเรขาคณิต) มีความเข้าใจในแนวคิดเหล่านั้นดีกว่าเด็กกลุ่มที่เล่นเกมอื่นหรือไม่ได้เล่นเกมอย่างชัดเจน อีกทั้งเด็กกลุ่มที่เล่นเกมคณิตศาสตร์ยังคงรักษาความสามารถในการเข้าใจแนวคิดเหล่านั้นได้ดีกว่ากลุ่มอื่นในการทดสอบติดตามผลหลังจากหนึ่งปี งานวิจัยเหล่านี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของเราว่าเกมการศึกษาที่ออกแบบมาอย่างเหมาะสมสามารถส่งเสริมทักษะคณิตศาสตร์พื้นฐานของเด็กปฐมวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอาจส่งผลดีต่อการเรียนรู้ในระยะยาวหากมีการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

โดยสรุป จากผลการวิจัยครั้งนี้สามารถยืนยันได้ว่าการบูรณาการเกมการศึกษาที่มีเนื้อหาคณิตศาสตร์ในกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยเป็นแนวทางที่มีประสิทธิผล เด็กได้พัฒนาทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ดีขึ้นอย่างชัดเจนภายหลังการเล่นเกม อีกทั้งยังช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี มีความสนุกสนาน ซึ่งเอื้อต่อการเกิดทัศนคติที่ดีต่อวิชาคณิตศาสตร์ตั้งแต่วัยเยาว์ ดังนั้น ผู้เกี่ยวข้องด้านการศึกษาเด็กเล็กสามารถนำแนวทางการจัดกิจกรรมผ่านเกมการศึกษาไปปรับใช้เพื่อพัฒนาทักษะและศักยภาพของเด็กในด้านคณิตศาสตร์ได้ต่อไป

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การจัดกิจกรรมเกมการศึกษาแบบสัมพันธ์เนื้อหาเพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์ สำหรับเด็กปฐมวัย อายุ 3–4 ปี ได้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญในมิติของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ปฐมวัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการพัฒนาทักษะคณิตศาสตร์ผ่าน “เกม” ที่ถูกออกแบบอย่างมีจุดมุ่งหมายเชิงเนื้อหา มิใช่เพียงการเล่นเพื่อความเพลิดเพลิน ดังนี้

1. การยืนยันเชิงประจักษ์ว่าเกมการศึกษาที่เชื่อมโยงเนื้อหาอย่างชัดเจนสามารถทำหน้าที่เป็นกลไกการเรียนรู้ (learning mechanism) สำหรับเด็กวัย 3–4 ปี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เด็กไม่ได้เรียนรู้คณิตศาสตร์จากการรับข้อมูลโดยตรง แต่เรียนรู้ผ่านกระบวนการ *กระทำ–คิด–เชื่อมโยง* โดยเกม “จับคู่ภาพจำนวนที่เท่ากัน” ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางที่เปลี่ยนแนวคิดเชิงนามธรรมของจำนวน ให้กลายเป็นประสบการณ์ที่เด็กสามารถมองเห็น จับต้อง และจัดการได้ด้วยตนเอง ส่งผลให้ทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์หลังการจัดกิจกรรมสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

2. บทบาทของความสม่ำเสมอและความถี่ของเกมการศึกษาในระดับปฐมวัย งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า การจัดกิจกรรมเกมวันละช่วงเวลาสั้น ๆ แต่ต่อเนื่อง (20 นาที/วัน เป็นเวลา 8 สัปดาห์) สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงด้านทักษะคณิตศาสตร์ได้อย่างชัดเจน ซึ่งสะท้อนว่า “คุณภาพของประสบการณ์ซ้ำ ๆ” มีความสำคัญมากกว่าระยะเวลาการเรียนรู้ที่ยาวนานแต่ขาดความต่อเนื่อง องค์ความรู้นี้ช่วยขยายความเข้าใจว่าการพัฒนาทักษะคณิตศาสตร์ในวัยต้นควรเน้นจังหวะการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับพัฒนาการสมองและความสนใจของเด็ก

3. การบูรณาการการประเมินผลกับการจัดกิจกรรมเกมการศึกษา โดยแสดงให้เห็นว่าแบบแผนการวิจัยแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลัง สามารถสะท้อนพัฒนาการด้านทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ได้อย่างเป็นรูปธรรม แม้ในกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก ผลต่างของคะแนนเฉลี่ยและสัดส่วนร้อยละที่เพิ่มขึ้นสะท้อนว่าเกม

การศึกษาไม่เพียงเป็นกิจกรรมเสริม แต่เป็น “เครื่องมือการเรียนรู้เชิงประเมิน (assessment-embedded learning tool)” ที่ครูสามารถใช้เพื่อติดตามความก้าวหน้าของเด็กได้อย่างเป็นธรรมชาติ

4. การยกระดับแนวคิดการจัดกิจกรรมเกมการศึกษา จากบทบาทของสื่อ ไปสู่บทบาทของกระบวนการพัฒนาศักยภาพเด็กทั้งระบบ กล่าวคือ เกมการศึกษาแบบสัมพันธ์เนื้อหาไม่ได้พัฒนาเฉพาะทักษะคณิตศาสตร์ แต่ยังเอื้อต่อการพัฒนาทักษะการคิด การจดจ่อ การแก้ปัญหา และทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการเรียนรู้ในระยะยาว

โดยสรุป องค์ความรู้ใหม่จากงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า การจัดกิจกรรมเกมการศึกษาแบบสัมพันธ์เนื้อหาเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่มีพลังเชิงพัฒนาการ (developmental leverage) สำหรับเด็กปฐมวัยอายุ 3–4 ปี สามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการออกแบบกิจกรรมคณิตศาสตร์ปฐมวัย การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยต่อยอดในระดับที่สูงขึ้น เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาปฐมวัยอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การบูรณาการเกมการศึกษาในชั้นเรียน ครูควรนำกิจกรรมเกมการศึกษาแบบสัมพันธ์เนื้อหาไปประยุกต์ใช้ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเพื่อพัฒนาทักษะด้านคณิตศาสตร์พื้นฐาน เช่น การนับจำนวน การจับคู่เทียบปริมาณ และการจัดหมวดหมู่ตัวเลข

2. การเตรียมสื่อและสภาพแวดล้อม ครูควรจัดเตรียมสื่อเกมการศึกษาที่หลากหลายและเหมาะสมกับวัย 3-4 ปี รวมถึงสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย กระตุ้นการมีส่วนร่วม เช่น มีมุมการเรียนรู้ที่เด็กสามารถเล่นเกมได้อย่างอิสระและสนุกสนาน เพื่อส่งเสริมให้เด็กเกิดความอยากเรียนรู้ผ่านการเล่นอย่างเต็มที่

3. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ครูควรส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะคณิตศาสตร์ของเด็กที่บ้าน ผ่านกิจกรรมเกมการศึกษาง่ายๆ เช่น เกมนับสิ่งของรอบตัวหรือเกมจับคู่จำนวนกับวัตถุในบ้าน การมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้ปกครองกับเด็กผ่านเกมจะช่วยเสริมสร้างทักษะและความมั่นใจทางคณิตศาสตร์ของเด็กในชีวิตประจำวัน

4. การประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ครูควรประเมินพัฒนาการทางคณิตศาสตร์ของเด็กเป็นระยะระหว่างการใช้เกมการศึกษา เช่น สังเกตความก้าวหน้าในการนับหรือการจำแนกปริมาณของเด็กแต่ละคน แล้วใช้ข้อมูลนี้ในการปรับรูปแบบเกมหรือระดับความยาก-ง่ายของกิจกรรมให้เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็กแต่ละคน เพื่อให้เด็กทุกคนได้ประโยชน์สูงสุดจากกิจกรรมเกมการศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงทดลองในอนาคตที่มีกลุ่มควบคุมหรือเปรียบเทียบกับวิธีสอนแบบอื่น เพื่อยืนยันประสิทธิผลของการใช้เกมการศึกษาในการพัฒนาทักษะคณิตศาสตร์อย่างชัดเจน และลดอคติที่อาจเกิดจากปัจจัยภายนอกอื่นๆ

2. งานวิจัยครั้งต่อไปอาจเพิ่มจำนวนเด็กในกลุ่มตัวอย่าง และทดลองในบริบทที่หลากหลายขึ้น เช่น ต่างโรงเรียน ต่างภูมิภาค หรือในเด็กที่มีพื้นฐานทักษะทางคณิตศาสตร์แตกต่างกัน การทำเช่นนี้จะช่วยให้ผลการวิจัยมีความทั่วไปและเชื่อถือได้มากขึ้น ครอบคลุมความแตกต่างของผู้เรียนหลากหลายกลุ่ม

3. ควรติดตามผลในระยะยาวหลังการจัดกิจกรรมเกมการศึกษา เช่น ทำการทดสอบวัดทักษะคณิตศาสตร์ของเด็กอีกครั้งหลังสิ้นสุดกิจกรรมไปแล้ว 3 เดือนหรือ 6 เดือน เพื่อประเมินว่าทักษะที่เด็กได้รับการพัฒนายังคงอยู่หรือเพิ่มขึ้นเพียงใด ข้อมูลนี้จะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาความยั่งยืนของผลการใช้เกมในการเรียนรู้

4. ควรเปรียบเทียบประสิทธิภาพระหว่างเกมการศึกษาต่างรูปแบบ หรือเปรียบเทียบกับสื่อการเรียนรู้อื่น ๆ เช่น เกมดิจิทัล แอปพลิเคชันบนแท็บเล็ต หรือการใช้ของเล่นเสริมทักษะ เพื่อค้นหาวิธีการหรือสื่อที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในการส่งเสริมทักษะคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย

5. ควรศึกษาผลกระทบของการเล่นเกมการศึกษาต่อพัฒนาการด้านอื่นของเด็กด้วย เช่น ทักษะทางสังคม (การแบ่งปัน การรอคอย) ทักษะการสื่อสาร หรือเจตคติต่อการเรียนรู้ของเด็ก การวิจัยที่ครอบคลุมมิติเหล่านี้จะช่วยให้เข้าใจประโยชน์ของเกมการศึกษาอย่างรอบด้านและลึกซึ้งยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นข้อมูลให้แก่ครูและผู้ปกครองในการส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กได้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กัญญาณัฐคงสา และขวัญใจ จริยาทัศน์กร. (2564). การพัฒนาทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กนักเรียนชั้นอนุบาล 3/3โรงเรียนเทศบาล 4 (อุดมวิทย์สมใจ) โดยใช้กิจกรรมเกมการศึกษา. *วารสารการจัดการทางการศึกษาปฐมวัย, 3*(2), 11-21.

กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2561). *การสอนคณิตศาสตร์เด็กปฐมวัย.* กรุงเทพฯ: เอดิสันเพรสโปรดักส์.

คมขวัญ อ่อนบึงพร้าว. (2559). *การพัฒนาทักษะพื้นทางคณิตศาสตร์เด็กปฐมวัยโดยใช้รูปแบบกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เพื่อการเรียนรู้.* การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จาริณี วงษ์นาค, อรพรรณ บุตรกตัญญู และชลาธิป สมาหิโต. (2566). การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย. *วารสารสหวิทยาการ วิจัยและวิชาการ, 3* (6), 899-914.

ชนวัฒน์ ศรีสอ้าน. (2560). *การพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์โดยใช้กิจกรรมศิลปะแบบบูรณาการสำหรับนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 2.* การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ทิศนา แขมมณี. (2562). *หลักการและรูปแบบการพัฒนาเด็กปฐมวัยตามวิถีชีวิตไทย.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิตยา ประพฤติกิจ. (2561). *คณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

เยาวพา เดชะคุปต์. (2562). การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย.กรุงเทพฯ: แม็ค.

วรรณี วัจนสวัสดิ์. (2552). *ทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตรของเด็กปฐมวัยดวยกิจกรรมเกมการศึกษาลอตโต.* http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Ear_Chi_Ed/Wannee_W.pdf

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2568). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570.* https://www.nesdc.go.th/the-national-economic-and-social-development-plan/the-thirteenth-plan-2023-2027/

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564.* สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สุมารีย์ ไชยประสพ. (2558). การพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์สำหรับปฐมวัยโดยใช้กิจกรรมเกมการศึกษาโรงเรียนโป่งน้ำร้อนวิทยา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

เสาวภาพ เครือวัง. (2560).*ผลการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาแบบผู้ปกครองมีส่วนร่วมที่มีต่อทักษะทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเสือ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเสือ จังหวัดลำปาง.* ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาหลักสูตรและการสอน สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.

Clements, D. H., & Sarama, J. (2020). *Learning and teaching early math: The learning trajectories approach* (3rd ed.). Routledge.

Dillon, M.R., Kannan, H., Dean, J.T., Spelke, E.S., & Duflo, E. (2017). *Cognitive science in the field: A preschool intervention durably enhances intuitive but not formal mathematics.* https://www.harvardlds.org/wp-content/uploads/2018/01/Dillon-et-al-2017.pdf

Kamii, C. (1985). Leading primary education toward excellence: Beyond worksheets and drill. *Young Children, 40*(6), 3–9.

National Association for the Education of Young Children, & National Council of Teachers of Mathematics. (2010). *Early childhood mathematics: Promoting good beginnings* (Joint position statement). chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.naeyc.org/sites/default/files/globally-shared/downloads/PDFs/resources/position-statements/psmath.pdf?utm_source=chatgpt.com

National Council of Teachers of Mathematics. (n.d.). *Mathematics in early childhood learning* (Position statement). https://www.nctm.org/Standards-and-Positions/Position-Statements/Mathematics-in-Early-Childhood-Learning/?utm_source=chatgpt.com

Onpan, S. (2024). *Developing mathematical skills in first-year preschoolers with a dough modeling activity*. https://so19.tci-thaijo.org/index.php/sjhs/article/view/1834/1293

Ramani, G. B., & Siegler, R. S. (2008). Promoting broad and stable improvements in low-income children's numerical knowledge through playing number board games. *Child Development, 79*(2), 375-394.

Development of Science Learning Activity Sets Based on the Inquiry Process to Enhance Scientific Problem-Solving Abilities for Sixth Grade Students

Kannika Thongrak[1*], Mongkon Moomak[2]
1 *Faculty of Education, Northern College, Thailand*
2 *Faculty of Education, Northern College, Thailand*
* *Corresponding author, e-mail: Aood396@northern.ac.th*

Abstract

This research aimed to develop a set of inquiry-based science learning activities to enhance sixth-grade students' problem-solving skills. The research and development methodology was used, with the sample comprising 39 sixth-grade students from Pha Phueng Witthayakhom School, Wang Chao District, Tak Province, selected through simple random sampling during the second semester of the 2024 academic year. The research instruments included the inquiry-based science learning activity set, the inquiry-based learning management plan, a measurement tool for problem-solving skills in science, an achievement assessment tool, and a student satisfaction evaluation form. Data were analyzed using percentages, mean, standard deviation, and t-test statistics. The research results revealed that 1) the inquiry-based science learning activities to enhance problem-solving skills for sixth-grade students were rated as highly appropriate. The inquiry-based learning management plan was also rated highly appropriate, and the efficiency of the inquiry-based science learning activities was 78.13/80.33, meeting the 75/75 criteria. 2) The trial use of the inquiry-based science learning activities to enhance problem-solving abilities for sixth-grade students showed that students' problem-solving skills in science after learning were significantly higher than before learning at the .05 level. The academic achievement after learning was also significantly higher than before learning at the .05 level, and students expressed a high level of satisfaction with the learning organization using the inquiry-based science learning activities.

Keywords: Learning Activity Sets, Inquiry Processes, Scientific Problem-Solving Abilities

Received: 2025-10-10; **Revised:** 2025-12-25; **Accepted:** 2025-12-25

การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

กรรณิการ์ ทองรักษ์[1*], และมงคล หมู่มาก[2]

1 *คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทริน์*

2 *คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทริน์*

* *Corresponding author, e-mail: Aood396@northern.ac.th*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนผาผึ้งวิทยาคม อำเภอวังเจ้า จังหวัดตาก ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 39 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบ แผนการจัดการเรียนรู้แบบสืบสอบ แบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบที ผลการวิจัยพบว่า 1) ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด แผนการจัดการเรียนรู้แบบสืบสอบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการหาประสิทธิภาพชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบ มีประสิทธิภาพ 78.13/80.33 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ 75/75 และ2. ผลการทดลองใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า นักเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ชุดกิจกรรมการเรียนรู้, กระบวนการสืบสอบ, ความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์

บทนำ

วิทยาศาสตร์มีบทบาทสำคัญยิ่งในสังคมโลกปัจจุบันและอนาคต เพราะวิทยาศาสตร์เกี่ยวข้องกับทุกคนทั้งในชีวิตประจำวันและการงานอาชีพต่าง ๆ ตลอดจนเทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้และผลผลิตต่าง ๆ ที่มนุษย์ได้ใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในชีวิตและการทำงาน เหล่านี้ล้วนเป็นผลของความรู้วิทยาศาสตร์ ผสมผสานกับความคิดสร้างสรรค์และศาสตร์อื่น ๆ วิทยาศาสตร์ช่วยให้มนุษย์ได้พัฒนาวิธีคิดทั้งความคิดเป็นเหตุเป็นผล คิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์วิจารณ์ ทักษะสำคัญในการค้นคว้าหาความรู้ ใช้ความรู้และทักษะเพื่อแก้ปัญหา มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ รวมทั้งสามารถค้นหาข้อมูลหรือสารสนเทศประเมินสารสนเทศประยุกต์ใช้ทักษะการคิดเชิงคำนวณและความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การคอมพิวเตอร์ สื่อดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อแก้ปัญหาในชีวิตจริงอย่างสร้างสรรค์ สามารถตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลที่หลากหลายมีประจักษ์พยานที่ตรวจสอบได้ วิทยาศาสตร์เป็นวัฒนธรรมของโลกสมัยใหม่ซึ่งเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ knowledge-based society ดังนั้นทุกคนจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้รู้วิทยาศาสตร์เพื่อที่จะมี

ความรู้ความเข้าใจในธรรมชาติและเทคโนโลยีที่มนุษย์สร้างขึ้นสามารถนำความรู้ไปใช้อย่างมีเหตุผลสร้างสรรค์และมีคุณธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) สอดคล้องกับสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์โดยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ หมายถึงการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ของตนเองเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาทางวิทยาศาสตร์ควบคู่ไปกับทักษะกระบวนการต่าง ๆ เพื่อทำความเข้าใจปรากฏการณ์ตามธรรมชาติ จึงกล่าวได้ว่าหัวใจสำคัญของการสืบเสาะหาความรู้ทางวิทยาศาสตร์ในชั้นเรียนก็คือการให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการในการสำรวจตรวจสอบ (Investigation Process) และรวบรวมข้อมูลหรือหลักฐานต่างๆ มาใช้อธิบายปรากฏการณ์หรือแก้ปัญหาข้อสงสัยที่ตนมีเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในหลักการหรือเนื้อหาทางวิทยาศาสตร์ สอดคล้องกับทิศนา แขมมณี (2564) กล่าวว่าการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นกระบวนการสืบสอบ หมายถึงการดำเนินการเรียนการสอนโดยผู้สอนกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดคำถาม เกิดความคิดและลงมือเสาะแสวงหาความรู้ เพื่อนำมาประมวลหาคำตอบหรือข้อสรุปด้วยตนเอง โดยที่ผู้สอนช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียน เช่น ในด้านการสืบค้นหาแหล่งความรู้ การศึกษาข้อมูล การวิเคราะห์ การสรุปข้อมูล การอภิปรายโต้แย้งทางวิชาการและการทำงานร่วมกับผู้อื่น

โรงเรียนผาผึ้งวิทยาคม อำเภอวังเจ้า จังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 เป็นพื้นที่ที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล อยู่ในถิ่นทุรกันดารหรือบนดอย และผลการทดสอบระดับชาติ (O-net) ในรายวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ตั้งแต่ปีการศึกษา 2564-2566 มีคะแนนเฉลี่ย 29.50, 31.09 และ 28.50 ตามลำดับ รวมมีคะแนนเฉลี่ย 29.69 และพบว่าสาระที่ 2 วิทยาศาสตร์กายภาพ มาตรฐานที่ 2.3 ซึ่งเป็นผลการประเมินต่ำที่สุดจากมาตรฐานการเรียนรู้ สรุปได้ว่า โดยภาพรวมวิชาวิทยาศาสตร์ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 50 จากสภาพปัญหาดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ที่ให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ค้นหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์คือ มีความรู้ความเข้าใจใช้กระบวนการสืบสอบหาความรู้ทางวิทยาศาสตร์ มีการนำความรู้และวิธีการทางวิทยาศาสตร์ไปใช้ มีเจตคติและความสนใจ มีทักษะในการปฏิบัติ (พิมพันธ์ เดชะคุปต์, 2545) จึงได้มีการนำรูปแบบวิธีการสอนมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของผู้เรียนอยู่เป็นจำนวนมาก แต่ก็พบว่ามีข้อจำกัดในการนำไปใช้ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนและผู้สอน ซึ่งการเรียนรู้อย่างเป็นกระบวนการเกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ผู้เรียนเป็นผู้รับผิดชอบการเรียนรู้ของตน ไม่มีบุคคลใดสามารถเรียนรู้แทนกันได้ ซึ่งสกินเนอร์ (Skinner อ้างถึงใน พรรณี ชูทัย เจนจิต, 2550) กล่าวว่า เป็นความยากลำบากอย่างยิ่งที่จะให้เด็กค้นพบสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง การปล่อยให้เด็กค้นคว้าหาคำตอบเองโดยไม่รู้ทิศทางจะทำให้เสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์ โดยเฉพาะการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นความสามารถทางสมองในการขจัดความไม่สมดุลที่เกิดขึ้นและเป็นกระบวนการทางปัญญาที่เกิดขึ้นในสมองของบุคคล โดยเมื่อบุคคลรับข้อมูลเข้ามาแล้วจะดำเนินการจัดกระทำกับข้อมูลเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา ดังนั้นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ที่เหมาะสมจึงควรจะเป็นรูปแบบวิธีการที่มีลักษณะการช่วยเหลือ แนะนำให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับ พรรณี ชูทัย เจนจิต (2550) กล่าวว่า ผู้ที่เป็นครูสามารถช่วยให้การเรียนของผู้เรียนมีประสิทธิภาพได้ ถ้าครูทราบว่าการทำงานของการบันทึกสัมผัสเป็นเช่นไร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการมองเห็น การได้ยินหรือการได้กลิ่น ซึ่งเด็กมีประสบการณ์จากสิ่งต่างๆ เหล่านี้มาก่อนที่จะเข้าโรงเรียน ครูสามารถสร้างให้ผู้เรียนเกิดความประทับใจได้ทั้งจากข้อมูลเองและจากการเชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิม โดยทั่วไปแล้วผู้เรียนพร้อมที่จะให้ความใส่ใจกับสิ่งที่คาดหวังว่าจะเป็นสิ่งที่น่าสนใจและมีความหมาย ซึ่งครูมีวิธีจัดการเรียนการสอนให้ตอบสนองกับความคาดหวังของผู้เรียนได้

ชุดกิจกรรมเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ออกแบบให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการค้นหาความรู้ด้วยตนเอง โดยการจัดกิจกรรมมีลำดับขั้นตอนอย่างชัดเจนซึ่งจะส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคิดเชิงวิพากษ์การสังเคราะห์ข้อมูล และการแก้ปัญหา ชุดกิจกรรมจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ส่งเสริมการเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เป็นเครื่องมือการเรียนรู้ที่ออกแบบมาเพื่อให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงผ่านการทำกิจกรรมและการแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยชุดกิจกรรมนี้มีการจัดลำดับเนื้อหาอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะทางเช่นทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ตรงในการเรียนรู้ (National Research Council, 2000)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเสาะแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เกิดความใฝ่รู้และมีความมั่นใจในตนเองเพิ่มขึ้น และได้พัฒนาทักษะการสืบสอบ ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และทักษะการทำงานกลุ่ม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างและหาประสิทธิภาพชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75

2. เพื่อทดลองใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยศึกษาผลการใช้ ดังนี้

2.1 เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบ

2.2 เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบ

2.3 เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบ

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์

1. ความสำคัญและความหมายของความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์

ความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ (scientific problem-solving ability/skill) เป็น “สมรรถนะเชิงปฏิบัติ” ที่ทำให้ผู้เรียนระดับประถมศึกษาใช้ความรู้และกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ไปอธิบายปรากฏการณ์ ตั้งคำถาม ตรวจสอบหลักฐาน และตัดสินใจอย่างมีเหตุผลในสถานการณ์จริง ซึ่งเป็นเป้าหมายร่วมของกรอบสมรรถนะสากลด้านความฉลาดรู้ทางวิทยาศาสตร์ เช่น PISA ที่เน้นการอธิบายปรากฏการณ์ การออกแบบ/ประเมินการสืบเสาะ และการตีความข้อมูลหลักฐานอย่างมีวิจารณญาณ (OECD, 2023) นอกจากนี้แนวคิด “การปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์และวิศวกรรม (science and engineering practices)” ใน NGSS ชี้ว่าทักษะการตั้งคำถาม วางแผนสืบเสาะ วิเคราะห์ข้อมูล สร้างคำอธิบาย และสื่อสารหลักฐาน เป็นแกนสำคัญของการเรียนวิทยาศาสตร์เชิงสมรรถนะตั้งแต่ช่วงประถม (Next Generation Science Standards, 2013)

ในแวดวงงานวิจัยไทย มีการให้นิยามในเชิง “ความสามารถทางสติปัญญาและความคิด” ที่นำประสบการณ์เดิมไปจัดการปัญหาใหม่ โดยพิจารณาจากพฤติกรรม/ผลลัพธ์ของการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอนและมีเหตุผล (วิสุทธิ์ ตรีเงิน, 2553) ขณะที่กรอบทั่วไปจะอธิบายความหมายผ่าน “สมรรถนะที่สังเกตได้” ได้แก่ (1) อธิบายปรากฏการณ์ด้วยความรู้วิทยาศาสตร์ (2) ออกแบบ/ประเมินการสืบเสาะ และ (3) ตีความข้อมูลหลักฐาน (รวมถึงการสืบค้น–ประเมินข้อมูลวิทยาศาสตร์เพื่อการตัดสินใจ) (OECD, 2023) สำหรับระดับประถม การนิยามควรสะท้อน “การลงมือทำ” (hands-on/minds-on) เช่น การระบุปัญหา ตั้งสมมติฐาน เลือกวิธีตรวจสอบ เก็บ–ตีความข้อมูล และสรุปบนฐานหลักฐาน ซึ่งสัมพันธ์กับ “ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์” ที่ สสวท. อธิบายไว้อย่างเป็นระบบ (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.), 2567)

2. องค์ประกอบในการวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์

องค์ประกอบที่นิยมใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้/แบบวัด มัก “บูรณาการ” 3 มิติหลัก ดังนี้

2.1 มิติ “กระบวนการแก้ปัญหาตามกระบวนการสืบสอบ” (Inquiry/Problem-solving Process) ยึดตามตรรกะวิธีการทางวิทยาศาสตร์/การสืบสอบ ได้แก่ 1) ระบุ/นิยามปัญหา–ตั้งคำถาม (problem identification & questioning) 2) ตั้งสมมติฐาน/คาดคะเนเชิงเหตุผล (hypothesizing/predicting) 3) วางแผนการตรวจสอบ (planning investigation: ตัวแปร เครื่องมือ วิธีเก็บข้อมูล) 4) ดำเนินการสืบเสาะ/ทดลอง–เก็บข้อมูล (carrying out & data collection) 5) วิเคราะห์และตีความข้อมูล (analyzing/interpreting data) และ6) สรุป–อธิบายด้วยหลักฐาน และสื่อสารเหตุผล (evidence-based explanation & communication) กรอบนี้สอดคล้องทั้งแนวทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ของ สสวท. และแนวปฏิบัติ NGSS (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.), 2567)

2.2 มิติ “สมรรถนะด้านความฉลาดรู้ทางวิทยาศาสตร์” (Scientific Literacy Competencies) สำหรับการวัดเชิงมาตรฐาน/เทียบระดับมักจัดองค์ประกอบตามกรอบ PISA ได้แก่ อธิบายปรากฏการณ์ทางวิทยาศาสตร์ สร้างและประเมินแบบแผนสำหรับการสืบสวนทางวิทยาศาสตร์ / ตีความข้อมูลและหลักฐานอย่างมีวิจารณญาณ วิจัย ประเมิน และใช้ข้อมูลทางวิทยาศาสตร์เพื่อการตัดสินใจและการดำเนินการ (OECD, 2023) องค์ประกอบชุดนี้เหมาะกับการออก “โจทย์สถานการณ์” ที่ต้องอ่านข้อมูล–กราฟ–ตาราง แล้วตอบด้วยเหตุผลเชิงหลักฐาน

2.3 มิติ “คุณภาพของคำตอบ/กลยุทธ์และอภิปัญญา” (Quality, Strategy, Metacognition) งานประเมินสมรรถนะเชิงภาระงาน (performance assessment) ชี้ว่าควรวัด “คุณภาพการให้เหตุผล” เช่น ความถูกต้องของการเชื่อมโยงหลักฐาน การพิจารณาทางเลือก ความสอดคล้องของแผนตรวจสอบ และการสะท้อนคิด (reflection) โดยมักใช้รูบริกและการตรวจให้คะแนนแบบผู้ประเมินหลายคนเพื่อความเที่ยง (Sahakit & Airlang, 2025)

3. การวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ (แนวทาง เครื่องมือ และเกณฑ์คุณภาพ)

3.1 รูปแบบการวัดสำหรับระดับประถมศึกษา

(1) แบบทดสอบสถานการณ์/ข้อสอบอิงสมรรถนะ (scenario-based test) ใช้โจทย์จากบริบทใกล้ตัว (น้ำ อากาศ สิ่งมีชีวิต วัสดุ–พลังงาน) ให้ผู้เรียนอ่านข้อมูล (ข้อความ/ภาพ/ตาราง/กราฟ) แล้วตอบคำถามที่ไล่ระดับจากระบุปัญหา เลือกวิธีตรวจสอบ ตีความหลักฐาน สรุปเหตุผล ซึ่งสอดคล้องแว PISA (OECD, 2023)

(2) การประเมินภาระงาน/การปฏิบัติจริง (performance-based assessment) ให้ผู้เรียนทำกิจกรรมสืบเสาะจริงหรือกึ่งจริง (เช่น ใบกิจกรรมทดลอง) แล้วใช้ analytic rubric ให้คะแนนราย

องค์ประกอบ (ตั้งคำถาม/วางแผน/วิเคราะห์/สรุป) แนวทางนี้พบใช้ชัดเจนในงานวิจัยระดับประถมที่พัฒนาแบบทดสอบและรูบริก พร้อมตรวจความเชื่อมั่นและความตรง (Sahakit & Airlang, 2025)

(3) การสังเกตเชิงระบบ และแฟ้มสะสมงาน (observation & portfolio) เหมาะกับประถมตอนต้น ใช้แบบสังเกตพฤติกรรมทักษะกระบวนการ (เช่น สังเกต วัด จัดกระทำข้อมูล ตั้งสมมติฐาน ควบคุมตัวแปร) ร่วมกับชิ้นงาน/บันทึกการทดลอง เพื่อดูพัฒนาการต่อเนื่องตามแนวทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.), 2567)

3.2 เกณฑ์คุณภาพของเครื่องมือวัด (ควรระบุในงานวิจัย/การพัฒนาแบบวัด)

ความตรงเชิงเนื้อหา (content validity): ผู้เชี่ยวชาญตรวจความสอดคล้อง “นิยาม–ตัวบ่งชี้–ข้อคำถาม/เกณฑ์รูบริก” ความเชื่อมั่น (reliability) แบบทดสอบปรนัยอาจใช้ KR-20/α รูบริกควรตรวจ ความเที่ยงระหว่างผู้ให้คะแนน (เช่น Cohen’s kappa) (Sahakit & Airlang, 2025) หลักฐานความตรงเชิงโครงสร้าง/เชิงประจักษ์ งานพัฒนาเครื่องมือสมัยใหม่มักเก็บหลักฐานหลายด้าน (เช่น โครงสร้างมิติ การทำงานของข้อคำถาม) เพื่อรองรับการตีความคะแนน (Liu, et al., 2024) นอกจากนี้ ความเหมาะสมตามพัฒนาการเด็กประถม โจทย์ควรเป็นรูปธรรม ใช้ภาษาไม่ซับซ้อน เน้นข้อมูลจากภาพ/สถานการณ์จริง และเปิดพื้นที่ให้เด็ก “อธิบายเหตุผล” มากกว่าท่องจำ (สอดคล้องการประเมินสมรรถนะเชิงภาระงานและการใช้รูบริก) (Chen, et al., 2025)

โดยสรุป ความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ในระดับประถมศึกษาเป็นสมรรถนะที่รวมความรู้วิทยาศาสตร์ และกระบวนการสืบสอบ การใช้หลักฐานเพื่ออธิบายและตัดสินใจ ซึ่งในงานวิจัยนี้จะเน้นไปที่มิติกระบวนการแก้ปัญหาตามกระบวนการสืบสอบที่ต้องการให้ผู้เรียนมีความสามารถทั้งในด้านการระบุปัญหา การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา การวางแผนแก้ปัญหา การดำเนินการแก้ปัญหา การสรุปผล และการนำข้อสรุปไปประยุกต์ใช้กับปัญหาอื่น ๆ ด้วย ดังนั้น การวัดที่มีคุณภาพในบริบทประถมศึกษาควรใช้วิธีผสมผสานทั้งแบบทดสอบสถานการณ์ ภาระงาน/รูบริก สังเกต/แฟ้มสะสมงาน เพื่อสะท้อนทั้งผลลัพธ์ และกระบวนการคิด พร้อมทั้งรายงานหลักฐานความตรง และความเชื่อมั่นอย่างเป็นระบบ

แนวคิดชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบ

ชุดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นชุดเอกสาร/สื่อการสอนที่ออกแบบเป็นลำดับขั้นตอน เช่น แผนกิจกรรม ใบงาน สื่อ/อุปกรณ์ แบบฝึก แบบทดสอบ และเกณฑ์ประเมิน เป็นต้น เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง/ร่วมมือกัน โดยครูทำหน้าที่กำกับชี้แนะ และประเมินผลตามเป้าหมายของบทเรียน ในขณะที่กระบวนการสืบสอบเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมตั้งแต่การตั้งคำถาม ตรวจสอบหลักฐาน ไปจนสื่อสารข้อสรุป โดยมุ่งให้เกิดความเข้าใจเชิงลึกทั้งเนื้อหาและกระบวนการคิดทางวิทยาศาสตร์ซึ่งมีขั้นสำคัญสำคัญ 5 ขั้น หรือ 5Es (National Research Council, 2000) ได้แก่

ขั้นที่ 1 Engage (สร้างความสนใจ/กระตุ้นปัญหา) โดยมีเป้าหมาย คือ ทำให้ผู้เรียน “สงสัย–อยากรู้” และเชื่อมกับประสบการณ์เดิม โดยบทบาทผู้เกี่ยวข้องและบริบท ดั้งนี้ **บทบาทของครู**: จะต้องนำเสนอปรากฏการณ์ใกล้ตัว ตั้งคำถามกระตุ้น Why/How) เพื่อเปิดประเด็นปัญหา **บทบาทผู้เรียน**: สังเกต อธิบายสิ่งที่เห็น เล่าประสบการณ์ ตั้งคำถามเบื้องต้น/คาดคะเน **หลักฐาน:** คำถามนักเรียน แผนภาพความคิด (KWL) ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมกับคำถาม

ขั้นที่ 2 Explore (สำรวจ/ทดลอง/ค้นหา) **เป้าหมาย**: ให้ผู้เรียนได้ “ลงมือ” เก็บข้อมูล/หลักฐาน **บทบาทครู:** จัดสถานีทดลอง/กิจกรรม ให้แนวทางความปลอดภัย ชี้แนะโดยไม่บอกคำตอบ (scaffolding) **บทบาท**

ผู้เรียน: ทดลอง สังเกต วัด บันทึก เปรียบเทียบข้อมูล ร่วมมืออภิปราย หลักฐาน: ตารางบันทึกผล ภาพวาด/แบบจำลอง ข้อมูลดิบจากการทดลอง เป็นต้น

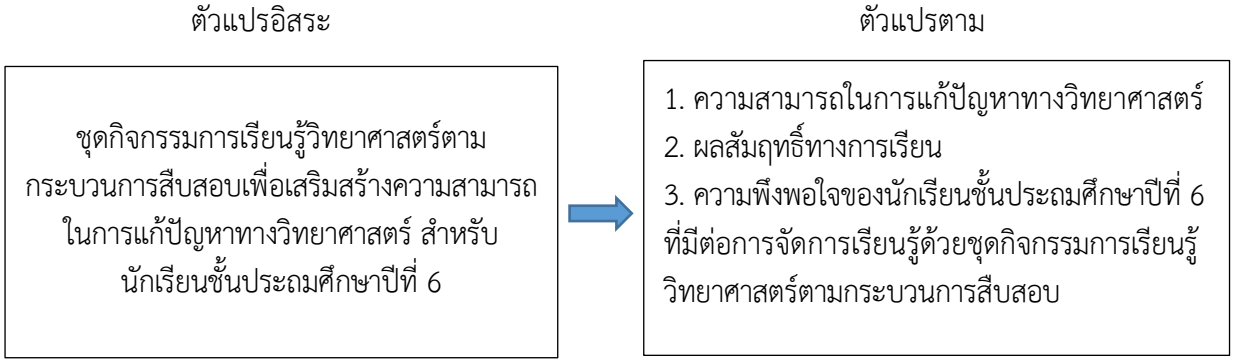
ขั้นที่ 3 Explain (อธิบาย/สร้างข้อสรุปเบื้องต้น) **เป้าหมาย:** เปลี่ยน “ข้อมูล” เป็น “คำอธิบาย” **บทบาทครู:** ชวนผู้เรียนตีความข้อมูล ตั้งคำถามให้เชื่อมเหตุผล–หลักฐาน เติมคำศัพท์/มโนทัศน์ที่ถูกต้อง **บทบาทผู้เรียน**: นำเสนอผล วิเคราะห์ อธิบายด้วยหลักฐาน เปรียบเทียบข้อสรุประหว่างกลุ่ม **หลักฐาน:** การอธิบายปากเปล่า แผนภาพ/กราฟ ข้อสรุปพร้อมเหตุผล แนวคิดนี้สอดคล้องกับ “สร้างคำอธิบายจากหลักฐานและเชื่อมโยงความรู้วิทยาศาสตร์”

ขั้นที่ 4 Elaborate (ขยายความรู้/ประยุกต์ใช้) **เป้าหมาย:** โอนย้ายการเรียนรู้ไปสู่สถานการณ์ใหม่ (transfer) **บทบาทครู:** ให้โจทย์ประยุกต์/ปัญหาใหม่ เพิ่มความซับซ้อน เชื่อมกับชีวิตจริง/STEAM **บทบาทผู้เรียน:** ใช้แนวคิดเดิมแก้โจทย์ใหม่ ออกแบบสิ่งของ/อธิบายปรากฏการณ์ใหม่ **หลักฐาน:** ใบงานประยุกต์ ผลงานชิ้นงาน โปสเตอร์/แบบจำลอง งานพัฒนาชุดกิจกรรมแบบสืบเสาะ “ร่วมกับการสร้างแบบจำลองเป็นฐาน” มักวาง Elaborate เป็นจุดเด่นเพื่อให้เกิดการอธิบาย/ประยุกต์อย่างมีความหมาย

ขั้นที่ 5 Evaluate (ประเมินผล ระหว่างเรียน และหลังเรียน) เป้าหมาย: ตรวจสอบทั้งความรู้ เนื้อหา กระบวนการคิด และทักษะปฏิบัติ แนวทางที่แนะนำในชุดกิจกรรม ก่อนเรียน/หลังเรียน เช่น แบบทดสอบอิงสถานการณ์ ระหว่างเรียน เช่น รูบริกการสืบเสาะ โดยตั้งคำถาม–เก็บข้อมูล–ตีความ–สรุป การสังเกต แฟ้มสะสมงาน เป็นต้น แนวทางประเมินแบบ “หลักฐานเชิงสมรรถนะ” โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประเมินกระบวนการและการให้เหตุผลจากหลักฐาน

โดยสรุป ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นกระตุ้นความสนใจ (Engagement) ขั้นสำรวจและค้นหา (Exploration) ขั้นสร้างคำอธิบาย (Explanation) ขั้นขยายความรู้ (Elaboration) ขั้นประเมินผล (Evaluation)

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัย ในการพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีขอบเขตการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างและหาประสิทธิภาพชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้เชี่ยวชาญสาขาหลักสูตรและการสอนระดับปริญญาเอก และครูวิทยาศาสตร์วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 5 คน และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนผาผึ้งวิทยาคม อำเภอวังเจ้า จังหวัดตาก ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 42 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบประเมินความเหมาะของชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ และแผนการจัดการเรียนรู้กระบวนการสืบสอบ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2. แบบประเมินดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์และแบบประเมินดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

สมมุติฐานการวิจัย

ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. สร้างชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยมีองค์ประกอบของชุดกิจกรรมดังนี้ 1) คำชี้แจงสำหรับชุดกิจกรรม 2) คำชี้แจงสำหรับครูผู้สอน 3) คำชี้แจงสำหรับนักเรียน 4) มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด 5) แผนการจัดการเรียนรู้กระบวนการสืบสอบ 6) แบบทดสอบก่อนเรียน 7) ใบความรู้ ใบกิจกรรม ใบงาน 8) แบบทดสอบก่อน/หลังเรียน 9) เฉลยแบบทดสอบก่อนและหลังเรียน เฉลยใบกิจกรรม และวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560 ในสาระที่ 2 วิทยาศาสตร์กายภาพ มาตรฐาน ว 2.3 ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 คือหน่วยการเรียนรู้เรื่องไฟฟ้าน่ารู้ นำไปจัดทำชุดกิจกรรมการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ได้ 5 ชุดดังนี้ 1) การต่อวงจรไฟฟ้าอย่างง่าย 2) ตัวนำไฟฟ้าและฉนวนไฟฟ้า 3) การต่อเซลล์ไฟฟ้า 4) การต่อหลอดไฟฟ้า 5) การใช้ไฟฟ้าอย่างปลอดภัย โดยแต่ละชุดกิจกรรมได้จัดการเรียนการสอนตามกระบวนการสืบสอบ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1.ขั้นกระตุ้นความสนใจ (Engagement) 2.ขั้นสำรวจและค้นหา (Exploration) 3.ขั้นสร้างคำอธิบาย (Explanation) 4.ขั้นขยายความรู้ (Elaboration) 5.ขั้นประเมินผล (Evaluation)

2. นำชุดกิจกรรมเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้อง โดยแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าเฉลี่ยมีค่าตั้งแต่ระดับ 3.50 ขึ้นไป และเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าไม่เกิน 1.00 จึงจะถือว่ามีความเหมาะสม

3. สร้างแบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ และแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับระดับพฤติกรรมที่ต้องการวัด

4. นำคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) รายข้อ แล้วคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไปนำไปใช้ในการวิจัย พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด รายข้อมีค่า IOC = 0.60 และ 1.00

5. หาประสิทธิภาพ E_1/E_2 กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนผาผึ้งวิทยาคม อำเภอวังเจ้า จังหวัดตาก ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 42 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ แบบ

หนึ่งต่อหนึ่งจำนวน 3 คน, แบบกลุ่มเล็กจำนวน 9 คน เพื่อตรวจสอบด้านการใช้ภาษา เนื้อหา และเวลาที่ใช้จัดกิจกรรม และแบบภาคสนามจำนวน 30 คน หาประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75 พบว่ามีประสิทธิภาพ E_1/E_2 เท่ากับ 78.13/80.33

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ความเหมาะสมชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในแต่ละด้านแล้วแปลผลของค่าเฉลี่ยให้เป็นระดับความเหมาะสม

2. หาประสิทธิภาพชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (E_1/E_2) ตามเกณฑ์ 75/75 โดย(E_1) คำนวณหาร้อยละของคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากการทำใบงานระหว่างจัดกิจกรรม และ (E_2) คำนวณหาร้อยละของคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากการทำแบบทดสอบหลังเรียน

ขั้นตอนที่ 2 ทดลองใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนผาผึ้งวิทยาคม อำเภอวังเจ้า จังหวัดตาก ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 39 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์
2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
3. แบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบ

สมมุติฐานการวิจัย

1. ความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน
3. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบ อยู่ในระดับมาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทดสอบก่อนเรียนด้วยแบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์และแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตรวจเก็บคะแนนไว้

2. ดำเนินการจัดการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนผาผึ้งวิทยาคม อำเภอวังเจ้า จังหวัดตาก สัปดาห์ละ 4 ชั่วโมง จำนวน 5 สัปดาห์ รวมเวลาจัดกิจกรรม 20 ชั่วโมง เก็บคะแนนระหว่างเรียน

3. หลังจากเสร็จสิ้นการทดลอง ทำการทดสอบหลังเรียนด้วยแบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์และแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งเป็นแบบทดสอบฉบับเดียวกับที่ใช้ทดสอบก่อนเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. เปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ก่อนเรียนและหลังเรียน โดยใช้การทดสอบทีแบบไม่อิสระ (t – test dependent)

2. เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ก่อนเรียนและหลังเรียน โดยใช้การทดสอบทีแบบไม่อิสระ (t – test dependent)

3. วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบ คำนวณหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

1. ผลการสร้างและหาประสิทธิภาพชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75 นำเสนอผลวิเคราะห์ 2 ส่วน ดังนี้

1.1 ผลการสร้างชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยมีองค์ประกอบของชุดกิจกรรมดังนี้ 1) คำชี้แจงสำหรับชุดกิจกรรม 2) คำชี้แจงสำหรับครูผู้สอน 3) คำชี้แจงสำหรับนักเรียน 4) มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด 5) แผนการจัดการเรียนรู้กระบวนการสืบสอบ 6) แบบทดสอบก่อนเรียน 7) ใบความรู้ ใบกิจกรรม ใบงาน 8) แบบทดสอบก่อน/หลังเรียน 9) เฉลยแบบทดสอบก่อนและหลังเรียน เฉลยใบกิจกรรม และวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560 ในสาระที่ 2 วิทยาศาสตร์กายภาพ มาตรฐาน ว 2.3 ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 คือหน่วยการเรียนรู้เรื่องไฟฟ้าน่ารู้ นำไปจัดทำชุดกิจกรรมการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ได้ 5 ชุดดังนี้ 1) การต่อวงจรไฟฟ้าอย่างง่าย 2) ตัวนำไฟฟ้าและฉนวนไฟฟ้า 3) การต่อเซลล์ไฟฟ้า 4) การต่อหลอดไฟฟ้า 5) การใช้ไฟฟ้าอย่างปลอดภัย โดยแต่ละชุดกิจกรรมได้จัดการเรียนการสอนตามกระบวนการสืบสอบ 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นกระตุ้นความสนใจ (Engagement) ครูกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสนใจหรือสงสัยผ่านกิจกรรม เพื่อตรวจสอบความรู้และประสบการณ์เดิมของนักเรียนและนำไปสู่การตั้งคำถามหรือกำหนดประเด็นที่นักเรียนต้องการศึกษา 2) ขั้นสำรวจและค้นหา (Exploration) นักเรียนปฏิบัติกิจกรรม โดยใช้ความรู้เดิมในการสร้างแนวคิดใหม่ ตรวจสอบประเด็นหรือคำถามที่สนใจศึกษา วางแผนและออกแบบวิธีการสำรวจตรวจสอบและลงมือปฏิบัติ เพื่อให้ได้ข้อมูลหรือคำตอบที่เพียงพอต่อการสร้างคำอธิบาย 3) ขั้นสร้างคำอธิบาย (Explanation) นักเรียนอธิบายความเข้าใจมโนทัศน์จากหลักฐานหรือข้อมูลที่ได้จากการสำรวจและค้นหา เพื่อสร้างคำอธิบายหรือสรุปแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษา 4) ขั้นขยายความรู้ (Elaboration) นักเรียนนำความรู้ไปใช้เพื่ออธิบายสถานการณ์ใหม่และต่อยอดความรู้ไปสู่คำถามหรือบทเรียนถัดไป เพื่อขยายความคิดให้เกิดความเข้าใจที่ลึกและกว้างขึ้น 5) ขั้นประเมินผล (Evaluation) ครูประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน โดยแทรกในแต่ละขั้นตอนของการเรียนรู้และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมิน เพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจความสามารถและทักษะมากน้อยเพียงใด

1.2 ผลการหาประสิทธิภาพชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ให้มีประสิทธิภาพตาม

เกณฑ์ 75/75 จำนวน 5 ชุด กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนผาผึ้งวิทยาคม อำเภอวังเจ้า จังหวัดตาก ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 42 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

ผลการทดลองแบบหนึ่งต่อหนึ่ง (1:1) จำนวน 3 คน และ ผลการทดลองกลุ่มเล็ก จำนวน 9 คน พบว่า เนื้อหา ภาษาชัดเจน เวลาที่ใช้ทำกิจกรรมเหมาะสม

ผลการทดลองภาคสนาม จำนวน 30 คน พบว่า มีประสิทธิภาพเท่ากับ 78.13/80.33

2. ผลการทดลองใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ทดลองใช้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนผาผึ้งวิทยาคม อำเภอวังเจ้า จังหวัดตาก ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 39 คน ซึ่งปรากฏผล ดังนี้ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบ (1) มีความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05 (2) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05 (3) อยู่ในระดับมากที่สุด และ(3) มีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.78, S.D. = 0.42)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

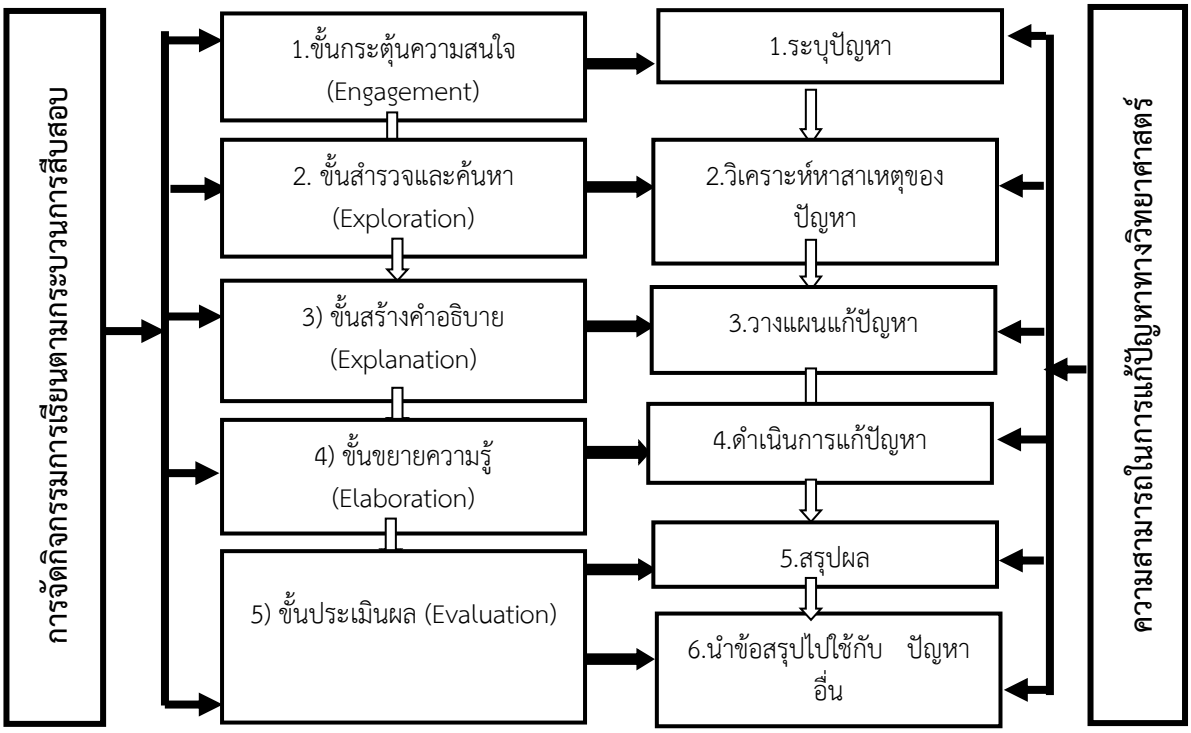
1. ผลการสร้างและหาประสิทธิภาพชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.68 , S.D. = 0.37) และแผนการจัดการเรียนรู้แบบสืบสอบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.75 , S.D. = 0.17) และนำไปหาประสิทธิภาพกับกลุ่มทดลองภาคสนาม จำนวน 30 คน ได้ประสิทธิภาพเท่ากับ 78.13 / 80.33 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ 75/75 เนื่องจากชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ได้ผ่านกระบวนการสร้างชุดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีวิธีการและแผนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพและหาประสิทธิภาพกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้สอนจริง ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลของหลายงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า การจัดกิจกรรมแบบสืบสอบเชื่อมโยงกับพัฒนาการของความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของผู้เรียน เช่น ดารณี หลวงประทุม และวิษณุ สุทธิวรรณ (2567) พบว่า การสร้างชุดกิจกรรมเรียนรู้ที่ผสานการสืบเสาะและแบบจำลองช่วยส่งเสริมการคิดเชิงวิเคราะห์และการจัดระบบความคิดของนักเรียน ทำให้สามารถอธิบายปรากฏการณ์ได้ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสนับสนุนผลการศึกษานี้ที่พบการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี และ Anderson, Mitchell & Osgood (2011) พบว่า การสอนผ่านกิจกรรมที่เน้นการตั้งคำถาม การออกแบบการทดลอง และการวิเคราะห์ผลลัพธ์ ช่วยยกระดับสมรรถนะการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของผู้เรียน เพราะกระบวนการเหล่านี้ส่งเสริมการคิดอย่างเป็นระบบและการใช้เหตุผลเชิงหลักฐาน ซึ่งสอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้ในชุดกิจกรรมของงานวิจัยนี้ที่ได้รับประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้

2. ผลการทดลองใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ทดลองใช้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนผาผึ้งวิทยาคม อำเภอวังเจ้า จังหวัดตาก ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 39 คน ซึ่งปรากฏผล ดังนี้ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์

ตามกระบวนการสืบสอบ (1) มีความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05 (2) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05 และ(3) มีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.78, S.D. = 0.42) สอดคล้องกับงานวิจัยของอรอนงค์ (2021) ที่พบว่าการใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบเสาะ (5E) ส่งผลให้ครูและนักเรียนมีความพึงพอใจต่อกระบวนการจัดกิจกรรม และสามารถจัดการเรียนการสอนได้เป็นระบบ เห็นการจัดลำดับกิจกรรมที่ชัดเจนและสอดคล้องกับลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา และ Duran et al. (2004) เน้นว่าโครงสร้าง 5E ช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการสืบเสาะ ตั้งแต่การกระตุ้นปัญหา (Engage) ไปจนถึงการประเมิน (Evaluate) ทำให้กิจกรรมมีความเหมาะสมต่อการพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากผลการวิจัยมีข้อค้นพบสำคัญเกี่ยวกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ที่ได้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามกระบวนการสืบสอบเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ศึกษารายละเอียดของชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามกระบวนการสืบสอบเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ให้เข้าใจก่อนที่จะนำไปใช้จัดการเรียนรู้

2. ครูทำหน้าที่คอยให้ความช่วยเหลือระหว่างทำกิจกรรม และให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมอย่างอิสระ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์หรือความสามารถในการคิดเชิงเหตุผล เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านสติปัญญามากขึ้น

2. ควรปรับเวลาที่ใช้ในการสอนเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้ตามระดับความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *มาตรฐานและตัวชี้วัด กลุ่มสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ดารณี หลวงประทุม และวิษณุ สุทธิวรรณ. (2567). การสร้างชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวคิดการสืบเสาะร่วมกับแนวคิดแบบจำลองเป็นฐาน เพื่อพัฒนาการผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, 2*(2), 43-58. https://so07.tci-thaijo.org/index.php/VRUJ/article/view/4001/4104

ทิศนา แขมมณี. (2564). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.*

พรรณี ชูทัย เจนจิต. (2550). *จิตวิทยาการเรียนการสอน.* กรุงเทพมหานคร: เกรท เอ็ดดูเคชั่น. พิมพ์ครั้งที่ 25. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์. (2545). *พฤติกรรมการสอนวิทยาศาสตร์.* กรุงเทพมหานคร: พัฒนาคุณภาพวิชาการ.

วิสุทธิ์ ตรีเงิน. (2553). *การพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ ด้วยโครงงานวิทยาศาสตร์.* https://kku.world/hsbtoh

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.). (2567). *ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์.* https://www.scimath.org/escivocab-chemistry/item/17554-scientific-process-skill?utm_source=chatgpt.com

อรอนงค์ สายแก้ว. (2564). การศึกษาผลการเรียนรู้กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ หน่วยน้ำและอากาศ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษา 8 สังกัดสนำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยใช้ชดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E). *วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร, 4*(3), 65-74.

Anderson, W. L., Mitchell, S. M., & Osgood, M. P. (2011). What really matters: Assessing individual problem-solving performance. *International Journal for the Scholarship of Teaching and Learning, 5*(1), 17-20.

Chen, Y.C., Sui, C.J., & Chang, C.Y. (2025). Profiling Scientific Inquiry Skill: Exploring Relationships with Scientific Competency and Background Factors in High School Students. Journal of Baltic Science Education, 24(5), 824-842.

Duran, L. B., Duran, E., Haney, J., & Scheuermann, A. (2004). The 5E instructional model: A learning cycle approach for inquiry-based science teaching. *The Science Education Review, 3*(2), 49-58.

Liu, Y., et al. (2024). Development and validation of an instrument for measuring civic scientific literacy. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*. https://kku.world/qmcdvb

National Research Council. (2000). *Inquiry and the National Science Education Standards: A guide for teaching and learning.* National Academies Press.

Next Generation Science Standards. (2013). *Appendix F: Science and engineering practices in the NGSS*. https://kku.world/o7nexb

OECD. (2023). *PISA 2025 science framework (draft).* https://kku.world/93hfw4

Sahakit, P. & Airlang, P. (2025). Promoting Scientific Problem-Solving Skills of Grade-3Students on the Topic of Electrical Energy Using a Problem-Based Learning Approach. *International Journal of Science Education and Teaching, 4*(2), 141-157.

The Effects of a Game Station Program on the Physical Fitness of Grade 6 Students

Thanapon Ketkaew[1], Kulisara Jitchayawanit[2], Supin Jaikaew[3*]

1 Faculty of Education, Uttaradit Rajabhat University, Thailand
2 Faculty of Education, Uttaradit Rajabhat University, Thailand
3 Faculty of Education, Uttaradit Rajabhat University, Thailand
** Corresponding author. E-mail: thanapon1995n@gmail.com*

Abstract

The objectives of this research were 1) to develop a station game program to enhance the physical fitness of Grade 6 students, 2) to compare the students' physical fitness before and after using the station game program, and 3) to examine the students' satisfaction with the program. The sample group consisted of 30 Grade 6 students selected through cluster random sampling. The research instruments were 1) the station game program, 2) a physical fitness test, and 3) a satisfaction questionnaire. The data were analyzed using mean, standard deviation, percentage, and t-test. The results revealed that 1) the developed station game program had an efficiency of 80.25/82.35, which was higher than the established criterion of 80/80; 2) the students' post-test physical fitness scores were significantly higher than their pre-test scores at the .05 level of significance in all aspects, including body mass index (BMI), sit and reach, modified push-ups (30 seconds), sit-ups (60 seconds), and the step test (3 minutes); and 3) the overall satisfaction of the students toward the program was at a high level, with the highest satisfaction found in the aspects of safety and feelings toward the activity.

Keywords: Game Station Program, Physical Fitness, Elementary School Students

Received: 2025-11-02; **Revised:** 2025-12-26; **Accepted:** 2025-12-26

ผลการใช้โปรแกรมเกมแบบสถานีที่มีต่อสมรรถภาพทางกายของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

ธนพล เกษแก้ว[1], กุลิสรา จิตรชญาวณิช[2] , สุพิน ใจแก้ว[3*]

1 *คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์*
2 *คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์*
3 *คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์*
* *Corresponding author. E-mail thanapon1995n@gmail.com*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาโปรแกรมเกมแบบสถานีที่มีต่อสมรรถภาพทางกายของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 2) เปรียบเทียบความสมรรถภาพทางกายของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ก่อนและหลังการใช้โปรแกรมเกมแบบสถานี 3) ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อโปรแกรมเกมแบบสถานีที่มีต่อสมรรถภาพทางกายของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้โปรแกรมเกมแบบสถานีที่มีต่อสมรรถภาพทางกาย กลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มแบบกลุ่ม ได้นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) โปรแกรมเกมแบบสถานี 2) แบบทดสอบสมรรถภาพทางกาย 3) แบบสอบถามความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า 1) โปรแกรมเกมแบบสถานีมีประสิทธิภาพ 80.25/82.35 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 80/80 2) สมรรถภาพทางกายของนักเรียนหลังการใช้โปรแกรมสูงกว่าก่อนการใช้โปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกรายการ ได้แก่ ดัชนีมวลกาย การนั่งงอตัวไปข้างหน้า การดันพื้นประยุกต์ 30 วินาที การลุก-นั่ง 60 วินาที และการยืนยกเข่าขึ้นลง 3 นาที และ 3) นักเรียนมีความพึงพอใจต่อโปรแกรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความปลอดภัยและความรู้สึกต่อกิจกรรมมีความพึงพอใจสูงสุด

คำสำคัญ โปรแกรมเกมแบบสถานี, สมรรถภาพทางกาย, นักเรียนประถมศึกษา

บทนำ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรม โดยมีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลกรวมทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐานและเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต นอกจากนี้กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษายังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์รวมของผู้เรียนผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ การออกกำลังกาย และความปลอดภัยในชีวิต เพื่อสร้างเสริมสมรรถภาพทางกายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของพลเมืองที่มีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) สำหรับสมรรถภาพทางกายถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการดำเนินกิจกรรมประจำวัน ซึ่งผู้ที่มีสมรรถภาพทางร่างกายดีจะสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีพลังและมีสุขภาพแข็งแรง (นำโชค บัวดวง, 2556)

การพัฒนาเทคโนโลยีและวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไปอย่างต่อเนื่องในสภาพสังคมโลกและสังคมไทยปัจจุบันได้ส่งผลให้เด็กและเยาวชนมีพฤติกรรมเนือยนิ่งมากขึ้น เนื่องจากการใช้โทรศัพท์มือถือหรือคอมพิวเตอร์เป็นเวลานานส่งผลให้ระดับสมรรถภาพทางกายลดลงและมีความเสี่ยงต่อโรคอ้วนและโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (คณะกรรมการพัฒนาแผนการส่งเสริมกิจกรรมทางกาย, 2561; สำนักวิทยาศาสตร์การกีฬา กรมพลศึกษา, 2562) ดังนั้นการส่งเสริมกิจกรรมทางกายที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการแก้ปัญหาดังกล่าวของเยาวชน ซึ่งการพัฒนาสมรรถภาพทางกายสามารถทำได้หลากหลายรูปแบบ โดยแนวทางที่ได้รับความสนใจและมีประสิทธิภาพคือ การใช้เกมแบบสถานี (Station Game) ซึ่งเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เชิงปฏิบัติที่ผสมผสานความสนุกสนานกับการออกกำลังกายผ่านกติกาและสถานการณ์จำลอง ช่วยกระตุ้นการคิด การตัดสินใจ และการทำงานร่วมกันของผู้เรียน (ทัศนา แขมมณี, 2553) นอกจากนี้รูปแบบเกมดังกล่าวยังสามารถประยุกต์เข้ากับหลักการฝึกแบบสถานีที่เน้นการออกกำลังกายเป็นรอบ ๆ เพื่อพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ ของสมรรถภาพทางกายอย่างครบถ้วน (สนธยา สีละมาด, 2560) รวมทั้งการใช้เกมแบบสถานียังช่วยส่งเสริมสมรรถภาพทางกายและการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านร่างกายและสังคม ช่วยเพิ่มความแข็งแรงของกล้ามเนื้อและความคล่องแคล่วว่องไวอย่างมีประสิทธิภาพ (พัชรินทร์ เสรีวัฒน์, 2565; สมัย ทองสวัสดิ์ และคณะ 2566)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการพัฒนาโปรแกรมเกมแบบสถานีที่มีต่อสมรรถภาพทางกายของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เพื่อส่งเสริมสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงสมบูรณ์ และเป็นแนวทางในการนำโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนวิชาพลศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานของหลักสูตร รวมทั้งเป็นพลเมืองที่มีสุขภาพร่างกายที่ดีและแข็งแรง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเกมแบบสถานีที่มีต่อสมรรถภาพทางกายของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
2. เพื่อเปรียบเทียบผลก่อนและหลังการใช้โปรแกรมเกมแบบสถานีที่มีต่อสมรรถภาพทางกายของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
3. เพื่อสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อโปรแกรมเกมแบบสถานีที่มีต่อสมรรถภาพทางกายของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถภาพทางกาย (Physical Fitness)

สมรรถภาพทางกาย หมายถึง ความสามารถของร่างกายในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่รู้สึกเหนื่อยล้าเกินไป และยังสามารถทำกิจกรรมอื่น ๆ ต่อไปได้อย่างมีพลังและต่อเนื่อง (Bouchard, Shephard, & Stephens, 1994) ทั้งนี้ สมรรถภาพทางกายมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ 1) องค์ประกอบของร่างกาย 2) ความอ่อนตัว 3) ความแข็งแรงและความอดทนของกล้ามเนื้อ และ 4) ความอดทนของระบบหัวใจและไหลเวียนเลือด ทั้งนี้สำนักวิทยาศาสตร์การกีฬา กรมพลศึกษา (2555) ได้แบ่งสมรรถภาพทางกายออกเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถภาพทางกายที่สัมพันธ์กับสุขภาพและสมรรถภาพทางกายที่สัมพันธ์กับทักษะ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินระดับความสามารถและวางแนวทางในการส่งเสริมสุขภาพ

ของนักเรียนให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ นอกจากนี้สมรรถภาพทางกายเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยงจากการบาดเจ็บ ส่งเสริมให้ร่างกายทำงานได้อย่างสมบูรณ์ รวมทั้งสมรรถภาพ ทางกายมีผลโดยตรงต่อพัฒนาการของเด็กในทุกมิติ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ดังนั้นการพัฒนาสมรรถภาพทางกายจึงควรดำเนินการตั้งแต่วัยเด็กเพื่อสร้างพื้นฐานการเรียนรู้ที่เข้มแข็งและยั่งยืน (วิริยา บุญชัยม, 2529 ; นำโชค บัวดวง, 2556)

หลักการจัดกิจกรรมแบบสถานี (Station-based Activities)

การจัดกิจกรรมแบบสถานี เป็นแนวทางการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง โดยการหมุนเวียนไปทำกิจกรรมในแต่ละสถานีภายในเวลาที่กำหนด ซึ่งช่วยสร้างความหลากหลายและกระตุ้นแรงจูงใจในการเรียนรู้ (วงศ์อนันต์ ปัญญาแก้ว, 2558) รูปแบบการจัดกิจกรรมดังกล่าวสามารถส่งเสริมพัฒนาการด้านสมรรถภาพทางกายผู้เรียนได้อย่างรอบด้าน ทั้งด้านความแข็งแรง ความอ่อนตัว ความอดทนของระบบหัวใจและหลอดเลือด (ละมาด, 2560 ; สมัย ทองสวัสดิ์ และคณะ, 2566) สอดคล้องกับสมัย ทองสวัสดิ์ และคณะ (2566) พบว่าการฝึกแบบสถานีช่วยเพิ่มความแข็งแรง ความยืดหยุ่น และความอดทนของระบบหัวใจและหลอดเลือดของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยค้นพบว่าการเรียนรู้แบบสถานีสามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพลศึกษาและลดความเบื่อหน่ายในการฝึกซ้ำ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งช่วยพัฒนาความสามารถทางกายภาพและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการออกกำลังกายของนักเรียนประถมศึกษาได้เป็นอย่างดี (จินตนา ศิริพันธ์, 2561; สมหมาย รัตนมณี, 2562)

ทฤษฎีการเรียนรู้แบบใช้เกมเป็นฐาน (Game-based Learning)

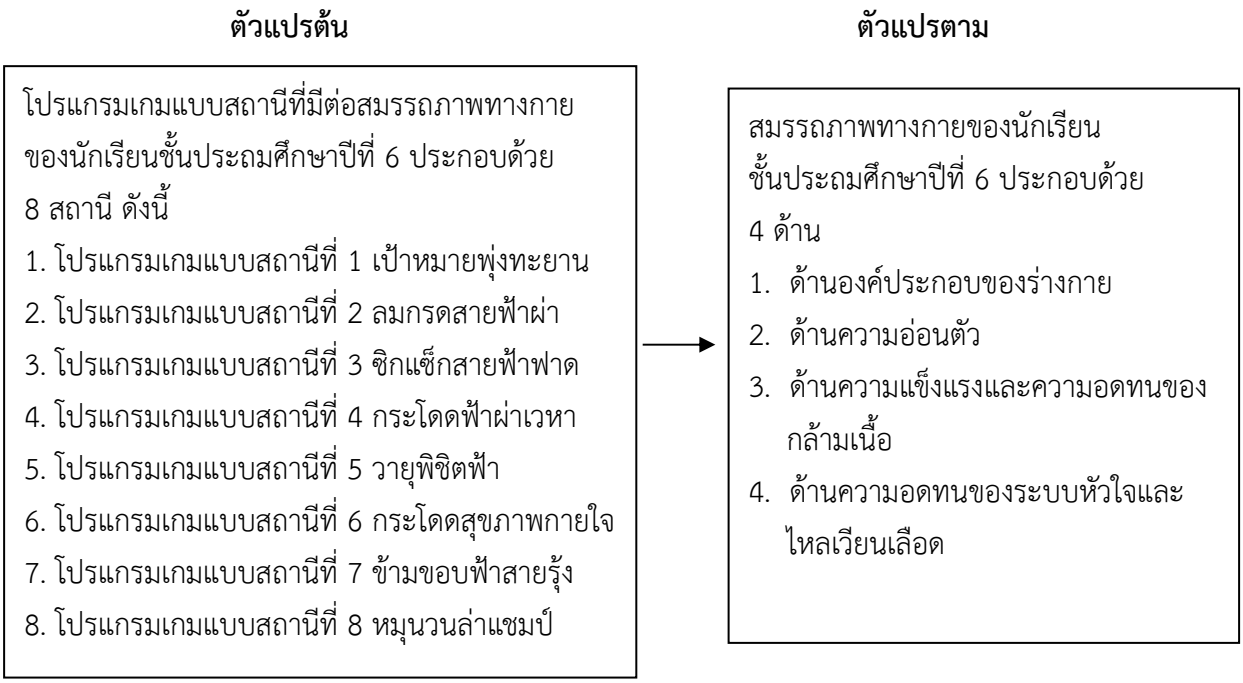
การเรียนรู้แบบใช้เกมเป็นฐาน เป็นแนวทางการเรียนรู้ที่นำองค์ประกอบของเกม เช่น กติกา การแข่งขัน คะแนน และรางวัล มาใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างแรงจูงใจและเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้เรียน (Prensky, 2001) เกมเป็นสื่อที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง เกิดการแก้ปัญหาและการคิดเชิงระบบผ่านประสบการณ์ที่สนุกสนาน นอกจากนี้ทิศนา แขมมณี (2553) ได้อธิบายว่าการเรียนรู้ผ่านเกมช่วยให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นและมีความสุขในการเรียนรู้ โดยผู้เรียนสามารถฝึกทักษะการตัดสินใจ การทำงานเป็นทีม และการปรับตัวในสถานการณ์จำลองที่หลากหลาย สอดคล้องกับ Gee (2003) ที่กล่าวว่าเกมสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนา การคิดเชิงระบบ และเรียนรู้จากการลองผิดลองถูกในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และสอดคล้องกับวิวิชาญ คำเจริญ (2565) พบว่า การใช้เกมในลักษณะกิจกรรมแบบสถานี (Station-based Game Activities) ในการเรียนการสอนจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมและพัฒนาสมรรถภาพทางกายของนักเรียนระดับประถมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในการพัฒนาความแข็งแรง ความอดทน และความคล่องตัว ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเคลื่อนไหวในชีวิตประจำวัน และส่งผลให้ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดีขึ้น โดยสามารถนำเกมมาใช้ในการฝึกทักษะต่าง ๆ ทั้งทางกาย ทางสังคม และสร้างความสนุกสนานในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

หลักการออกกำลังกาย FITT (Frequency, Intensity, Time, Type)

การออกแบบโปรแกรมเกมแบบสถานีให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จำเป็นต้องอาศัยหลักการ FITT ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานในการกำหนดความถี่ ความหนัก ระยะเวลา และประเภทของกิจกรรมในการออกกำลังกาย (American College of Sports Medicine ACSM, 2018) ซึ่งบุญยงค์ ทัศนียเวช (2554) กล่าวว่าหลักการ FITT เป็นแนวทางพื้นฐานที่ช่วยให้การออกกำลังกายบรรลุวัตถุประสงค์อย่างปลอดภัยและต่อเนื่อง โดยเฉพาะเมื่อใช้ร่วมกับกิจกรรมแบบสถานีจะสามารถปรับระดับความหนักและเวลาได้ตามศักยภาพของผู้เรียน สอดคล้องกับ Fox, Bowers และ Foss (1993) ที่อธิบายว่าการปฏิบัติตามหลัก FITT อย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้ร่างกายเกิดการปรับตัวในเชิงบวก ส่งผลให้สมรรถภาพทางกายเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้

หลักการ FITT ยังเป็นแนวทางสำคัญในการกำหนดโครงสร้างของโปรแกรมออกกำลังกาย โดยเฉพาะในการออกแบบโปรแกรมเกมแบบสถานี ที่ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมระหว่างความถี่ ความหนัก ระยะเวลา และประเภทกิจกรรม เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุดทั้งในด้านพัฒนาการทางร่างกาย ความแข็งแรง ความอดทน และสุขภาพโดยรวม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยประกอบไปด้วยตัวแปรต้น คือ โปรแกรมเกมแบบสถานีที่มีต่อสมรรถภาพทางกายของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งประกอบด้วย 8 สถานี ได้แก่ 1) เป้าหมายพุ่งทะยาน 2) ลมกรดสายฟ้าผ่า 3) ซิกแซ็กสายฟ้าฟาด 4) กระโดดฟ้าผ่าเวหา 5) วายุพิชิตฟ้า 6) กระโดดสุขภาพกายใจ 7) ข้ามขอบฟ้าสายรุ้ง และ 8) หมุนวนล่าแชมป์ ตัวแปรตาม คือ 1) สมรรถภาพทางกายของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1.1) องค์ประกอบของร่างกาย 1.2) ความอ่อนตัว 1.3) ความแข็งแรงและความอดทนของกล้ามเนื้อ และ 1.4) ความอดทนของระบบหัวใจและไหลเวียนเลือด และ 2) ความพึงพอใจที่มีต่อโปรแกรมเกมแบบสถานี โดยได้พัฒนาสมรรถภาพทางกายผ่านโปรแกรมเกมแบบสถานีที่ออกแบบตามหลัก FITT ซึ่งสามารถช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางร่างกาย จิตใจ และทักษะทางสังคมได้อย่างครบถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังแสดงในภาพที่ 1

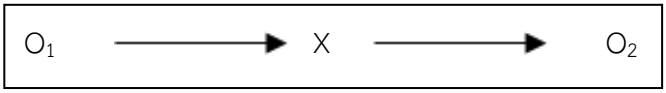


ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองขั้นต้น (Pre - Experimental Research) โดยผู้วิจัยเลือกใช้รูปแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลังเรียน (One Group Pretest-Posttest Design) ซึ่งมีรูปแบบดังนี้



O1 คือ การทดสอบสมรรถภาพทางกายก่อนการใช้โปรแกรมเกมแบบสถานี

X คือ การใช้โปรแกรมเกมแบบสถานี

O2 คือ การทดสอบสมรรถภาพทางกายหลังการใช้โปรแกรมเกมแบบสถานี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง-ป่าคาย จำนวน 7 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 90 คน ปีการศึกษา 2568

2. กลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่อยสุ่มได้ 3 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนบ้านแพะ, โรงเรียนบ้านแสนขัน และ โรงเรียนบ้านน้ำลอก ได้นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. โปรแกรมเกมแบบสถานี เป็นโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นมาเพื่อนำไปใช้พัฒนาสมรรถภาพทางกายของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ประกอบด้วยโปรแกรมทั้งหมด 8 โปรแกรม ใช้เวลา 24 ชั่วโมง ซึ่งโปรแกรมเกมทั้งหมดมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 โปรแกรเกมแบบสถานี

เนื้อหา/เรื่อง	จำนวนชั่วโมง
1. โปรแกรมเกมแบบสถานีที่ 1 เป้าหมายพุ่งทะยาน	3 ชั่วโมง
2. โปรแกรมเกมแบบสถานีที่ 2 ลมกรดสายฟ้าผ่า	3 ชั่วโมง
3. โปรแกรมเกมแบบสถานีที่ 3 ซิกแซ็กสายฟ้าฟาด	3 ชั่วโมง
4. โปรแกรมเกมแบบสถานีที่ 4 กระโดดฟ้าผ่าเวหา	3 ชั่วโมง
5. โปรแกรมเกมแบบสถานีที่ 5 วายุพิชิตฟ้า	3 ชั่วโมง
6. โปรแกรมเกมแบบสถานีที่ 6 กระโดดสุขภาพกายใจ	3 ชั่วโมง
7. โปรแกรมเกมแบบสถานีที่ 7 ข้ามขอบฟ้าสายรุ้ง	3 ชั่วโมง
8. โปรแกรมเกมแบบสถานีที่ 8 หมุนวนล่าแชมป์	3 ชั่วโมง
รวม	24 ชั่วโมง

2. แบบทดสอบสมรรถภาพทางกาย เป็นแบบทดสอบที่ใช้ทดสอบสมรรถภาพทางกายของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยจะมีการเปรียบเทียบสมรรถภาพทางกายของนักเรียน 5 รายการ ได้แก่ ดัชนีมวลกาย, การนั่งงอตัวไปข้างหน้า, การดันพื้นประยุกต์, การลุก-นั่ง และการยืนยกเข่าขึ้นลง

3. แบบสอบถามความพึงพอใจ เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่เข้าร่วมการใช้โปรแกรมเกมแบบสถานีที่มีต่อสมรรถภาพทางกายของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

การสร้าง และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. การพัฒนาโปรแกรมเกมแบบสถานีในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพดังต่อไปนี้

1.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและการพัฒนาสมรรถภาพทางกาย

1.2 สร้างโปรแกรมเกมแบบสถานีที่มีต่อสมรรถภาพทางกายของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยผู้วิจัยได้พัฒนาโปรแกรมเกมแบบสถานีทั้งหมด 8 สถานีได้แก่ สถานีที่ 1 เป้าหมายพุ่งทะยาน พัฒนาความแข็งแรงและความอดทนของกล้ามเนื้อ สถานีที่ 2 ลมกรดสายฟ้าผ่า พัฒนาความอดทนของระบบหัวใจและ

ไหลเวียนเลือด สถานีที่ 3 ซิกแซ็กสายฟ้าฟาด พัฒนาด้านความแข็งแรงและความอดทนของ สถานีที่ 4 กระโดดฟ้าผ่าเวหา พัฒนาความแข็งแรงและความอดทนของกล้ามเนื้อ สถานีที่ 4 กระโดดฟ้าผ่าเวหา พัฒนาความแข็งแรงและความอดทนของกล้ามเนื้อ สถานีที่ 5 วายุพิชิตฟ้า พัฒนาด้านความอดทนของระบบหัวใจและไหลเวียนเลือด สถานีที่ 6 กระโดดสุขภาพกายใจ พัฒนาด้านความแข็งแรงและความอดทนของกล้ามเนื้อเลือด สถานีที่ 7 ข้ามขอบฟ้าสายรุ้ง พัฒนาด้านความอ่อนตัว สถานีที่ 8 หมุนวนล่าแชมป์ พัฒนาด้านความแข็งแรงและความอดทนของกล้ามเนื้อ และ ด้านความอดทนของระบบหัวใจและไหลเวียนเลือด ซึ่งได้แสดงภาพรวมของโปรแกรมเกมแบบสถานีที่สร้างขึ้นมาไว้ดังนี้

ภาพที่ 2 แผนผังของสถานี

1.3 ผู้วิจัยนำโปรแกรมที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน, ผู้เชี่ยวชาญด้านพลศึกษา, ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความถูกต้อง โดยโปรแกรมมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.96

1.4 ปรับปรุงแก้ไขโปรแกรมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญได้แก่ ปรับชื่อเกมแบบสถานีให้น่าสนใจ เพิ่มเวลาในการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับเกมแต่ละสถานี

1.5 ทดลองใช้โปรแกรมกับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาข้อบกพร่องและปรับปรุงให้มีความเหมาะสมได้แก่ ปรับอุปกรณ์ในการเล่นเกมให้มีความเพียงพอต่อผู้เรียน

2. แบบทดสอบสมรรถภาพทางกาย เป็นแบบทดสอบที่ใช้ทดสอบสมรรถภาพทางกายของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีกระบวนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพดังต่อไปนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแบบทดสอบสมรรถภาพทางกายนักเรียน

2.2 เลือกแบบทดสอบสมรรถภาพทางกายที่เป็นมาตรฐานและเหมาะสมกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยจะมีการเปรียบเทียบสมรรถภาพทางกายของนักเรียน 5 รายการ ได้แก่ ดัชนีมวลกาย, การนั่งงอตัวไปข้างหน้า, การดันพื้นประยุกต์, การลุก-นั่ง และการยืนยกเข่าขึ้นลง

2.3 นำแบบทดสอบสมรรถภาพทางกายเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน, ผู้เชี่ยวชาญด้านพลศึกษา, ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

2.4 ปรับปรุงแบบทดสอบสมรรถภาพทางกายตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญโดยปรับเวลาในการทดสอบและนำแบบทดสอบไปใช้กับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

3. แบบสอบถามความพึงพอใจ เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่เข้าร่วมการใช้โปรแกรมเกมแบบสถานีที่มีต่อสมรรถภาพทางกายของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีกระบวนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ ทั้งด้านหลักการออกแบบข้อคำถาม รูปแบบการวัดเจตคติ รวมถึงแนวทางในการกำหนดมาตราส่วนประเมิน

3.2 กำหนดกรอบเนื้อหาและประเด็นที่ต้องการสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่เข้าร่วมการใช้โปรแกรมเกมแบบสถานีที่มีต่อสมรรถภาพทางกาย โดยครอบคลุมประเด็นด้านความเหมาะสมของกิจกรรม ความสนุกสนาน การมีส่วนร่วม ความปลอดภัย และประโยชน์ที่ได้รับต่อสมรรถภาพทางกาย

3.3 สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ โดยได้จัดทำในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามรูปแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) กำหนดความคิดเห็นตั้งแต่ระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด เพื่อวัดระดับความคิดเห็นของนักเรียนอย่างเป็นระบบ

3.4 นำแบบสอบถามความพึงพอใจที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน, ผู้เชี่ยวชาญด้านพลศึกษา, ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา โดยวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวัด พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ อยู่ในระดับที่เหมาะสม

3.5 ปรับปรุงแบบสอบถามความพึงพอใจตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญได้แก่ การใช้ภาษาให้มีความเหมาะสม การใช้คำให้เป็นรูปแบบเดียวกัน

3.6 นำแบบสอบถามความพึงพอใจไปทดลองใช้กับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80 อยู่ในระดับดี

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ และการทดสอบค่าที

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาโปรแกรมเกมแบบสถานีที่มีต่อสมรรถภาพทางกายของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จากการทดลองกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าประสิทธิภาพของโปรแกรมเกมแบบสถานีที่มีต่อสมรรถภาพทางกายของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

ลักษณะของคะแนน	คะแนนเต็ม	คะแนนเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าระดับประสิทธิภาพ
คะแนนระหว่างเรียน	360	289.00	80.25	E_1/E_2=80.25/82.35
คะแนนหลังเรียน	30	24.70	82.35	

จากตารางที่ 2 พบว่า คะแนนการทดสอบประสิทธิภาพของโปรแกรมเกมแบบสถานีที่มีต่อสมรรถภาพทางกายของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้คะแนนรวมกิจกรรมระหว่างเรียน รวมเฉลี่ย E_1 = 80.25 และคะแนนรวมการทดสอบหลังเรียนรวมเฉลี่ย E_2 = 82.35 สรุปได้ว่าโปรแกรมเกมแบบสถานีที่มีต่อสมรรถภาพทางกายของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพ 80.25/82.35 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถภาพทางกายสมรรถภาพทางกายของนักเรียนก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเกมแบบสถานี แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถภาพทางกายก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเกมแบบสถานี

สมรรถภาพทางกาย	ระยะการทดสอบ	ผลการทดสอบ		ผลต่าง	t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.			
1. ดัชนีมวลกาย	ก่อน	18.85	0.39	-0.23	13.86	0.000*
	หลัง	18.61	0.39			
2. การนั่งงอตัวไปข้างหน้า	ก่อน	14.87	1.29	+2.60	22.92	0.000*
	หลัง	17.47	1.61			
3. การดันพื้นประยุกต์ 30 วินาที	ก่อน	12.07	1.30	+2.33	13.86	0.000*
	หลัง	14.40	1.96			
4. การลุก-นั่ง 60 วินาที	ก่อน	20.17	1.79	+2.80	13.26	0.000*
	หลัง	22.97	2.58			
5. การยืนยกเข่าขึ้นลง 3 นาที	ก่อน	70.23	2.82	+12.83	88.81	0.000*
	หลัง	83.07	3.45			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า หลังจากการเข้าร่วมโปรแกรมเกมแบบสถานี สมรรถภาพทางกายของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สูงกว่าก่อนเข้าร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกรายการ ได้แก่ ดัชนีมวลกาย การนั่งงอตัวไปข้างหน้า การดันพื้นประยุกต์ 30 วินาที การลุก-นั่ง 60 วินาที การยืนยกเข่าขึ้นลง 3 นาที

3. ผลการสอบถามความพึงพอใจในการเข้าร่วมโปรแกรมเกมแบบสถานีที่มีต่อสมรรถภาพทางกายของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 แสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความพึงพอใจของนักเรียนในการเข้าร่วมโปรแกรมเกมแบบสถานีที่มีต่อสมรรถภาพทางกายของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

ตารางที่ 3 ความพึงพอใจของนักเรียนในการเข้าร่วมโปรแกรมเกมแบบสถานีที่มีต่อสมรรถภาพทางกาย

รายการที่ประเมิน	ระดับความพึงพอใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านกิจกรรมและเนื้อหา	4.30	0.84	มาก
2. ด้านกระบวนการเรียนรู้และจัดกิจกรรม	4.41	0.80	มาก
3. ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน	4.45	0.79	มาก
4. ด้านความปลอดภัยและความรู้สึกต่อกิจกรรม	4.57	0.75	มากที่สุด
5. ด้านผลต่อสมรรถภาพทางกาย	4.33	0.82	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	**4.41**	**0.80**	**มาก**

จากตารางที่ 3 พบว่าความพึงพอใจของนักเรียนในการเข้าร่วมโปรแกรมเกมแบบสถานีที่มีต่อสมรรถภาพทางกายโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 แสดงให้เห็นว่านักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเกมแบบสถานี ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุดคือ ด้านความปลอดภัยและความรู้สึกต่อกิจกรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 สะท้อนให้เห็นว่านักเรียนมีความรู้สึกปลอดภัย มีความสุข สนุกและพึงพอใจต่อการเข้าร่วม โปรแกรมเกมแบบสถานี

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการพัฒนาโปรแกรมเกมแบบสถานีที่มีต่อสมรรถภาพทางกายของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า โปรแกรมเกมแบบสถานีที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด โดยมีค่า E_1/E_2 เท่ากับ 80.25/82.35 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 80/80 แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมเกมแบบสถานีที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถภาพทางกายของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจากการออกแบบโปรแกรมได้คำนึงถึงความเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน โดยใช้แนวทางการจัดกิจกรรมในลักษณะเกมแบบสถานี ซึ่งช่วยสร้างความหลากหลายในการเคลื่อนไหว ส่งเสริมแรงจูงใจภายในของผู้เรียนให้เข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและสามารถพัฒนาความสามารถทางกายได้ นอกจากนี้การออกแบบโปรแกรมเกมแบบสถานีมีขั้นตอนการสร้างเป็นระบบและครอบคลุมเนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ โดยได้ศึกษาวิเคราะห์ แนวคิด หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาโปรแกรมเกมแบบสถานีอย่างเป็นระบบ ซึ่งได้นำโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ และมีการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความสมบูรณ์ รวมทั้งยังมีการปรับโปรแกรมให้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน ซึ่งผลวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของอินทาพรทรง และไต่งสภา (2568) ที่ศึกษาผลของโปรแกรมการฝึกแบบสถานีร่วมกับการเรียนรู้แบบใช้เกมเป็นฐาน พบว่ากลุ่มที่เรียนด้วยกิจกรรมลักษณะสถานีมีสมรรถภาพทางกายและความเพลิดเพลินสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมในลักษณะสถานีสามารถสร้างแรงจูงใจและพัฒนาความสามารถทางกายได้อย่างต่อเนื่องรวมทั้งยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ ลีเจริญ (2568) ซึ่งได้พัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้

เกมเป็นฐานสำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาพบว่า การใช้เกมหลากหลายรูปแบบช่วยเพิ่มความคล่องแคล่ว ความเร็ว ความตั้งใจของผู้เรียนในการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและช่วยส่งเสริมสมรรถภาพทางกายของผู้เรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับเจตนิพัทธ์ ปิ่นแก้ว (2563) กล่าวไว้ว่า การใช้กิจกรรมแบบเกมร่วมกับการออกกำลังกายจะช่วยกระตุ้นแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิผลในการพัฒนาสมรรถภาพทางกายของนักเรียนระดับประถมศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ

2. ผลการเปรียบเทียบความสมรรถภาพทางกายของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ก่อนและหลังการใช้โปรแกรมเกมแบบสถานีผลการวิจัยพบว่าสมรรถภาพทางกายของนักเรียนหลังเข้าร่วมโปรแกรมเกมแบบสถานีสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิผลในการเสริมสร้างสมรรถภาพทางกายของผู้เรียนอย่างรอบด้าน โดยกิจกรรมภายในโปรแกรมได้รับการออกแบบให้มีความถี่ ความหนัก ระยะเวลา และประเภทของกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยตามหลัก FITT Principle สามารถพัฒนาสมรรถภาพทางกายของนักเรียนระดับประถมศึกษาได้อย่างสมดุลและครอบคลุมทุกองค์ประกอบ รวมทั้งยังส่งเสริมพัฒนาการทางกายภาพและทักษะการเคลื่อนไหวในลักษณะองค์รวมส่งผลให้สมรรถภาพทางกายทั้ง 4 ด้านพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) ด้านองค์ประกอบของร่างกาย ค่าเฉลี่ยดัชนีมวลกาย ลดลงจาก 18.85 เป็น 18.61 ($p < .05$) สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพขององค์ประกอบร่างกาย โดยกิจกรรมในสถานี ลมกรดสายฟ้าผ่า และ กระโดดสุขภาพกายใจ มีส่วนสำคัญในการเพิ่มการเผาผลาญพลังงานและลดมวลไขมัน ขณะเดียวกันกิจกรรมฝึกกล้ามเนื้อในสถานี “วายุพิชิตฟ้า” และ “เป้าหมายพุ่งทะยาน” ส่งเสริมการเพิ่มมวลกล้ามเนื้อ ส่งผลให้สัดส่วนไขมันในร่างกายลดลง 2) ด้านความอ่อนตัว ผลการทดสอบการนั่งงอตัวไปข้างหน้าพบว่า ค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจาก 14.87 เป็น 17.47 เซนติเมตร ($p < .05$) แสดงถึงพัฒนาการที่ชัดเจนในด้านความยืดหยุ่นของกล้ามเนื้อและข้อต่อ ซึ่งเป็นผลจากกิจกรรมที่เน้นการเคลื่อนไหวหลายทิศทาง เช่น สถานี “ข้ามขอบฟ้าสายรุ้ง” และ “ซิกแซ็กสายฟ้าฟาด” รวมทั้งการวอร์มอัพและคูลดาวน์ที่เน้นการยืดเหยียดกล้ามเนื้ออย่างเป็นระบบ 3) ด้านความแข็งแรงและความอดทนของกล้ามเนื้อ ค่าเฉลี่ยการดันพื้นเพิ่มขึ้นจาก 12.07 เป็น 14.40 ครั้ง และการลุก–นั่งเพิ่มจาก 20.17 เป็น 22.97 ครั้ง ($p < .05$) สะท้อนถึงการพัฒนาความแข็งแรงของกล้ามเนื้อส่วนบนและกล้ามเนื้อแกนกลางลำตัว โดยเฉพาะกิจกรรมในสถานี “วายุพิชิตฟ้า” และ “เป้าหมายพุ่งทะยาน” ที่ออกแบบให้ฝึกกล้ามเนื้อ ส่งผลให้เกิดการปรับตัวทางสรีรวิทยา ได้แก่ การเพิ่มจำนวนเส้นใยกล้ามเนื้อและความทนทานต่อการทำงานซ้ำ 4) ด้านความอดทนของระบบหัวใจและไหลเวียนเลือด ผลการทดสอบการยืนยกเข่าขึ้นลง 3 นาที พบว่า ค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจาก 70.23 เป็น 83.07 ครั้ง ($p < .05$) ซึ่งเป็นพัฒนาการที่โดดเด่นหรือมากที่สุดของการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากกิจกรรมในสถานี “ลมกรดสายฟ้าผ่า” และ “กระโดดสุขภาพกายใจ” ที่เน้นการออกกำลังกายแบบแอโรบิก ต่อเนื่อง ทำให้ระบบหัวใจและหลอดเลือดทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้หัวใจสามารถสูบฉีดเลือดได้มากต่อครั้ง และเพิ่มความสามารถในการใช้ออกซิเจนของร่างกาย นอกจากนี้การออกแบบโปรแกรมดังกล่าวยังยึดหลักการออกกำลังกาย FITT Principle (Frequency, Intensity, Time, Type) ซึ่งเป็นหลักพื้นฐานในการพัฒนาสมรรถภาพทางกาย โดยกำหนดความถี่ ความหนัก ระยะเวลา และประเภทของกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและระดับสมรรถภาพของผู้เรียน ผลการวิจับนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Robinson et al. (2021) ซึ่งกล่าวว่า Station-based Activity Programs ช่วยเสริมสร้างพัฒนาการทางร่างกายและทักษะการเคลื่อนไหวของเด็กในระดับประถมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัย

ของชญานันทน์ ไทรศักดิ์สิทธิ์ (2562) พบว่าการฝึกแบบสถานีสามารถพัฒนาองค์ประกอบทางกายภาพ เช่น ความแข็งแรง ความอ่อนตัว และความคล่องแคล่วของผู้เรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังช่วยส่งเสริมการเรียนรู้เชิงร่างกายผ่านกิจกรรมที่มีความหลากหลาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของอินทาพรทรง และ ไต่งสภาฯ (2568) ซึ่งได้พัฒนาโปรแกรมฝึกกรีฑาแบบสถานีโดยใช้แนวคิดเกมเป็นฐาน พบว่า กลุ่มทดลองที่เข้าร่วมกิจกรรมมีระดับสมรรถภาพทางกายและความเพลิดเพลินสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมในลักษณะสถานีซึ่งมีกิจกรรมหลากหลายและเน้นความเหมาะสมกับวัย สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนพัฒนาทั้งทักษะการเคลื่อนไหวและองค์ประกอบสมรรถภาพทางกายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความพึงพอใจที่มีต่อโปรแกรมเกมแบบสถานีที่มีต่อสมรรถภาพทางกายของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อโปรแกรมเกมแบบสถานีโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากโปรแกรมได้ออกแบบโดยคำนึงถึงวัยของผู้เรียน มีลักษณะเป็นเกมแบบสถานีที่หลากหลาย ส่งเสริมแรงจูงใจภายในของผู้เรียนให้เข้าร่วมอย่างสม่ำเสมอ โดยการจัดกิจกรรมที่เปลี่ยนสถานีหมุนเวียนและใช้เกมเป็นฐาน ทำให้ผู้เรียนรู้สึกสนุกอยากมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมมากขึ้น นอกจากนี้อาจเกิดจากลักษณะของกิจกรรมที่มีความท้าทาย และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุกสนาน จึงส่งผลให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจภายในการเข้าร่วมกิจกรรมซึ่งผลวิจัยที่พบดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ J. Rojo-Ramos et al. (2022) โดยได้ศึกษาความพึงพอใจในการมีกิจกรรมทางกาย พบว่า ผู้เรียนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมทางกายที่ได้รับในชั้นเรียน และเมื่อกิจกรรมนั้นถูกออกแบบให้เหมาะสมกับวัยและมีส่วนร่วมได้มากขึ้น ยิ่งส่งผลให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเจนจิรา กัลปพฤกษ์ (2561) ได้วิจัยเรื่องชุดการสอนโดยใช้เกมเป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพทางกายและทัศนคติของนักเรียน พบว่า ผู้เรียนมีสมรรถภาพทางกายและทัศนคติในทางบวกต่อการเรียนพลศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นผลจากการจัดกิจกรรมที่สนุกท้าทาย และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ทำให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจและมองว่าการออกกำลังกายเป็นเรื่องที่เพลิดเพลิน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับปิยะพงษ์ ศรีสวัสดิ์ (2562) ได้ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนต่อกิจกรรมทางกายในโรงเรียน พบว่า ระดับความพึงพอใจมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการมีส่วนร่วมและความต่อเนื่องในการออกกำลังกายในระยะยาว ผู้เรียนที่รู้สึกสนุกและได้รับแรงเสริมจากกิจกรรมจะมีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมกิจกรรมพลศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการสร้างสุขภาวะทางกายในระยะยาว

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ผลการใช้โปรแกรมเกมแบบสถานีที่มีต่อสมรรถภาพทางกายของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ด้านการพัฒนาสมรรถภาพทางกายของนักเรียนระดับประถมศึกษา โดยชี้ให้เห็นแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผ่านการออกแบบโปรแกรมเกมแบบสถานี ที่มีความเฉพาะเจาะจง เป็นระบบ และสอดคล้องกับหลักการออกกำลังกายอย่างถูกต้อง โปรแกรมดังกล่าวประกอบด้วยสถานีทั้งหมด 8 สถานี ได้แก่ โปรแกรมเกมแบบสถานีที่ 1 เป้าหมายพุ่งทะยาน โปรแกรมเกมแบบสถานีที่ 2 ลมกรดสายฟ้าผ่า โปรแกรมเกมแบบสถานีที่ 3 ซิกแซ็กสายฟ้าฟาด โปรแกรมเกมแบบสถานีที่ 4 กระโดดฟ้าผ่าเวหา โปรแกรมเกมแบบสถานีที่ 5 วายุพิชิตฟ้า โปรแกรมเกมแบบสถานีที่ 6 กระโดดสุขภาพกายใจ โปรแกรมเกมแบบสถานีที่ 7 ข้ามขอบฟ้าสายรุ้ง โปรแกรมเกมแบบสถานีที่ 8 หมุนวนล่าแชมป์ ซึ่งโปรแกรมทั้งหมดที่พัฒนาครอบคลุมองค์ประกอบสมรรถภาพทางกายทั้ง 4 ด้าน นอกจากนี้โปรแกรมเกมแบบสถานียังช่วยส่งเสริมแรงจูงใจในการเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความสนุกสนาน

ในการเรียนรู้ควบคู่กับการออกกำลังกายอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้โปรแกรมเกมแบบสถานียังช่วยในการส่งเสริมพัฒนาการทางกายในลักษณะองค์รวม (Holistic Approach) สะท้อนให้เห็นการบูรณาการแนวคิดการเรียนรู้หลายรูปแบบ ได้แก่ Game-based Learning, Active Learning, Collaborative Learning และ FITT Principle ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่สมดุลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ดังแสดงในภาพที่ 2

ภาพที่ 3 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ครูสอนในระดับประถมศึกษาสามารถนำโปรแกรมเกมแบบสถานีที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการจัดกิจกรรมพลศึกษาในระดับประถมศึกษาชั้นอื่น ๆ เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพทางกายของนักเรียน

2. ครูควรปรับความหนักและจำนวนสถานีให้เหมาะสมกับวัยและสมรรถภาพของผู้เรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและช่วยป้องกันการบาดเจ็บของผู้เรียน

3. สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการใช้กิจกรรมในรูปแบบเกมแบบสถานีอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างนิสัยรักการออกกำลังกายและส่งเสริมสุขภาพระยะยาวของนักเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาผลของการใช้โปรแกรมเกมแบบสถานีกับนักเรียนในระดับชั้นอื่น หรือในโรงเรียนที่มีบริบทแตกต่างกัน เช่น โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนในเขตเมืองหรือชนบท เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของผลลัพธ์และตรวจสอบความสอดคล้องของประสิทธิภาพโปรแกรมในบริบทที่หลากหลาย

2. ควรพัฒนาโปรแกรมเกมแบบสถานีที่มีต่อด้านจิตใจหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เช่น ความมีวินัย ความมุ่งมั่น และแรงจูงใจในการออกกำลังกาย

3. ควรมีการพัฒนาโปรแกรมโดยใช้เทคโนโลยีสื่อดิจิทัลเพื่อเป็นตัวแบบในการส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย เช่น แอปพลิเคชันออกกำลังกาย ระบบติดตามผลสมรรถภาพทางกาย เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมในการส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย

ข้อจำกัดของการวิจัย

1. ข้อจำกัดด้านกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างเพียง 30 คน ซึ่งถือว่ามีขนาดค่อนข้างเล็ก อาจทำให้การนำผลไปใช้กับประชากรกลุ่มใหญ่มีข้อจำกัด

2. การสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) จากโรงเรียนในเครือข่ายเดียวกัน (เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง-ป่าคาย) ซึ่งอาจมีบริบททางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมที่ใกล้เคียงกัน ทำให้ผลวิจัยอาจไม่สามารถนำไปใช้กับโรงเรียนในบริบทอื่นได้โดยตรง เช่น โรงเรียนในเขตเมือง โรงเรียนขนาดใหญ่ หรือโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมแตกต่างออกไป

3. ปัจจัยภายนอกโรงเรียน ไม่สามารถควบคุมการออกกำลังกายนอกโรงเรียน ของนักเรียนได้ บางคนอาจเล่นกีฬา ช่วยทำงานบ้าน หรือมีกิจกรรมเคลื่อนไหว มากกว่านักเรียนคนอื่น ซึ่งอาจส่งผลต่อผลการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

กรมพลศึกษา. (2540). *การทดสอบสมรรถภาพทางกาย.* กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาการพลศึกษา สุขภาพ พลศึกษา และนันทนาการ.

กรมพลศึกษา. (2544). *กิจกรรมทดสอบและสร้างเสริมสมรรถภาพทางกาย.* กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาการพลศึกษา สุขศึกษา พลศึกษา และนันทนาการ.

กรมพลศึกษา. (2556). *จิตวิทยาการกีฬา.* กรุงเทพฯ: กระทรวงการท่องเที่ยว และกีฬา.

กรมพลศึกษา. (2562). *คู่มือการทดสอบสมรรถภาพทางกายเพื่อสุขภาพสำหรับประชาชน.* กรุงเทพฯ: กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.

กรัณย์ ปัญโญ. (2555). ผลของโปรแกรมการฝึกซ้อมแบบวงจรที่มีต่อการพัฒนาสมรรถภาพทางกลไกของนักกรีฑาบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. *วารสารครุศาสตร์,* 39 (2), 35-53.

กิตติพงษ์ ตรุวรรณ์. (2554). *ผลของการจัดการเรียนรู้วิชาพลศึกษาโดยใช้เกมการละเล่นพื้นบ้านไทยเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพทางกายที่จำเป็นต่อการป้องกันอุบัติเหตุจากการหกล้มของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนต้น.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คณาจารย์ชมรมเด็ก. (2545). *การละเล่นของเด็กไทย.* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

สมัย ทองสวัสดิ์ และคณะ. (2566). ผลของโปรแกรมเกมแบบสถานีที่มีต่อสมรรถภาพทางกายของนักเรียนระดับประถมศึกษา. *วารสารวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ,* 20 (1), 45–60.

จรินทร์ ธานีรัตน์. (2560). การพัฒนาสมรรถภาพทางกายของเด็กวัยประถมศึกษาด้วยกิจกรรมเกมพื้นบ้านไทย. *วารสารวิชาการสถาบันการพลศึกษา,* 18 (2), 101–113.

จตุรงค์ เหมรา. (2561). *หลักการและการปฏิบัติการทดสอบสมรรถภาพทางกาย.* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชญานันทน์ ไทรศักดิ์สิทธิ์. (2562). *ผลของกิจกรรมเกมสร้างเสริมสมรรถภาพทางกายสำหรับเด็กวัยเรียน.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พันธนันท์ อึ้งรัก. (2556). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนปากคลองบางขนาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.* งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิมพิกา จันทไทย. (2558). *การพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาทีมงานครูที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนเทศบาล.* ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พีระพงศ์ บุญศิริ. (2561). *การละเล่นพื้นบ้านไทยกับการพัฒนาสมรรถภาพทางกายสำหรับเด็กและเยาวชน.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิทยา มากทรัพย์. (2556). ผลการใช้โปรแกรมการฝึกแบบวงจรที่มีต่อสมรรถภาพทางกายของนักเรียนชายชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอนุบาลชัยนาท. *วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ,* 3 (5), 75-84.

วิภาวรรณ ลิ้มเจริญ. (2564). ผลของการฝึกความคล่องแคล่วว่องไวด้วยรูปแบบเกมที่มีต่อสมรรถภาพทางกายของนักเรียนระดับประถมศึกษา. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์,* 15 (1), 167-178.

สนธยา สีละมาด. (2551). *หลักการฝึกกีฬาสำหรับผู้ฝึกสอนกีฬา.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมชาย ประเสริฐศิริพันธ์ และคณะ. (2562). ผลการใช้กิจกรรมเกมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพทางกายและทักษะทางสังคมของนักเรียนชั้นประถมศึกษา. *วารสารวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ,* 20 (2), 89-103.

สมจินตนา คุปตสุนทร. (2547). *การศึกษาความเชื่อมั่นในตนเองของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดประสบการณ์การละเล่นพื้นบ้านของไทย.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

จตนิพัทธ์ ปิ่นแก้ว. (2563). การใช้กิจกรรมแบบเกมร่วมกับการออกกำลังกายเพื่อพัฒนาสมรรถภาพทางกายของนักเรียนระดับประถมศึกษา. *วารสารการศึกษาพลศึกษา,* 9 (4), 119-130.

ปิยะพงษ์ ศรีสวัสดิ์. (2562). ความพึงพอใจของนักเรียนต่อกิจกรรมทางกายในโรงเรียนและความสัมพันธ์กับการออกกำลังกาย. *วารสารสุขภาพและพลศึกษา,* 8 (4), 42-54.

Barnes, J. (1995). *The Cambridge companion to Aristotle.* Cambridge: Cambridge University Press.

Kotler, P., & Keller, K. (2006). *Marketing management.* (12th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Robinson, L., et al. (2021). Station-based activity programs Enhancing physical development and movement skills in elementary children. *Journal of Physical Education Research,* 25 (3), 148–160.

A Study of the Components of Brain-Based Learning Instructional Process

Rattanapon Watanabe[1*], Wannika Chalakbang[2] & Akkaluck Pheasa[3]

1 Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand
2 Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand
3 Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand
** Corresponding author. E-mail: rattanpon.wa67@snru.ac.th*

Abstract

The objectives of this research were to investigate the components of the brain-based learning (BBL) instructional process. The study was divided into two phases. Phase 1 involved synthesizing the components of brain-based learning from ten relevant documents and research studies. Phase 2 examined the appropriateness of these components as evaluated by five experts, including university instructors in Thai language teaching, award-winning Thai language teachers, and educational supervisors. The research instruments included a document synthesis form and a five-point Likert-scale questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. The research findings revealed that the brain-based learning instructional process comprised six components: (1) Preparation, (2) Presentation, (3) Practice, (4) Summary, (5) Application, and (6) Assessment. The overall appropriateness of these components, as evaluated by experts, was at the highest level. When considering each component individually, the highest mean scores were found in the following order: Summary, Application, Assessment, Practice, and Preparation, while the lowest mean score was in the Presentation component.

Keywords: Process, Learning Instruction, Brain-Based Learning

Received: 2025-10-28; **Revised:** 2025-11-13; **Accepted:** 2025-11-17

การศึกษาองค์ประกอบกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดสมองเป็นฐาน

รัตนาภรณ์ วาตานาเบ้[1]* วัลนิกา ฉลากบาง[2] และ เอกลักษณ์ เพียสา[3]

1 *คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชสกลนคร*
2 *คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชสกลนคร*
3 *คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชสกลนคร*
* *Corresponding author. E-mail: rattanpon.wa67@snru.ac.th*

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและประเมินองค์ประกอบกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดสมองเป็นฐาน แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง และขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดสมองเป็นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัย สาขาการสอนภาษาไทย ครูภาษาไทยที่ได้รับรางวัลรับรองความรู้ความสามารถด้านภาษาไทย และศึกษานิเทศก์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสารและแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดสมองเป็นฐาน ดังนี้ 1. ขั้นเตรียมการ (Preparation) 2. ขั้นนำเสนอบทเรียน (Presentation) 3. ขั้นปฏิบัติหรือฝึกฝน (Practice) 4. ขั้นสรุปความรู้ (Summary) 5. ขั้นประยุกต์ใช้ความรู้ (Application) 6. ขั้นประเมินผล (Assessment) ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าองค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดสมองเป็นฐาน มีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดทุกตัว โดยเรียงลำดับดังนี้ ขั้นสรุปความรู้ ขั้นประยุกต์ใช้ความรู้ ขั้นประเมินผล ขั้นปฏิบัติหรือฝึกฝน ขั้นเตรียมการหรืออุ่นเครื่อง องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ขั้นนำเสนอบทเรียน

คำสำคัญ: กระบวนการ, การจัดการเรียนรู้, สมองเป็นฐาน

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการสอนที่เน้นเนื้อหาสู่การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อพัฒนาศักยภาพให้เท่าทันพลวัตของโลกปัจจุบัน (OECD, 2018; Jensen, 2017) อย่างไรก็ตาม ระบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้กันอยู่ทั่วไปมักเผชิญข้อจำกัดในการตอบสนองต่อรูปแบบและอัตราเร็วในการประมวลผลข้อมูลที่แตกต่างกันของผู้เรียนแต่ละคน ส่งผลให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันในการบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา (ภาวิณี ศรีทอง, 2563) การแสวงหานวัตกรรมทางการศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้แน่ใจว่าการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับกลไกและธรรมชาติการเรียนรู้ของสมองมนุษย์อย่างแท้จริง

ความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับกลไกการทำงานของสมองจากการวิจัยทาง ประสาทวิทยาการเรียนรู้ (Neuroscience of Learning) ได้ยืนยันว่า การเรียนรู้คือปรากฏการณ์ทางชีววิทยา ซึ่งเกิดขึ้นจากการสร้างและจัดระเบียบเครือข่ายใยประสาทใหม่ (D'Arcangelo, 2005; Tokuhama-Espinosa, 2014) หากการเรียนการสอนก่อให้เกิดความเครียดหรือความเบื่อหน่าย จะเป็นการขัดขวางการทำงานของสมองส่วนอารมณ์ (Limbic System)

และจำกัดความสามารถในการจัดเก็บข้อมูลเข้าสู่ความจำระยะยาว (Sousa, 2017) ด้วยเหตุนี้ แนวคิดการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดสมองเป็นฐาน (Brain-Based Learning: BBL) จึงได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในฐานะกรอบแนวคิดที่ใช้หลักการทางสมองมาปรับปรุงการออกแบบการเรียนการสอน

แนวคิด BBL เน้นย้ำว่าสมองมนุษย์เรียนรู้ได้ดีที่สุดภายใต้บริบทที่เป็นธรรมชาติและมีความหมาย โดยมีหลักการสำคัญ เช่น การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การจัดการบรรยากาศที่ไม่คุกคาม และการบูรณาการความรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย (Caine & Caine, 1994) การประยุกต์ใช้ BBL ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดจึงต้องอาศัยการวิเคราะห์อย่างพิถีพิถันในองค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้ อันได้แก่ ขั้นตอนการเตรียมสมอง (Preparation) การนำเสนอประสบการณ์ (Presentation) และการประมวลผล (Processing) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นการทำงานประสานกันของสมองซีกซ้ายและซีกขวา (Jensen, 2008)

งานวิจัยที่ผ่านมาจำนวนมากได้ยืนยันถึงประสิทธิผลของ BBL ในการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ในระดับประถมศึกษา (รัตนาภรณ์ บุราญรมย์ และ วายุ กาญจนศร, 2566) อย่างไรก็ตาม การศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับองค์ประกอบกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามบริบทของห้องเรียนในประเทศไทยยังมีจำกัด ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดสมองเป็นฐาน เพื่อสร้างรูปแบบการสอนที่เป็นรูปธรรมและมีหลักฐานเชิงประจักษ์ (ธัญญรัตน์ อุยโต, 2561) ซึ่งผลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดสมองเป็นฐานมีอะไรบ้าง
2. เพื่อประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดสมองเป็นฐาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดสมองเป็นฐาน
2. เพื่อประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดสมองเป็นฐาน

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน

การจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain-Based Learning: BBL) เป็นแนวทางที่พัฒนาขึ้นจากองค์ความรู้ทางประสาทวิทยาศาสตร์ จิตวิทยาการเรียนรู้ และวิทยาศาสตร์การศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับธรรมชาติการทำงานของสมอง หลักการสำคัญคือ การเรียนรู้จะเกิดขึ้นอย่างมีความหมายเมื่อนักเรียนได้รับการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์จริง มีการเชื่อมโยงระหว่างความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ และดำเนินการภายใต้สภาพแวดล้อมที่สร้างแรงจูงใจและลดความเครียด (Jensen, 2000)

Caine และ Caine (2003) ได้เสนอหลักการเรียนรู้ตามแนวคิดสมองเป็นฐาน 12 ประการ โดยย้ำว่าสมองเป็นระบบการประมวลผลที่ซับซ้อน การเรียนรู้เกิดขึ้นทั้งแบบมีสติและไร้สติ และอารมณ์มีบทบาทอย่างสำคัญต่อการจดจำและการสร้างความหมายของความรู้ แนวคิดนี้สอดคล้องกับ Immordino-Yang และ Damasio (2007)

ที่อธิบายว่าการเรียนรู้ที่ยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการอารมณ์ ความรู้สึก และการคิดเชิงเหตุผล การจัดการเรียนรู้ที่ไม่คำนึงถึงปัจจัยด้านอารมณ์จึงมักไม่สามารถกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เชิงลึกได้

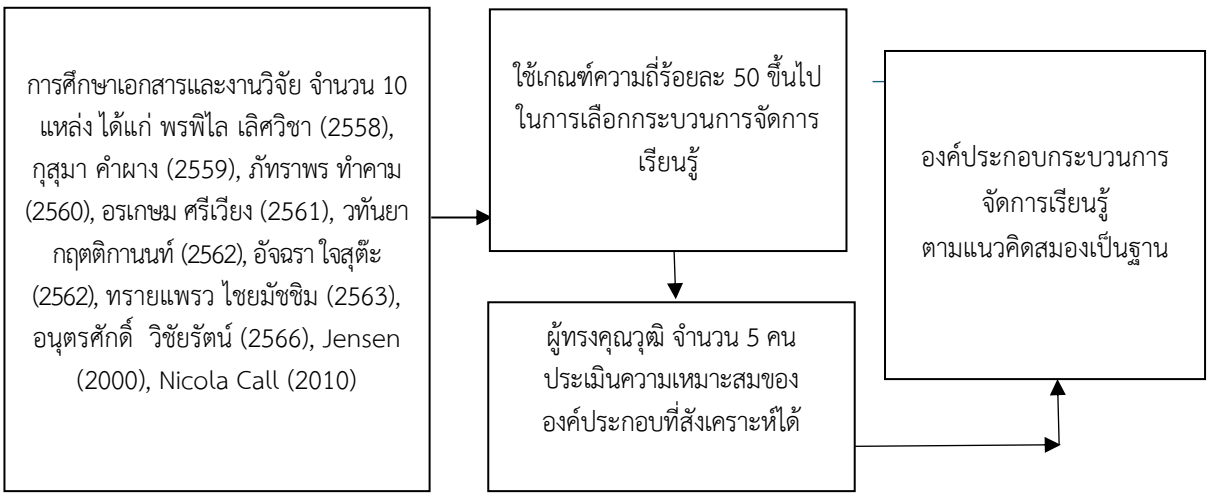
ในมิติของการพัฒนาการสอน Tokuhama-Espinosa (2011) ชี้ว่าการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการบูรณาการองค์ความรู้จากหลายศาสตร์ ไม่ว่าจะเป็นชีววิทยา จิตวิทยา และสังคมศาสตร์ ซึ่งช่วยให้เข้าใจการทำงานของสมองและออกแบบกิจกรรมที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ ขณะที่ Call (2010) เน้นความสำคัญของการสรุปและการสะท้อนคิด เพื่อทำให้ความรู้มีโครงสร้างและคงทนในระยะยาว

ในบริบทของประเทศไทย งานวิจัยของ พรพิไล เลิศวิชา (2558) เสนอว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิด BBL ช่วยกระตุ้นสมองทั้งซีกซ้ายและซีกขวา ทำให้นักเรียนมีความสนุกสนานและตื่นตัวต่อการเรียนรู้ กุสุมา คำผาง (2559) ย้ำว่าการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงและการสังเคราะห์ความรู้ด้วยตนเองเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเสริมความเข้าใจและการจดจำ ภัทราพร ทำคาม (2560) พบว่าการใช้กิจกรรม BBL ส่งผลให้นักเรียนมีแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และ อรเกษม ศรีเวียง (2561) ชี้ว่ากระบวนการ BBL มีบทบาทต่อการพัฒนานักเรียนทั้งด้านพุทธิพิสัยและเจตพิสัยไปพร้อมกัน

นอกจากนี้ กระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดสมองเป็นฐานยังเชื่อมโยงกับทฤษฎีทางการศึกษาอื่น ๆ เช่น ทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ (Constructivism) ของ Piaget และ Vygotsky ที่เห็นว่านักเรียนสร้างความรู้จากประสบการณ์และการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ทฤษฎีพหุปัญญา (Multiple Intelligences) ของ Gardner (1983) ที่เน้นการจัดกิจกรรมให้หลากหลายเพื่อรองรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และทฤษฎีการเรียนรู้ทางอารมณ์ (Emotional Learning Theory) ที่ยืนยันว่าความรู้สึกและอารมณ์มีอิทธิพลต่อการคิดและการตัดสินใจของนักเรียน

โดยสรุป กระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดสมองเป็นฐานเป็นการบูรณาการองค์ความรู้จากหลายศาสตร์เข้ากับหลักการทำงานของสมอง เพื่อออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมาย สนุกสนาน และสามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตจริงได้อย่างยั่งยืน แนวคิดนี้จึงเป็นแนวทางสำคัญที่สามารถนำมาใช้พัฒนาการเรียนการสอนภาษาไทยและวิชาอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนในศตวรรษที่ 21

การศึกษาองค์ประกอบในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการศึกษาในรูปแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ใช้การศึกษาเอกสารและงานวิจัยจำนวน 10 แหล่ง และสังเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้เกณฑ์ ร้อยละ 50 จากนั้นนำองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบที่ได้ด้วยแบบสอบถาม เพื่อให้ได้องค์ประกอบกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดสมองเป็นฐาน ดังกรอบแนวคิดในการวิจัยในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ผู้วิจัยได้แบ่งระยะการวิจัยในขั้นตอนนี้เป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนการวิจัย

1. การสังเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน

1.1 แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลในการศึกษากระบวนการของการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย จำนวน 10 แหล่ง ได้แก่ พรพิไล เลิศวิชา (2558), กุสุมา คำผาง (2559), ภัทราพร ทำคาม (2560), อรเกษม ศรีเวียง (2561), วทันยา กฤตติกานนท์ (2562), อัจฉรา ใจสุต๊ะ (2562), ทรายแพรว ไชยมัชชิม (2563), อนุตรศักดิ์ วิชัยรัตน์ (2566), Jensen (2000), Nicola Call (2010)

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการสังเคราะห์ ได้แก่ ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดสมองเป็นฐาน

1.3 การเก็บรวมรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศเพื่อหาข้อสรุปความหมายของแนวคิดสมองเป็นฐานเพื่อนำไปเป็นกรอบในการจัดทำแบบสังเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดสมองเป็นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ จำนวน 5 คน

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้มาสรุปโดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ของความถี่ทั้งหมด จากนั้นจึงนำผลที่ได้จากการสังเคราะห์เสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมต่อไป

1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

2. การประเมินความเหมาะสมของกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดสมองเป็นฐาน

2.1 ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความเหมาะสมของกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดสมองเป็นฐาน

2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด ประกอบด้วย

2.2.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา วุฒิการศึกษาปริญญาเอก สาขาหลักสูตรและการสอน มีตำแหน่งวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ และมีประสบการณ์ด้านการสอน 5 ปี จำนวน 1 คน

2.2.2 ผู้บริหารโรงเรียน วุฒิการศึกษาปริญญาโท วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 7 ปี จำนวน 1 คน

2.2.3 ศึกษานิเทศก์ วุฒิการศึกษาปริญญาโท วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.2.4 ครูภาษาไทย วุฒิการศึกษาปริญญาโท วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยกำหนดค่าเฉลี่ยไว้ที่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่ามีความเหมาะสม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์การประเมินองค์ประกอบ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean)) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ให้ความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยไว้ที่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่ามีความเหมาะสม โดยมีรายละเอียดดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

5 หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานมีความเหมาะสมมากที่สุด

4 หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานมีความเหมาะสมมาก

3 หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานมีความเหมาะสมปานกลาง

2 หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานมีความเหมาะสมน้อย

1 หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดสมองเป็นฐาน พบว่า จากการศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการ การวิเคราะห์เอกสาร การสังเคราะห์องค์ประกอบ และการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดสมองเป็นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า องค์ประกอบกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดสมองเป็นฐาน มี 6 ขั้น ดังนี้ 1) ขั้นเตรียมการหรืออุ่นเครื่อง (Preparation) 2. ขั้นนำเสนอบทเรียน (Presentation) 3. ขั้นปฏิบัติหรือฝึกฝน (Practice) 4. ขั้นสรุปความรู้ (Summary) 5. ขั้นประยุกต์ใช้ความรู้ (Application) 6. ขั้นประเมินผล (Assessment) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดสมองเป็นฐาน

นักวิชาการ/นักการศึกษา/นักวิจัย / กระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน	พรพิไล เลิศวิชา (2558	กุสุมา คำผาง (2559)	ภัทราพร ทำคาม (2560)	อรเกษม ศรีเรือง (2561)	วรัทยา กฤตกานนท์ (2562)	อัจฉรา ใจสุตะ (2562)	ทรายแพรว ไชยมัชชิม (2563)	อนุตรศักดิ์ วิชัยรัตน์ (2566)	Jensen (2000)	Nicola Call (2010)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
1. ขั้นเตรียมการหรืออุ่นเครื่อง (Preparation)											10	100	✓
- เตรียมความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ				✓	✓	✓			✓				
- สร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย	✓	✓											
- นำเข้าสู่บทเรียน			✓		✓								
- เตรียมสื่อการสอน													
- กระตุ้นความสนใจ เชื่อมโยงความรู้							✓	✓		✓			
2.ขั้นนำเสนอบทเรียน (Present)											10	100	✓
- นำเสนอความรู้	✓		✓										
- ถ่ายทอดเนื้อหาอย่างเป็นระบบ				✓									
- อธิบาย/สาธิตเนื้อหาหลัก		✓	✓										
- นำเสนอสาระสำคัญด้วยสื่อ/กิจกรรม					✓								
- สอนเนื้อหาใหม่อย่างชัดเจน มีโครงสร้าง			✓					✓					
- ให้ความรู้ใหม่โดยเชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิม						✓	✓		✓	✓			
3. ขั้นลงมือปฏิบัติหรือฝึกฝน (Practice)											10	100	✓

นักวิชาการ/นักการศึกษา/นักวิจัย / กระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน	พรพิไล เลิศวิชา (2558	กุสุมา คำหาง (2559)	ภัทราพร ทำคาม (2560)	อรเกษม ศรีเรียง (2561)	วพันยา กฤตติกานนท์ (2562)	อัจฉรา ใจสุติ๊ะ (2562)	ทรายแพรว ไชยมัชชิม (2563)	อนุตรศักดิ์ วิชัยรัตน์ (2566)	Jensen (2000)	Nicola Call (2010)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
- ลงมือปฏิบัติจริง	✓			✓				✓					
- ทำซ้ำเพื่อให้เกิดความชำนาญ		✓					✓			✓			
- ฝึกทักษะ			✓		✓								
- ฝึกฝนเนื้อหาด้วยกิจกรรมเสริม						✓							
- ขยายความรู้ สร้าง เสริมโครงข่ายใยประสาท									✓				
4. ขั้นสรุปความรู้ (Summary)											70	70	✓
- ทบทวนเนื้อหาสำคัญร่วมกัน		✓			✓								
- สรุปเนื้อหาและแนวคิดหลัก	✓		✓										
- สร้างความเชื่อมโยงความจำ				✓			✓		✓				
5. ขั้นประยุกต์ใช้ความรู้ (Apply)											10	100	✓
- ประยุกต์ใช้ความรู้	✓	✓			✓		✓	✓		✓			
- นำไปใช้ในชีวิตประจำวัน			✓										
- นำไปใช้กับปัญหาที่ท้าทาย						✓							
- บูรณาการความรู้				✓					✓				
6. ขั้นประเมินผล (Assessment)											10	100	✓
- เน้นประเมินระหว่างการจัดการเรียนรู้ เป็นกลไกป้อนกลับ ระหว่างกระบวนการสอนมากกว่าประเมินผลการเรียนปลายทาง	✓	✓			✓				✓	✓			
- ยึดสมรรถนะและภารกิจจริง (Performance/Authentic)				✓		✓		✓	✓				
- ตรวจความเข้าใจระหว่างทาง (Checking for Understanding & Retrieval) ใช้เทคนิคดึงคืนความรู้ (retrieval), สรุปย่อ, อธิบายด้วยตนเอง			✓				✓		✓	✓			
- บรรยากาศปลอดภัยและการให้คำชมเชิงข้อมูล (Supportive Climate & Informative Feedback)	✓				✓				✓				
รวม	7	6	8	6	8	5	6	5	9	6			

2. ผลประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดสมองเป็นฐาน จากการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยสมองเป็นฐานทุกองค์ประกอบ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นไปในทางเดียวกันนั่นคือมีความเหมาะสมขององค์ประกอบกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดสมองเป็นฐานอยู่ในระดับมากที่สุด ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการประเมินองค์ประกอบกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดสมองเป็นฐาน

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ขั้นเตรียมการหรืออุ่นเครื่อง (Preparation)	**4.88**	**.06**	**มากที่สุด**
1.1 สร้างความพร้อมทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสมองของนักเรียนก่อนเริ่มบทเรียน	5.00	.00	มากที่สุด
1.2 ใช้กิจกรรมที่มีความหลากหลายและสามารถกระตุ้นการทำงานของสมอง	5.00	.00	มากที่สุด

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1.3 ใช้กิจกรรมที่ช่วยปลุกความตื่นตัวและความกระตือรือร้นของนักเรียนก่อนเข้าสู่บทเรียน	5.00	.00	มากที่สุด
1.4 ใช้กิจกรรม เช่น การเคลื่อนไหวร่างกาย การออกกำลังกายสมอง (Brain Exercise) การฟังเพลง หรือเกม ที่มีความเหมาะสมกับวัยและความสนใจของนักเรียน	5.00	.00	มากที่สุด
1.5 สร้างข้อตกลงและตั้งเป้าหมายที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้	4.60	.54	มากที่สุด
1.6 ใช้คำถามกระตุ้นความคิด (Activating Prior Knowledge)	4.80	.44	มากที่สุด
1.7 ใช้กิจกรรมที่มีความหลากหลายมีความเหมาะสมต่อการพัฒนาสมาธิ	4.80	.44	มากที่สุด
1.8 ใช้เวลา 5-10 นาที	5.00	.00	มากที่สุด
1.9 ใช้กิจกรรมที่มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาสมาธิ	4.80	.44	มากที่สุด
2. ขั้นนำเสนอบทเรียน (Presentation)	**4.80**	**.22**	**มากที่สุด**
2.1 นำเสนอบทเรียนที่ถ่ายทอดเนื้อหา ความรู้ หรือแนวคิดใหม่ที่ชัดเจนและเป็นระบบ	5.00	.00	มากที่สุด
2.2 นำเสนอเนื้อหาที่สามารถกระตุ้นการคิด วิเคราะห์ และเชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิมของผู้เรียน	4.40	1.34	มากที่สุด
2.3 ตั้งคำถามเปิด (Open-ended Questions) เพื่อกระตุ้นให้เกิดการคิดวิเคราะห์	4.80	.44	มากที่สุด
2.4 ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายเหมาะสมกับระดับผู้เรียน	5.00	.00	มากที่สุด
2.5 ใช้การเรื่องเล่า (Storytelling) หรือตัวอย่างจากชีวิตจริง โดยเลือกเรื่องที่เข้ากับบริบทของนักเรียน	4.80	.44	มากที่สุด
2.6 ใช้วิธีการสอนที่มีความหลากหลาย เช่น การบรรยาย การสาธิต การใช้สื่อมัลติมีเดีย และกิจกรรมมีส่วนร่วม	5.00	.00	มาก
2.7 ใช้สื่อที่กระตุ้นทั้งการเห็น การฟัง และการสัมผัส (Multi-sensory)	4.40	.54	มากที่สุด
3. ขั้นตอนการลงมือปฏิบัติหรือฝึกฝน (Practice)	**4.96**	**.07**	**มากที่สุด**
3.1 เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงอย่างต่อเนื่อง	5.00	.00	มากที่สุด
3.2 ให้นักเรียนฝึกฝนจากระดับง่ายไปยาก	5.00	.00	มากที่สุด
3.3 ให้นักเรียนแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนเพิ่มขึ้น โดยดูจากศักยภาพของนักเรียน	5.00	.00	มากที่สุด
3.4 ใช้กิจกรรมที่มีเนื้อหาความเหมาะสมกับระดับความสามารถของนักเรียน	4.80	.44	มากที่สุด
3.5 ให้ผู้เรียนอธิบายเหตุผลขณะปฏิบัติ (Think-Aloud Protocol)	5.00	.00	มากที่สุด
3.6 ส่งเสริมให้ผู้เรียนสะท้อนผล (Reflection) หลังการปฏิบัติ	5.00	.00	มากที่สุด
3.7 มีกิจกรรมผสมผสานการปฏิบัติฝึกฝนเดี่ยว คู่ หรือกลุ่ม	5.00	.00	มากที่สุด
3.8 มีรูปแบบ/เกณฑ์การวัดความก้าวหน้าของทักษะอย่างเป็นระบบ ชัดเจน	4.80	.44	มากที่สุด
3.9 มีการให้ข้อมูลป้อนกลับทันทีหลังการปฏิบัติหรือฝึกฝน	5.00	.00	มากที่สุด
3.10 จัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับชีวิตประจำวัน	5.00	.00	มากที่สุด
3.11 ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน โดยการสร้างความเชื่อมโยงในระดับโครงสร้างของสมอง	5.00	.00	มากที่สุด
3.12 นักเรียนสามารถปรับใช้ทักษะจากบทเรียนในบริบทใหม่ได้	5.00	.00	มากที่สุด
4. ขั้นสรุปความรู้ (Summary)	**5.00**	**.00**	**มากที่สุด**
4.1 ให้เรียนได้ทบทวนและสะท้อนความรู้ที่ได้รับอย่างมีระบบ	5.00	.00	มากที่สุด
4.2 นักเรียนสามารถสรุปใจความสำคัญด้วยตนเองหรืออภิปรายร่วมกับเพื่อน	5.00	.00	มากที่สุด
4.3 นักเรียนสามารถสรุปความรู้ได้โดยใช้แผนภาพความคิด (Mind Map) หรือการเขียนสรุป	5.00	.00	มากที่สุด
4.4 นักเรียนมีความเข้าใจสามารถสรุปความรู้ และจัดระบบความรู้ได้อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง	5.00	.00	มากที่สุด
5. ขั้นประยุกต์ใช้ความรู้ (Application)	**5.00**	**.00**	**มากที่สุด**
5.1 เปิดโอกาสให้นักเรียนได้นำความรู้ ความเข้าใจ หรือทักษะไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ หรือชีวิตจริง	5.00	.00	มากที่สุด
5.2 จัดกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาความสามารถของนักเรียนในการแก้ปัญหา วางแผน หรือการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล	5.00	.00	มากที่สุด
5.3 มีการจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง	5.00	.00	มากที่สุด

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
5.4 มีกิจกรรมส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการสร้างสรรค์ของนักเรียน	5.00	.00	มากที่สุด
5.5 กิจกรรมมีความเหมาะสมต่อการพัฒนาทักษะชีวิตและการเรียนรู้อย่างยั่งยืน	5.00	.00	มากที่สุด
6. ขั้นประเมินผล (Assessment)	**5.00**	**4.80**	**มากที่สุด**
6.1 มีการใช้เครื่องมือและวิธีการประเมินที่หลากหลาย (เช่น การสังเกตพฤติกรรม, การสัมภาษณ์, การตรวจชิ้นงาน, แฟ้มสะสมงาน, การทดสอบ) เพื่อให้ครอบคลุมความสามารถของผู้เรียนในทุกมิติ	4.80	.44	มากที่สุด
6.2 ใช้รูปแบบการประเมินที่เน้นการปฏิบัติจริง (Performance-based) หรือใช้สถานการณ์จำลองที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง เพื่อให้สมองเห็นคุณค่าและความหมายของการเรียนรู้	4.80	.44	มากที่สุด
6.3 การประเมินจัดขึ้นในบรรยากาศที่ผ่อนคลาย ไม่กดดัน เพื่อลดความเครียดและเอื้อให้สมองแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่	4.80	.44	มากที่สุด
6.4 มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) แก่นักเรียนอย่างสม่ำเสมอและทันท่วงที เพื่อให้สมองได้ตรวจสอบและปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง	4.80	.44	มากที่สุด
6.5 ให้นักเรียนนำข้อมูลป้อนกลับที่ได้รับไปใช้ปรับปรุงชิ้นงานหรือการเรียนรู้ของตนเองในทันที	4.80	.44	มากที่สุด
6.6 มีการแจ้งวัตถุประสงค์และเกณฑ์การประเมิน (Rubrics) ที่ชัดเจนล่วงหน้า ทำให้สมองมีเป้าหมายในการเรียนรู้ที่แน่นอน	4.80	.44	มากที่สุด
6.7 ส่งเสริมให้นักเรียนได้ประเมินผลงานและการเรียนรู้ของตนเอง (Self-assessment) เพื่อกระตุ้นการทำงานของสมองส่วนหน้าในด้านการไตร่ตรองและวางแผน (Metacognition)	4.80	.44	มากที่สุด
6.8 นำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อทำความเข้าใจและวางแผนพัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคล	4.80	.44	มากที่สุด
6.9 นำผลการประเมินที่ได้มาสะท้อนคิดและปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.80	.44	มากที่สุด
รวม	**4.90**	**.11**	**มากที่สุด**

อภิปรายผล

จากการศึกษาองค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดสมองเป็นฐานมีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการหรืออุ่นเครื่อง (Preparation)

การเตรียมการหรืออุ่นเครื่อง การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดทฤษฎีสมองเป็นฐาน (Brain-Based Learning: BBL) เป็นแนวทางที่มุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับธรรมชาติการทำงานของสมอง โดยเน้นการจัดประสบการณ์ที่กระตุ้นให้สมองเกิดการเชื่อมโยง การจดจำ และการสร้างองค์ความรู้ใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ (Jensen, 2000; Call, 2010) หนึ่งในขั้นตอนสำคัญของกระบวนการนี้คือ ขั้นเตรียมการหรืออุ่นเครื่อง (Preparation/Warm-Up) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสร้างความพร้อมทางกาย จิตใจ และอารมณ์ของผู้เรียนก่อนเข้าสู่การเรียนรู้เนื้อหาใหม่ จากตารางสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการ 10 ท่าน ได้แก่ พรพิไล เลิศวิชา (2558), กุสุมา คำผาง (2559), ภัทราพร ทำคาม (2560), อรเกษม ศรีเวียง (2561), วทันยา กฤตติกานนท์ (2562), อัจฉรา ใจสุต๊ะ (2562), ทรายแพรว ไชยมัชชิม (2563), อนุตรศักดิ์ วิชัยรัตน์ (2566), Jensen (2000) และ Nicola Call (2010) พบว่าทุกท่านต่างให้ความสำคัญกับขั้นเตรียมการหรืออุ่นเครื่องเป็นองค์ประกอบหลักของกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานในสัดส่วน (ร้อยละ 100) โดยความสำคัญของขั้นเตรียมการหรืออุ่นเครื่อง พบว่า 1. เตรียมความพร้อมของสมองและร่างกาย สมองจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อร่างกายมีสภาวะสมดุลและได้รับออกซิเจนเพียงพอ กิจกรรมอุ่นเครื่อง เช่น การเคลื่อนไหวเบา ๆ การยืดเหยียด หรือการหายใจลึก ๆ

ช่วยกระตุ้นการไหลเวียนของเลือด เพิ่มระดับสารสื่อประสาทที่ส่งผลดีต่อสมาธิและอารมณ์ (Jensen, 2000) 2. สร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยและผ่อนคลาย พรพิไล เลิศวิชา (2558) และ วทันยา กฤตติกานนท์ (2562) เน้นว่าการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ปราศจากความกลัว เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สมองส่วนอารมณ์ (limbic system) เปิดรับการเรียนรู้ได้ดีขึ้น 3. กระตุ้นความสนใจและเชื่อมโยงประสบการณ์เดิม ตามแนวคิดของ Nicola Call (2010) การอุ่นเครื่องทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมโยงระหว่างความรู้เดิมกับสิ่งที่จะเรียนรู้ใหม่ ซึ่งช่วยให้สมองเกิดการสร้างเส้นใยประสาท (neural connections) และเพิ่มประสิทธิภาพในการจดจำระยะยาว และ3. เปิดวงจรการเรียนรู้ของสมอง กุสุมา คำผาง (2559) และ ภัทราพร ทำคาม (2560) ชี้ว่าขั้นเตรียมการเป็นจุดเริ่มต้นของวงจรการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งต่อไปยังขั้นนำเสนอ ฝึกฝน สรุป และประยุกต์ใช้ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในประเด็นของประโยชน์ของขั้นเตรียมการหรืออุ่นเครื่อง พบว่า 1. สร้างสมดุลระหว่างร่างกายและจิตใจ ผู้เรียนมีพลังและอารมณ์พร้อมเรียนรู้ เพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้ กิจกรรมเริ่มต้นที่น่าสนใจช่วยกระตุ้นความอยากรู้อยากเห็น 2. กระตุ้นการทำงานของสมองซีกซ้ายและขวา ผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น เกม เพลง ภาพ หรือเรื่องเล่า 3. ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงบูรณาการ เมื่อเชื่อมโยงความรู้เดิมกับเรื่องใหม่ สมองจะจัดเก็บอย่างมีระบบ 4. ปูพื้นฐานสู่ขั้นต่อไปของการเรียนรู้ สมองที่พร้อมจะรับข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการแต่ละท่าน เช่น Jensen (2000) เน้นภาวะ Relaxed Alertness คือสมองที่ผ่อนคลายแต่ตื่นตัว เป็นสภาวะที่เหมาะสมที่สุดต่อการเรียนรู้ Nicola Call (2010) มองว่าการอุ่นเครื่องคือการสร้าง Emotional Hook หรือจุดดึงดูดทางอารมณ์ให้ผู้เรียนพร้อมเรียนรู้ พรพิไล เลิศวิชา (2558) ให้ความสำคัญกับการเตรียมร่างกาย จิตใจ และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ กุสุมา คำผาง (2559) เน้นการเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับสิ่งที่จะเรียนรู้ใหม่เพื่อเปิดวงจรการเรียนรู้ วทันยา กฤตติกานนท์ (2562) เสนอให้ใช้กิจกรรมสนุกและผ่อนคลายเพื่อสร้างความพร้อมทางอารมณ์ และอนุตรศักดิ์ วิชัยรัตน์ (2566) มองว่าขั้นอุ่นเครื่องเป็นกระบวนการ “เปิดสมองสู่การเรียนรู้” อย่างเป็นระบบ

โดยสรุป ขั้นเตรียมการหรืออุ่นเครื่องในกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดทฤษฎีสมองเป็นฐานเป็นขั้นตอนสำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนเข้าสู่สภาวะสมองพร้อมเรียนรู้ ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Jensen (2000) และ Call (2010) ที่เน้นการเรียนรู้ในสภาวะสมองที่ตื่นตัวแต่ผ่อนคลาย และได้รับการสนับสนุนโดยนักวิชาการไทยหลายท่านในช่วง พ.ศ. 2558–2566 ที่เห็นพ้องกันว่า การอุ่นเครื่องเป็นรากฐานของการเรียนรู้เชิงสมองที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การออกแบบการเรียนรู้ของครูควรให้ความสำคัญกับขั้นเตรียมการ โดยใช้กิจกรรมที่หลากหลาย เหมาะสมกับวัยและเนื้อหา เช่น กิจกรรมเคลื่อนไหว เกมสั้น เพลง หรือการสนทนาเชื่อมโยงเรื่องใกล้ตัว เพื่อกระตุ้นพลังสมอง สร้างแรงจูงใจ และเตรียมผู้เรียนให้พร้อมต่อการเรียนรู้ในขั้นต่อไปอย่างเต็มศักยภาพ

2. ขั้นนำเสนอบทเรียน (Presentation)

ขั้นนำเสนอบทเรียน (Presentation) เป็นช่วงเวลาที่ครูถ่ายทอดความรู้ใหม่ให้นักเรียนอย่างมีระบบ มีการเชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิม และใช้สื่อหรือกิจกรรมที่กระตุ้นให้สมองทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ จากตารางสังเคราะห์นักวิชาการทั้ง 10 ท่าน ได้แก่ พรพิไล เลิศวิชา (2558), กุสุมา คำผาง (2559), ภัทราพร ทำคาม (2560), อรเกษม ศรีเวียง (2561), วทันยา กฤตติกานนท์ (2562), อัจฉรา ใจสุต๊ะ (2562), ทรายแพรว ไชยมัชชิม (2563), อนุตรศักดิ์ วิชัยรัตน์ (2566), Jensen (2000) และ Nicola Call (2010) พบว่า ทุกท่านได้กล่าวถึงขั้นนำเสนอบทเรียนว่าเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงสมอง เพราะเป็นช่วงที่ผู้เรียนได้รับสาระความรู้ใหม่ผ่านกระบวนการคิด วิเคราะห์ และสร้างความเข้าใจด้วยการทำงานร่วมกันของสมองทั้งสองซีก ในสัดส่วน (ร้อยละ 100) ความสำคัญของขั้นนำเสนอบทเรียน 1. เป็นขั้นตอนหลักในการถ่ายทอดความรู้ใหม่อย่างมีระบบ Jensen (2000) อธิบายว่าขั้นนำเสนอบทเรียนเป็นช่วงเวลาที่สมองของนักเรียนพร้อมเปิดรับข้อมูลใหม่ (input phase) ซึ่งหากครูนำเสนอเนื้อหาอย่างมีโครงสร้าง สอดคล้องกับลำดับความคิดของสมอง จะช่วยให้เกิดการจัดระบบข้อมูล

(organization) และนำไปสู่การจดจำระยะยาวได้ดียิ่งขึ้น 2. ช่วยเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับความรู้ใหม่ Nicola Call (2010) เน้นว่าการนำเสนอที่ดีต้องเชื่อมโยงสิ่งที่นักเรียนรู้มาก่อนเข้ากับเนื้อหาใหม่ เพื่อให้สมองเกิดการสร้างเครือข่ายใยประสาท (neural connections) ซึ่งทำให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหาอย่างลึกซึ้งและยั่งยืน 3. เป็นการกระตุ้นสมองให้เกิดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) พรพิไล เลิศวิชา (2558) และ กุสุมา คำผาง (2559) ชี้ว่า การนำเสนอควรมีการสาธิต ทดลอง หรือใช้สื่อและกิจกรรมที่ให้นักเรียนมีส่วนร่วม เพราะสมองจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อได้ลงมือทำจริงและมีการโต้ตอบ 4. สร้างความเข้าใจและการรับรู้ที่หลากหลาย วทันยา กฤตติกานนท์ (2562) และ อัจฉรา ใจสุต๊ะ (2562) เห็นพ้องว่านักเรียนมีรูปแบบการเรียนรู้ต่างกัน การนำเสนอจึงควรใช้สื่อหลายประเภท เช่น ภาพ เสียง การเคลื่อนไหว เพื่อกระตุ้นสมองทั้งซีกซ้ายและขวาให้ทำงานประสานกัน

โดยประโยชน์ของขั้นนำเสนอบทเรียน ได้แก่ 1. ส่งเสริมการเข้าใจเนื้อหาอย่างเป็นระบบ นักเรียนได้รับข้อมูลใหม่อย่างมีโครงสร้างและสามารถเชื่อมโยงกับสิ่งที่เรียนมาแล้ว 2. กระตุ้นให้สมองสร้างความหมาย (Meaning Making) สมองไม่เพียงแต่จดจำ แต่ตีความและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง 3. พัฒนาองค์ความรู้เชิงลึกและทักษะการคิดวิเคราะห์ นักเรียนได้ฝึกกระบวนการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ผ่านกิจกรรม 4. สร้างแรงจูงใจและความสนุกสนาน การนำเสนอด้วยสื่อที่น่าสนใจช่วยให้สมองหลั่งสารแห่งความสุข (dopamine) เพิ่มการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 5. สนับสนุนการเรียนรู้แบบบูรณาการ การเชื่อมโยงสื่อ เนื้อหา และประสบการณ์จริง ทำให้การเรียนรู้มีความหมายและนำไปใช้ได้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการ เช่น Jensen (2000) เน้นการนำเสนอข้อมูลใหม่อย่างเป็นระบบ เพื่อให้สมองสร้างแบบแผนความคิดและจดจำได้ยาวนาน Nicola Call (2010) การนำเสนอควรมีการเชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิมและสร้างการมีส่วนร่วมทางอารมณ์ พรพิไล เลิศวิชา (2558) การนำเสนอเนื้อหาควรใช้สื่อและกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนเข้าใจได้ง่ายและชัดเจน กุสุมา คำผาง (2559) เห็นว่าการถ่ายทอดความรู้ควรเป็นระบบ เชื่อมโยงกับความรู้เดิม เพื่อขยายการคิดของนักเรียน อรเกษม ศรีเวียง (2561) การอธิบายและสาธิตเนื้อหาหลักช่วยให้นักเรียนสร้างโครงสร้างความรู้ในสมองได้อย่างมั่นคง อัจฉรา ใจสุต๊ะ (2562) การใช้สื่อหลากหลายและการนำเสนอแบบโต้ตอบช่วยกระตุ้นสมองซีกขวา เพิ่มพลังการจดจำ อนุตรศักดิ์ วิชัยรัตน์ (2566) มองว่าขั้นนำเสนอเป็นการ “เปิดประตูสู่การคิดขั้นสูง” ที่จะนำไปสู่การฝึกฝนและประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง

ดังนั้น ขั้นนำเสนอบทเรียนเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดทฤษฎีสมองเป็นฐาน เพราะเป็นช่วงที่นักเรียนได้รับความรู้ใหม่ในลักษณะการเรียนรู้เชิงรุก ผ่านการถ่ายทอดที่มีระบบและมีการเชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิมอย่างมีความหมาย ขั้นนี้ช่วยให้สมองของนักเรียนเกิดการเชื่อมโยงใยประสาทใหม่ สร้างความเข้าใจเชิงลึก และเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศที่ยืนยันตรงกันว่า ขั้นนำเสนอไม่ใช่เพียงการถ่ายทอดความรู้ แต่เป็น “กระบวนการเปิดสมองสู่การเรียนรู้” ที่ต้องออกแบบอย่างมีระบบ ใช้สื่อและกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีชีวิตชีวาและเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งด้านความคิดและอารมณ์

3. ขั้นการลงมือปฏิบัติหรือฝึกฝน (Practice)

ขั้นลงมือปฏิบัติหรือฝึกฝน (Practice) ซึ่งเป็นช่วงที่สมองของผู้เรียนได้ทำการประมวลผลข้อมูลผ่านการลงมือปฏิบัติจริง เพื่อสร้างการเชื่อมโยงทางประสาทและพัฒนาเป็นทักษะที่มั่นคง จากตารางสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ได้แก่ พรพิไล เลิศวิชา (2558), กุสุมา คำผาง (2559), ภัทราพร ทำคาม (2560), อรเกษม ศรีเวียง (2561), วทันยา กฤตติกานนท์ (2562), อัจฉรา ใจสุต๊ะ (2562), ทรายแพรว ไชยมัชชิม (2563), อนุตรศักดิ์ วิชัยรัตน์ (2566), Jensen (2000) และ Nicola Call (2010) พบว่า ทุกท่าน (ร้อยละ 100) ได้กล่าวถึงขั้นลงมือปฏิบัติหรือฝึกฝนว่าเป็นหัวใจสำคัญของการเรียนรู้ตามสมอง เนื่องจากเป็นช่วงที่ผู้เรียนสร้างประสบการณ์ตรงด้วยการ “เรียนรู้จากการลงมือทำ” (Learning by Doing) ทั้งนี้ความสำคัญของขั้นลงมือปฏิบัติหรือฝึกฝน คือ 1. เป็นกระบวนการสร้างความเข้าใจผ่านการลงมือทำจริง

Jensen (2000) อธิบายว่าการเรียนรู้จะเกิดขึ้นอย่างแท้จริงเมื่อผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ เพราะการเคลื่อนไหวและการกระทำจะกระตุ้นสมองส่วน motor cortex และ hippocampus ให้เกิดการจดจำระยะยาว 2. เสริมสร้างเครือข่ายใยประสาทในสมอง (Neural Network) Nicola Call (2010) ระบุว่าการฝึกฝนซ้ำ ๆ จะช่วยเสริมความแข็งแรงของเส้นใยประสาท (neural pathways) ทำให้สมองสร้างรูปแบบการเรียนรู้ที่ยั่งยืน 3. ส่งเสริมทักษะและความชำนาญในเชิงปฏิบัติ พรพิไล เลิศวิชา (2558) และ กุสุมา คำผาง (2559) เห็นว่าการลงมือทำซ้ำ ๆ ผ่านกิจกรรมฝึกฝนจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจลึกซึ้งและพัฒนาความสามารถเชิงปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม 4. กระตุ้นสมองให้เกิดการเรียนรู้เชิงบูรณาการ อรเกษม ศรีเวียง (2561) และ วทันยา กฤตติกานนท์ (2562) ชี้ว่า การฝึกปฏิบัติช่วยให้สมองทั้งซีกซ้ายและขวาทำงานประสานกันระหว่างเหตุผลและจินตนาการ ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้อย่างสมดุล ซึ่งประโยชน์ของขั้นลงมือปฏิบัติหรือฝึกฝน คือ 1. สร้างประสบการณ์ตรง ผู้เรียนได้รับความรู้จากการลงมือทำจริง เกิดความเข้าใจเชิงลึก 2. เสริมสร้างความจำระยะยาว สมองสร้างการเชื่อมโยงใยประสาทใหม่จากการฝึกซ้ำ ทำให้จำได้แม่นยำ 3. พัฒนาองค์ความรู้และทักษะปฏิบัติ ผู้เรียนเกิดความชำนาญจากการฝึกฝนที่ต่อเนื่อง 4. กระตุ้นการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา การปฏิบัติจริงช่วยให้ผู้เรียนฝึกคิด วิเคราะห์ และปรับวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง 5. ส่งเสริมแรงจูงใจและความมั่นใจ การเห็นผลจากการลงมือทำช่วยสร้างแรงเสริมเชิงบวกและความเชื่อมั่นในตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้ Jensen (2000) กล่าวว่า การลงมือปฏิบัติช่วยให้สมองเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและสร้างการเชื่อมโยงระยะยาว Nicola Call (2010) กล่าวว่า การฝึกซ้ำเป็นการกระตุ้นสมองให้เกิดการเสริมสร้างเครือข่าย ใยประสาท (Neural Connections) พรพิไล เลิศวิชา (2558) กล่าวว่า การฝึกฝนซ้ำช่วยพัฒนาทักษะทางปัญญาและทักษะปฏิบัติให้มั่นคง กุสุมา คำผาง (2559) กล่าวว่า การลงมือทำจริงเป็นขั้นตอนสำคัญของการเรียนรู้ที่สมองจดจำได้ยาวนาน อรเกษม ศรีเวียง (2561) กล่าวว่า การปฏิบัติช่วยให้สมองสร้างองค์ความรู้ผ่านประสบการณ์จริง วทันยา กฤตติกานนท์ (2562) กล่าวว่า การฝึกฝนในบรรยากาศสนุกสนานช่วยให้สมองเปิดรับการเรียนรู้มากขึ้น และอนุตรศักดิ์ วิชัยรัตน์ (2566) กล่าวว่า การลงมือปฏิบัติเป็น “หัวใจของการเรียนรู้เชิงสมอง” เพราะทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนจากผู้รับรู้เป็นผู้สร้างความรู้

ดังนั้น ขั้นลงมือปฏิบัติหรือฝึกฝน (Practice) จึงเป็นกระบวนการสำคัญที่ทำให้การเรียนรู้ตามแนวคิดทฤษฎีสมองเป็นฐานเกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์ เพราะเป็นช่วงที่ผู้เรียนได้ใช้ความรู้ที่ได้รับมาทดลอง ปฏิบัติ ฝึกฝน และแก้ปัญหาด้วยตนเอง การลงมือทำช่วยให้สมองสร้างเส้นทางประสาทใหม่ เชื่อมโยงข้อมูลเก่าและใหม่เข้าด้วยกันจนกลายเป็นความรู้ที่มั่นคงและยั่งยืน นักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศเห็นพ้องกันว่าขั้นนี้เป็น “หัวใจของการเรียนรู้เชิงสมอง” เพราะสมองเรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น และได้รับประสบการณ์จริงผ่านการฝึกฝนที่มีความหมาย ดังนั้น ครูผู้สอนควรออกแบบกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนลงมือทำจริง ฝึกคิด แก้ปัญหา และสะท้อนผลการเรียนรู้ เพื่อให้การเรียนรู้ในขั้นนี้เกิดขึ้นอย่างมีพลังและต่อยอดสู่การประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตจริง

4. ขั้นสรุปความรู้ (Summary)

ขั้นสรุปความรู้ เป็นช่วงที่ผู้เรียนได้สะท้อน คิดทบทวน และจัดระบบความรู้ที่ได้รับให้กลายเป็นความเข้าใจที่มั่นคง จากตารางสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ได้แก่ พรพิไล เลิศวิชา (2558), กุสุมา คำผาง (2559), ภัทราพร ทำคาม (2560), อรเกษม ศรีเวียง (2561), วทันยา กฤตติกานนท์ (2562), อัจฉรา ใจสุต๊ะ (2562), ทรายแพรว ไชยมัชชิม (2563), อนุตรศักดิ์ วิชัยรัตน์ (2566), Jensen (2000) และ Nicola Call (2010) พบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่ (ร้อยละ 70) กล่าวถึงขั้นสรุปความรู้ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วย “ปิดวงจรการเรียนรู้ของสมอง” ผ่านการทบทวนเนื้อหา สรุปแนวคิดหลัก และสร้างความเชื่อมโยงความจำ โดยความสำคัญของขั้นสรุปความรู้ คือ 1. เป็นการจัดระบบข้อมูลในสมอง (Cognitive Organization) Jensen (2000) อธิบายว่าการสรุปความรู้เป็นกระบวนการที่ช่วยให้สมองจัดโครงสร้างข้อมูล (schema) ใหม่ โดยเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนรู้เข้ากับ

ความรู้เดิม ส่งผลให้เกิดการเข้าใจอย่างเป็นระบบและจำได้ยาวนาน 2. ช่วยกระตุ้นการสะท้อนคิด (Reflection) Nicola Call (2010) เน้นว่าการสรุปความรู้เป็นช่วงเวลาที่สมองของผู้เรียนได้คิดทบทวน (metacognition) ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้ระดับสูง ทำให้นักเรียนสามารถประเมินตนเองและปรับกลยุทธ์การเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. ส่งเสริมการสร้างความจำระยะยาว (Long-Term Memory) ตามแนวคิดของ กุสุมา คำผาง (2559) และ ภัทราพร ทำคาม (2560) การสรุปช่วยให้สมองเชื่อมโยงข้อมูลจากสมองส่วน working memory ไปยัง long-term memory ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญของการเรียนรู้ถาวร 4. สร้างการเชื่อมโยงระหว่างความรู้กับประสบการณ์จริง พรพิไล เลิศวิชา (2558) และวทันยา กฤตติกานนท์ (2562) มองว่าการสรุปควรเปิดโอกาสให้นักเรียนสะท้อนว่า สิ่งที่เรียนรู้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้อย่างไร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย โดยประโยชน์ของขั้นสรุปความรู้ได้แก่ 1. ทำให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาอย่างเป็นระบบ การสรุปช่วยจัดระเบียบความคิดและสร้างแบบจำลองความรู้ในสมอง 2. ส่งเสริมความจำและการจดจำที่ยั่งยืน สมองสร้างเครือข่ายใยประสาทใหม่เมื่อนักเรียนทบทวนและเชื่อมโยงข้อมูล 3. พัฒนาแนวคิดระดับสูง (Higher-Order Thinking) การสรุปช่วยให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ แยกแยะและสร้างข้อสรุปของตนเอง 4. เป็นการปิดวงจรการเรียนรู้เชิงสมอง (Complete Learning Cycle) การสรุปช่วยรวมประสบการณ์การเรียนรู้ก่อนหน้าให้กลายเป็นองค์ความรู้ใหม่ 5. เพิ่มแรงจูงใจและความภาคภูมิใจในการเรียนรู้ การเห็นผลสำเร็จจากการเรียนรู้ช่วยให้นักเรียนเกิดความพึงพอใจและแรงบันดาลใจ สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน เช่น Jensen (2000) กล่าวว่า การสรุปช่วยให้สมองจัดโครงสร้างข้อมูลใหม่และสร้างความเข้าใจอย่างเป็นระบบ Nicola Call (2010) กล่าวว่า การสรุปคือการสะท้อนคิดที่ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับเมตาค็อกนิชัน หรือการรู้เท่าทันการคิดของตัวเอง คือ ความสามารถของคนเราที่จะรู้ว่า ตอนนี้เรากำลังคิดอะไร เราเข้าใจหรือยังไม่เข้าใจ วิธีที่เราใช้คิดหรือเรียนรู้ถูกหรือไม่ และเราควรปรับปรุงอย่างไรให้ดีขึ้น พรพิไล เลิศวิชา (2558) กล่าวว่า การสรุปเนื้อหาช่วยให้นักเรียนมองเห็นภาพรวมของความรู้และเกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง กุสุมา คำผาง (2559) กล่าวว่า การสรุปคือการยืนยันความเข้าใจของนักเรียนและกระตุ้นความจำระยะยาว ภัทราพร ทำคาม (2560)

กล่าวว่า การทบทวนเนื้อหาสำคัญร่วมกันช่วยให้เกิดการสร้างความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง วทันยา กฤตติกานนท์ (2562) กล่าวว่า การสรุปช่วยให้สมองเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับสิ่งใหม่ เกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้ง และอนุตร ศักดิ์ วิชัยรัตน์ (2566) กล่าวว่า ขั้นสรุปเป็น “จุดรวมของการเรียนรู้เชิงสมอง” ที่ทำให้นักเรียนตระหนักรู้และสามารถถ่ายทอดสิ่งที่เรียนได้ ขั้นสรุปความรู้ (Summary) เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้สมองของนักเรียนจัดระบบความเข้าใจ เชื่อมโยงความรู้ใหม่กับความรู้เดิม และสร้างความจำระยะยาว เป็นขั้นตอนที่ทำให้การเรียนรู้ตามแนวคิดสมองเป็นฐานมีความสมบูรณ์ เพราะสมองต้องการ “การสะท้อนและการย้ำซ้ำ” เพื่อสร้างเส้นใยประสาทที่มั่นคง แนวคิดนี้สอดคล้องกับทั้งนักวิชาการไทยและต่างประเทศ เช่น Jensen (2000) ที่กล่าวถึงการจัดโครงสร้างข้อมูลในสมอง และ Call (2010) ที่เน้นการเรียนรู้ผ่านกระบวนการสะท้อนคิด รวมถึงนักวิชาการไทยหลายท่านที่เห็นพ้องว่า การสรุปคือขั้นตอนของ “การเรียนรู้ที่ตระหนักรู้ในตนเอง” (self-awareness in learning) ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของการเรียนรู้เชิงสมอง

ดังนั้น ครูผู้สอนควรออกแบบกิจกรรมสรุปความรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทบทวน วิเคราะห์ และแสดงความคิดเห็น เช่น การใช้คำถามสะท้อนคิด แผนผังความคิด (Mind Map) หรือการอภิปรายกลุ่ม เพื่อช่วยให้นักเรียนสามารถสรุปและตระหนักในสิ่งที่เรียนรู้อย่างลึกซึ้ง และนำความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้และการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความหมาย

5. ขั้นประยุกต์ใช้ความรู้ (Application)

ขั้นประยุกต์ใช้ความรู้ (Application หรือ Apply) ซึ่งเป็นขั้นที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้นำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากบทเรียนไปใช้ในสถานการณ์จริงหรือสถานการณ์จำลอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและสมบูรณ์

จากตารางสังเคราะห์ของนักวิชาการทั้ง 10 ท่าน ได้แก่ พรพิไล เลิศวิชา (2558), กุสุมา คำผาง (2559), ภัทราพร ทำคาม (2560), อรเกษม ศรีเวียง (2561), วทันยา กฤตติกานนท์ (2562), อัจฉรา ใจสุต๊ะ (2562), ทรายแพรว ไชยมัชชิม (2563), อนุตรศักดิ์ วิชัยรัตน์ (2566), Jensen (2000) และ Nicola Call (2010) พบว่า นักวิชาการทุกท่าน (ร้อยละ 100) ให้ความสำคัญกับขั้นประยุกต์ใช้ความรู้ เนื่องจากเป็นช่วงที่ผู้เรียนสามารถนำความรู้จากสมองส่วน “ความเข้าใจ” (Understanding) มาสู่ “การลงมือใช้” (Action) ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของการเรียนรู้ตามแนวคิดสมองเป็นฐาน โดยความสำคัญของขั้นประยุกต์ใช้ความรู้ คือ 1. เป็นการเชื่อมโยงความรู้กับชีวิตจริง Jensen (2000) อธิบายว่า การเรียนรู้จะมีความหมายมากที่สุดเมื่อสมองสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนรู้เข้ากับประสบการณ์จริงของนักเรียน เพราะสมองจะจดจำสิ่งที่มีคุณค่าต่อชีวิตและมีบริบทชัดเจน 2. เป็นการสร้างสมองเชิงปฏิบัติ (Action Brain) Nicola Call (2010) ชี้ว่าการนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ เป็นกระบวนการที่กระตุ้นสมองส่วนหน้าผาก (prefrontal cortex) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการวางแผน การตัดสินใจ และการคิดเชิงวิพากษ์ ทำให้สมองเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3. เสริมสร้างการเรียนรู้ระดับสูง (Higher-Order Thinking) กุสุมา คำผาง (2559) และ ภัทราพร ทำคาม (2560) เห็นว่าการประยุกต์ใช้เป็นการฝึกให้นักเรียนคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และแก้ปัญหา ซึ่งเป็นการยกระดับการเรียนรู้จากการจดจำสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ 4. เป็นการปิดวงจรการเรียนรู้เชิงสมองอย่างสมบูรณ์ อรเกษม ศรีเวียง (2561) และ วทันยา กฤตติกานนท์ (2562) ระบุว่าการประยุกต์ใช้คือการทำให้นักเรียนเห็นคุณค่าของสิ่งที่เรียนและสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ ซึ่งช่วยให้สมองจดจำได้ยั่งยืนและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้เพิ่มเติม และ ประโยชน์ของขั้นประยุกต์ใช้ความรู้ ได้แก่ 1. ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความหมาย (Meaningful Learning) นักเรียนสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนกับประสบการณ์ชีวิตจริงได้ 2. กระตุ้นการคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา การนำความรู้ไปใช้ในบริบทใหม่ช่วยให้นักเรียนคิดอย่างยืดหยุ่น 3. พัฒนาองค์ความรู้ใหม่จากประสบการณ์ สมองสร้างการเชื่อมโยงทางประสาทใหม่เมื่อนักเรียนใช้ความรู้แก้ปัญหาที่หลากหลาย 4. เพิ่มแรงจูงใจและความมั่นใจในการเรียนรู้ นักเรียนรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง 5. ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) การประยุกต์ใช้ความรู้ทำให้นักเรียนเห็นคุณค่าและอยากเรียนรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง

ข้อสรุปดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการ เช่น Jensen (2000) กล่าวว่า การประยุกต์ใช้คือการยืนยันผลของการเรียนรู้ โดยสมองจะจดจำสิ่งที่ได้ลงมือทำจริงมากกว่าสิ่งที่ได้ยินหรือเห็นเพียงอย่างเดียว Nicola Call (2010) กล่าวว่า การนำความรู้ไปใช้เป็นการสร้างวงจรสมองใหม่ ทำให้สมองเกิดการเติบโตและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พรพิไล เลิศวิชา (2558) กล่าวว่า การประยุกต์ใช้คือการเปลี่ยนความรู้ให้กลายเป็นพฤติกรรมหรือทักษะในชีวิตจริง กุสุมา คำผาง (2559) กล่าวว่า การนำความรู้ไปใช้เป็นการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ภัทราพร ทำคาม (2560) กล่าวว่า การบูรณาการความรู้ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเชื่อมโยงสาระหลายด้านเข้าด้วยกัน วทันยา กฤตติกานนท์ (2562) กล่าวว่า การประยุกต์ใช้เป็นการกระตุ้นสมองให้เกิดการเรียนรู้เชิงบูรณาการและความคิดสร้างสรรค์ อนุตรศักดิ์ วิชัยรัตน์ (2566) กล่าวว่า การนำความรู้ไปใช้จริงเป็นขั้นสูงสุดของการเรียนรู้ตามแนวคิดสมองเป็นฐาน เพราะเป็นการเปลี่ยนจาก “รู้” เป็น “ทำได้จริง” ขั้นประยุกต์ใช้ความรู้ (Application) ถือเป็นขั้นตอนสำคัญที่สุดของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดทฤษฎีสมองเป็นฐาน เพราะเป็นช่วงที่สมองของนักเรียนเปลี่ยนจากการรับรู้ความรู้ไปสู่การลงมือใช้ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ การนำความรู้ไปใช้ในชีวิตจริงหรือสถานการณ์จำลองทำให้สมองเกิดการเชื่อมโยงเส้นใยประสาทใหม่ เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง และจดจำได้ยั่งยืน แนวคิดนี้สอดคล้องกับทั้งนักวิชาการไทยและต่างประเทศ เช่น Jensen (2000) และ Nicola Call (2010) ที่มองว่าการเรียนรู้จะสมบูรณ์ได้เมื่อนักเรียนได้นำความรู้ไปใช้จริง อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนจากนักวิชาการไทยหลายท่าน เช่น พรพิไล เลิศวิชา (2558) และ อนุตรศักดิ์ วิชัยรัตน์ (2566) ที่เห็นว่าขั้นประยุกต์ใช้คือ “จุดสูงสุดของการเรียนรู้เชิงสมอง” ที่เปลี่ยนนักเรียนจากผู้รับความรู้เป็นผู้สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ดังนั้น ครูผู้สอนควรออกแบบ

กิจกรรมในขั้นประยุกต์ใช้ให้เปิดโอกาสให้นักเรียนได้คิด ลงมือ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง เช่น การจำลองสถานการณ์ การทำโครงงาน หรือการบูรณาการกับชีวิตประจำวัน เพื่อให้นักเรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในชีวิตจริงและพัฒนาเป็นทักษะชีวิตที่ยั่งยืน

6. ขั้นประเมินผล (Assessment)

การประเมินผลภายใต้แนวคิดสมองเป็นฐาน (Brain-Based Learning: BBL) มิได้เป็นเพียงกิจกรรมส่วนปลายเพื่อตัดสินผล แต่เป็นกลไกเชิงระบบที่ทำงานควบคู่ไปกับการสอน เพื่อยืนยันความเข้าใจ กระตุ้นการเรียกคืนความรู้ (retrieval) และหล่อเลี้ยงวงจรการเรียนรู้ด้วยป้อนกลับที่มีคุณภาพ อันเอื้อต่อการสร้างรอยประสาทที่คงทนและสมรรถนะที่นำไปใช้ได้จริง (Jensen, 2000; Call, 2010) กรอบตัวบ่งชี้และเครื่องมือในตารางสังเคราะห์ที่แนบตอกย้ำบทบาทดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งความหลากหลายของเครื่องมือ การเน้นภารกิจจริง บรรยากาศปลอดภัย ป้อนกลับทันท่วงที และการประเมินตน ประเมินเพื่อน ตลอดจนการใช้ผลประเมินเพื่อปรับการสอนและพัฒนาผู้เรียนรายบุคคล โดยมีความสำคัญคือ 1. ยืนยันความก้าวหน้าของการเรียนรู้เชิงสมอง ขั้นประเมินผลทำหน้าที่ตรวจสอบว่า การกระตุ้น การนำเสนอ การฝึกฝน และการสรุปความรู้ ก่อให้เกิด “ร่องรอยความจำและความเข้าใจ” ที่มั่นคง ครูผู้สอนจึงสามารถยืนยันผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์และมาตรฐานการเรียนรู้ได้อย่างมีหลักฐาน 2. เป็นกลไกป้อนกลับเพื่อปรับการสอน (feedback for learning) เมื่อทราบจุดแข็ง–จุดที่ต้องพัฒนา ครูผู้สอนสามารถปรับกิจกรรมให้เหมาะกับโครงสร้างความคิดของนักเรียน และนักเรียนเองก็นำข้อมูลป้อนกลับไปปรับกลยุทธ์การเรียนรู้ของตน (self-regulation) ซึ่งเป็นทักษะที่สนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 3. ปิดวงจรและเชื่อมวงจรการเรียนรู้ใหม่ ผลการประเมินในช่วงท้ายหนึ่งบทเรียนไม่เพียง “ปิดวงจร” แต่ยังเป็น “ข้อมูลตั้งต้น” ของบทเรียนถัดไป ทำให้การสอนมีความต่อเนื่องและยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง และมีประโยชน์ คือ 1. ยืนยันการบรรลุเป้าหมายเชิงสมรรถนะ: จาก “รู้” สู่ “ทำได้” จากทำได้ สู่ “ทำได้อย่างต่อเนื่อง” เสริมการจดจำระยะยาว การอธิบาย ตอบคำถาม หรือสาธิตให้เห็นผลงาน คือการ “ดึงคืนความรู้” (retrieval) ที่ทำให้รอยประสาทแข็งแรงขึ้น 2. พัฒนาทักษะกำกับตน (metacognition) นักเรียนทบทวนว่าเข้าใจอะไร วิธีใดได้ผล และจะปรับอย่างไร 3. ยกระดับการคิดขั้นสูง การใช้โจทย์สถานการณ์จริงหรือชิ้นงานสะท้อนให้เห็นการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการตัดสินใจ 4. เพิ่มแรงจูงใจและความมั่นใจ: การเห็นความก้าวหน้าและหลักฐานผลงานทำให้ผู้เรียนเชื่อมั่นและอยากเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้ Jensen (2000): ย้ำ retrieval practice และการทบทวนต่างช่วงเวลาเพื่อเสริมความคงทนของเส้นใยประสาท Nicola Call (2010): ชี้บทบาทของ metacognition และป้อนกลับทันทีเพื่อเสริมการกำกับตน พรพิไล (2558), กุสุมา (2559), ภัทราพร (2560): เน้น assessment for learning ตรวจความเข้าใจระหว่างเรียนและใช้เกณฑ์ชัดเจน อรเกษม (2561), อัจฉรา (2562), อนุตรศักดิ์ (2566): ยืนยันการประเมินสมรรถนะด้วยชิ้นงาน/สถานการณ์จริงและรูบริกโปร่งใส วทันยา (2562), ทรายแพรว (2563): ส่งเสริมการประเมินแบบมีส่วนร่วม บรรยากาศปลอดภัย และการใช้ข้อมูลผลประเมินปรับการสอน ซึ่งสอดคล้อง BBL กล่าวคือ 1. ประเมินกระบวนการระหว่างเรียน (Formative Assessment) เช็คความเข้าใจแบบทันที (exit ticket/ถาม-ตอบสั้น), สังเกตการลงมือปฏิบัติ, บันทึกสะท้อนคิด 2. ประเมินชิ้นงาน/ภารกิจจริง (Performance-/Authentic Assessment) โปรเจ็กต์ สถานการณ์จำลอง แฟ้มสะสมงาน พร้อมเกณฑ์รูบริกที่ยึดสมรรถนะ 3. ประเมินการดึงคืนความรู้ (Retrieval-based checks) สรุปย่อด้วยตนเอง แผนผังความคิด อธิบาย-สาธิตแนวคิดหลัก 4. ประเมินแบบมีส่วนร่วม (Self/Peer Assessment) ให้ผู้เรียนใช้เกณฑ์ประเมินตนและเพื่อนเพื่อพัฒนาเมตาค็อกนิชันและความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ ขั้นประเมินผล เป็นกลไกสำคัญของการเรียนรู้ตามแนวคิดสมองเป็นฐาน ทำหน้าที่ยืนยัน “คุณภาพของความเข้าใจ” และมอบป้อนกลับที่ทำให้ผู้เรียนและครูสามารถปรับกลยุทธ์การเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม เอกสารสังเคราะห์ย้ำสาระ “การประเมินตามเป้าหมาย” และ “การตรวจสอบความเข้าใจ” เป็นหัวใจของขั้นนี้ ดังจะเห็นได้จากสัดส่วนจากการสังเคราะห์อยู่ที่ ร้อยละ100 บทบาทของ

การประเมินในฐานะ ตัวเชื่อม ระหว่างสิ่งที่สอนกับสิ่งที่เรียนรู้จริงนั้นมีนัยสำคัญต่อความคงทนของความรู้ สมรรถนะที่ปฏิบัติได้จริง และการต่อยอดการเรียนรู้อย่างยั่งยืนในรอบบทเรียนถัดไป

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากผลการวิจัยทำให้ได้ทราบองค์ประกอบกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยสมองเป็นฐาน โดยมีขั้นตอนในการวิจัย ได้แก่ การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้วิธีการสังเคราะห์เชิงเนื้อหาทำให้ได้องค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดสมองเป็นฐาน ได้แก่ 1) ขั้นเตรียมการหรืออุ่นเครื่อง (Preparation) 2. ขั้นนำเสนอบทเรียน (Presentation) 3. ขั้นปฏิบัติหรือฝึกฝน (Practice) 4. ขั้นสรุปความรู้ (Summary) 5. ขั้นประยุกต์ใช้ความรู้ (Application) 6. ขั้นประเมินผล (Assessment) จากนั้นทำการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้ง ซึ่งจากการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมขององค์ประกอบมากที่สุด ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิเห็นไปในทางเดียวกันทุกองค์ประกอบ ได้แก่ขั้นเตรียมการหรืออุ่นเครื่อง (Preparation) ($\bar{X}$= 4.88) ขั้นนำเสนอบทเรียน (Presentation) ($\bar{X}$= 4.80) ขั้นปฏิบัติหรือฝึกฝน (Practice) ($\bar{X}$= 4.96) ขั้นสรุปความรู้ (Summary) ($\bar{X}$= 5.00) ขั้นประยุกต์ใช้ความรู้ (Application) ($\bar{X}$= 5.00) ขั้นประเมินผล (Assessment) ($\bar{X}$= 5.00) ดังภาพที่ 2

ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสอนแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่ามีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้และการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรและรูปแบบการเรียนการสอน (Curriculum and Model Development) สร้างรูปแบบ/โมเดลการสอน ใช้กรอบองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบที่ค้นพบออกแบบรูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดสมองเป็นฐาน (BBL Instructional Model) ที่มีขั้นตอนชัดเจน เพื่อเป็นต้นแบบสำหรับครูผู้สอน

2. การพัฒนาวิชาชีพครู (Professional Development) การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยการใช้ผลการวิจัยเป็นเนื้อหาหลักในการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งและถูกต้อง

เกี่ยวกับกลไกการเรียนรู้ของสมอง โดยการพัฒนาเครื่องมือสำหรับประเมินสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้แบบ BBL โดยใช้ 6 หลักการสำคัญเป็นเกณฑ์ เพื่อระบุจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาของครูแต่ละคน

3. การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (Creating Supportive Environments) ใช้ผลการวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเรียนรู้ และ การจัดการความเครียด/อารมณ์ เป็นแนวทางในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพและจิตวิทยาในห้องเรียนและสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักการทำงานของสมอง (เช่น การใช้สี แสง เสียง หรือการจัดพื้นที่ให้มีการเคลื่อนไหว)

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ได้ประโยชน์และการยอมรับในระดับสูงขึ้น ควรดำเนินการวิจัยในขั้นตอนถัดไปในลักษณะของการทดลองเชิงประจักษ์ (Empirical Testing) และ การขยายผล (Scaling Up) ดังนี้

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ (Validation and Feasibility)

1.1 การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) สำรวจความคิดเห็นและความเป็นไปได้ในการนำองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้ไปใช้จริงในบริบทการศึกษาที่แตกต่างกัน เช่น ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวะศึกษา หรืออุดมศึกษา

1.2 การวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) ดำเนินการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Research) โดยเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะการคิด และความจำระยะยาวของนักเรียนที่เรียนด้วยรูปแบบ BBL ที่พัฒนาขึ้นกับกลุ่มที่เรียนด้วยวิธีปกติ เพื่อยืนยันประสิทธิผล (Effectiveness) ของรูปแบบ

2. การศึกษาผลกระทบระยะยาวและตัวแปรเสริม (Long-Term Impact and Mediating Variables)

2.1 การวิจัยติดตามผล (Follow-up Study) เพื่อศึกษาผลกระทบของการจัดการเรียนรู้แบบ BBL ต่อทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนในระยะยาว เช่น ทักษะการคิดเชิงบริหาร (Executive Functions) ความคิดสร้างสรรค์ และแรงจูงใจภายใน

2.2 การศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพล เพื่อศึกษาว่าปัจจัยอื่น ๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กร รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารหรือความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนว่ามีบทบาทในการส่งเสริมหรือขัดขวางการนำองค์ประกอบ BBL ไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างไร

3. การพัฒนาและการประเมินเครื่องมือ (Instrument Development and Evaluation) การพัฒนาเครื่องมือประเมินความซื่อสัตย์ของการดำเนินการ (Fidelity of Implementation Tool) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือสำหรับผู้สังเกตการณ์ เพื่อประเมินว่าครูผู้สอนได้นำองค์ประกอบ BBL ไปใช้ในห้องเรียนตามที่ตั้งใจไว้จริงหรือไม่

4. การพัฒนาแบบวัดสมรรถนะนักเรียนที่เกิดจากการเรียนรู้แบบ BBL ควรสร้างเครื่องมือเพื่อวัดผลลัพธ์ที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งควรเกิดขึ้นจากการใช้ BBL เช่น ความสามารถในการเชื่อมโยงข้อมูลใหม่กับประสบการณ์เดิม หรือทักษะการสะท้อนคิด (Reflective Thinking)

เอกสารอ้างอิง

กุสุมา คำผาง. (2559). *ผลของการจัดการเรียนการสอนเขียนสะกดคำภาษาไทยโดยใช้สมองเป็นฐานที่มีต่อทักษะการเขียนสะกดคำของนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษา.*วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทรายแพรว ไชยมัชชิม. (2563). *การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวคิดการใช้สมองเป็นฐานร่วมกับการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es) เรื่องน้ำเพื่อชีวิตและอากาศรอบตัวเรา กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธัญญรัตน์ อุยโต. (2561). *การพัฒนาทักษะการเขียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยโดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้สมองเป็นฐานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *หลักการวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : สุวิริยาสาส์น.

พรพิไล เลิศวิชา. (2558). *การพลิกโฉมโรงเรียน ป.1 อ่านออกเขียนได้ใน 1 ปี*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ภัทราพร ทำคาม. (2560). *การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน (BBL) ร่วมกับแผนผังความคิด*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

ภาวิณี ศรีทอง. (2563). การจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน: กลไกใหม่ของการพัฒนาผู้เรียน.*วารสารวิชาการครุศาสตร์, 1*(2), 55-68.

รัตนาภรณ์ บุราญรมย์ และ วายุ กาญจนศร. (2566). *ผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain-Based Learning: BBL) ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการคิดเชิงวิเคราะห์*. ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (น. 1-10). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วทันยา กฤตติกานนท์. (2562). *การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยการจัดการเรียนรู้แบบการใช้สมองเป็นฐาน (BBL) ร่วมกับเทคนิค STAD*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

อนุตรศักดิ์ วิชัยรัตน์. (2566). *การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนภาษาไทยตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานร่วมกับแนวคิดสมดุลภาษา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อัจฉรา ใจสุต๊ะ. (2562). *การพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมความสามารถการอ่านภาษาไทยตามหลักการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

อรเกษม ศรีเวียง. (2561). *การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการคิดวิเคราะห์ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เรื่องพลังงานความร้อน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

Caine, R. N., & Caine, G. (1991). *Making Connections: Teaching and the Human Brain.* Virginia: ASCD.

Call, N. (2003). *The Thinking Child: Brain-based Learning for the Foundation stage. Stafford*: Network Educational Press.

D'Arcangelo, M. (2005). The brain at school: Educational neuroscience in the classroom. *Educational Leadership, 62*(7), 14-19.

Immordino-Yang, M. H., & Damasio, A. (2007). *We feel, therefore we learn: The relevance of affective and social neuroscience to education. Mind, Brain, and Education,* 1(1), 3–10. https://doi.org/10.1111/j.1751-228X.2007.00004.x

Jensen, E. (2000). *Brain-based Learning*. San Diego, CA: The Brain Store Publishing.

Jensen, E. (2017). *Teaching with the brain in mind* (3rd ed.). ASCD.

OECD. (2018). *The Future of Education and Skills: Education 2030*. OECD Publishing.

Sousa, D. A. (2017). *How the brain learns* (5th ed.). Corwin Press.

Tokuhama-Espinosa, T. (2011). *Mind, Brain, and Education Science: A Comprehensive Guide to the New Brain-based Teaching*. New York: W. W. Norton & Company.

Guidelines for the Arrangement of Learning Activities to Enhance Analytical Reading Ability among Undergraduate Students in the Thai Language Program, Loei Rajabhat University

Sirisuda Thanawanitchayakul[1]*, Kingkarn Buranasinvattanakul[2]

1 *Department of Curriculum and Instruction, Graduate School, Silpakorn University*
2 *Department of Curriculum and Instruction, Graduate School, Silpakorn University*
* *Corresponding author. E-mail: thanawanitchayakul_s@outlook.co.th*

Abstract

This research aimed to study the problematic conditions of analytical reading among students and to propose guidelines for organizing learning activities, based on expert recommendations, to enhance analytical reading ability. The study focused on undergraduate students in the Thai Language Program at Loei Rajabhat University during the second semester of the 2024 academic year. This qualitative research collected data through semi-structured interviews with two groups of key informants: 58 students and 7 experts in reading instruction, who were selected via purposive sampling. The data were then subjected to content analysis. The findings revealed three principal problematic conditions: 1) foundational skill deficits, 2) problems in theoretical application, and 3) environmental challenges, particularly the impact of digital media diminishing reading stamina. Furthermore, the synthesis of expert recommendations proposed five guidelines: 1) appropriate text selection, 2) pre-reading activities, 3) during-reading activities, 4) post-reading activities, and 5) knowledge-sharing activities. The principal findings lead to the proposal of a framework for integrative critical learning activities based on the reading cycle. This constitutes a novel body of knowledge that focuses on the systematic analysis of ideological foundations and embedded biases within the text.

Keywords: Analytical Reading, Learning Activities, Undergraduate Students

Received: 2025-10-02; **Revised:** 2025-11-11; **Accepted:** 2025-11-19

แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักศึกษาปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ศิริสุดา ธนาวาณิชยกูล[1]* , กิ่งกาญจน์ บูรณสินวัฒนกูล[2]

1 *สาขาวิชาการสอนภาษาไทย ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร*

2 *สาขาวิชาการสอนภาษาไทย ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร*

* *Corresponding author. E-mail: thanawanitchayakul_s@outlook.co.th*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักศึกษา และนำเสนอแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักศึกษาปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูล 2 กลุ่ม ได้แก่ นักศึกษาจำนวน 58 คน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสอนอ่าน 7 ท่าน ซึ่งเลือกแบบเจาะจง แล้วจึงนำมาวิเคราะห์ด้วยกระบวนการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบสภาพปัญหา 3 ด้านหลัก ได้แก่ 1) ปัญหาทักษะพื้นฐาน 2) ปัญหาการประยุกต์ใช้ทฤษฎี และ 3) ปัญหาด้านสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะผลกระทบจากสื่อดิจิทัลที่ลดความอดทนในการอ่าน ส่วนผลการสังเคราะห์แนวทางจากผู้เชี่ยวชาญ นำเสนอแนวทาง 5 ประการ ได้แก่ 1) การเลือกบทอ่านที่เหมาะสม 2) กิจกรรมเตรียมความพร้อมก่อนการอ่าน 3) กิจกรรมระหว่างการอ่าน 4) กิจกรรมหลังการอ่าน และ 5) กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ข้อค้นพบหลักนำไปสู่การเสนอกรอบแนวทางกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเชิงวิพากษ์ตามวัฏจักรการอ่าน ซึ่งเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่มุ่งเน้นการวิเคราะห์ฐานคิดเชิงอุดมการณ์และอคติที่แฝงในตัวบทอย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ: การอ่านเชิงวิเคราะห์, กิจกรรมการเรียนรู้, นักศึกษาปริญญาบัณฑิต

บทนำ

พลวัตของโลกในยุคปัจจุบันที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและข้อมูลมหาศาล (Big Data) ได้ส่งผลให้ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “การคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา” (Critical Thinking and Problem Solving) กลายเป็นสมรรถนะที่ขาดไม่ได้สำหรับผู้เรียนในทุกระดับ (ยืน ภู่วรวรรณ, 2568) ในบริบทนี้การอ่านจึงต้องยกระดับจากการทำความเข้าใจสาระสำคัญทั่วไป ไปสู่การอ่านในมิติที่ซับซ้อนยิ่งขึ้นที่เรียกว่า “การอ่านเชิงวิเคราะห์” (Analytical Reading) การอ่านเชิงวิเคราะห์มิใช่เพียงการถอดรหัสตัวอักษร แต่เป็นกระบวนการทางปัญญาที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการวิเคราะห์โครงสร้างข้อความ ประเมินความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล และสังเคราะห์ข้อสรุปที่มีเหตุผล ตลอดจนสามารถตั้งคำถามต่อสมมติฐานหรืออคติที่ซ่อนอยู่ในสารนั้น ๆ ทักษะนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการตัดสินใจอย่างรอบด้านและการกลั่นกรองข้อมูลในยุคที่เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ได้เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ หากบัณฑิตขาดความสามารถดังกล่าว ย่อมส่งผลกระทบโดยตรงต่อความสามารถในการเรียนรู้ และความพร้อมในการเผชิญกับปัญหาที่ซับซ้อนในโลกวิชาชีพ (Jaramillo Gómez et al., 2025)

จากงานวิจัยของ ภัทราดา เอี่ยมบุญญฤทธิ์ และชลธิชา ภูริปาณิก (2563) ชี้ให้เห็นว่าการสอนอ่านเชิงวิเคราะห์ผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยช่วยให้ผู้เรียนเกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกิดการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง และสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง อีกทั้งการใช้เทคนิคการตั้งคำถาม (Questioning Technique) ผู้สอนควรตั้งคำถามที่กระตุ้นให้ผู้เรียนคิดนอกเหนือจากเนื้อหาที่ปรากฏในบทความ เช่น ผู้เขียนมีจุดประสงค์อะไรในการเขียนเรื่องนี้ ผู้อ่านคนอื่น ๆ อาจตีความเรื่องนี้ต่างจากเราได้อย่างไรบ้าง หรือข้อมูลนี้มีความน่าเชื่อถือมากน้อยแค่ไหน เป็นต้น (Soka University of America, 2023) สอดคล้องกับการการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็น ผู้สอนควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัยที่จะแสดงความคิดเห็นและตั้งคำถาม โดยไม่กลัวว่าจะถูกตัดสินว่าผิด เพื่อกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (ResearchGate, 2021)

ในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาไทย แม้จะมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสอนอ่าน และการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการสอนอ่าน แต่ยังคงปรากฏช่องว่างการวิจัย (Research Gap) ที่สำคัญใน 2 ประการ ได้แก่ ประการแรก การวิจัยส่วนใหญ่มักมุ่งเน้นที่เทคนิคการอ่านทั่วไป แต่ยังขาดการศึกษาที่เชื่อมโยงการอ่านเชิงวิเคราะห์เข้ากับการสอนเชิงวิพากษ์ (Critical Pedagogy) อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในสาขาวิชาภาษาไทย ซึ่งการวิเคราะห์วรรณกรรมจำเป็นต้องก้าวข้ามการตีความเชิงสุนทรียศาสตร์ไปสู่การวิพากษ์บริบททางสังคมและอำนาจ (สถาพร ปุ่มเป้า, กาญจนา วิชญาปกรณ์ และกฤธยากาญจน์ โตพิทักษ์, 2567) ประการที่สอง บริบทของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งเป็นสถาบันเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ยังไม่ได้รับการศึกษาเชิงลึก ทั้งที่นักศึกษากลุ่มนี้ต้องเผชิญกับความท้าทายเฉพาะตัว ทั้งในมิติของทักษะพื้นฐาน และผลกระทบจากสภาพแวดล้อมดิจิทัลต่อสมาธิและความอดทนในการอ่านตัวบทที่ซับซ้อน (ภีรพัฒน์ อรัญมิตร และไปรมา เฮียงราช, 2567)

จากการสังเกตการณ์ในชั้นเรียนเบื้องต้นของผู้วิจัย ในบริบทเฉพาะของสาขาวิชาภาษาไทย ระดับปริญญาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย พบว่า ในมิติของการตีความและการวิพากษ์วรรณกรรม นักศึกษาสาขาวิชาภาษาไทยส่วนใหญ่ยังไม่สามารถก้าวข้ามจากการอ่านเพื่อสรุปเนื้อหาแบบพื้นผิวไปสู่การวิเคราะห์เชิงลึก เช่น การวิเคราะห์บริบททางประวัติศาสตร์หรือฐานคิดเชิงอุดมการณ์ที่แฝงอยู่ในงานวรรณคดี นักศึกษามักจำกัดการตีความไว้ตามแบบแผนเดิม และแสดงความลังเลที่จะวิพากษ์หรือโต้แย้งงานเขียนทางวิชาการอย่างมีเหตุผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสถาพร ปุ่มเป้า,กาญจนา วิชญาปกรณ์ และกฤธยากาญจน์ โตพิทักษ์, 2568) ที่พบว่าความท้าทายของการเรียนรู้วรรณกรรมไทยที่มักถูกรับรู้ว่าเป็นเรื่องโบราณหรือมีคำศัพท์ที่ไม่คุ้นเคย การขาดทักษะการวิจารณ์วรรณกรรมนี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการบูรณาการกลยุทธ์การสอนเชิงรุก เช่น การเรียนการสอนตามทฤษฎีวิพากษ์ ซึ่งได้รับการเสนอว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งในการส่งเสริมการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ในกลุ่มนักศึกษาครูภาษาไทย การวิจัยในกลุ่มนักศึกษาปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จึงเป็นการตอบสนองต่อความต้องการเร่งด่วนในการยกระดับคุณภาพบัณฑิตในสถาบันการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้มีทักษะทางปัญญาที่เข้มแข็งเพื่อเป็นบุคลากรสำคัญของประเทศ

ด้วยเหตุนี้ การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งเน้นการศึกษาสภาพปัญหาในการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักศึกษา และนำเสนอแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีหลักฐานเชิงประจักษ์รองรับ เพื่อเป็นเครื่องมือให้คณาจารย์สามารถส่งเสริมความสามารถในการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านการเผยแพร่สู่วงวิชาการเพื่อนำไปใช้ขยายผล และพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ด้านการสอนอ่านในระดับขั้นต่าง ๆ ต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัญหาในด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักศึกษาปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 เป็นอย่างไร

2. แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักศึกษาปริญญาบัณฑิต เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักศึกษาของนักศึกษาปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567

2 เพื่อนำเสนอแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักศึกษาปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการทำวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เข้าใจถึงความหมายและหลักการของการอ่านเชิงวิเคราะห์โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความหมายและความสำคัญของการอ่านเชิงวิเคราะห์

การอ่านเชิงวิเคราะห์ หมายถึง กระบวนการอ่านที่มุ่งเน้นการทำความเข้าใจโครงสร้าง การประเมินและการวิพากษ์ตัวบท มากกว่าการทำความเข้าใจเนื้อหาตามตัวอักษร เป็นทักษะการอ่านขั้นสูงที่ฝึกให้ผู้อ่านมีวิจารณญาณ สามารถจำแนก แยกแยะองค์ประกอบของสาระ ความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ประเมินความน่าเชื่อถือและเข้าใจจุดประสงค์หรือทัศนะที่แฝงอยู่ของผู้เขียน (ณัฐนันท์ โม้พิมพ์, 2565) การอ่านเชิงวิเคราะห์มีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้ผู้อ่านสามารถกรองข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ป้องกันการหลงเชื่อข้ออ้างที่ไม่สมเหตุสมผล และนำความรู้ไปใช้ในการตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างรอบด้าน (นริศรา ชยธวัช, 2563)

กระบวนการอ่านเชิงวิเคราะห์

กระบวนการอ่านเชิงวิเคราะห์ประกอบด้วยกระบวนการคิดและกระบวนการอ่านที่มีขั้นตอนต่อเนื่องกัน โดย ณัฐนันท์ โม้พิมพ์ (2565) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการอ่านเชิงวิเคราะห์ว่ามี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การพิจารณาลักษณะเนื้อหาของเรื่องที่อ่านเป็นการพิจารณารายละเอียดของเรื่องที่อ่าน ประกอบด้วย การจำแนกประเภทและเนื้อหาของเรื่องที่อ่าน เป็นขั้นตอนที่สำคัญ การระบุรายละเอียดของเรื่องที่อ่านในภาพรวมว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับอะไร ระบุแนวคิด หรือปัญหาที่ผู้เขียนพยายามจะแก้ไข

ขั้นตอนที่ 2 การตีความเนื้อหาของเรื่องที่อ่านเป็นการพิจารณาเนื้อหา หรือข้อความของเรื่องที่อ่านโดยใช้ความรู้และทักษะทางภาษา ซึ่งมีวิธีการที่สำคัญ ได้แก่ การตีความภาษาที่มีความหมายโดยตรงและภาษาที่มีความหมายโดยนัย

ขั้นตอนที่ 3 การวิพากษ์วิจารณ์เนื้อหาของเรื่องที่อ่าน ขั้นตอนนี้จะดำเนินหลังจากที่ผู้อ่านได้อ่านเรื่องแล้ว เมื่อผู้อ่านพบว่าเนื้อหาสาระของเรื่องที่อ่านสามารถแบ่งออกเป็นส่วน ๆ และมองเห็นองค์ประกอบในเรื่องของความคิด ความรู้ ความสำคัญ ประโยคที่มีการโต้แย้ง และการโต้แย้ง หรืออาจกล่าวได้ว่า เข้าใจสิ่งที่อ่านใกล้เคียงกับผู้เขียน การที่ผู้อ่านวิพากษ์วิจารณ์เนื้อหาของเรื่องที่อ่านได้ เปรียบเสมือนเป็นเพื่อนคู่สนทนากับผู้เขียน และผู้อ่านสามารถโต้ตอบการสนทนากับผู้เขียน

กลยุทธ์การสอนอ่านเพื่อความเข้าใจ (SQ3R และ SQ4R)

ในแวดวงการสอนอ่าน มีการพัฒนากลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการอ่านอย่างเป็นระบบ ได้แก่ วิธีการอ่านแบบ SQ3R ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นสำรวจ (Survey) 2) ขั้นตั้งคำถาม (Question) 3) ขั้นอ่าน (Read) 4) ขั้นเล่าเรื่อง (Recite) และ 5) ขั้นทบทวน (Review) ต่อมา วอลเตอร์ พอค (Walter Pauk) ได้พัฒนาเป็น SQ4R โดยเพิ่มขั้นตอนการบันทึก (Record) และเปลี่ยนการทบทวน (Review) เป็นการไตร่ตรอง (Reflect) ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนเข้าใจแนวคิดที่อ่านได้เร็วขึ้น สามารถจับใจความสำคัญของเรื่องได้ บอกรายละเอียดและจดจำเรื่อง รวมทั้งสามารถทบทวนเรื่องที่อ่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ภาวิณี สุทธิกุล, สิระ สมนาม และจารุณี ทิพยมณฑล, 2567)

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูลเพื่อศึกษาสภาพปัญหาในด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ ตลอดจนนำเสนอแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักศึกษาปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขอบเขตการวิจัย

พื้นที่ศึกษา ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย

ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. นักศึกษาชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาภาษาไทย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ปีการศึกษา 2567 จำนวน 58 คน ซึ่งเป็นนักศึกษาที่ผู้วิจัยเป็นผู้รับผิดชอบสอน เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ ให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนปัญหาได้อย่างชัดเจน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับนักศึกษารุ่นต่อไป

2. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสอนอ่านเชิงวิเคราะห์ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 7 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกได้แก่

1.1 เป็นอาจารย์ผู้สอนรายวิชาการอ่านภาษาไทยในสถาบันอุดมศึกษา

1.2 มีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี

1.3 มีระดับการศึกษาปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสัมภาษณ์สภาพปัญหาในด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ ทำการสัมภาษณ์กับนักศึกษาชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาภาษาไทย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ปีการศึกษา 2567 จำนวน 58 คน

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักศึกษาปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยผู้วิจัยนำสภาพปัญหาที่ได้จากการสัมภาษณ์นักศึกษามาสรุปเป็นประเด็นข้อคำถาม และทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน เพื่อขอแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นหรือกิจกรรมที่จะสามารถพัฒนาการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ ได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยมีเกณฑ์คัดเลือกได้แก่ เป็นอาจารย์ที่สอนในระดับอุดมศึกษา ซึ่งมีประสบการณ์ในการสอนการอ่านมากกว่า 5 ปี และมีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป เพื่อประเมินความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (IOC) และตรวจสอบความชัดเจนของภาษา ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับนักศึกษาปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ชั้นปีที่ 3 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายและทำการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลโดยใช้ แบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้างโดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอความอนุเคราะห์มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย เพื่อขอข้อมูลสัมภาษณ์นักศึกษาชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาภาษาไทย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
2. ผู้วิจัยทำการนัดหมายกับนักศึกษาชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาภาษาไทย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย และเข้าทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเองตามวันและเวลาที่กำหนด โดยทำการสัมภาษณ์ไม่เกิน คนละ 5 นาที และทำการสัมภาษณ์ให้ครบ 58 คน
3. ผู้วิจัยทำการศึกษาและสรุปประเด็นปัญหาสำคัญที่ได้จากกลุ่มนักศึกษา ก่อนนำไปใช้เป็นข้อมูลตั้งต้น ในการกำหนดประเด็นคำถามเชิงลึกสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ และทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตัวผู้วิจัยเอง โดยทำการสัมภาษณ์ไม่เกิน คนละ 30 นาที

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยมีรากฐานจากแนวคิดการวิเคราะห์เชิงธีม (Thematic Analysis) เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ (Trustworthiness) ของข้อมูล โดยมีกระบวนการดังนี้

1. การสร้างความคุ้นเคยกับข้อมูล (Familiarization) ผู้วิจัยถอดเทปการสัมภาษณ์ทั้งหมด และอ่านทบทวนซ้ำหลายครั้ง
2. การสร้างรหัสเบื้องต้น (Initial Coding) ผู้วิจัยดำเนินการ “Coding” ข้อมูลที่สำคัญ โดยเฉพาะข้อความที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไข
3. การค้นหาแก่นประเด็น (Searching for Themes) นำรหัส (Codes) ที่มีความคล้ายคลึงกัน มาจัดกลุ่มเป็นแก่นประเด็นย่อย (Sub-themes) และแก่นประเด็นหลัก (Main Themes)
4. การทบทวนแก่นประเด็น (Reviewing Themes) ตรวจสอบความเหมาะสมของธีมที่สร้างขึ้น กับรหัส และข้อมูลดิบ เพื่อให้แน่ใจว่าครอบคลุม
5. การนิยามและตั้งชื่อแก่นประเด็น (Defining and Naming Themes) กำหนดชื่อและคำอธิบายที่ชัดเจนให้กับแก่นประเด็นหลัก (ผลลัพธ์คือ 3 ปัญหา และ 5 แนวทาง)
6. การตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบสามเส้าด้านแหล่งข้อมูล (Data Source Triangulation) โดยการเปรียบเทียบผลที่ได้จากกลุ่มนักศึกษา (ปัญหา) กับผลที่ได้จากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ (แนวทาง) เพื่อยืนยันความสอดคล้องและความน่าเชื่อถือของข้อค้นพบ

สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอโดยจำแนกตามจุดประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. สรุปผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาในด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักศึกษาปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์นักศึกษา 58 คน สามารถสรุปแก่นประเด็น (Themes) ของสภาพปัญหาได้ 3 ด้านหลัก ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การจำแนกประเด็นปัญหาสภาพการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักศึกษา

แก่นประเด็นหลัก (Main Theme)	แก่นประเด็นย่อย (Sub-theme)	สรุปข้อค้นพบ / ตัวอย่างปัญหา
1. ปัญหาด้านทักษะพื้นฐาน (Foundational Skills)	1.1 การตีความและคลังคำศัพท์	ไม่สามารถเข้าใจนัยยะแฝง สำนวนโวหาร หรือโครงสร้างประโยคที่ซับซ้อน
	1.2 การตั้งคำถามเชิงวิพากษ์	คุ้นเคยกับการอ่านแบบรับสารมากกว่าการโต้ตอบ หรือตั้งคำถามกับตัวบท
2. ปัญหาด้านการประยุกต์ใช้ (Application)	2.1 การเชื่อมโยงทฤษฎีสู่ปฏิบัติ	ไม่สามารถนำหลักการวิเคราะห์ (เช่น แยกข้อเท็จจริง/ความเห็น) ไปใช้กับตัวบทจริง
	2.2 อคติส่วนบุคคล	แยกความรู้สึกส่วนตัวออกจากเนื้อหาที่วิเคราะห์ไม่ได้ ทำให้การประเมินไม่เป็นกลาง
3. ปัญหาด้านสภาพแวดล้อม (Environment)	3.1 ภาวะสมาธิสั้นจากสื่อดิจิทัล	ความอดทน ต่ำต่อตัวบทที่ยาวและซับซ้อน คุ้นชินกับข้อมูลสรุป
	3.2 ภาระงานและเวลา	ปริมาณเนื้อหาที่ต้องอ่านมากเกินไปในเวลาจำกัด ทำให้ต้องอ่านแบบรวบรัด

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัญหาในด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักศึกษาปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย แบ่งเป็น 3 ประเด็นหลักดังนี้

1.1 ปัญหาด้านทักษะพื้นฐาน (Foundational Skills) ปัญหานี้เกิดจากข้อจำกัดส่วนบุคคล นักศึกษาส่วนใหญ่ขาดทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการวิเคราะห์ เช่น คลังคำศัพท์ (Vocabulary) ความเข้าใจโครงสร้างประโยคซับซ้อน และทักษะการตีความ (Interpretation) นักศึกษาคุ้นเคยกับการอ่านเพื่อทำความเข้าใจเนื้อหาตามตัวอักษร (Literal Comprehension) ทำให้การเปลี่ยนไปใช้การอ่านแบบตั้งคำถามและหาความสัมพันธ์เป็นเรื่องที่ต้องปรับตัวอย่างมาก ซึ่งสะท้อนได้จากบางส่วนของบทสัมภาษณ์นักศึกษาดังนี้ “...ปัญหาคือเราคุ้นเคยกับการอ่านเพื่อแค่ทำความเข้าใจเนื้อหาเท่านั้น ไม่ได้ฝึกการตั้งคำถามกับสิ่งที่อ่านตั้งแต่ต้น พอต้องมาวิเคราะห์หาเบื้องหลังหรือเจตนาที่ซ่อนอยู่ เลยรู้สึกเป็นเรื่องยากและไม่เป็นธรรมชาติ...”

1.2 ปัญหาด้านการประยุกต์ใช้ (Application) แม้จะมีความรู้เชิงทฤษฎี แต่นักศึกษาประสบปัญหาในการนำหลักการเหล่านั้นไปใช้จริงกับเนื้อหาที่มีความซับซ้อน ไม่สามารถแยกแยะข้อเท็จจริงและความคิดเห็น หรือวิเคราะห์อคติของผู้เขียนได้ นอกจากนี้ ยังพบความยากลำบากในการแยกแยะความรู้สึกและอคติส่วนตัวออกจากเนื้อหาที่อ่าน ทำให้การวิเคราะห์ขาดความเป็นกลาง ซึ่งสะท้อนได้จากบางส่วนของบทสัมภาษณ์นักศึกษาดังนี้ “...ปัญหาคือ การนำทฤษฎีไปใช้จริง ในห้องเรียนเราได้เรียนรู้ว่าต้องวิเคราะห์อะไรบ้าง แต่พอเจอบทความที่ซับซ้อนจริง ๆ ก็ไม่รู้จะเริ่มจากตรงไหน...”

1.3 ปัญหาด้านสภาพแวดล้อม (Environment) ปัญหานี้เกิดจากปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมการอ่าน ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือผลกระทบจากสื่อดิจิทัล นักศึกษาสารภาพว่าขาดความอดทน (Endurance) และมีสมาธิสั้นลง (Short Attention Span) เมื่อต้องอ่านบทความขนาดยาวและซับซ้อน เนื่องจากคุ้นชินกับการรับข้อมูลที่กระชับและสรุปมาให้แล้วจากสื่อดิจิทัล นอกจากนี้ ปัญหาด้านปริมาณเนื้อหาที่มากเกินไปและเวลาที่มีจำกัดในหลักสูตร ก็เป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ไม่สามารถฝึกฝนการอ่านเชิงวิเคราะห์ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสะท้อนได้จากบางส่วนของบทสัมภาษณ์นักศึกษาดังนี้ “...นักศึกษาขาดความอดทนในการอ่านบทความขนาดยาวและซับซ้อน เพราะคุ้นชินกับการรับข้อมูลที่สั้นจากสื่อดิจิทัล ทำให้มีสมาธิสั้นลงเมื่อต้องอ่านงานวิชาการที่ยาว...”

2. สรุปผลการวิเคราะห์แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักศึกษาปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

จากการประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน เพื่อค้นหาแนวทางแก้ไขปัญหาข้างต้น สามารถสรุปแก่นประเด็น (Themes) ของแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ 5 แนวทาง ดังนี้

2.1 การเลือกบทอ่านที่เหมาะสม ผู้ทรงคุณวุฒิเน้นย้ำว่าการเลือกบทอ่านคือหัวใจสำคัญ ผู้สอนควรเลือกใช้บทอ่านที่หลากหลาย (Discursive Diversity) ไม่จำกัดเฉพาะตำราเรียนหรือวรรณคดี แต่ควรรวมถึงบทความวิชาการ สารคดี หรือแม้แต่งานเขียนจากสื่อร่วมสมัย เพื่อให้นักศึกษาได้สัมผัสกับรูปแบบการเขียนที่แตกต่างและท้าทายความคิด ซึ่งสะท้อนได้จากบางส่วนของบทสัมภาษณ์ดังนี้ “...เลือกเนื้อหาที่หลากหลายและน่าสนใจ การเลือกสรรบทอ่านถือเป็นหัวใจสำคัญ... ให้นักศึกษาได้สัมผัสกับรูปแบบการเขียนที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เพียงแต่จะช่วยให้ผู้เรียนสนใจ แต่ยังเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สัมผัสกับรูปแบบการเขียนที่หลากหลาย...”

2.2 การเตรียมความพร้อมก่อนการอ่าน (Pre-reading) ก่อนเริ่มอ่าน ควรมีกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจพื้นฐานและกระตุ้นความสนใจ เช่น การให้นักศึกษาคาดเดาเนื้อหาจากชื่อเรื่อง การตั้งคำถามล่วงหน้า (Questioning) เกี่ยวกับสิ่งที่อยากรู้ เพื่อสร้างแรงจูงใจและกำหนดเป้าหมายในการอ่าน ซึ่งสะท้อนได้จากบางส่วนของบทสัมภาษณ์ดังนี้ “...ควรเน้น การเตรียมความพร้อมก่อนการอ่าน เพื่อสร้างความเข้าใจพื้นฐาน เช่น ให้นักศึกษาพิจารณาจากชื่อเรื่อง... เพื่อคาดเดาเนื้อหาและจุดประสงค์ของผู้เขียน หรือตั้งคำถามก่อนอ่าน...”

2.3 กิจกรรมระหว่างการอ่าน (During-reading) แนวทางนี้เน้นการมีปฏิสัมพันธ์กับตัวบท (Text Interaction) แทนการอ่านแบบผ่าน ๆ (Passive Reading) ผู้สอนควรกระตุ้นให้นักศึกษามีการจดบันทึก ขีดเส้นใต้ประเด็นสำคัญ เขียนข้อสงสัย หรือวิเคราะห์โครงสร้างของตัวบทขณะที่กำลังอ่าน ซึ่งสะท้อนได้จากบางส่วนของบทสัมภาษณ์ดังนี้ “...ควรเน้น การมีปฏิสัมพันธ์กับบทความระหว่างการอ่าน เช่น การขีดเส้นใต้หรือจดบันทึก ให้ขีดเส้นใต้ประเด็นสำคัญ เขียนข้อสงสัย หรือแสดงความคิดเห็นลงบนบทความโดยตรง...”

2.4 กิจกรรมหลังการอ่าน (Post-reading) หลังจากอ่านจบ กิจกรรมควรเน้นการสรุปและประเมินผลอย่างมีวิจารณญาณ โดยเฉพาะการฝึกคิดวิจารณญาณ (Critical Thinking) เช่น การแยกแยะ

ข้อเท็จจริงและความคิดเห็น การวิเคราะห์แหล่งที่มา (Source Credibility) การตรวจสอบอคติที่แฝงอยู่ และการเปรียบเทียบมุมมองจากหลายแหล่ง ซึ่งสะท้อนได้จากบางส่วนของบทสัมภาษณ์ดังนี้ “...เน้นการคิดวิจารณญาณ เพื่อประเมินความน่าเชื่อถือ... เช่น การแยกแยะข้อเท็จจริงและความคิดเห็น... หรือการวิเคราะห์แหล่งที่มา ให้ตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูล และพิจารณาว่าแหล่งที่มานั้นมีความน่าเชื่อถือหรือมีอคติแฝงอยู่หรือไม่...”

2.5 กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Collaborative Learning) การอ่านเชิงวิเคราะห์ไม่ใช่กิจกรรมที่ทำโดยลำพัง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญ ผู้สอนควรออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการอภิปรายกลุ่มย่อย (Small-group Discussion) การโต้วาที (Debate) หรือการนำเสนอผลการวิเคราะห์ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เห็นมุมมองที่หลากหลายและโต้แย้งกันอย่างมีเหตุผล ซึ่งสะท้อนได้จากบางส่วนของบทสัมภาษณ์ดังนี้ “...การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กับผู้อื่นเป็นวิธีที่ได้ผลมาก การได้อภิปรายกับเพื่อนหรือครูเกี่ยวกับเนื้อหาที่เราอ่าน ทำให้เราได้เห็นมุมมองที่หลากหลายและอาจได้ข้อสรุปที่รอบด้านกว่าการคิดอยู่คนเดียว...”

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักศึกษาปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1.1 ผลการวิจัยชี้ให้เห็นความสัมพันธ์เชิงเหตุผลที่ชัดเจน ระหว่างปัญหาด้านสภาพแวดล้อมและปัญหาด้านทักษะพื้นฐานกล่าวคือ การที่นักศึกษาคุ้นชินกับการบริโภคสื่อดิจิทัล ที่มีลักษณะสั้น กระชับ และสรุปมาให้แล้ว ส่งผลโดยตรงให้ความอดทนทางปัญญา (Intellectual Endurance) หรือสมาธิในการอ่านตัวบทที่ยาวและซับซ้อนลดลงอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อนักศึกษาหลีกเลี่ยงการอ่านที่ต้องใช้ความพยายามสูง ก็ย่อมขาดการฝึกฝนทักษะพื้นฐาน ที่จำเป็นต่อการวิเคราะห์ เช่น คลังคำศัพท์เชิงวิชาการ หรือความสามารถในการตีความประโยคซับซ้อน เป็นต้น สถานการณ์เช่นนี้สอดคล้องอย่างยิ่งกับงานวิจัยของ ภัทราดา เอี่ยมบุญญฤทธิ์, ชลธิชา ภูริปาณิก และฐิติชัย รักบำรุง (2563) ที่ระบุว่าเด็กไทยในยุค Gen Z จำนวนมากยังคงขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ในการอ่าน เนื่องจากสภาพแวดล้อมและพฤติกรรมการบริโภคสื่อออนไลน์ ซึ่งส่งผลต่อข้อมูลเชิงประจักษ์จากผลการประเมินสมรรถนะนักเรียนมาตรฐานสากลของนักเรียนไทย PISA 2022 ที่พบว่า นักเรียนไทยมีผลคะแนนด้านการอ่านที่ต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยค่อนข้างมาก ซึ่งอยู่ในกลุ่มคะแนนไม่ผ่านเกณฑ์ในการอ่านถึงร้อยละ 65.4 (ไกรยส ภัทราวาท, 2566)

1.2 ปัญหาด้านการประยุกต์ใช้ ที่นักศึกษาไม่สามารถนำทฤษฎีไปใช้จริงได้ หรือไม่สามารถแยกแยะอคติส่วนตนออกจากตัวบทได้นั้น สามารถอธิบายได้ว่าเป็นผลลัพธ์โดยตรงจากทักษะพื้นฐานไม่มั่นคงและขาดการฝึกฝนอย่างอดทน การก้าวกระโดดไปสู่การประยุกต์ใช้ทฤษฎีการวิเคราะห์ที่ซับซ้อนย่อมเป็นไปได้ยาก การที่นักศึกษาไม่สามารถแยกอคติส่วนตนได้ ชี้ให้เห็นว่าการเรียนการสอนยังขาดการบูรณาการการสอนเชิงวิพากษ์ (Critical Pedagogy) ที่ให้ผู้เรียนต้องตรวจสอบฐานคิดของตนเองและของผู้เขียนอย่างจริงจัง ข้อค้นพบนี้จึงสนับสนุนแนวทาง 5 ประการ ที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญอย่างยิ่ง ได้แก่ 1) การเลือกบทอ่านที่เหมาะสมและหลากหลาย 2) กิจกรรมเตรียมความพร้อมก่อนการอ่าน โดยสร้างความรู้พื้นฐานและกระตุ้นความสนใจก่อนการอ่าน 3) กิจกรรมระหว่างการอ่าน เน้นการมีปฏิสัมพันธ์กับตัวบทที่อ่านตลอดจนมีการจดบันทึกร่วมด้วย 4) กิจกรรมหลังการอ่าน ทำการสรุปและประเมินผลอย่างมีวิจารณญาณ และ 5) กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบกลุ่มหลังการอ่าน โดยการอภิปรายกลุ่มย่อย การโต้วาที และนำเสนอผลการวิเคราะห์ ซึ่งสอดคล้องกับ อารีรัตน์ ปฐมชัยวาลย์ และอุบลวรรณ ส่งเสริม (2567) ที่นำเสนอว่าการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา

หรือการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสถานการณ์ที่ซับซ้อน จะช่วยลดช่องว่างระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้การค้นพบนี้ยังสอดคล้องกับข้อเสนอของ Saiphet (2024) ที่ชี้ถึงความสำคัญของการสอนความรู้เท่าทันสื่อเชิงวิพากษ์ (Critical Literacy Pedagogy) ในระดับอุดมศึกษา เพื่อให้บัณฑิตสามารถรับมือและวิพากษ์สภาพแวดล้อมสื่อที่เปลี่ยนไปได้

ข้อจำกัดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดที่ควรพิจารณาในการนำผลไปใช้ ดังนี้

1. ข้อจำกัดด้านการอ้างอิง การเก็บข้อมูลจากนักศึกษาเพียงสถาบันเดียว (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย) แม้จะให้ข้อมูลเชิงลึกที่เข้มข้นในบริบทดังกล่าว แต่ผลการวิจัยอาจไม่สามารถอ้างอิงโดยตรงไปยังสถาบันอุดมศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกันได้

2. ข้อจำกัดด้านความสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลกลุ่มนักศึกษา (ในฐานะอาจารย์ผู้สอนและนักศึกษา) อาจก่อให้เกิดอคติในการตอบสนอง หรือการที่ผู้เรียนตอบสนองตามความคาดหวังทางสังคม แม้ว่าผู้วิจัยจะพยายามสร้างบรรยากาศที่เป็นกลางและปกป้องข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์อย่างเต็มที่แล้วก็ตาม

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ผลการวิจัยครั้งนี้คือ “กรอบแนวทางกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเชิงวิพากษ์ตามวัฏจักรการอ่าน” กรอบแนวคิดนี้มิได้เป็นเพียงการรวบรวมรายการกิจกรรม 5 แนวทาง แต่เป็นการสังเคราะห์เชิงทฤษฎีที่บูรณาการแนวคิดสำคัญ 3 ประการ เข้ากับวัฏจักรการอ่าน 3 ขั้นตอน เพื่อตอบสนองต่อปัญหา 3 ด้านที่ค้นพบอย่างเป็นระบบ ได้แก่

1. การบูรณาการวิธีการอ่านเชิงอภิปัญญา (Metacognitive Strategies) เช่น SQ4R, การตั้งคำถาม การจดบันทึก เพื่อแก้ปัญหาด้านสมาธิสั้นและทักษะพื้นฐานที่ไม่มั่นคง

2. การใช้ความหลากหลายเชิงวาทกรรม (Discursive Diversity) การเลือกบทอ่านที่หลากหลาย เพื่อสร้างความยืดหยุ่นทางปัญญาให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ทฤษฎีกับเนื้อหาที่แตกต่างกัน

3. การฝังรากทฤษฎีวิพากษ์ (Critical Theory) การวิเคราะห์อคติ ฐานคิดเชิงอุดมการณ์ ในกิจกรรมหลังการอ่านและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อมุ่งเน้นสมรรถนะที่ขาดหายไปในกลุ่มนักศึกษา

ภาพที่ 1 โมเดลแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการอ่านเชิงวิเคราะห์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติและข้อเสนอแนะการวิจัยต่อยอด ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. การปรับโครงสร้างรายวิชาและเวลาเรียน โดยคณาจารย์ควรทบทวนปริมาณและประเภทของตัวบทที่มอบหมายในแต่ละรายวิชา เพื่อให้สอดคล้องกับระยะเวลาที่เพียงพอต่อการอ่านเชิงลึก แทนการเน้นปริมาณ ควรเน้นการฝึกฝนทักษะอภิปัญญา (Metacognitive Skills) กับตัวบทที่ท้าทายอย่างสม่ำเสมอ

2. การพัฒนาเครื่องมือประเมินผล มหาวิทยาลัยควรพัฒนาแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ที่วัดความสามารถในการวิเคราะห์ฐานคิดเชิงอุดมการณ์ อคติของผู้เขียน และความน่าเชื่อถือของแหล่งที่มาอย่างเป็นระบบ แทนการวัดผลจากการสรุปเนื้อหาเพียงอย่างเดียว เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเปลี่ยนพฤติกรรมการอ่านไปสู่มิติเชิงวิพากษ์

3. การอบรมคณาจารย์ ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับคณาจารย์ผู้สอนภาษาไทยและวรรณคดี เรื่องการสอนเชิงวิพากษ์ (Critical Pedagogy) และการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามกรอบแนวทางที่นำเสนอ เพื่อกระตุ้นให้นักศึกษากล้าที่จะวิพากษ์งานวรรณกรรมอย่างมีเหตุผล

ข้อเสนอแนะการวิจัยต่อยอด

1. การวิจัยเชิงทดลอง ควรมีการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Study) เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาที่เรียนด้วยโมเดลแนวทางฯ ที่นำเสนอ เปรียบเทียบกับกลุ่มที่เรียนแบบเดิม เพื่อยืนยันประสิทธิภาพของรูปแบบในเชิงปริมาณ

2. การวิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยา ควรมีการวิจัยเชิงลึก เช่น การศึกษาประสบการณ์และภูมิหลังของผู้อ่าน เป็นต้น เพื่อทำความเข้าใจประสบการณ์และกลไกการรับมือกับภาวะสมาธิสั้นในการอ่านงานวิชาการของนักศึกษาในยุค Gen Z เพื่อนำมาพัฒนาสื่อและกลไกการสอนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางปัญญาของผู้เรียนยุคใหม่

3. ควรมีการศึกษาการนำโมเดลแนวทางฯ ที่นำเสนอไปประยุกต์ใช้กับนักศึกษาในสาขาวิชา อื่น ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ทักษะการอ่านเชิงวิเคราะห์ เพื่อตรวจสอบความสามารถในการขยายผล

เอกสารอ้างอิง

ไกรยส ภัทราวาท. (2566). *วิเคราะห์ PISA 2022 และอนาคตทิศทางการศึกษาไทย*. จาก https://www.eef.or.th/article-pisa-2022-00/

ณัฐนันท์ โม้พิมพ์. (2565). *การจัดการเรียนรู้แบบ KWL-Plus ที่มีต่อความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นริศรา ชยธวัช. (2563). *การพัฒนาทักษะการอ่านเชิงวิเคราะห์ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R ร่วมกับผังกราฟิกสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภัทราดา เอี่ยมบุญญฤทธิ์, ชลธิชา ภูริปาณิก และฐิติชัย รักบำรุง. (2563). การสอนอ่านเชิงวิเคราะห์ผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบ Active Learning เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กไทยยุค Gen Z. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 31*(3), 1–15. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/edubuu/article/view/247958/167654

ภาวิณี สุทธิกุล, สิระ สมนาม และจารุณี ทิพยมณฑล. (2567). แนวทางการจัดการเรียนการสอนเอสคิวไฟว์อาร์เพื่อส่งเสริมทักษะการอ่านจับใจความภาษาไทยสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 13*(1), 411-422. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jssr/article/view/259306/182132

ภีรพัฒน์ อรัญมิตร และไปรมา เฮียงราช. (2567). การศึกษาพฤติกรรมการอ่านของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. *วารสารการอ่าน, 28*(1), 47-61. https://so01.tci-thaijo.org/index.php/rdj/article/view/274387/176774

ยืน ภู่วรวรรณ. (2568). *21st Century Skills ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21*. จาก https://cubiccreative.org/21st-century-skill/

สถาพร ปุ่มเป้า,กาญจนา วิชญาปกรณ์ และกฤธยากาญจน์ โตพิทักษ์. (2568). การสอนวรรณกรรมไทยระดับอุดมศึกษา: จุดมุ่งหมาย สภาพปัญหาแนวทางการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง. *วารสารสังคมวิจัยและพัฒนา, 7*(3), 211-232. https://share.google/u40nyg6MsD7Qioge3

อารีรัตน์ ปฐมชัยวาลย์ และอุบลวรรณ ส่งเสริม. (2568). การเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา เพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา. *วารสารนวัตกรรมการเรียนรู้และเทคโนโลยี, 5*(1), 12-18. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JLIT/article/view/272863/190189

Jaramillo Gómez, D.L. et al. (2025). Determining Factors for the Development of Critical Thinking in Higher Education. *J Intell, 13*(6), 59. https://www.mdpi.com/2079-3200/13/6/59

ResearchGate. (2021). *Critical Reading in Higher Education: A Systematic Review*. from https://www.researchgate.net/publication/359598473.

Saiphet, P. (2025). Scrutinizing critical literacy pedagogy in the institutionally developed foundation English textbooks for Thai undergraduate students. *LEARN Journal: Language Education and Acquisition Research Network, 18*(2), 821-842. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/LEARN/article/view/282444

Soka University of America. (2023). *Analytical Reading Strategies for Writing*. from https://www.soka.edu/writing-center/analytical-reading-strategies-writing

The Relationship between The Academic Leadership of Administrators and the Promotion of Teaching and Learning Management of Teachers under The Office of Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2

Nakorn Phosu[1], Paitoon Puangyod[2*]

1 Faculty of Education, Nakhon Phanom University
2 *Faculty of Education, Nakhon Phanom University*
* *Corresponding author. E-mail: kunchinescience@gmail.com*

Abstract

This research aimed to examine and compare the relationship between administrators' academic leadership and teachers' learning management in schools under the Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 265 administrators and teachers, selected using stratified random sampling, representing 15% of the total population in the academic year 2025. Data were collected using a five-point rating scale questionnaire with Item–Objective Congruence (IOC) values ranging from 0.80 to 1.00 and a Cronbach's alpha coefficient of 0.87. The data were analyzed using descriptive statistics, t-test, ANOVA, and Pearson's correlation coefficient. The findings revealed that: (1) administrators' academic leadership was rated at a high level, and the comparison of opinions classified by status and school size showed statistically significant differences at the .01 level; (2) teachers' learning management was also rated at a high level, and the comparison of opinions classified by status and school size indicated statistically significant differences at the .01 and .05 levels, respectively; and (3) academic leadership demonstrated a moderately high positive correlation with learning management ($r = 0.65$, $p < .01$).

Keywords: Instructional Leadership, Teacher Learning Management, NPESAO 2

Received: 2025-11-18; **Revised:** 2025-11-30; **Accepted:** 2025-12-25

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ณกร โพธิ์สุ[1] และไพฑูรย์ พวงยอด[2*]

1 *คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม*

2 *คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม*

* *Corresponding author. E-mail: kunchinescience@gmail.com*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและครู จำนวน 265 คน โดยสุ่มจากร้อยละ 15 ของประชากร ปีการศึกษา 2568 สุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (IOC = 0.80-1.00, Cronbach's α = 0.87) วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา t-test, ANOVA และสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามสภาพ และขนาดสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2) การจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของครูจำแนกตามสภาพ และขนาดสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ (3) ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับค่อนข้างสูงกับการจัดการเรียนรู้ ($r = 0.65$, $p < .01$)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, การจัดการเรียนรู้ของครู, สพป.นครพนม เขต 2

บทนำ

ปัจจุบันโลกการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลและการอุบัติของโรค ส่งผลให้ระบบการศึกษาต้องปรับตัวทั้งด้านเนื้อหา วิธีการสอน รูปแบบการจัดการเรียนรู้ และการบริหารการศึกษาให้ทันต่อบริบทโลกยุคใหม่ รายงาน Global Trends 2040: A More Contested World (2021) ชี้ว่า โลกอนาคตจะเต็มไปด้วยความท้าทายจากเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตมนุษย์อย่างลึกซึ้ง (The National Intelligence Council, 2021) การใช้ระบบ E-Commerce, Social Network และ Internet of Things (IoT) รวมถึงการเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ ทำให้สถานศึกษาจำเป็นต้องเร่งพัฒนาแนวทางการเรียนรู้และการบริหารให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและพัฒนาอย่างยั่งยืน ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถสร้างแรงจูงใจและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ (ไชยา ภาวะบุตร, 2560) โดยเฉพาะในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารต้องเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและบริบททางการศึกษา ซึ่งต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ประกอบด้วย

วิสัยทัศน์ ความคิดเชิงบวก และความยืดหยุ่น (พรวิภา เชยกลิ่น, 2566) เพื่อพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสังคมยุคดิจิทัล

ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมพฤติกรรมของครู การกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การนิเทศ การพัฒนาบุคลากร และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (ไชยา ภาวะบุตร, 2560; Glickman, 2007) ทั้งนี้สอดคล้องกับพันธกิจของการจัดการศึกษาที่มุ่งสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพ มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะพึงประสงค์ สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้

การจัดการเรียนรู้ของครู เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนศตวรรษที่ 21 โดยเน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ครูจึงต้องพัฒนาสมรรถนะในการออกแบบกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการปรับบทบาทสู่ "ครูยุคใหม่" ที่เป็นโค้ชหรือผู้อำนวยการการเรียนรู้ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

อย่างไรก็ตาม ข้อมูลจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 (2567) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำทางวิชาการ ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ของครูไม่เป็นไปตามเป้าหมาย สะท้อนจากผลคะแนน O-NET ของกลุ่มสาระต่าง ๆ ที่ต่ำกว่ามาตรฐานประเทศ ปัญหานี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาผู้บริหารเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น สอดคล้องกับจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการและการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัด สพป.นครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานหลักของการวิจัยนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการศึกษาเปรียบเทียบและการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ดังนี้:

สมมติฐานเชิงเปรียบเทียบ

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 แตกต่างกันตามสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา

2. การจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 แตกต่างกัน ตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานเชิงความสัมพันธ์

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องใน 2 ส่วนหลัก ดังนี้

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้ศึกษาได้ศึกษาตามแนวคิดของ Van and Kruger (2003) ; Jazzar and Algozzine (2007) ; Glickman. (2007) ; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ; อัศนีย์ สุกิจใจ (2560) ; ไชยา ภาวะบุตร (2560) ; เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2561) ; จิณณวัตร ปะโคทัง (2561) ; ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564) และ พรวิภา เชยกลิ่น (2566) แล้วนำมาสังเคราะห์ สามารถสรุป กรอบแนวคิดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ มี 6 ด้าน ดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้นำการบริหารจัดการเพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า จัดทำเป้าหมายและแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ชัดแจ้ง รวมถึงการร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ และการให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเรียนรู้เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ตลอดจนการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติของครูและนักเรียนเพื่อสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ

2. การจัดการหลักสูตรและการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีส่วนร่วมวางแผนและปฏิบัติจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาเพื่อใช้ในการจัดการศึกษา นำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และใช้หลักสูตรเป็นแนวทางในการให้การศึกษาและวิชาความรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาไปในทิศทางเดียวกับความมุ่งหมายทางการศึกษาที่กำหนด

3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน ให้มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศที่ดีจะทำให้การทำงานของบุคลากรบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข ซึ่งจะช่วยให้ครูและนักเรียนมีแรงจูงใจ ทำให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุความสำเร็จ

4. การนิเทศ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวกับกระบวนการให้คำแนะนำปรึกษาหารือ กำกับ ติดตาม แนะนำ ชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูหรือพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายและมาตรฐานที่วางไว้ โดยเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูในสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน

5. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมสนับสนุนครูให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการนิเทศติดตามประเมินผลงานอย่าง

มีระบบ ผ่านการอบรม ประชุมสัมมนา และการศึกษาดูงาน ซึ่งการพัฒนาศักยภาพครูนั้นจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งและเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา

6. การสร้างความสัมพันธ์กับครู นักเรียนและชุมชน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างภายในโรงเรียนกับชุมชน มีกิจกรรมและการปฏิบัติที่ส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างครู นักเรียน และชุมชน โดยดำเนินการตลอดเวลาทั้งในและนอกโรงเรียนจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และสนับสนุนครูให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของครู

การจัดการเรียนรู้ของครู ผู้ศึกษาได้ศึกษา หลักการแนวคิด ทฤษฎีจากวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามแนวคิดของ Bloom (1976) ; Borich. (2004) ; Trilling and Fadel (2009) ; ธนศักดิ์ เจริญธรรม (2561) ; สกุลการ สังข์ทอง (2562) ; สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562) ; ชุลีพร สุระโชติ (2563) ; วนิดา อุ่นเรือน (2563) ; ศุภัครจิรา พรหมสุวิชา (2563) และ เวิน ริทัศน์โส (2565) แล้วนำมาสังเคราะห์สามารถสรุป กรอบแนวคิดองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ของครู มี 6 ด้าน ดังนี้

1. การจัดทำหลักสูตรและวิจัย หมายถึง กระบวนการที่ผู้สอนสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยหลักสูตรต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้บูรณาการความรู้ข้ามสาระเนื้อหาและวิธีการเรียนรู้โดยการใช้ปัญหาเป็นฐานในการสร้างทักษะขั้นสูงทางความคิด ครูผู้สอนควรมีบทบาทในการเป็นผู้แนะนำ อำนวยความสะดวก และออกแบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งในโรงเรียนและชุมชน

2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ผู้สอนจัดกิจกรรมที่ครูและผู้เรียนร่วมกันปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ มีทักษะ เจตคติ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย การจัดโครงสร้างการเรียน การจัดครูเข้าสอนตามความเชี่ยวชาญ การดำเนินการเรียนการสอนตามตารางสอนที่กำหนด การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องความถนัดและความสามารถ การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน (เช่น การสอนซ่อมเสริม) และการส่งเสริมให้ครูนำนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาพัฒนาการเรียนการสอน

3. สื่อและบรรยากาศการเรียนรู้ หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย "สื่อการเรียนรู้" เป็นเครื่องมือหรือวัสดุที่ครูใช้เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ และ "บรรยากาศการเรียนรู้" คือสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางจิตใจที่ครูออกแบบให้เหมาะสม เอื้อต่อการมีส่วนร่วม การคิดวิเคราะห์ การสร้างองค์ความรู้ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เรียน

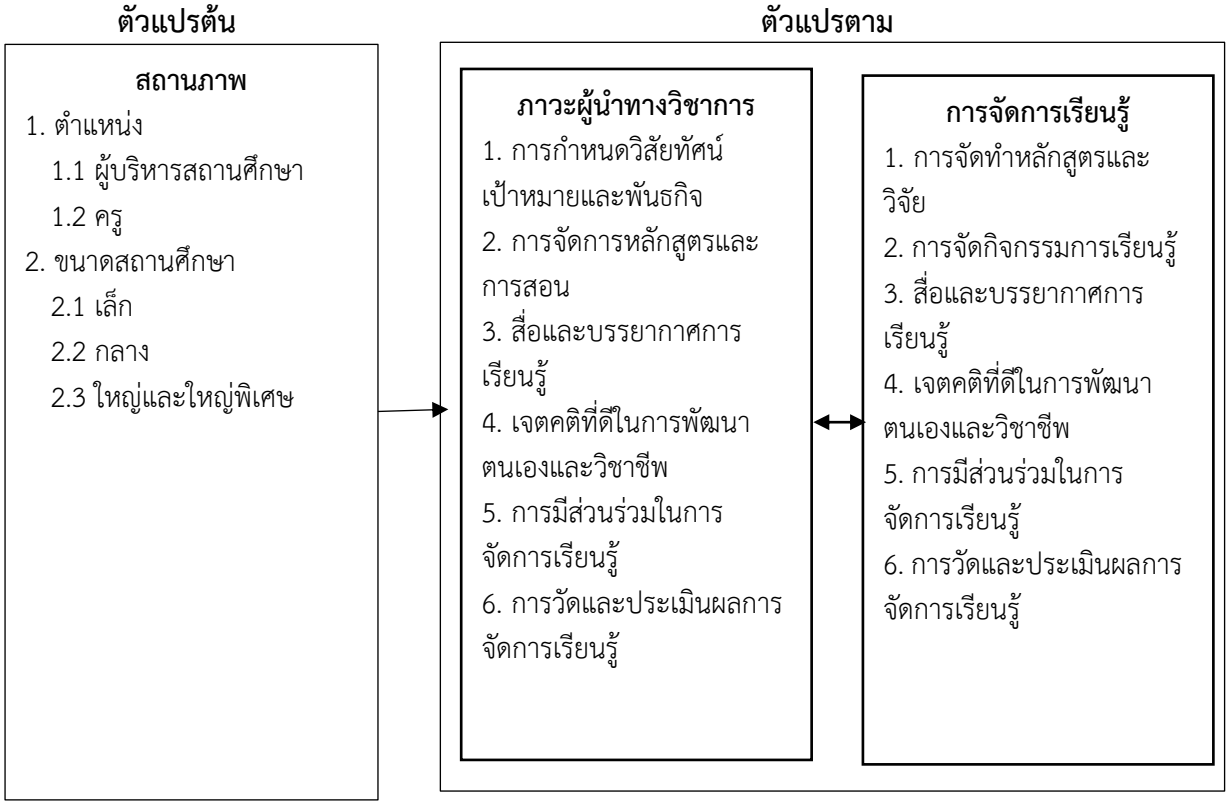
4. เจตคติที่ดีในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ หมายถึง ความตั้งใจ ความมุ่งมั่น และทัศนคติเชิงบวกที่ครูมีต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูอย่างมีคุณภาพ โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ การเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง การกล้าทบทวนตนเอง และการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางาน

5. การมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทอย่างแข็งขันในการเรียนรู้ ด้วยการมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ โดยครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมดังกล่าวช่วยเสริมสร้างการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักการเรียนรู้ด้วยตนเอง

6. การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบโดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อพิจารณาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมของผู้เรียน

ทั้งในด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย โดยมุ่งเน้นให้เห็นพัฒนาการของผู้เรียนอย่างแท้จริง ผ่านกิจกรรมที่สอดคล้องกับชีวิตจริง และสอดรับกับเป้าหมายของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวผู้วิจัยนำไปกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยแสดงในตารางที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวนรวม 1,768 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 181 คน และครู 1,587 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 15 (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ได้กลุ่มตัวอย่างรวม 265 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสถานภาพ (ผู้บริหารและครู)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพ คือ ตำแหน่ง ประไปด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครู ขนาดสถานศึกษา คือ เล็ก กลาง ใหญ่และใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการ: มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Cronbach's α) เท่ากับ .87

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการจัดการเรียนรู้ของครู: มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Cronbach's α) เท่ากับ .87

การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 265 ฉบับ โดยใช้ Google Form ซึ่งได้รับคืนครบถ้วนร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (t-test), และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) แบบ Independent Samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA/F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

1.1 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านที่ 1 ด้านกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ($\overline{X}$ = 4.57) ระดับมาก 5 ด้าน คือ ด้านที่ 2 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการนิเทศ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\overline{X}$ = 3.78-4.57) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 2 ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน ($\overline{X}$ = 3.78) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามด้าน

ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ	4.57	.60	มากที่สุด
2. การจัดการหลักสูตรและการสอน	3.78	.55	มาก
3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	3.85	.52	มาก
4. การนิเทศ	3.89	.51	มาก
5. การพัฒนาบุคลากร	3.84	.50	มาก
6. การสร้างความสัมพันธ์กับครู นักเรียนและชุมชน	3.81	.54	มาก
ภาพรวม	3.95	.49	**มาก**

1.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ **โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน**

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	สถานภาพ				t	Sig
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ	5.33	.50	4.29	.32	16.10	.00
2. ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน	4.47	.42	3.52	.34	17.20	.05
3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	4.45	.43	3.63	.35	14.51	.03
4. ด้านการนิเทศ	4.49	.43	3.66	.33	14.78	.00
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.42	.43	3.63	.34	15.54	.07
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับครู นักเรียนและชุมชน	4.44	.43	3.59	.37	16.00	.18
รวม	4.60	.38	3.72	.25	18.15	.00

1.3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ระหว่างขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษโดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	**แหล่งความแปรปรวน**	**SS**	**df**	**MS**	**F**	**Sig**
1. ด้านกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	12.03 81.89 93.92	2 264 264	6.02 .31	19.25**	.01
2. ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	10.44 70.57 80.02	2 262 264	5.22 .27	19.38**	.00
3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	8.56 63.26 71.82	2 262 264	4.28 .24	17.73**	.00
4. ด้านการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	9.93 60.06 70.00	2 262 264	4.96 .23	21.65**	.00
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	7.28 59.96 67.24	2 262 264	3.64 .22	15.90**	.00

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับครู นักเรียนและชุมชน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	6.89 70.20 77.09	2 262 264	3.48 .27	12.86**	.00
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	9.06 53.32 62.39	2 262 264	4.53 .20	22.26**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการเปรียบเทียบตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างทุกด้าน ผู้ศึกษาได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe') พบว่า

ด้านกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ แตกต่าง 2 คู่ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ และผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอนแตกต่าง 2 คู่ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ แตกต่าง 2 คู่ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ด้านการนิเทศ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการนิเทศแตกต่าง 2 คู่ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่าง 2 คู่ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับครู นักเรียนและชุมชน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากรแตกต่าง 2 คู่ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2. ผลการศึกษาและเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัด สพป.นครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

2.1 ระดับการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X}$ = 4.11-4.17) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.17) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดทำหลักสูตรและวิจัย ด้านสื่อและบรรยากาศการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.11) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การจัดการเรียนรู้ของครู จำแนกตามด้าน

ด้านการจัดการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การจัดทำหลักสูตรและวิจัย	4.13	.52	มาก
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.15	.54	มาก
3. สื่อและบรรยากาศการเรียนรู้	4.12	.52	มาก
4. เจตคติที่ดีในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.14	.52	มาก
5. การมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้	4.17	.51	มาก
6. การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้	4.11	.50	มาก
ภาพรวม	4.13	.51	**มาก**

2.2 ผลการเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา แตกต่างกัน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้ของครู จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา	สถานภาพ				t	Sig
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการจัดทำหลักสูตรและวิจัย	3.49	.29	4.34	.37	19.98**	.00
2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.48	.30	4.39	.39	19.99**	.00
3. ด้านสื่อและบรรยากาศการเรียนรู้	3.48	.30	4.34	.38	19.06**	.00
4. ด้านเจตคติที่ดีในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	3.51	.28	4.38	.37	20.19**	.00
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้	3.53	.27	4.37	.37	20.27**	.00
6. ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้	3.52	.31	4.32	.37	17.81**	.01
รวม	3.51	.22	4.36	.35	23.31**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาระหว่างขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดทำหลักสูตรและวิจัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้ของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการจัดทำหลักสูตรและวิจัย	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2.33 67.71 70.04	2 262 264	1.17 .26	4.51**	.01
2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.77 76.19 77.96	2 262 264	.88 .30	3.04*	.05
3. ด้านสื่อและบรรยากาศการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.48 70.12 71.60	2 262 264	.74 .27	2.75	.66
4. ด้านเจตคติที่ดีในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.43 68.85 70.28	2 262 264	.72 .26	2.73	.07
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการ	ระหว่างกลุ่ม	1.44	2	.72	2.86	.06

จัดการเรียนรู้	ภายในกลุ่ม รวม	66.41 67.86	262 264	.25		
6. ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.14 65.73 66.87	2 262 264	.57 .25	2.28	.11
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.53 63.37 64.90	2 262 264	.77 .24	3.16*	.04

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการเปรียบเทียบตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างทุกด้าน ผู้ศึกษาได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe') พบว่า

จากผลการเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาระหว่างขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดทำหลักสูตรและวิจัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ของครู ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xy}= 0.65) กับการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านด้านกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูงกับการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูงกับการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และด้านการนิเทศ มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูงกับการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านด้านการสร้างความสัมพันธ์กับครู นักเรียนและชุมชน ระดับปานกลางกับการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y
X_1	1.00	.82**	.79**	.79**	.77**	.80**	.92**	.63**	.60**	.60**	.61**	.61**	.61**	.64**
X_2		1.00	.76**	.81**	.77**	.75**	.91**	.59**	.57**	.56**	.57**	.57**	.57**	.60**
X_3			1.00	.79**	.72**	.78**	.90**	.56**	.55**	.53**	.55**	.55**	.56**	.58**
X_4				1.00	.80**	.76**	.91**	.56**	.56**	.52**	.56**	.56**	.54**	.58**
X_5					1.00	.77**	.89**	.54**	.54**	.51**	.54**	.52**	.54**	.56**
X_6						1.00	.90**	.53**	.53**	.50**	.53**	.53**	.51**	.55**
X							1.00	.63**	.62**	.60**	.62**	.62**	.62**	.65**
Y_1								1.00	.91**	.88**	.92**	.89**	.90**	.96**
Y_2									1.00	.88**	.94**	.91**	.90**	.97**
Y_3										1.00	.89**	.90**	.86**	.94**
Y_4											1.00	.91**	.93**	.97**
Y_5												1.00	.88**	.96**
Y_6													1.00	.95**
Y														1.00

หมายเหตุ: ** $p < .01$

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับการจัดการเรียนรู้ของครู ($\mathbf{\text{r} = 0.65, p < .01}$) ซึ่งยืนยันสมมติฐานการวิจัย มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา ด้านกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริบทของโรงเรียนแต่ละประเภทส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีความซับซ้อนของภารกิจและโครงสร้างการบริหารมากกว่า ทำให้ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทด้านการนิเทศ การกำกับดูแล การวางแผนพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในระดับสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Glickman (2007) ที่ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการต้องสอดคล้องกับบริบทขององค์กร และผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการขับเคลื่อนคุณภาพการสอนของครูให้เหมาะสมกับลักษณะของโรงเรียน นอกจากนี้ Jazzar และ Algozzine (2007) ยังระบุว่า ขนาดโรงเรียนและทรัพยากรภายในเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดรูปแบบการปฏิบัติของผู้นำทางวิชาการ ดังนั้น ความแตกต่างที่พบจึงเป็นผลจากความหลากหลายด้านสภาพแวดล้อมทางการบริหาร อันเป็นตัวกำหนดระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในแต่ละโรงเรียน

2. การจัดการเรียนรู้ของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และเมื่อเปรียบเทียบตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษาก็พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าคุณภาพการจัดการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับโครงสร้างการสนับสนุนภายในสถานศึกษา ทั้งด้านทรัพยากร วัฒนธรรมการทำงาน การนิเทศภายใน และปริมาณผู้เรียนต่อห้อง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ระบุว่า ปัจจัยแวดล้อมการบริหาร เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหารและสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นตัวกำหนดคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูโดยตรง โรงเรียนที่มีทรัพยากรเพียงพอ มีระบบนิเทศที่ชัดเจน และมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง มักทำให้ครูมีพฤติกรรมการสอนที่หลากหลายและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบความแตกต่างตามขนาดและสถานภาพของสถานศึกษา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับค่อนข้างสูงกับการจัดการเรียนรู้ของครู ($r = 0.65$, $p < .01$) แสดงให้เห็นว่าผู้นำที่มีความสามารถในการวางแผน พัฒนา นิเทศ ติดตาม และสร้างสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการสอนส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ผลนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Van der Westhuizen และ Kruger (2003) ที่ระบุว่า ผู้นำทางวิชาการมีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของครูและผู้เรียน โดยมีอิทธิพลทั้งทางตรง (ผ่านการนิเทศและการกำกับติดตาม) และทางอ้อม (ผ่านการสร้างวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้) ประเด็นนี้ยังสอดคล้องกับ Jazzar และ Algozzine (2007) และงานวิจัยการศึกษาหลายฉบับในบริบทไทยที่พบว่าผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพสามารถส่งเสริมคุณภาพการสอนได้อย่างเด่นชัด ดังนั้น ความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูงที่พบจึงยืนยันว่าคุณภาพการสอนของครูไม่ใช่ผลจากความสามารถส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลจากระบบการบริหารวิชาการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารด้วย

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่ (New Knowledge/Originality) ที่ค้นพบจากการวิจัยนี้คือ "แบบจำลองการขับเคลื่อนคุณภาพการเรียนรู้ผ่านภาวะผู้นำวิชาการเชิงปฏิสัมพันธ์ (Interactive Instructional Leadership Model for Learning Quality)" ภายใต้บริบทของโรงเรียนประถมศึกษาใน สพป.นครพนม เขต 2 โดยมีข้อค้นพบเชิงประจักษ์ดังนี้ องค์ความรู้ใหม่นี้แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการจัดการเรียนรู้ของครูไม่ได้เป็นเพียงความสัมพันธ์ทางเดียว แต่เป็น ปฏิสัมพันธ์เชิงกลไก ที่ผลักดันคุณภาพการศึกษาผ่าน การจัดสมดุลระหว่างวิสัยทัศน์ร่วมกับการนิเทศเชิงพัฒนา 1. การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน (Visionary Foundation): องค์ความรู้ใหม่ยืนยันว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ คือกลไกเริ่มต้น ที่มีอิทธิพลสูงสุดในการกำหนดทิศทางของครู โดยผู้บริหารจะต้องถ่ายทอดวิสัยทัศน์การเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างชัดเจน ซึ่งสร้างความเข้าใจร่วม (Shared Understanding) และความมุ่งมั่นในหมู่ครู 2. การนิเทศเป็นกลไกปรับปรุงการปฏิบัติ (Developmental Mechanism): ผลวิจัยเน้นย้ำว่า ด้านการนิเทศ มีความสัมพันธ์สูงอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะการเน้นให้ครูวางแผนและดำเนินการ "การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง" ผู้บริหารจึงต้องเปลี่ยนจากการนิเทศแบบสั่งการ เป็นการนิเทศแบบโค้ช (Coaching) ที่ให้คำแนะนำเชิงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นกลไกในการปรับปรุงการปฏิบัติการสอนของครูให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่กำหนด 3. การบูรณาการหลักสูตรและการสร้างบรรยากาศ: ความรู้ใหม่ที่ได้คือ ความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้เกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารเชื่อมโยง การจัดการหลักสูตรและการสอน เข้ากับการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ อย่างมีระบบ หมายถึง การที่ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการใช้ PLC และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (ธนศักดิ์ เจริญธรรม, 2561) เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการสอนอย่างต่อเนื่องในโรงเรียน องค์ความรู้ใหม่นี้มีอิทธิพลต่อสังคมโดยรวม คือ เป็นการเสนอ โมเดลเชิงประจักษ์ สำหรับหน่วยงานทาง

การศึกษา (เช่น สพฐ. และ สพป.) ในการออกแบบหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยเน้นการพัฒนาสมรรถนะในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และการนิเทศเชิงพัฒนา เพื่อให้การลงทุนในการพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิผลสูงสุดและส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียนตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ ดังแบบจำลองการขับเคลื่อนคุณภาพการเรียนรู้ผ่านภาวะผู้นำวิชาการเชิงปฏิสัมพันธ์ (Interactive Instructional Leadership Model for Learning Quality) แสดงในภาพที่ 2

ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับการจัดการเรียนรู้ของครู (r = 0.65) และผลการวิจัยบ่งชี้ว่าด้าน การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจส่งผลสูงที่สุด ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการใน 4 ด้านหลัก ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการสร้าง "วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)" ที่ชัดเจน มุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และสื่อสารให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความเข้าใจและมุ่งมั่นในทิศทางเดียวกันอย่างแท้จริง

2. ผู้บริหารควรจัดระบบการนิเทศภายใน (Internal Supervision) อย่างสม่ำเสมอ โดยเน้นการนิเทศที่ให้ คำแนะนำเชิงพัฒนา (Developmental Feedback) มากกว่าการประเมินเชิงตัดสิน เพื่อให้ครูเกิดความเข้าใจหลักการ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic Assessment) และสามารถนำเทคนิคการประเมินที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ควรมีการจัดตั้งและส่งเสริม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียนอย่างเป็นทางการ เพื่อเป็นกลไกให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมทางการสอน การใช้เทคโนโลยี (เช่น AI หรือ Cloud Computing) และการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อยกระดับสมรรถนะของครูยุคใหม่ให้เป็น "นักวิจัย" และ "ผู้อำนวยการการเรียนรู้"

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปควรดำเนินการเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและข้อมูลในบริบทอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในภาพรวม

1. ควรมีการวิจัย เชิงคุณภาพ (Qualitative Research) หรือ วิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงลึกและกลไกที่ผู้บริหารใช้ในการขับเคลื่อนภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในแต่ละด้านอย่างละเอียด

2. ควรมีการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการจัดการเรียนรู้ของครูใน ระดับการศึกษาอื่น ๆ เช่น ระดับมัธยมศึกษา ระดับอาชีวศึกษา หรือศูนย์การศึกษานอกระบบ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในภาพรวมของประเทศ

3. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษา สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา และแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างยั่งยืน โดยเน้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ

เอกสารอ้างอิง

จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 38(3), 112-130.

ชุลีพร สุระโชติ. (2563). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 17(1), 45-60.

ไชยา ภาวะบุตร. (2560). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ธนศักดิ์ เจริญธรรม. (2561). การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 20(2), 112-128.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.

พรวิภา เชยกลิ่น. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, 22(1), 78-92.

วนิดา อุ่นเรือน. (2563). การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21: แนวทางปฏิบัติสำหรับครูไทย. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 31(3), 156-172.

เวิน ริทัศน์โส. (2565). นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 23(2), 234-250.

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 44(2), 89-104.

ศุภัครจิรา พรหมสุวิชา. (2563). การพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21: ทิศทางและความท้าทาย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 22(1), 201-218.

สกุลการ สังข์ทอง. (2562). การจัดการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*, 39(2), 145-162.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. (2567). *รายงานผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2566*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2562). *มาตรฐานวิชาชีพครูและจรรยาบรรณของวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

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

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

อัศนีย์ สุกิจใจ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 11(4), 78-93.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2561). การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 8(1), 167-182.

Bloom, B. S. (1976). *Human characteristics and school learning*. McGraw-Hill.

Borich, G. D. (2004). *Effective teaching methods* (5th ed.). Pearson Education.

Glickman, C. D. (2007). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach* (7th ed.). Pearson.

Hallinger, P. (2005). Instructional leadership and the school principal: A passing fancy that refuses to fade away. *Leadership and Policy in Schools*, 4(3), 221-239. https://doi.org/10.1080/15700760500244793

Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *The Elementary School Journal*, 86(2), 217-247.

Jazzar, M., & Algozzine, B. (2007). *Critical issues in educational leadership*. Pearson Education.

Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement with school. *Journal of Educational Administration*, 38(2), 112-129.

Robinson, V. M., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2008). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635-674.

The National Intelligence Council. (2021). *Global trends 2040: A more contested world*. https://www.dni.gov/index.php/global-trends-home

Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st century skills: Learning for life in our times*. Jossey-Bass.

Van der Westhuizen, P. C., & Kruger, M. L. (2003). A model for the professional development of school leaders. *South African Journal of Education*, 23(1), 61-68.

The Guidelines for Development Learning Organizations of Affiliated Educational Institutions, Sister of St. Paul De Chartres, Bangkok

Kanjanawadee Koednate[1], & Juladis Khanthap[2*]

1 Suryadhep Teachers College, Rangsit University, Thailand
2 Suryadhep Teachers College, Rangsit University, Thailand
** Corresponding author. E-mail: Kanjanawadee.k65@rsu.ac.th*

Abstract

This research aimed to 1) study the current conditions, desirable conditions, and priority needs for developing learning organizations in educational institutions under the Sisters of Saint Paul of Chartres, Bangkok, and 2) propose guidelines for their development. The study population consisted of 491 teachers and educational personnel, and the sample size of 217 was determined using Krejcie and Morgan's (1970) table. Research instruments included a five-point Likert scale questionnaire and interviews with three experts. Data were analyzed using mean, standard deviation, and the Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$). The findings revealed that 1) the current condition of the learning organizations was at a high level overall, while the desirable condition was at the highest level. The highest-priority need for development was a shared vision, followed by mental models and team learning, ranked second and third, respectively. Systems thinking ranked fourth, and personal mastery development. The study also proposed five aspects and fifteen strategies as guidelines for developing learning organizations within educational institutions under the Sisters of Saint Paul of Chartres in Bangkok.

Keywords: Learning Organization, Development Guidelines, Sister of St. Paul De Chartres

Received: 2025-11-18; **Revised:** 2025-11-27; **Accepted:** 2025-12-30

แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเครือคณะภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร

กาญจนาวดี เกิดเนตร[1], และจุลดิศ คัญทัพ[2]*

1 *วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต*

2 *วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต*

* *Corresponding author. E-mail: Kanjanawadee.k65@rsu.ac.th*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเครือคณะภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเครือคณะภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 491 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้ขนาดตัวอย่าง 217 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้วิธีการหาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบัน ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเครือคณะภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นที่ต้องพัฒนา พบว่าลำดับความสำคัญสูงสุดในการพัฒนาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งอยู่ในลำดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านแบบแผนทางความคิด และ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ซึ่งอยู่ในลำดับที่ 2 และ 3 ตามลำดับ ส่วน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในลำดับที่ 4 และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือ ด้านความรอบรู้แห่งตน 2) แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเครือคณะภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร มี 5 ด้าน 15 แนวทางการพัฒนา

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้, แนวทางการพัฒนา, คณะภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 กำลังเผชิญกับความผันผวนและการเปลี่ยนแปลงในอัตราเร่ง อันเนื่องมาจากอิทธิพลของกระแสโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อทุกภาคส่วนของสังคม ทำให้องค์ความรู้เดิมอาจล้าสมัยอย่างรวดเร็ว และเกิดการแข่งขันที่เข้มข้นขึ้นทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม และวิชาการ ภายใต้สภาวการณ์ดังกล่าว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นภารกิจเร่งด่วน โดยเฉพาะการสร้างพลเมืองให้มีคุณลักษณะของ “บุคคลแห่งการเรียนรู้” คือเป็นผู้ที่ใฝ่รู้ สามารถปรับตัว เรียนรู้ได้ตลอดชีวิต และมีทักษะในการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ซึ่งถือเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนประเทศสู่ความยั่งยืน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ทิศทางดังกล่าวสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนในนโยบายการศึกษาของชาติ ทั้งในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ต่างมีเป้าหมายร่วมกันในการยกระดับสังคมไทยให้เป็น “สังคมแห่งการเรียนรู้”

(Learning Society) ผ่านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้คนไทยทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคข่าวสารและนวัตกรรมใหม่ ๆ

ในการจะบรรลุเป้าหมายระดับชาตินี้ สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาจำเป็นต้องปรับกระบวนทัศน์และบทบาทของตนเอง จากเดิมที่เป็นเพียงผู้ถ่ายทอดความรู้ ไปสู่การเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” (Learning Organization) ที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และพร้อมสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อตอบสนองต่อผู้เรียนที่มีความต้องการหลากหลายและเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น การเปลี่ยนผ่านนี้จึงไม่ใช่ทางเลือก แต่เป็นความจำเป็นเพื่อความอยู่รอดและความเป็นเลิศทางการศึกษา ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดการพัฒนาองค์กรที่มุ่งเน้นความสำเร็จอย่างยั่งยืน ผ่านการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรให้เติบโตอย่างเต็มความสามารถ แนวคิดนี้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในทุกประเภทองค์กรเพื่อสร้างระบบบริหารงานเชิงคุณภาพ (นิสรา ใจซื่อ, 2564) โดยแก่นแท้ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร มีองค์ประกอบคือ 1) บุคคลที่รอบรู้ 2) รูปแบบวิธีความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้เป็นทีม และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวทางสำคัญที่เน้นให้บุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้อย่างเสรีและร่วมกันแบ่งปันองค์ความรู้ ซึ่งจะช่วยผลักดันให้องค์กรมีขีดความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน องค์กรในลักษณะนี้มักมีโครงสร้างที่ไม่ตายตัว เปิดกว้างและยืดหยุ่น เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรภายในองค์กรควรมีความเป็นอิสระทางความคิด พร้อมทั้งมีวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การเรียนรู้ภายในองค์กรจึงไม่ใช่เพียงแค่การถ่ายทอดข้อมูล แต่เป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของผู้คน เทคโนโลยี และบริบททางวัฒนธรรม เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกัน โดยไม่เน้นบทบาทของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมากเกินไป แต่ให้ความสำคัญกับความร่วมมือของทุกฝ่ายในฐานะผู้ร่วมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง (ณัฐวรา ชิวเซ่ง, 2564)

คณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร เป็นคณะนักบวชคาทอลิกหญิงที่ก่อตั้งขึ้นในคริสต์ศตวรรษที่ 17 ที่ประเทศฝรั่งเศส จากการที่บาทหลวงหลุยส์ โชเวต์ ได้รวมกลุ่มหญิงสาวชาวนา 4 คน ตั้งเป็นคณะภคินีในปี ค.ศ. 1696 เน้นทำงานด้านการจัดการศึกษาและรักษาพยาบาลผู้ป่วย คณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร เข้ามาเผยแพร่ธรรม และช่วยส่งเสริมงานพัฒนาสังคมไทยด้านการศึกษา การรักษาพยาบาล และการช่วยเหลือบรรเทาทุกข์ผู้ยากไร้ ปัจจุบันนี้คณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แขวงประเทศไทย มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 22 แห่ง มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสังคมไทย เพราะสอนหนังสือให้กับกุลสตรีไทยตามมาตรฐานตะวันตก ทำให้กุลสตรีไทยตั้งแต่รัชกาลพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวเป็นต้นมา มีความรู้ภาษาต่างประเทศเป็นอย่างดี แม้จะไม่เคยเดินทางออกนอกประเทศไทยมาก่อน และในสมัยต่อมาเมื่อกระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้ต้องสอนภาษาไทยในโรงเรียนจึงจะได้รับการรับรองวิทยฐานะ โรงเรียนสตรีในความดูแล ของคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ก็รักษาคุณภาพไว้ได้เป็นอย่างดี การจัดการความรู้ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีทิศทาง โดยการรวบรวมและใช้ประโยชน์จากข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อนำมาพัฒนาเป็นองค์ความรู้ที่นำไปสู่การปรับปรุงและยกระดับการทำงาน ในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจหลัก เนื่องจากบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนทุกภารกิจขององค์กร อย่างไรก็ตามปัญหาที่พบบ่อยคือ บุคลากรจำนวนหนึ่งยังขาดการมีส่วนร่วม ขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ หรือไม่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ ส่งผลให้การทำงานไม่ก้าวหน้า ขาดความสอดคล้องในการประสานงาน และบางครั้งยังมีการต่อต้านแนวคิดใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ในองค์กร ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาบุคลากรจึงต้องมุ่งเน้นให้สามารถเรียนรู้และเติบโตไปพร้อมกับองค์กรได้อย่าง

ต่อเนื่อง องค์กรควรสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง และการทำงานร่วมกันภายใต้วิสัยทัศน์เดียวกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นระบบและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (คณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร, 2564)

จากความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเครือคณะภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ เพิ่มพูนสมรรถนะที่จะก่อเกิดความก้าวหน้าในสถานศึกษาให้มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ก่อเกิดความก้าวหน้าในการพัฒนาการเรียนการสอน และยังส่งผลให้การจัดการศึกษามีคุณภาพมาตรฐาน บรรลุผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นตลอดเวลา และสำหรับนำไปเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเครือ คณะภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
2. แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเครือ คณะภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร ควรเป็นอย่างไร

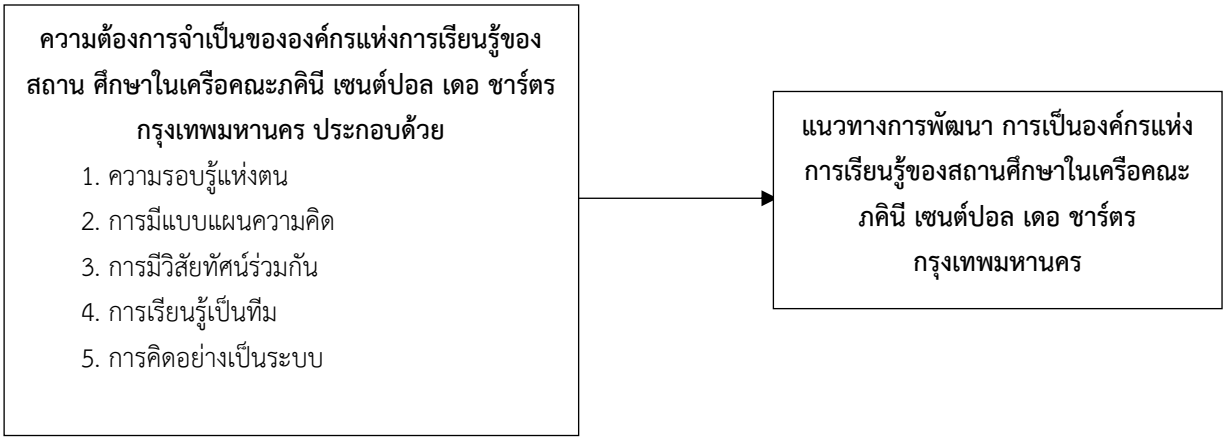
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเครือคณะภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเครือคณะภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีแนวคิดทฤษฎีที่สำคัญคือ แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยเฉพาะแนวคิดของ ปีเตอร์ เซนเก้ (Peter Senge, 1990) ซึ่งได้เสนอแนวทางปฏิบัติ 5 ประการ หรือที่เรียกว่า "วินัย 5 ประการ" (The Fifth Discipline) ที่จะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ 1) ความรอบรู้แห่งตน 2) แบบแผนทางความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้เป็นทีม 5) การคิดอย่างเป็นระบบ

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบวินัย 5 ประการของ Senge (1990) มาสังเคราะห์และสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามสำหรับประเมินสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาในเครือคณะภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร ดังแสดงในกรอบแนวคิดการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น รวมถึงเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเครือคณะภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในเครือคณะภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 491 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 217 คน สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนทางความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ

ในด้านคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พบว่าได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.97 และ0.98 ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูลในระยะนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติความถี่และร้อยละสำหรับข้อมูลทั่วไป ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ และใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI Modified) ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 2 การเสนอแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ได้แนวทางที่เหมาะสมและเป็นรูปธรรม ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Key Informants) จำนวน 3 ท่าน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหาร และหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ที่มีประสบการณ์การบริหารงานในสถานศึกษาเครือคณะภคินีฯ โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ที่สร้างขึ้นโดยอาศัยกรอบข้อมูลผลการวิเคราะห์ความต้องการ

จำเป็นจากระยะที่ 1 ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะถูกนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสังเคราะห์และสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีผลการวิจัยสรุปได้ตามวัตถุประสงค์ 2 ประการ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเครือคณะภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.30, S.D. = 0.74) ในขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.71, S.D. = 0.45) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ายังมีความต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่กับเป้าหมายที่ต้องการ

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็น (PNI Modified) ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (n=217)

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$PNI_{Modified}$	ลำดับที่
1. ด้านความรอบรู้แห่งตน	4.33	0.72	4.68	0.46	0.080	5
2. ด้านแบบแผนทางความคิด	4.26	0.77	4.70	0.47	0.101	2
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.31	0.73	4.75	0.44	0.103	1
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	4.30	0.71	4.73	0.45	0.100	3
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.30	0.75	4.70	0.45	0.093	4
รวม	4.30	0.74	4.71	0.45	0.095	-

เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI Modified) เพื่อพิจารณาประเด็นที่ต้องพัฒนา โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับแรก คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (PNI Modified = 0.103) รองลงมา คือ ด้านแบบแผนทางความคิด (PNI Modified = 0.101) และ อันดับสาม คือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (PNI Modified = 0.100) ตามลำดับ

2. ผลการเสนอแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน (ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหาร และหัวหน้าฝ่ายวิชาการ) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาในด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูง 3 ลำดับแรก ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ รวม 5 ด้าน โดยมีแนวทางที่สำคัญรวม 15 แนวทาง (ด้านละ 3 แนวทาง) ดังนี้

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (ลำดับความต้องการ 1)

2.1.1 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนด วิพากษ์ และทบทวนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

2.1.2 ผู้บริหารต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจขององค์กรให้บุคลากรรับทราบอย่างสม่ำเสมอ ชัดเจน และผ่านช่องทางที่หลากหลาย

2.1.3 ควรมีการแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน โดยกำหนดเป็นแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่ทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน

2.2 ด้านแบบแผนทางความคิด (ลำดับความต้องการ 2)

2.2.1 องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ทบทวนกรอบความคิดและความเชื่อเดิม (Mental Models) ที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา

2.2.2 สร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยและเปิดกว้าง (Psychological Safety) ให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง และเปิดรับแนวคิดใหม่ๆ

2.2.3 จัดกิจกรรม อบรม หรือศึกษาดูงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการปรับเปลี่ยน Mindset และเรียนรู้จากความสำเร็จหรือความผิดพลาดของผู้อื่น

2.3 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (ลำดับความต้องการ 3)

2.3.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.3.2 ส่งเสริมวัฒนธรรมการสนทนา (Dialogue) ที่เน้นการรับฟังอย่างลึกซึ้ง มากกว่าการถกเถียง (Discussion) เพื่อหาข้อสรุป

2.3.3 สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่เน้นความร่วมมือ การให้เกียรติซึ่งกันและกัน และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของส่วนรวม

2.4 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (ลำดับความต้องการ 4)

2.4.1 พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการมองเห็นภาพรวม (Holistic View) และความเชื่อมโยงของส่วนงานต่างๆ

2.4.2 ส่งเสริมการวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาถึงผลกระทบในระยะยาว

2.4.3 นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการข้อมูล เพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงของระบบงานต่างๆ

2.5 ด้านความรอบรู้แห่งตน (ลำดับความต้องการ 5)

2.5.1 ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (Individual Development Plan - IDP)

2.5.2 องค์กรควรสนับสนุนทรัพยากร เช่น งบประมาณ, เวลา เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ

2.5.3 จัดเวทีให้บุคลากรได้นำความรู้ใหม่ๆ ที่ได้ไปพัฒนาตนเอง มาแบ่งปันและขยายผลในองค์กร

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับ "มาก" แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาในเครือฯ มีพื้นฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดีอยู่แล้ว บุคลากรมีความตระหนักและมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในระดับหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ณัฐวรา ชิวเซ่ง (2564) ที่ระบุว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้คือองค์กรที่บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์และพัฒนาองค์กรเพื่อไปสู่จุดหมายร่วมกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุธรรม สิกขาจารย์ และคณะ (2562) ที่กล่าวว่าการจะเข้าถึงเป้าหมายร่วมกันต้อง

เน้นการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งบุคลากรจำเป็นต้องแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ร่วมกัน เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ พบว่าอยู่ใน ระดับมากที่สุด ในทุกด้าน และมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันอย่างยิ่ง สะท้อนถึงความคาดหวังของบุคลากรที่ต้องการเห็นการพัฒนาองค์กรอย่างเข้มข้นและเป็นระบบเพื่อความยั่งยืน ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับแนวคิดของ เจตริน, บุญเลิศ, และพระครูพิจิตรศุภการ (2566) ที่ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ช่วยกระตุ้นการทำงานเป็นทีม และสอดคล้องกับ กิตติมา ใจปลื้ม และคณะ (2564) ที่ระบุว่าองค์กรต้องพัฒนาความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่องผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน ในส่วนของความต้องการจำเป็น (PNI Modified) ซึ่งเป็นตัวชี้วัดช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ และบ่งบอกถึงความต้องการจำเป็นในการพัฒนา พบว่า

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่า PNI Modified เท่ากับ 0.103 อยู่ในลำดับที่ 1 ชี้ให้เห็นว่าสถานศึกษายังต้องการการพัฒนาในการหล่อหลอมเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับร่วมกัน โดยสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าบุคลากรต้องมีส่วนร่วมในการคิดและสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร รวมถึงแนวคิดของ ณัฐวรา ชิวเซ่ง (2564) ที่กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้คือองค์กรที่บุคคลในองค์กรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ที่ดีต่อองค์กรและร่วมกันพัฒนาเพื่อไปสู่จุดหมายเดียวกัน การขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และการสื่อสารที่ไม่ต่อเนื่อง อาจเป็นสาเหตุของความต้องการในด้านนี้

2. แบบแผนทางความคิด มีค่า PNI Modified เท่ากับ 0.101 อยู่ในลำดับที่ 2 สะท้อนให้เห็นว่าแม้บุคลากรจะมีระดับการพัฒนาอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติม โดยเฉพาะในด้านการปรับเปลี่ยนกรอบความคิดเดิม การตั้งคำถามต่อแนวปฏิบัติ และการเปิดรับแนวคิดใหม่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธนภณ สมหวัง (2563) ที่ระบุว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม วิธีคิด และวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติมา ใจปลื้ม และคณะ (2564) ที่ชี้ให้เห็นว่าองค์กรต้องมีการสร้างแนวทางด้านความคิดและพัฒนาความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

3. การเรียนรู้เป็นทีม มีค่า PNI Modified เท่ากับ 0.100 อยู่ในลำดับที่ 3 บ่งชี้ถึงความจำเป็นในการส่งเสริมการทำงานร่วมกันที่มากกว่าการรวมกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจตริน, บุญเลิศ, และพระครูพิจิตร ศุภการ (2566) ที่ระบุว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้จะกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สุธรรม สิกขาจารย์ และคณะ (2562) ที่ระบุว่าการจะบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้นั้นบุคลากรจำเป็นต้องแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ร่วมกัน การขาดวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสร้างสรรค์ร่วมกันในทีม อาจเป็นปัจจัยที่ทำให้ด้านนี้ยังต้องการการพัฒนาอย่างมาก

4. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่า PNI Modified เท่ากับ 0.094 และอยู่ในลำดับที่ 4 แสดงให้เห็นถึงความท้าทายในการมองเห็นภาพรวมและความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ภายในสถานศึกษา การคิดอย่างเป็นระบบเป็นวินัยที่สำคัญอย่างยิ่งขององค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งยังคงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นฐานของการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์และการวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นองค์รวม ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ รัฐจักรพล สามทองก่ำ (2567) ที่เสนอว่า การคิดอย่างเป็นระบบเป็นทักษะสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

5. ความรอบรู้แห่งตน เป็นด้านที่มีค่า PNI Modified ต่ำที่สุดที่ 0.080 และอยู่ในลำดับที่ 5 แต่ก็ยังคงมีความต้องการจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนา ความรอบรู้แห่งตนเป็นวินัยที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคล การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการมีความตระหนักรู้ในตนเอง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเรียนรู้ในระดับ

องค์กร สอดคล้องกับ สุนิสา มุ้ยจีน (2563) การที่บุคลากรมีความเข้าใจในเป้าหมายส่วนตัวและสามารถเชื่อมโยงกับการพัฒนาองค์กร จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความมุ่งมั่นในการเรียนรู้และเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวมสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเครือคณะภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร ควรให้ความสำคัญกับการบูรณาการทั้งห้าด้านหลักขององค์กรแห่งการเรียนรู้เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างกลไกและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการปรับตัวอย่างยั่งยืนในบริบทการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ควรดำเนินการผ่าน 3 ด้านสำคัญ ได้แก่ ด้านแบบแผนทางความคิด ดานการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

1. ด้านแบบแผนทางความคิด การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนต้องเริ่มต้นจากการปรับกรอบความคิดของบุคลากร โดยเฉพาะการตั้งคำถามกับวิธีปฏิบัติเดิม การเรียนรู้จากข้อผิดพลาด และการเปิดรับแนวคิดใหม่ โดยจัดอบรมที่ช่วยกระตุ้นการคิดอย่างเป็นระบบ การโค้ชสะท้อนความคิด (Reflective Coaching) และการส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภณ สมหวัง (2563) ที่ชี้ว่าการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม วิธีคิด และวิธีการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กร และสอดคล้องกับ กิตติมา ใจปลื้ม และคณะ (2564) ที่กล่าวว่าองค์กรต้องสร้างแนวทางด้านความคิดและพัฒนาความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจะช่วยให้บุคลากรมีจุดมุ่งหมายเดียวกันและขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์กรอย่างมีพลัง การเปิดเวทีระดมความคิดเห็น การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือกิจกรรมออกแบบอนาคต เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในทิศทางของสถานศึกษา อีกทั้งควรสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอและชัดเจน เชื่อมโยงเป้าหมายกับแผนการปฏิบัติงานจริง ซึ่งแนวทางนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวรา ชิวเช่ง (2564) ที่ระบุว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีบุคลากรที่มีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ที่ดีต่อองค์กร

3. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม การเรียนรู้ร่วมกันในรูปแบบของทีม จะช่วยสร้างความเข้าใจ ความไว้วางใจ และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรในระดับลึก จัดตั้งกลุ่ม PLC อย่างต่อเนื่อง เปิดพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้และสนับสนุนวัฒนธรรมที่ยอมรับความผิดพลาดเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ ซึ่งข้อเสนอเหล่านี้สอดคล้องกับแนวคิดของ เจตริน, บุญเลิศ, และพระครูพิจิตรศุภการ (2566) ที่ระบุว่าการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุธรรม สิกขาจารย์ และคณะ (2562) ที่กล่าวว่าการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ร่วมกันเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพขององค์กร

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ “แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเครือคณะภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร” ที่ประกอบด้วยแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม จำนวน 15 แนวทาง (5 ด้าน ด้านละ 3 แนวทาง) ความใหม่ (Novelty) ขององค์ความรู้นี้ อยู่ที่การเป็นนวัตกรรมที่ถูกพัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการข้อมูล 2 ส่วนเข้าด้วยกัน คือ

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ: จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (PNI Modified) ซึ่งทำให้ทราบลำดับความสำคัญเร่งด่วน

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ: จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งทำให้ได้แนวทางปฏิบัติ (How-to) ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทจริงของสถานศึกษา โดยองค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวทางทั้ง 15 ประการสามารถอธิบายได้ ดังนี้

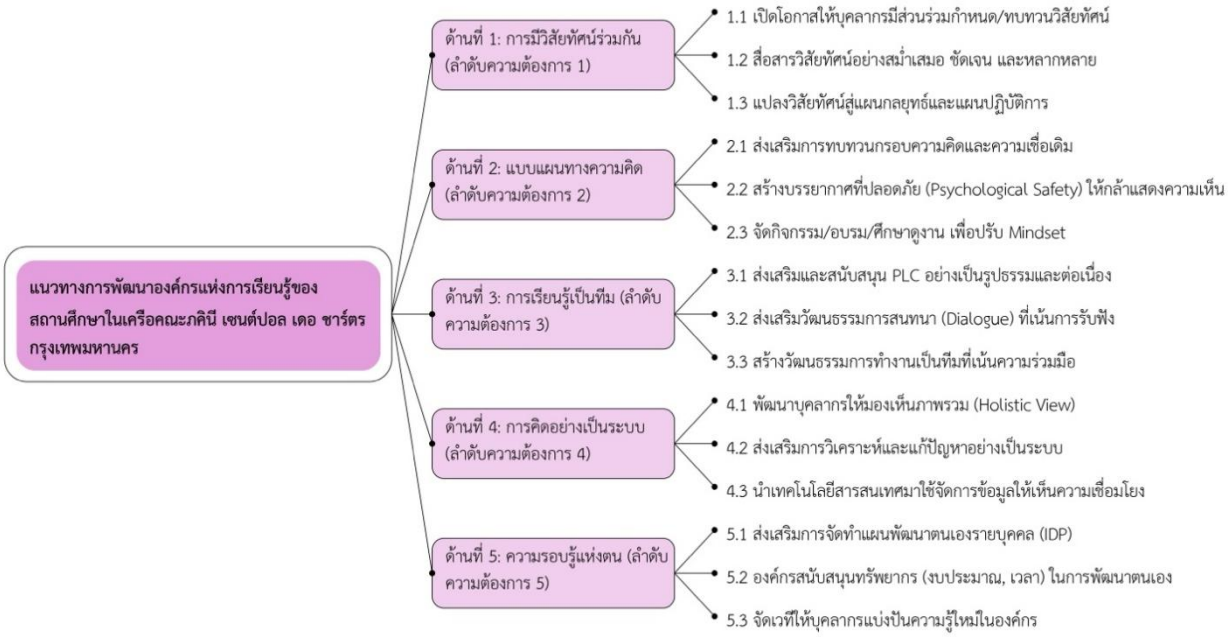
2.1 การพัฒนา ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (ลำดับความต้องการ 1) เป็นปัจจัยสำคัญในการหล่อหลอมเป้าหมายและทิศทางของสถานศึกษา โดยควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดและทบทวนวิสัยทัศน์ สื่อสารอย่างต่อเนื่องชัดเจน และแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน

2.2 การพัฒนา ด้านแบบแผนทางความคิด (ลำดับความต้องการ 2) เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรกล้าทบทวนกรอบคิดเดิมและเปิดรับนวัตกรรมใหม่ โดยควรสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง และจัดกิจกรรมที่กระตุ้นการปรับเปลี่ยน Mindset เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน

2.3 การส่งเสริม การเรียนรู้เป็นทีม (ลำดับความต้องการ 3) เป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการพัฒนาทางวิชาชีพและการทำงานร่วมกัน โดยควรสนับสนุนการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) อย่างเป็นรูปธรรมและส่งเสริมวัฒนธรรมการสนทนา (Dialogue) ที่เน้นการรับฟังซึ่งกันและกัน

2.4 การส่งเสริม การคิดอย่างเป็นระบบ (ลำดับความต้องการ 4) เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถมองเห็นภาพรวมและความเชื่อมโยงขององค์กร ควรมีการพัฒนาทักษะการวิเคราะห์และแก้ปัญหาเชิงระบบ และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการข้อมูลให้เห็นความเชื่อมโยง เพื่อให้สถานศึกษาสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 การสนับสนุน ความรอบรู้แห่งตน (ลำดับความต้องการ 5) เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างรากฐานการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร ซึ่งเป็นจุดแข็งเดิมขององค์กร โดยควรส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (IDP) ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และสนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (ลำดับความต้องการ 1): ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเร่งด่วนในการสร้างความเข้าใจร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดและทบทวนวิสัยทัศน์

ของสถานศึกษา และต้องสื่อสารวิสัยทัศน์นั้นอย่างสม่ำเสมอ ชัดเจน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดการแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน

2. ด้านแบบแผนทางความคิด (ลำดับความต้องการ 2): สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ทบทวนกรอบความคิดและความเชื่อเดิมที่อาจเป็นอุปสรรค โดยสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยและเปิดกว้าง (Psychological Safety) ให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง และจัดกิจกรรม เช่น การอบรม หรือศึกษาดูงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการปรับเปลี่ยน Mindset และเปิดรับแนวคิดใหม่ๆ

3. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (ลำดับความต้องการ 3): สถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง เพื่อเป็นพื้นที่ให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างวัฒนธรรมการสนทนา (Dialogue) ที่เน้นการรับฟังอย่างลึกซึ้ง เพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการนำแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ 15 แนวทาง ที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้ ไปทดลองใช้จริงในสถานศึกษาเครือคณะภคินีฯ อาจใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา หรือ R&D แล้วประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

2. ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ เช่น ภาวะผู้นำ, วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเครือคณะภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษาในเครือคณะภคินีฯ กับสถานศึกษาในสังกัดหรือเครืออื่นๆ เพื่อให้เห็นภาพที่กว้างขึ้นและได้แนวทางที่หลากหลายขึ้น

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *รายงานการศึกษาแนวโน้มการพัฒนาคุณภาพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สู่ศตวรรษที่ 21 (ฉบับย่อ).* กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

กิตติมา ใจปลื้ม และคณะ. (2564). *การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์.

คณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร. (2564). *คณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร – Sisters of St. Paul of Chartres.* สืบค้นจาก https://www.spcthai.com/

เจตริน ทิพย์ดี, บุญเลิศ วีระพรกานต์ และ พระครูพิจิตรศุภการ. (2566). *กลยุทธ์การบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

ณัฐวรา ชิวเซ่ง. (2564). *ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดนิมมานรดี*. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ธนภณ สมหวัง. (2563). *การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม

นิสรา ใจซื่อ. (2564). *แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง*. วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พระครูพิจิตร ศุภการ. (2566). *รูปแบบการพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อความเป็นเลิศของวิทยาลัยสงฆ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

รัฐจักรพล สามทองก่ำ และผู้แต่งคนอื่น ๆ. (2567). *การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์การแห่งการเรียนรู้ในแบบปกติใหม่ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล*. วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน

สุนิสา มุ้ยจีน. (2563). *การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สุธรรม สิกขาจารย์. (2562). *การทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับสถานศึกษาในฐานะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*. วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement.

Senge,P. M. (1990). The Fifth Discipline Field Book : Strategies and Tools for Building a Learning Organization. New York: Doubleday.

External Quality Assessment Model That Promotes Education Towards Excellence of Schools under Bangkok Metropolitan Administration

Taviga Tungprapa[1*] Duangjai Seekheio[2] and Junlasak Suksabay[3]

1 *Faculty of Education, Srinakharinwirot University, Thailand*
2 *Faculty of Education, Srinakharinwirot University, Thailand*
3 *Srinakharinwirot University Prasarnmit Demonstration School (Elementary), Thailand*
* *Corresponding author. E-mail: taviga@g.swu.ac.th*

Abstract

The objectives of this research were: 1) to develop an external quality assessment (EQA) model, and 2) to evaluate the quality of the developed model. The research methodology consisted of model development and quality evaluation. The sample and informants comprised two groups: experts for model evaluation and relevant stakeholders for a focus group discussion. The research instruments included a model evaluation form and focus group discussion protocols. Data were analyzed using descriptive statistics (mean and standard deviation) and content analysis. Research Findings: 1. The development of the EQA model resulted in the "External Quality Assessment Promoting Excellence - Bangkok Metropolitan Administration Schools" (EQAPEX-BMA) model. This model promotes excellence by integrating internal quality assurance through the P-D-C-A quality cycle, ultimately advancing the goal of a "Culture of Quality". The core principles of the model include: the application of excellence development based on institutional context, utility-focused evaluation, responsiveness to diverse administrative management, and meta-evaluation. The model comprises three components: 1) Defining and developing school excellence, 2) Conducting external quality assessments, and 3) Utilizing EQA results to promote educational excellence. Furthermore, four critical success factors were identified as essential to achieving the assessment. 2. The evaluation of the model by experts—based on the criteria of utility, feasibility, propriety, accuracy, and accountability—revealed that its quality was at the highest level (Mean = 4.74). Furthermore, the model critique confirmed that the developed model is accurate, appropriate, and practical for implementation.

Keywords: External Quality Assessment, Excellence, Bangkok Metropolitan Administration School

Received: 2025-10-09; **Revised:** 2025-12-30; **Accepted:** 2025-12-31

รูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอกที่ส่งเสริมการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ทวิกา ตั้งประภา[1*] ดวงใจ สีเขียว[2] และ จุลศักดิ์ สุขสบาย[3]

1 *คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*
2 *คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*
3 *โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)*
* *Corresponding author. E-mail:* taviga@g.swu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอก และ 2) ประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอก การดำเนินการวิจัยประกอบด้วยการพัฒนารูปแบบ และการประเมินคุณภาพรูปแบบ โดยมีกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญในการประเมินคุณภาพรูปแบบ และผู้เกี่ยวข้องสำหรับการประชุมกลุ่มย่อย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบประเมินคุณภาพรูปแบบ และประเด็นสำหรับการประชุมกลุ่มย่อย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปผลการวิจัย 1. ผลการพัฒนารูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอก พบว่า ได้รูปแบบชื่อว่า External Quality Assessment Promoting Excellence - Bangkok Metropolitan Administration schools (EQAPEX -BMA) (อี-แค-เพ็กซ์ – บีเอ็มเอ) ซึ่งเป็นรูปแบบของการประเมินคุณภาพภายนอกที่ส่งเสริมความเป็นเลิศที่เชื่อมโยงกับการประกันคุณภาพภายใน โดยมีวงจรคุณภาพ P-D-C-A ที่นำไปสู่เป้าหมายปลายทางคือ “วัฒนธรรมของคุณภาพ” ซึ่งมีหลักการสำคัญ ได้แก่ การประยุกต์ใช้การยกระดับการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศตามบริบทของตนเอง การมุ่งเน้นการใช้ประโยชน์ การตอบสนองความแตกต่างของการบริหารจัดการ และการประเมินอภิมาน โดยมีองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ 1) การกำหนดและพัฒนาความเป็นเลิศของสถานศึกษา 2) การประเมินคุณภาพภายนอก และ 3) การนำผลประเมินภายนอกไปใช้ส่งเสริมการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้การประเมินประสบความสำเร็จ 4 ประเด็น และ2. ผลการประเมินคุณภาพรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ ในประเด็นความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง และความรับผิดชอบ พบว่ามีคุณภาพในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.74) นอกจากนี้ ผลการวิพากษ์รูปแบบยืนยันว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความถูกต้อง เหมาะสม และสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง

คำสำคัญ: การประเมินคุณภาพภายนอก, ความเป็นเลิศ, โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

บทนำ

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นวิธีบริหารจัดการเพื่อเป็นหลักประกันในการสร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานจะทำให้ได้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพตรงตามที่กำหนด ประกอบด้วย การประกันคุณภาพภายในซึ่งเป็นการสร้างระบบและกลไกในการพัฒนาติดตาม ตรวจสอบ และประเมินการดำเนินงานของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามนโยบายเป้าหมายและระดับคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด และการประกันคุณภาพภายนอกเป็นการประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายนอกโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. (กระทรวงศึกษาธิการ, (2553); วารินทร์ สินสูงสุด, (2543); พระเมธีปริยัติธาดา พระมหาสิริวัฒนา สิริวัชรวรกุล สิริกาญจน์ ธนวุฒิพร

พินิต และ ชมพูนุช ช้างเจริญ, (2564)) ทั้งนี้ สมศ. (2567) ได้กำหนดแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาโดยพิจารณาผลการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพภายในที่สถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นผู้กำหนด และได้รับความเห็นชอบจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแล สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา มาตรฐานการศึกษาของชาติ และนโยบายหรือจุดเน้นของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแล เพื่อตรวจสอบ ยืนยันผล และสะท้อนคุณภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนด

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นโรงเรียนที่มุ่งจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้เป็นกลุ่มผู้นำในประชาคมอาเซียน ยุทธศาสตร์เพื่อเป็นมหานครแห่งการเรียนรู้ มหานครแห่งโอกาสของทุกคน โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ทัดเทียมกับนานาชาติ (สำนักการศึกษา, 2561) โดยโรงเรียนมีการดำเนินงานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามนโยบายของต้นสังกัดและเตรียมรับการประเมินคุณภาพภายนอกจาก สมศ. มาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ กรอบแนวทางการประกันคุณภาพภายนอกสถานศึกษาการศึกษาปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปีนับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน ซึ่งสถานศึกษาที่จะได้รับการประกันคุณภาพภายนอกต้องเป็นสถานศึกษาที่จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน และมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา โดยสถานศึกษาที่จะได้รับการประกันคุณภาพภายนอกต้องเป็นสถานศึกษาที่ผ่านการรับรองหลักสูตรจากหน่วยงานต้นสังกัด (สมศ., 2567)

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ถือเป็นโรงเรียนที่มีศักยภาพและมีโอกาสในการพัฒนาการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในบริบทของตนเอง นอกจากนี้ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ยังมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่มุ่งพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ในประเด็นพื้นที่นวัตกรรม โดยกรุงเทพมหานคร มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 437 โรงเรียน มีส่วนราชการในสังกัดสำนักงานเขตซึ่งมีฝ่ายการศึกษาเป็นผู้กำกับดูแล และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการนโยบายพื้นที่นวัตกรรมให้จัดตั้งกรุงเทพมหานครเป็นพื้นที่นวัตกรรมแล้ว เมื่อวันที่ 16 กันยายน 2565 ตาม พ.ร.บ. พื้นที่นวัตกรรม พ.ศ. 2562 ซึ่งถูกประกาศใช้เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2562 (พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562; กลุ่มส่งเสริมการสื่อสารสังคม, 2566)

การประเมินคุณภาพภายนอกถือเป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญในการกระตุ้นการพัฒนาและสะท้อนคุณภาพการจัดการศึกษา หากสามารถยกระดับกระบวนการประเมินให้เป็นกลไกที่ขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศได้ จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างมาตรฐานระดับชาติกับบริบทการพัฒนาสถานศึกษาที่ช่วยให้สถานศึกษามีทิศทางในการพัฒนาที่เป็นเลิศอย่างเป็นรูปธรรมอันจะนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพที่ยั่งยืน ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนารูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอกที่สามารถส่งเสริมการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีบริบทเฉพาะ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินคุณภาพภายนอกที่สามารถส่งเสริมการยกระดับการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งสู่เป็นเลิศที่ตอบสนองการดำเนินงานและวัฒนธรรมองค์ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอกที่ส่งเสริมการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอกที่ส่งเสริมการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีวิจัย

การพัฒนารูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอกที่ส่งเสริมการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำหรับการดำเนินการ ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญในการประเมินรูปแบบฯ ที่พัฒนาขึ้น ได้จากการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและการประเมินคุณภาพภายนอก จำนวน 5 คน

2. ผู้เกี่ยวข้องในการประชุมกลุ่มย่อยในการวิพากษ์ สรุป และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงรูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอกฯ เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับนโยบายของ สมศ. สพฐ. กรุงเทพมหานคร ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร และผู้แทนกรรมการสถานศึกษาและภาคส่วนภายนอกที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร รวมจำนวน 8 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ฉบับ ดังนี้

1. แบบประเมินคุณภาพของรูปแบบฯ โดยแบบประเมินที่พัฒนาขึ้นมีผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 – 1.00

2. ประเด็นในการประชุมกลุ่มย่อย ฯ โดยประเด็นที่พัฒนาขึ้นมีผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอก การพัฒนาคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ ระบบการประกันคุณภาพภายในและภายนอกของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และพื้นที่นวัตกรรมของกรุงเทพมหานคร

2. สังเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดของการประเมินคุณภาพภายนอก การพัฒนาคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ ระบบการประกันคุณภาพภายในและภายนอกของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และพื้นที่นวัตกรรมของกรุงเทพมหานคร ร่วมกับผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการประเมินคุณภาพภายนอกที่ส่งเสริมการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอกที่ส่งเสริมการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร (ทวิกา ตั้งประภา, ดวงใจ สีเขียว, & จุลศักดิ์ สุขสบาย, 2568)

3. ร่างรูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอกที่ส่งเสริมการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยพิจารณาประเด็นความเป็นเลิศของโรงเรียน 2 กลุ่ม ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาและกลุ่มโรงเรียนที่ไม่ใช่นำร่อง

4. จัดทำเอกสารคู่มือเพื่ออธิบายการใช้รูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอกที่ส่งเสริมการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

5. นำรูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอกที่ส่งเสริมการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินคุณภาพ

6. วิเคราะห์คุณภาพของรูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอกที่ส่งเสริมการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร และปรับปรุงรูปแบบให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นตามข้อเสนอแนะ

7. ประชุมกลุ่มย่อยผู้เกี่ยวข้องเพื่อวิพากษ์ สรุป และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงรูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอกที่ส่งเสริมการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

8. ปรับปรุงรูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอกที่ส่งเสริมการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครให้เป็นฉบับสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของการศึกษาเชิงปริมาณใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีการแปลผลค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2542) ด้วยเกณฑ์ ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.50 –5.00 หมายถึง มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50 –4.49 หมายถึง ระดับมาก, ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 1.50 –2.49 หมายถึง ระดับน้อย และค่าเฉลี่ย 1.00 –1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด ส่วนการศึกษาเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

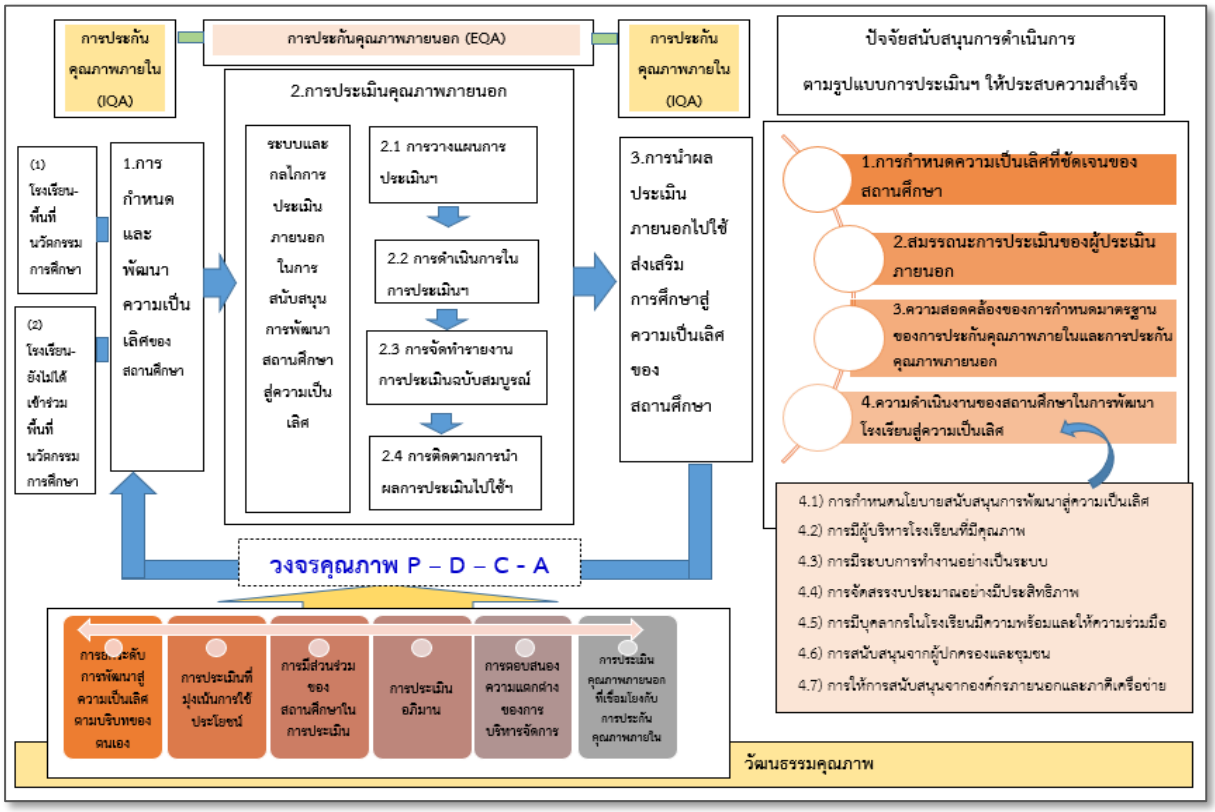
ผลการวิจัย ประกอบด้วย ผลการพัฒนารูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอกฯ และผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอกฯ โดยมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

1. ผลการพัฒนารูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอกที่ส่งเสริมการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

รูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอกที่ส่งเสริมการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร อธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่แสดงกระบวนการอย่างเป็นระบบในการตรวจสอบสถานศึกษาว่าสถานศึกษาได้ดำเนินการตามมาตรฐานและเกณฑ์ที่กำหนดไว้และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสะท้อนคุณภาพของการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ และคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นการตรวจสอบเพื่อยืนยันผลและสะท้อนคุณภาพการดำเนินงาน ของสถานศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนด ได้แก่ หลักการและแนวคิดของรูปแบบ จุดมุ่งหมายของรูปแบบ ลักษณะของการดำเนินการ ขั้นตอนการดำเนินงาน และปัจจัยสนับสนุนการดำเนินการตามรูปแบบให้ประสบความสำเร็จ ในการประเมินคุณภาพภายนอกโดย สมศ. ที่ส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครให้เกิดผลลัพธ์ความเป็นเลิศตามบริบทเฉพาะของตนเองทั้งโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาและโรงเรียนที่ไม่ใช่โรงเรียนนำร่อง

สรุปแนวคิดของรูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอกที่ส่งเสริมการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ดังภาพที่ 1 โดยสรุปได้ดังนี้

รูปแบบการประเมินภายนอกฯ มีแนวคิดที่สำคัญที่ใช้ในการดำเนินงานประเมินคุณภาพภายนอกที่เชื่อมโยงไปกับการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องของการประกันคุณภาพภายใน ที่ส่งเสริมการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยขับเคลื่อนการประเมินโดยใช้หลักการของการยกระดับการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศตามบริบทของตนเอง การมุ่งเน้นการใช้ประโยชน์ การตอบสนองความแตกต่างของการบริหารจัดการ (โรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมและไม่ใช่พื้นที่นวัตกรรม) การประเมินอภิมาน และการประเมินคุณภาพภายนอกที่เชื่อมโยงกับการประกันคุณภาพภายใน ทั้งนี้ การดำเนินการ ประกอบด้วย การกำหนดและพัฒนาความเป็นเลิศของสถานศึกษา การประเมินคุณภาพภายนอก และการนำผลประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ส่งเสริมการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา และมีปัจจัยสนับสนุนการดำเนินการตามรูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอกฯ ให้ประสบความสำเร็จ



ภาพที่ 1 แนวคิดของรูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอกที่ส่งเสริมการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ส่วนแรก คือ “**การกำหนดและพัฒนาความเป็นเลิศของสถานศึกษา**” เป็นส่วนที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศตามบริบทเฉพาะของตนเอง ซึ่งในส่วนนี้นำไปสู่กลไกการกำหนดประเด็นของความเป็นเลิศของสถานศึกษาที่ชัดเจนตั้งแต่เริ่มดำเนินการ โดยเป็นความเป็นเลิศที่ตอบสนองความแตกต่างของความเป็นเลิศหลากหลายบริบท เช่น การปฏิบัติที่ดีที่สุด (best practice) ความเป็นต้นแบบ และผลงานที่โดดเด่นตามวิสัยทัศน์ของกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้สถานศึกษาจะมีการพิจารณาตนเองให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นเพื่อกำหนด “ความเป็นเลิศของสถานศึกษา” โดยมีการระบุอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร แล้วดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายคุณภาพความเป็นเลิศที่ได้กำหนดไว้ เพื่อจะนำมาสู่การรับการประเมินของการประกันภายนอกของ สมศ. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การกำหนดและพัฒนาความเป็นเลิศของ

สถานศึกษานั้น จำเป็นต้องคำนึงถึงการตอบสนองการบริหารจัดการที่แตกต่างกันของโรงเรียนที่เข้าสู่โครงการพื้นที่นวัตกรรมกับโรงเรียนที่ยังไม่ได้เข้าสู่โครงการพื้นที่นวัตกรรมซึ่งยังใช้การบริหารจัดการแบบปกติ

ส่วนที่สอง คือ **“การประเมินคุณภาพภายนอก”**ประกอบด้วย 1) ระบบและกลไกการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับกรอบมาตรฐานและตัวบ่งชี้การประเมินภายนอก วิธีการในการประเมินภายนอก การรายงานผลการประเมินภายนอก ผู้ประเมินภายนอก และขั้นตอนในการประเมินภายนอก 2) การประเมินคุณภาพภายนอก ประกอบด้วย การวางแผนการประเมินคุณภาพภายนอก การดำเนินการในการประเมินคุณภาพภายนอก การจัดทำรายงานการประเมินฉบับสมบูรณ์ในการประเมินคุณภาพภายนอก และการติดตามการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีการบูรณาการแนวคิด การประเมินมุ่งเน้นการใช้ประโยชน์ (Utilization-Focused Evaluation) การประเมินอภิมาน (Meta-Evaluation) ซึ่งมีทั้งการประเมินอภิมานเชิงก้าวหน้า (Formative Meta-Evaluation) และการประเมินอภิมานเชิงสรุป (Summative Meta-Evaluation) โดยเน้นการมีส่วนร่วมระหว่างผู้ประเมินกับสถานศึกษาและผู้ใช้ผลการประเมินที่สำคัญ โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการทวนสอบผลการประเมินและข้อเสนอแนะ ตลอดระยะเวลาการประเมิน ตั้งแต่การวางแผนและออกแบบการประเมิน ระหว่างการประเมิน และหลังการประเมิน ที่มีการตอบสนองความแตกต่างของการบริหารจัดการ (โรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมและไม่ใช่พื้นที่นวัตกรรม)

ส่วนที่สาม คือ **“การนำผลประเมินภายนอกไปใช้ส่งเสริมการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา”** เป็นส่วนเชื่อมโยงการประเมินภายนอกกลับไปยังการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ในการพัฒนาคุณภาพตามวงจร PDCA

ปัจจัยสนับสนุนการนำรูปแบบการประเมินภายนอกฯ ไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ

ปัจจัยสนับสนุนการนำรูปแบบการประเมินภายนอกที่พัฒนาขึ้นไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย การดำเนินการในประเด็นต่อไปนี้ 1) การกำหนดความเป็นเลิศที่ชัดเจนของสถานศึกษา 2) สมรรถนะการประเมินของผู้ประเมินภายนอก 3) ความสอดคล้องของการกำหนดมาตรฐานของการประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก 4) การดำเนินงานของสถานศึกษาในการพัฒนาโรงเรียนให้สามารถยกระดับการพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย (4.1) การกำหนดนโยบายสนับสนุนการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ (4.2) การมีผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณภาพ (4.3) การมีระบบการทำงานอย่างเป็นระบบ (4.4) การจัดสรรงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ (4.5) การมีบุคลากรในโรงเรียนที่มีศักยภาพ (4.6) การสนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชน และ (4.7) การให้การสนับสนุนจากองค์กรภายนอกและภาคีเครือข่าย การดำเนินการประเมินคุณภาพภายนอกที่เชื่อมโยงกับการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในลักษณะวงจรคุณภาพ P-D-C-A วงจรใหญ่ ที่นำไปสู่เป้าหมายปลายทางคือการพัฒนาที่ขับเคลื่อนให้ไปสู่ **“วัฒนธรรมของคุณภาพ”**

2. ผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอกที่ส่งเสริมการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอกฯ ประกอบด้วย ผลการประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ และผลการวิพากษ์รูปแบบโดยผู้เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอกที่ส่งเสริมการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครโดยผู้เชี่ยวชาญ

ผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอกที่ส่งเสริมการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครโดยผู้เชี่ยวชาญ แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอกฯ จำแนกตามมาตรฐานการประเมิน

มาตรฐานการประเมิน	Mean	S.D.	แปลผล
1. ความเป็นประโยชน์ (Utility Standards)	4.75	0.48	มากที่สุด
2. ความเป็นไปได้ (Feasibility Standards	4.56	0.62	มากที่สุด
3. ความเหมาะสม (Propriety Standards)	4.70	0.50	มากที่สุด
4. ความถูกต้อง (Accuracy Standards)	4.85	0.30	มากที่สุด
5. ความรับผิดชอบ (Accountability Standards)	4.70	0.59	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.74	0.46	มากที่สุด

ผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอกฯ โดยผู้เชี่ยวชาญ ที่ประกอบด้วย 5 มาตรฐาน คือ มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standards) และมาตรฐานด้านความรับผิดชอบ (Accountability Standards) พบว่า ผลการประเมินมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 อยู่ในระดับมากที่สุด และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 โดยมีค่าเฉลี่ยรายมาตรฐานการประเมิน ตั้งแต่ 4.56 – 4.85 และมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดทุกมาตรฐาน ซึ่งมาตรฐานที่มีผลการประเมินสูงสุด คือ ความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.85 รองลงมา ความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 ความเหมาะสม และความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือเท่ากับ 4.70 และความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ตามลำดับ

นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนารูปแบบการประเมินภายนอกฯ ให้มีความชัดเจน และเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ในประเด็นการอธิบายเกี่ยวกับความเป็นเลิศของสถานศึกษา การเชื่อมโยงการประกันคุณภาพภายในและภายนอกให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปปรับปรุงรูปแบบการประเมินภายนอกฯ ให้มีความชัดเจน และเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

2.2 ผลการวิพากษ์รูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอกที่ส่งเสริมการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครโดยประชุมกลุ่มย่อยผู้เกี่ยวข้อง

ผลการวิพากษ์รูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอกฯ โดยผู้เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาสรุป และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงรูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอกฯ ให้มีคุณภาพเหมาะสมกับบริบทในการนำไปใช้สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 ความถูกต้องและเหมาะสมของรูปแบบการประเมินภายนอก

รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีการกำหนดแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือการประเมินที่สามารถเก็บข้อมูลได้ครบถ้วนจากการสังเกต สัมภาษณ์ และเอกสาร พร้อมระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับและข้อเสนอแนะที่เน้นการพัฒนา ไม่ใช่การตัดสินเพียงอย่างเดียว การใช้การประเมินอภิมานทำให้มีการตรวจสอบความถูกต้องของการประเมินในทุกขั้นตอนตั้งแต่การออกแบบจนถึงสรุปผล ส่งผลให้ผลการประเมินและข้อเสนอแนะน่าเชื่อถือ และสอดคล้องกับบริบทโรงเรียน นอกจากนี้ยังเน้นการประเมินแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ทำให้โรงเรียนรู้สึกเป็นเจ้าของผลการประเมิน และสามารถนำไปใช้พัฒนาได้จริง

2.2.2 การส่งเสริมการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ

รูปแบบที่พัฒนาขึ้นส่งเสริมให้โรงเรียนกำหนดอัตลักษณ์และความเป็นเลิศของตนเองอย่างชัดเจน เพื่อมุ่งสร้างการปฏิบัติที่ดีที่สุด (best practice) ที่สอดคล้องกับบริบทและเชื่อมโยงการประเมินภายนอกกับการประกันคุณภาพภายในอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ รูปแบบยังตอบสนองความแตกต่างของการบริหารของโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมและโรงเรียนปกติ อีกทั้งมุ่งเน้นการใช้ประโยชน์จากผลการประเมินทำให้ข้อเสนอแนะสามารถนำไปใช้ได้จริงและสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.2.3 หลักการสำคัญของรูปแบบการประเมินภายนอก

รูปแบบนี้เชื่อมโยงการประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอกอย่างต่อเนื่องผ่านวงจร P-D-C-A ที่เป็นระบบ มีการใช้การประเมินอภิมานทั้งระหว่างและหลังการประเมิน เพื่อทวนสอบข้อมูลและเพิ่มความน่าเชื่อถือ เน้นการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้ผลการประเมินสะท้อนบริบทจริง และโรงเรียนสามารถนำไปใช้พัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.4 การนำไปใช้ในทางปฏิบัติ

1) **สมศ.** สามารถนำรูปแบบนี้ไปเป็นแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอกที่ส่งเสริมการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครที่สะท้อนการเชื่อมโยงกับคุณภาพภายในการยกระดับการพัฒนาได้อย่างชัดเจน

2) **สถานศึกษาและต้นสังกัด** สามารถใช้เป็นกรอบในการเตรียมความพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายในและภายนอก โดยมีการกำหนดเป้าหมายและพัฒนาความเป็นเลิศตามอัตลักษณ์ ที่มีการเชื่อมโยงการประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอกอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยนำมาสู่การอภิปรายประเด็นที่สำคัญได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยการพัฒนารูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอกที่ส่งเสริมการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีแนวคิดสำคัญในการดำเนินงานประเมินคุณภาพภายนอกที่เชื่อมโยงไปกับการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องของการประกันคุณภาพภายใน การประเมินคุณภาพภายนอกที่ส่งเสริมการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย การกำหนดและพัฒนาความเป็นเลิศของสถานศึกษา การประเมินคุณภาพภายนอก และการนำผลประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ส่งเสริมการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา โดยมีองค์ประกอบของการประเมินประกอบด้วย สามส่วน ได้แก่ “การกำหนดและพัฒนาความเป็นเลิศของสถานศึกษา” เป็นส่วนที่ให้ความสำคัญกับเรื่องของการส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศตามบริบทเฉพาะของตนเอง ส่วนที่สอง คือ “การประเมินคุณภาพภายนอก” ประกอบด้วย 1) ระบบและกลไกการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้ กรอบมาตรฐานและตัวบ่งชี้การประเมินภายนอก วิธีการในการประเมินภายนอก การรายงานผลการประเมินภายนอก ผู้ประเมินภายนอก และขั้นตอนในการประเมินภายนอก 2) การประเมินคุณภาพภายนอก ประกอบด้วย การวางแผนการประเมินคุณภาพภายนอก การดำเนินการในการประเมินคุณภาพภายนอก การจัดทำรายงานการประเมินฉบับสมบูรณ์ในการประเมินคุณภาพภายนอก และการติดตามการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และส่วนที่สาม คือ “การนำผลประเมินภายนอกไปใช้ส่งเสริมการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา” และมีปัจจัยสนับสนุนการดำเนินการตามรูปแบบให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) การกำหนดความเป็นเลิศที่ชัดเจนของสถานศึกษา 2) สมรรถนะการประเมินของผู้ประเมินภายนอก 3) ความสอดคล้องของการกำหนดมาตรฐานของการประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก 4) การดำเนินงานของสถานศึกษาในการพัฒนาโรงเรียนให้สามารถยกระดับการพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้อย่างมี

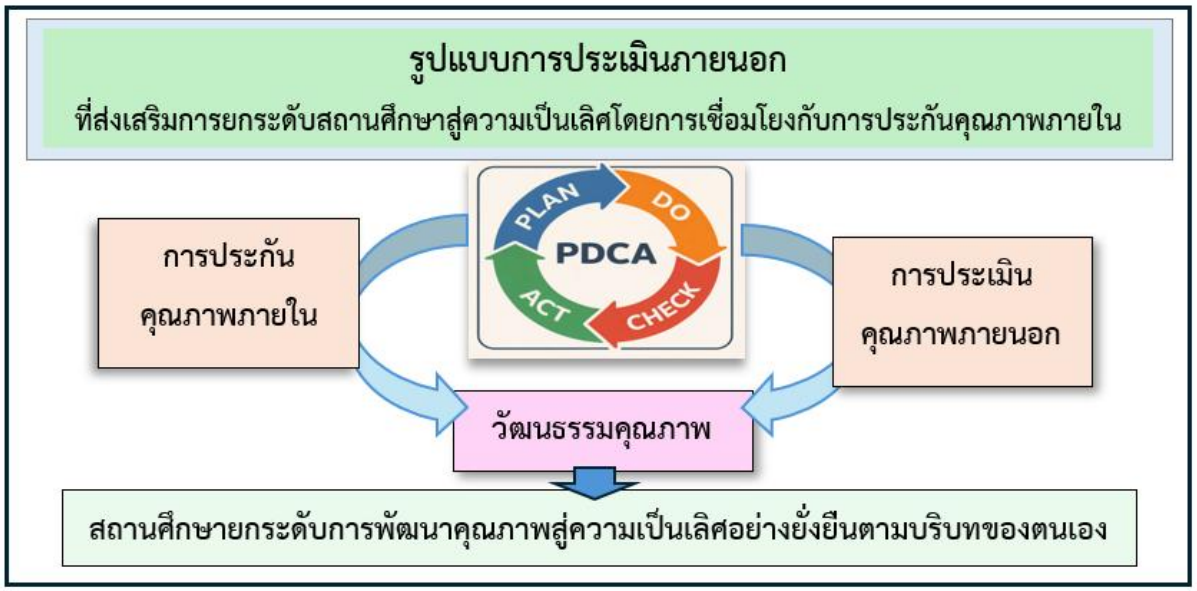
ประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การดำเนินการประเมินคุณภาพภายนอกที่เชื่อมโยงกับการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในลักษณะวงจรคุณภาพ P-D-C-A วงจรใหญ่ ที่นำไปสู่เป้าหมายปลายทางคือการพัฒนาที่ขับเคลื่อนให้ไปสู่ “วัฒนธรรมของคุณภาพ” ทำให้รูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้น แตกต่างจากแนวคิดการพัฒนาคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอกที่ผ่านมา ที่ยังไม่มีการเชื่อมโยงและบูรณาการไปสู่การสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพสู่ความเป็นเลิศที่ชัดเจน (จันทร์สุดา บุตรชาติ, 2555; วัชระ จตุพร, 2561; จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์, 2565; จตุพล ยงศร, 2566) นอกจากนี้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นได้มีการบูรณาการแนวคิดสำคัญทั้งในส่วนของการขับเคลื่อนการประเมินโดยใช้หลักการการยกระดับการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศตามบริบทของตนเอง การมุ่งเน้นการใช้ประโยชน์ การตอบสนองความแตกต่างของการบริหารจัดการ (โรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมและไม่ใช่พื้นที่นวัตกรรม) การประเมินอภิมาน และการประเมินคุณภาพภายนอกที่เชื่อมโยงกับการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งเป็นแนวคิดทางด้านบริหารจัดการและเทคนิคการประเมินแนวใหม่ ที่สามารถสนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Patton, M. Q., 2008; Ramírez, R., & Brodhead, D., 2013, Arellano, A., 2018; Hakkola, L., Allan, E. J., & Kerschner, D., 2019;.Wu, J., et al,. 2025; สุวิชญา สิริยานนท์ และรุ่งฤดี กล้าหาญ, 2564)

2. ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการประเมินฯ ที่พัฒนาขึ้นโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 นอกจากนี้ ผลการวิพากษ์รูปแบบจากการประชุมกลุ่มย่อยผู้เกี่ยวข้อง พบว่า รูปแบบการประเมินภายนอกฯ มีความถูกต้อง เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้สำหรับ สมศ. และสถานศึกษา และสามารถส่งเสริมการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการนำแนวคิดการประเมินที่ส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาให้เกิดผลลัพธ์ความเป็นเลิศตามบริบทเฉพาะของตนเอง โดยให้สถานศึกษากำหนดความเป็นเลิศให้ชัดเจน เพื่อให้มีเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาตนเอง อีกทั้งนำไปสู่การออกแบบและวางแผนในการบริหารจัดการการพัฒนาคุณภาพให้บรรลุความสำเร็จตามความเป็นเลิศได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นยังมีการประเมินที่ตอบสนองความแตกต่างตามบริบทของสถานศึกษา รวมถึงความเชี่ยวชาญ อัตลักษณ์ผู้เรียนมหานคร เป้าหมาย พันธกิจ การจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา ที่คำนึงความแตกต่างของการบริหารจัดการของโรงเรียนนำร่องในโครงการพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา และโรงเรียนที่ไม่ใช่โรงเรียนนำร่อง ตั้งแต่แนวทางในการกำหนดความเป็นเลิศ ไปจนถึงการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อการพัฒนาคุณภาพตามบริบทของการบริหารจัดการ มีการประเมินคุณภาพภายนอกที่เชื่อมโยงกับการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยเป็นการประเมินคุณภาพภายนอกที่เน้นการขับเคลื่อนเชื่อมโยงกับการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ตั้งแต่การกำหนดและพัฒนาความเป็นเลิศของสถานศึกษาโดยใช้ระบบการประกันคุณภาพภายใน จากนั้นสถานศึกษารับการประเมินคุณภาพภายนอกของระบบการประกันคุณภาพภายนอก แล้วการนำผลประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ส่งเสริมการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาซึ่งมีการเชื่อมโยงกลับไปพัฒนาการศึกษาของระบบการประกันคุณภาพภายใน มีการประยุกต์แนวคิดการประเมินมุ่งเน้นการใช้ประโยชน์ (Utilization-Focused Evaluation) ที่เป็นการประเมินที่ประยุกต์แนวคิดการประเมินมุ่งเน้นการใช้ประโยชน์ ของ Patton ที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการสร้างความร่วมมือและการเจรจาต่อรองกับกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการคัดเลือก ที่มาจากกลุ่มของผู้ถูกประเมินทั้งหมด จึงส่งผลให้ผลการประเมินมีประโยชน์และสอดคล้องกับความต้องการของผู้ถูกประเมิน (Patton, M. Q., 2008; Ramírez, R., & Brodhead, D., 2013, สุวิชญา สิริยานนท์ และรุ่งฤดี กล้าหาญ, 2564) ซึ่งการประเมินในรูปแบบนี้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อีกทั้งมีการทวนสอบผลการประเมินโดยการประยุกต์แนวคิดการประเมินอภิมาน (Meta-Evaluation) มาใช้ในการตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ความ

เป็นไปได้ของผลการประเมินและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนา โดยมีการใช้ทั้งแนวคิดของการประเมินอภิมานเชิงก้าวหน้า (Formative Meta-evaluation) ในการวางแผนการประเมินคุณภาพภายนอก การดำเนินประเมินคุณภาพภายนอก และการประเมินเชิงสรุป (Summative Meta-evaluation) ในการจัดทำรายงานการประเมินฉบับสมบูรณ์ในการประเมินคุณภาพภายนอก ดังที่ Stufflebeam, D. L. (2001) กล่าวว่าการประเมินอภิมานเป็นกระบวนการที่สำคัญในการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของการประเมินอื่น ๆ ที่สร้างความน่าเชื่อถือและประสิทธิผลของการประเมินภายนอก

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้รูปแบบการประเมินภายนอกแนวใหม่ที่สามารถเชื่อมโยงการประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอกอย่างต่อเนื่อง ผ่านวงจร P-D-C-A ที่เป็นระบบ ต่อเนื่อง ชัดเจน และมีประสิทธิภาพมากกว่าที่ผ่านมา โดยมีการเชื่อมโยงการพัฒนาความเป็นเลิศของการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาแล้วเชื่อมต่อไปยังการประเมินแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของการประเมินคุณภาพภายนอก ทำให้การขับเคลื่อนการประกันคุณภาพการศึกษาของการประกันคุณภาพภายในและภายนอกผสานกันในการสนับสนุนการพัฒนาความเป็นเลิศของสถานศึกษา ที่จะส่งผลที่นำไปสู่เป้าหมายปลายทางคือการพัฒนาที่ขับเคลื่อนให้ไปสู่ “วัฒนธรรมของคุณภาพ” ที่สนับสนุนให้สถานศึกษาเกิดการยกระดับการพัฒนาคุณภาพอย่างยั่งยืนและยังสะท้อนความโดดเด่นตามบริบทของตนเองตามความเป็นเลิศที่กำหนด ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ และการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สมศ. สามารถนำรูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอกที่ส่งเสริมการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ไปใช้ในการประเมินคุณภาพภายนอกสำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นนวัตกรรมการประเมินที่สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพไปสู่ความเป็นเลิศในบริบทของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยควรมีการพัฒนาผู้ประเมินคุณภาพภายนอกให้มีสมรรถนะการประเมินที่สามารถ

ขับเคลื่อนการประเมินที่มุ่งเน้นการใช้ประโยชน์และการประเมินอภิมานเพื่อให้เกิดการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

2. สำนักการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรนำรูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอกฯ ไปใช้ในการยกระดับการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยการกำหนดนโยบายสนับสนุนการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศให้ชัดเจน ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันพัฒนาระบบคุณภาพและดำเนินการตามระบบ และมีการจัดสรรงบประมาณ การสนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชน องค์กรภายนอกและภาคีเครือข่ายเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย จากนั้นรับการประเมินคุณภาพภายนอกโดยเป็นการประเมินแบบมีส่วนร่วม และนำผลการประเมินมาใช้ขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการประเมินภายนอกในกระบวนการและขั้นตอนต่างๆ ตามรูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอกที่ส่งเสริมการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

2. ควรมีการศึกษาวิจัยพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพภายนอกที่สอดคล้องกับแนวทาง การประเมินของรูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอกที่ส่งเสริมการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

3. ควรมีการศึกษาวิจัยพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในหรือการบริหารจัดการที่สนับสนุนส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มุ่งพัฒนาสู่ความเป็นเลิศเพื่อให้สถานศึกษามีแนวทางการประกันคุณภาพภายในหรือการบริหารจัดการที่สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศที่สามารถเชื่อมโยงไปยังการประเมินคุณภาพภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) ผู้วิจัยขอบขอบพระคุณในการสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

กลุ่มส่งเสริมการสื่อสารสังคม. (2566). *สถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา*. สำนักงานบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. http://www.edusandbox.com

จตุพล ยงศร. (2566). *การพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพภายนอกโดยใช้กระบวนการอิงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทย*. สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). http://www.onesqa.or.th/th/contentlist/1211

จันทร์สุดา บุตรชาติ. (2555). การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. *วารสารสหวิทยาการวิจัย ฉบับบัณฑิตศึกษา, 1*(1), 96-104.

จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์. (2565). *แนวทางพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวคิดการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูงที่เสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียนในโลกพลิกผัน*. สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). http://www.onesqa.or.th/th/contentlist/1211

ทวิกา ตั้งประภา, ดวงใจ สีเขียว, & จุลศักดิ์ สุขสบาย. (2568). *รูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอกที่ส่งเสริมการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2542). *การวิจัยเบื้องต้น*. ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พระเมธีปริยัติธาดา, พระมหาสิริวัฒนา สิริวัชรวรกุล, สิริกาญจน์ ธนวุฒิพรพินิต, & ชมพูนุช ช้างเจริญ. (2564). *การประกันคุณภาพการศึกษา*. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ, 8*(1), 375-389.

พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562. (2562). ราชกิจจานุเบกษา.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2567). *ประกาศคณะกรรมการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา เรื่อง กรอบแนวทางการประกันคุณภาพภายนอกสถานศึกษาการศึกษาปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และด้านการอาชีวศึกษา (พ.ศ. 2567–2571) ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม*. https://www.onesqa.or.th/upload/download/202403261133169.pdf

สำนักการศึกษา. (2561). *สำนักการศึกษา (สนศ): Department of Education, Bangkok Metropolitan Administration*. http://www.oic.go.th/Ginfo/@dmin.asp

สุวิชญา สิริยานนท์, & รุ่งฤดี กล้าหาญ. (2564). *การประเมินอภิมาน*. *วารสารการวัดผลการศึกษา, 38*(104).

วารินทร์ สินสูงสุด. (2543). *การประกันคุณภาพการศึกษา*. สยามมิตรการพิมพ์.

วัชระ จตุพร. (2561). *รูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาเชิงรุกเพื่อบริหารความเสี่ยงในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). http://www.onesqa.or.th/th/contentlist/1211

Arellano, A., Halsall, T., Forneris, T., & Gaudet, C. (2018). Results of a utilization-focused evaluation of a Right To Play program for Indigenous youth. *Evaluation and Program Planning, 66*, 156–164. https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2017.08.001

Hakkola, L., Allan, E. J., & Kerschner, D. (2019). Applying utilization-focused evaluation to high school hazing prevention: A pilot intervention. *Evaluation and Program Planning, 75*, 61–68. doi: 10.1016/j.evalprogplan.2019.05.005

Patton, M. Q. (2008). *Utilization-focused evaluation* (4th ed.). London: Sage Publication, Inc.

Quality Assurance Agency for Higher Education (QAA). (2017). *Quality Assurance Handbook*. QAA. https://www.qaa.ac.uk/

Ramírez, R., & Brodhead, D. (2013). *Utilization focused evaluation: A primer for evaluators*. Penang, Malaysia: Southbound.

Stufflebeam, D. L. (2001). The meta evaluation imperative. *American Journal of Evaluation, 22*(2), 183–209. https://doi.org/10.1177/109821400102200203

Wu, J., et al. (2025). Utilization-focused evaluation in state-funded preschool decision-making: Community-engaged design, process, and implementation. *Journal of Community Engagement and Scholarship, 18*(1), 1-13.

Academic Administration Problems in Small Schools under the Office of Lopburi Primary Educational Service Area Office 1

Prapapan Huangsub[1*] Panida Nueangpanom [2] Neti Chaleowares [3]

1 *Faculty of Education, Thepsatri Rajabhat University, Thailand*
2 *Faculty of Education, Thepsatri Rajabhat University, Thailand*
3 *Faculty of Education, Thepsatri Rajabhat University, Thailand*
* *Corresponding Author E-mail: annengedu@gmail.com*

Abstract

This research aimed to study (1) to investigate the problems of academic administration in small schools under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 1, and (2) to compare these problems classified by school position, educational level, and years of experience in the position. The sample group consisted of 403 school administrators and teachers selected through stratified random sampling. A questionnaire with a reliability coefficient of 0.95 was employed as the research instrument. Data were analyzed using percentages, means, standard deviations, t-tests, and one-way ANOVA. The research results were found as follows: (1) the problems of academic administration in small schools under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 1, both overall and in each aspect, were found to be at a high level; and (2) the comparison of problems classified by school position, educational level, and years of experience in the position showed no statistically significant differences in the overall results.

Keywords: Academic Administration, Small Schools, School Administrators

Received: 2025-11-13; **Revised:** 2025-12-03; **Accepted:** 2025-12-03

วารสารครุศาสตร์ปัญญา ปีที่ 4 ฉบับที่ 6
(พฤศจิกายน – ธันวาคม 2568) ISSN: 2822-0218 (Online)

ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

ประภาพรรณ์ ห้วงทรัพย์[1*] ปนิดา เนื่องพะนอม[2] เนติ เฉลยวาเรศ[3]

1 *คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี*
2 *คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี*
3 *คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี*
* *Corresponding Author E-mail: annengedu@gmail.com*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก ในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก ในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยจำแนกตามตำแหน่งในสถานศึกษา ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 403 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม มีความเชื่อมั่น 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง ในภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหารงานวิชาการ, โรงเรียนขนาดเล็ก, ผู้บริหารสถานศึกษา

บทนำ

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นภารกิจสำคัญของรัฐที่มุ่งให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดให้รัฐต้องจัดการศึกษาให้ประชาชนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพไม่น้อยกว่า 12 ปี โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายอีกทั้งยังสอดคล้องกับ **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542** และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) ที่กำหนดให้การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเจริญของบุคคลและสังคม โดยส่งเสริมให้บุคคลสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

ในศตวรรษที่ 21 การบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา เพราะเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นตัวชี้วัดคุณภาพของสถานศึกษา เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดทำหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ตลอดจนการประกันคุณภาพทางการศึกษา (สัมมา รธนิธย, 2560; มานพ พันธุ์พานิชย์, 2563; อภิญรัตน์ สุนทรพรพันธุ์, 2564) อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันสถานศึกษาจำนวนมาก โดยเฉพาะ**โรงเรียนขนาดเล็ก**

ยังคงประสบปัญหาด้านการบริหารงานวิชาการ เนื่องจากมีข้อจำกัดทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (อภิชัย พันธเสน และคณะ, 2558) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดว่า โรงเรียนขนาดเล็กหมายถึงโรงเรียนที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน (อัครนัย ขวัญอยู่, 2558) ซึ่งในปี พ.ศ. 2566 ประเทศไทยมีโรงเรียนขนาดเล็กมากถึง 14,996 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 51.16 ของโรงเรียนทั้งหมดในประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

ในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 มีโรงเรียนทั้งหมด 144 แห่ง โดยเป็นโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 93 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 64.58 ของโรงเรียนทั้งหมด ซึ่งส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในพื้นที่ชนบท ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2566 พบว่าคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศในทุกกลุ่มสาระวิชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1, 2566) ปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่ต้องพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและเปรียบเทียบตามตำแหน่งระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานของบุคลากรทางการศึกษา อันจะเป็นแนวทางสำคัญในการปรับปรุงการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก ในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยจำแนกตามตำแหน่งในสถานศึกษา ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

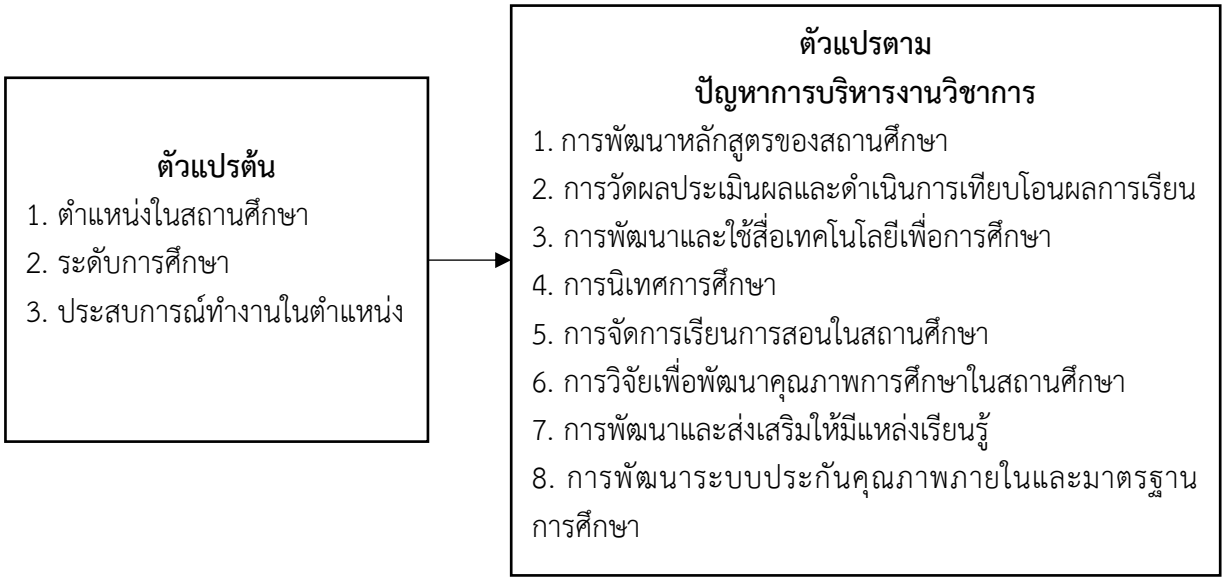
แนวคิดการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยของกระทรวงศึกษาธิการ (2552) จันทรานี สงวนนาม (2553) จิติมา วรรณศรี (2557) ปภาวดี โพธิ์งาม (2559) อภิชา พุ่มพวง (2559) อัครวิชช์ เชิญทอง (2564) มาเป็นกรอบแนวคิด ทั้งหมด 8 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน 3) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 4) ด้านการนิเทศการศึกษา 5) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 6) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 7) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 8) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน 3) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ

เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 4) ด้านการนิเทศการศึกษา 5) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 6) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 7) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 8) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ซึ่งการบริหารงานวิชาการเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและบุคลากร การพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพควรมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู และชุมชน การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ การพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง และการสร้างระบบนิเทศที่เข้มแข็ง ทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานการศึกษาและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการได้อย่างยั่งยืน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยของกระทรวงศึกษาธิการ (2552) จันทรานี สงวนนาม (2553) จิติมา วรรณศรี (2557) ปภาวดี โพธิ์งาม (2559) อภิชา พุ่มพวง (2559) อัครวิชช์ เชิญทอง (2564) มาเป็นกรอบแนวคิด ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงเปรียบเทียบมุ่งศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูจากโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 93 แห่ง รวม 628 คน (ผู้บริหาร 93 คน และครู 535 คน) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1, 2566)

2. กลุ่มตัวอย่าง มีจำนวน 403 คน ถูกกำหนดขนาดโดยใช้สูตรของทาโร่ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) และสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ด้วยสัดส่วนผู้บริหารต่อครูเป็น 30:70

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ และข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ของผู้บริหาร และครู ได้แก่ ตำแหน่งในสถานศึกษา ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งคะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert, 1961) ดังนี้

คะแนนระดับ 5 หมายถึง มีระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการระดับมากที่สุด

คะแนนระดับ 4 หมายถึง มีระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการระดับมาก

คะแนนระดับ 3 หมายถึง มีระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการระดับปานกลาง

คะแนนระดับ 2 หมายถึง มีระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการระดับน้อย

คะแนนระดับ 1 หมายถึง มีระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการระดับน้อยที่สุด

การหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย ได้แก่ 1) การหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน โดยวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) รายข้อ พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .67-1.00 และ2) ทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน พบว่า มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่นั้น

2. หลังจากได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และแนบหนังสือขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีแล้ว ผู้วิจัยได้จัดส่งเอกสารไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นประสานงานกับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 403 คน ตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (google form)

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

2. วิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานวิชาการ โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

3. เปรียบเทียบความแตกต่างของปัญหาการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามเพศ และตำแหน่ง โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และเมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาโดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมและรายด้าน พบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับและอันดับปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมและรายด้าน

ปัญหาการบริหารงานวิชาการ	ระดับปัญหา			อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	3.59	1.06	มาก	4
2. การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	3.65	1.08	มาก	2
3. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.56	1.14	มาก	7
4. การนิเทศการศึกษา	3.57	1.16	มาก	6
5. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	3.58	1.20	มาก	5
6. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	3.68	1.03	มาก	1
7. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	3.32	1.26	มาก	8
8. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	3.63	1.13	มาก	3
รวม	**3.57**	**1.02**	**มาก**	**-**

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง ดังแสดงในตารางที่ 2-4

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตาม ตำแหน่ง

ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1	ตำแหน่ง				t	sig
	ผู้บริหาร		ครู			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	3.57	1.20	3.59	1.05	-.084	.933
2. ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	3.73	1.25	3.64	1.07	.399	.690
3. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.61	1.38	3.56	1.13	.210	.835

ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1	ตำแหน่ง				t	sig
	ผู้บริหาร		ครู			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	3.64	1.39	3.56	1.14	.307	.761
5. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	3.61	1.32	3.57	1.20	.170	.865
6. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	3.68	1.17	3.68	1.02	-.013	.990
7. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	3.21	1.54	3.33	1.24	-.398	.694
8. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	3.63	1.26	3.62	1.12	.630	.529
รวม	**3.60**	**1.16**	**3.57**	**1.02**	**.164**	**.870**

จากตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตาม ตำแหน่ง ในภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1	ระดับการศึกษา				t	sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	X	S.D.		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	3.58	1.05	3.77	1.16	-.970	.333
2. ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	3.63	1.07	3.91	1.14	-1.422	.156
3. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.54	1.13	3.81	1.27	-1.267	.206
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	3.54	1.15	3.84	1.26	-1.391	.165
5. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	3.56	1.20	3.82	1.20	-1.183	.238
6. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	3.67	1.02	3.86	1.06	-.973	.331

ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1	ระดับการศึกษา				t	sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	X	S.D.		
7. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	3.31	1.24	3.44	1.49	-.447	.658
8. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	3.60	1.12	3.91	1.17	-1.445	.149
รวม	**3.55**	**1.02**	**3.80**	**1.08**	**-1.261**	**.208**

จากตาราง 3 แสดงว่าผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตาม ระดับการศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง

ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	Ms	F	Sig.
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.19	2	1.09	.962	.383
	ภายในกลุ่ม	455.62	400	1.13		
	รวม	457.82	402			
2. ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.573	2	.287	.242	.785
	ภายในกลุ่ม	474.10	400	1.18		
	รวม	474.67	402			
3. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.51	2	.757	.573	.564
	ภายในกลุ่ม	527.85	400	1.32		
	รวม	529.37	402			
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.79	2	.900	.661	.517
	ภายในกลุ่ม	544.40	400	1.36		
	รวม	546.20	402			
5. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3.98	2	1.99	1.36	.256
	ภายในกลุ่ม	582.75	400	1.45		
	รวม	586.74	402			
6. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.19	2	1.09	1.02	.359
	ภายในกลุ่ม	426.33	400	1.06		
	รวม	428.52	402			

ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	Ms	F	Sig.
7. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	3.15	2	1.57	.986	.374
	ภายในกลุ่ม	639.39	400	1.59		
	รวม	642.55	402			
8. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.32	2	1.16	.905	.405
	ภายในกลุ่ม	514.59	400	1.28		
	รวม	516.91	402			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.90	2	.954	.900	.408
	ภายในกลุ่ม	424.29	400	1.06		
	รวม	426.20	402			

จากตาราง 4 แสดงว่าผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย มุ่งเน้นที่การตีความระดับปัญหาและผลการเปรียบเทียบตามตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งพบข้อสรุปสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การจัดทำและปรับปรุงหลักสูตรส่วนใหญ่ยังขาดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงจากครู และขาดระบบติดตามที่เป็นรูปธรรม ทำให้หลักสูตรไม่สอดคล้องกับบริบทโรงเรียนและผู้เรียนอย่างเพียงพอ โดยเฉพาะครูบางรายไม่มีความชำนาญในการวิเคราะห์หลักสูตรหรือออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ ศุภชัย สาพิมพา (2565: 114) พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กขาดบุคลากรที่มีความรู้ในการดำเนินงานพัฒนาหลักสูตร การบริหารจัดการหลักสูตรไม่เป็นระบบ ตั้งแต่การวิเคราะห์ศึกษาหลักสูตรและสำรวจความต้องการของผู้เรียนและชุมชน การจัดทำหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการนำผลประเมินการใช้หลักสูตรมาปรับปรุง สอดคล้องกับ ศศินามณี สารักษ์ (2565: 137) ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารไม่มีความรู้ในการปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับความต้องการของท้องถิ่นและผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจแก่ครูบุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรสถานศึกษา

1.2 ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการขาดแคลนทรัพยากรที่จำเป็น ทั้งงบประมาณ บุคลากร และการกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติที่ชัดเจนแม้จะมีความพยายามส่งเสริมให้ครูสร้างเครื่องมือวัดผล แต่หากปราศจากการสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอและกรอบปฏิบัติที่ชัดเจนการพัฒนาเครื่องมือวัดผลที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานก็จะเป็นไปได้ยาก การขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวัดผล และการที่ครูมีภาระงานสอนมากเกินไปอาจทำให้ครูไม่มีเวลาเพียงพอในการพัฒนาเครื่องมือวัดผลที่หลากหลายและได้มาตรฐานตามที่ต้องการปัญหา

เหล่านี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความถูกต้องแม่นยำของการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการระบุจุดอ่อนและปรับปรุงการเรียนการสอนหากการประเมินผลไม่มีคุณภาพข้อมูลที่ได้ก็จะไม่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนยังคง และสอดคล้องกับ ชลิดา เจริญชัย (2561: 46) ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนกลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การขาดการวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ การขาดการประเมินผลการนิเทศ และการติดตามการใช้สื่ออย่างต่อเนื่อง โรงเรียนอาจมีการจัดหาสื่อไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีโดยปราศจากการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน การขาดการวิเคราะห์ความจำเป็นอาจนำไปสู่การจัดหาสื่อที่ไม่ตรงกับความต้องการหรือบริบทของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ ศุภชัย สาพิมพา (2565: 106) ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 พบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการนิเทศการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ บุคลากรไม่เข้าใจถึงวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการนิเทศอย่างแท้จริง การนิเทศก็อาจไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่และไม่สามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การดำเนินการนิเทศที่ขาดความหลากหลายและไม่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา รวมถึงการออกแบบและวางแผนระบบนิเทศที่ไม่สอดคล้องกับสภาพจริงของโรงเรียนล้วนเป็นอุปสรรคสำคัญ การนิเทศที่มีประสิทธิภาพควรเป็นการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ซึ่งต้องอาศัยความเข้าใจร่วมกันและการปรับวิธีการนิเทศให้เข้ากับความต้องการเฉพาะของครูแต่ละคนและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนขนาดเล็ก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญรัตน์ สุนทรพรพันธ์ (2564: 97) ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 พบว่า ด้านการนิเทศการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ครูอาจยังขาดความรู้ ทักษะ และเวลาในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะของผู้เรียน และปัญหาการใช้สื่อการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การไม่สามารถส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่อาจทำให้การเรียนรู้ขาดความเชื่อมโยงกับบริบทชีวิตจริงและภูมิปัญญาท้องถิ่นซึ่งเป็นทรัพยากรการเรียนรู้ที่มีคุณค่า ซึ่งสอดคล้องกับ กานต์ชนก ปัทมรัตน์ (2564, หน้า 91) ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มแม่เปิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การรวบรวม เผยแพร่ และนำผลการวิจัยไปใช้จริงในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ถึงแม้จะมีความพยายามในการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน แต่ผลลัพธ์จากการวิจัยเหล่านั้นกลับไม่ถูกนำไปใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนอาจมีเหตุปัจจัยมาจากครูไม่ให้ความสำคัญกับการวิจัย ขาดบุคลากรที่มีความสามารถในการให้ความรู้ด้านการวิจัย และไม่นำผลการวิจัยของตนเองมาพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ กานต์ชนก ปัทมรัตน์ (2564: 95) ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มแม่เปิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต

2 พบว่า ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ขาดการสนับสนุนให้ครูนาผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ แก้ไขพฤติกรรมนักเรียนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยทั้งในระดับห้องเรียนและระดับ

1.7 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การสนับสนุนให้ครูนำแหล่งเรียนรู้โดยเฉพาะภูมิปัญญาท้องถิ่นไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนยังขาดกลไกหรือการส่งเสริมที่เพียงพอที่จะกระตุ้นให้ครูนำทรัพยากรเหล่านี้มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างสร้างสรรค์และเชื่อมโยงกับบริบทท้องถิ่น การไม่สามารถบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ากับกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่อาจทำให้การเรียนการสอนขาดความหมายและความเกี่ยวข้องกับชีวิตจริงของนักเรียน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ศศินามณี สารักษ์ (2565: 82) ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

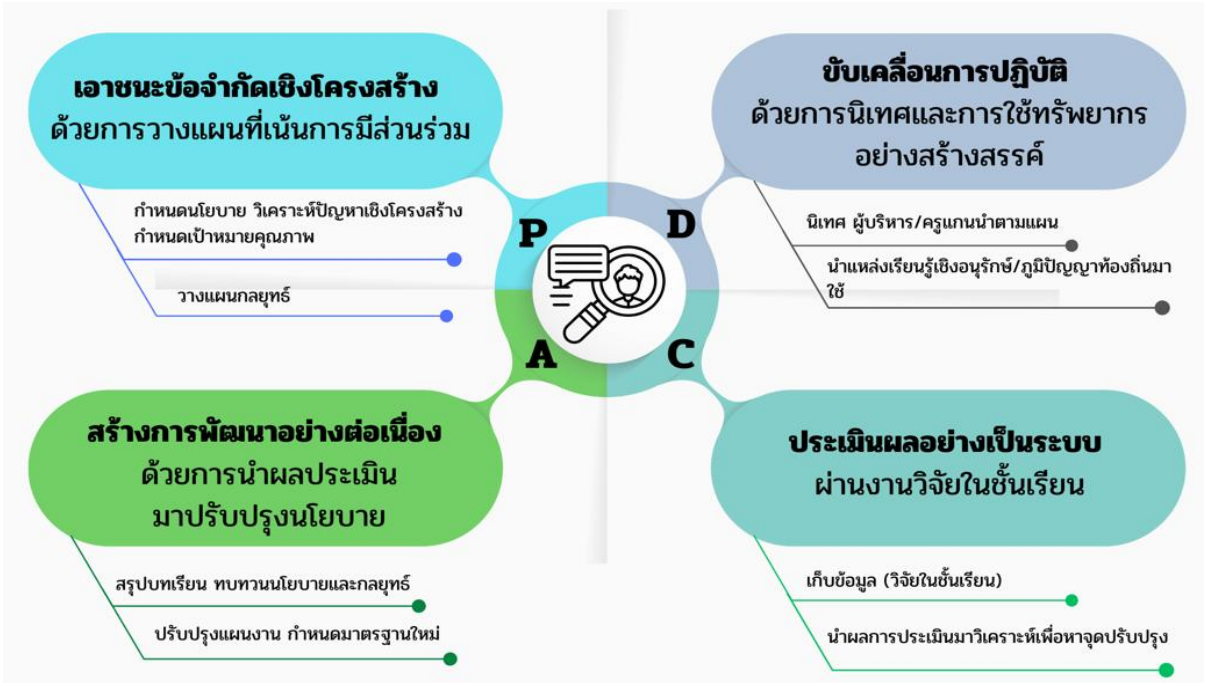
1.8 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ยังขาดการสร้างความตระหนักและความเข้าใจในกระบวนการประกันคุณภาพให้กับบุคลากรรวมถึงการจัดระบบบริหารที่มีโครงสร้างที่ชัดเจนและเอื้อต่อการพัฒนาระบบ หากบุคลากรขาดความเข้าใจที่ถูกต้องและไม่ตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการนี้การดำเนินงานก็อาจไม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การนำผลการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอกไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนยังเป็นปัญหาที่พบแม้ว่าจะมีการประเมินแต่ข้อมูลที่ได้อาจไม่ถูกนำไปใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ในการขับเคลื่อนการปรับปรุง การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการควบคุมตรวจสอบ และสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพการศึกษาหากกลไกนี้ไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเข้าใจและเป็นระบบย่อมส่งผลต่อความสามารถของโรงเรียนในการยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ อัครวิชช์ เชิญทอง (2564: 116) ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กไม่ให้ความสำคัญกับการจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผู้บริหารและครูขาดความรู้ความเข้าใจระบบประกันคุณภาพภายในขาดความน่าเชื่อถือในระบบการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ผู้ประเมินขาดความรู้ความเข้าใจต่อการประเมินคุณภาพการศึกษา การศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้พบว่า ปัญหาอันดับสูงสุดคือการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

2. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่ว่าจะจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง ทั้งนี้เพราะ มุมมองที่แตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่ ผู้บริหารอาจมีมุมมองเชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับการจัดหาและการประเมินผลเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ในขณะที่ครูผู้สอนอาจมีมุมมองจากประสบการณ์การใช้งานจริงในห้องเรียนเช่นเดียวกันในด้านการนิเทศการศึกษาผู้บริหารอาจมองในแง่ของการวางแผนและดำเนินการในขณะที่ครูผู้สอนอาจมองในแง่ของการรับการนิเทศและการนำผลไปปรับใช้ความแตกต่างเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าแม้ปัญหาจะถูกรับรู้ร่วมกันแต่รายละเอียดของความท้าทายในแต่ละด้านอาจแตกต่างกันไปตามตำแหน่งงาน หรือ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าอาจมีความคาดหวังหรือความเข้าใจที่ลึกซึ้งกว่าเกี่ยวกับคุณภาพความหลากหลาย หรือการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ที่ซับซ้อนมากขึ้น บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าอาจได้รับการอบรมหรือมีประสบการณ์ในการใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายกว่าทำให้พวกเขามีมุมมองที่แตกต่างออกไปเกี่ยวกับปัญหาหรือข้อจำกัดในการเข้าถึงและใช้แหล่งเรียนรู้เหล่านั้นในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครวิชช์ เชิญทอง (2564: 103) ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาด

เล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบรูณ์ เขต 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งในสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์ชนก ปัทมรัตน์ (2564: 101) ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มแม่เปิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่ม โรงเรียนแม่เปินโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมและทุกด้านและที่สำคัญยิ่งกว่านั้น คือการพบว่า ปัญหาดังกล่าวไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง, ระดับการศึกษา, และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง โครงสร้างของโรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 120 คน) การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่แม้จะมีคุณวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีหรือมีประสบการณ์ทำงานที่ยาวนานยังคงรับรู้ถึงปัญหาในระดับที่สูงไม่ต่างจากบุคลากรอื่นย่อมแสดงให้เห็นถึงข้อจำกัดที่มิได้เกิดจากความรู้ความสามารถหรือความทุ่มเทของปัจเจกบุคคล แต่มาจากภาวะผูกมัดเชิงโครงสร้างของโรงเรียนข้อจำกัดดังกล่าวประกอบด้วย 1) การขาดแคลนบุคลากรครูที่เชี่ยวชาญเฉพาะทางและครูไม่ครบชั้น 2) การมีภาระงานที่เกินกว่าอัตรากำลัง และ 3) ข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากร เป็นต้น อิทธิพลต่อสังคมโดยรวม คือการยืนยันว่าความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาเกิดจากข้อจำกัดเชิงระบบและการกำหนดนโยบายต้องมุ่งเน้นการจัดสรร ทรัพยากรพื้นฐาน และ การสนับสนุนทางวิชาการร่วมจากเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อทำลายวงจรของปัญหา และสร้างหลักประกันคุณภาพการศึกษาที่เป็นธรรมให้กับเยาวชนทุกคนในพื้นที่ห่างไกลอย่างแท้จริง ดังนั้น การแก้ไขปัญหาจำเป็นต้องพัฒนากลไกการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม การนิเทศภายในที่เข้มแข็ง การบริหารแหล่งเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ และการนำงานวิจัยไปใช้จริงในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษา



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดั้งนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดตั้งคลังความรู้และงานวิจัยของโรงเรียนในรูปแบบดิจิทัลที่เข้าถึงง่าย และจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) อย่างน้อยภาคเรียนละ 1-2 ครั้ง เพื่อให้ครูได้นำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียนและนำผลการวิจัยของเพื่อนครูไปปรับใช้ในการพัฒนาการสอนของตนเอง สร้างวัฒนธรรมการนำงานวิจัยไปสู่การปฏิบัติจริง

2. ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 2 ประเด็นที่เท่ากัน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากร และบุคลากรในการวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน และผู้บริหารสถานศึกษากำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรทบทวนและสื่อสารระเบียบการวัดผลให้ชัดเจนแก่คณะครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายพร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อสนับสนุนให้ครูสามารถสร้างหรือจัดหาเครื่องมือวัดผลที่หลากหลายและได้มาตรฐาน

3. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 2 ประเด็นที่เท่ากัน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายใน และผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบบริหารที่มีโครงสร้างที่ชัดเจน และเอื้อต่อการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน ดังนั้น ผู้บริหารควรเน้นการสื่อสารเชิงรุกและจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความเข้าใจและความตระหนักรู้เกี่ยวกับความสำคัญของระบบประกันคุณภาพ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานวิชาการให้มีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างกลไกการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นทางการ โดยอาจตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรที่มีตัวแทนจากครูทุกระดับชั้นและบุคลากรฝ่ายต่างๆ เพื่อให้มั่นใจว่าหลักสูตรที่ได้มานั้นสะท้อนวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริง

5. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกการศึกษาค้นคว้า วางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนั้น ควรส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นเทคนิคการสอนแบบ Active Learning และการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะผ่านการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรและการให้ครูได้ศึกษาดูงานในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ เพื่อให้ครูมีแนวทางและกำลังใจในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอน

6. ด้านการนิเทศการศึกษา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในกับบุคลากรในสถานศึกษา ดังนั้น ก่อนเริ่มกระบวนการนิเทศในแต่ละปีการศึกษา ผู้บริหารควรจัดประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันถึงเป้าหมายและกระบวนการนิเทศที่ชัดเจน โดยเน้นย้ำว่าการนิเทศมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาร่วมกัน ไม่ใช่การจับผิด ซึ่งจะช่วยลดความกังวลของครูและทำให้การนิเทศเกิดประโยชน์สูงสุด

7. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ ดังนั้น ก่อนการจัดซื้อหรือจัดหาสื่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ โรงเรียนควรมีการทำแบบสำรวจความต้องการจากคณะครู เพื่อให้แน่ใจว่าเทคโนโลยีที่จัดหามานั้นสอดคล้องกับความจำเป็นในการใช้งานจริงและแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้การลงทุนมีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

8. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ ในการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น ดังนั้น ผู้บริหารและครูควรร่วมกันสำรวจและจัดทำฐานข้อมูลแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่อยู่ในชุมชนรอบโรงเรียนและนำข้อมูลเหล่านี้มาบูรณาการในแผนการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มสาระต่างๆ เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้จากบริบทจริงและเชื่อมโยงความรู้ในห้องเรียนเข้ากับชุมชนของตนเอง

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เพื่อเจาะลึกถึงสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาแต่ละด้าน รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ปัญหาที่แตกต่างกันตามตัวแปรต่าง ๆ

2. ควรเปรียบเทียบปัญหาในการบริหารงานวิชาการระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก**กับ**โรงเรียนขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ เพื่อหาแนวทางที่สามารถนำมาปรับใช้ได้อย่างเหมาะสมในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *คู่มือการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

กานต์ชนก ปัทมรัตน์. (2564). ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มแม่เปิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2.*วารสารศึกษาศาสตร์,*18(2), 89–102.

จันทรานี สงวนนาม. (2553). ปัญหาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็ก. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,* 12(1), 45–56.

จิติมา วรรณศรี. (2557). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). พิษณุโลก : รัตนสุวรรณการ พิมพ์.

ชลิดา เจริญชัย. (2561). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนกลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปภาวดี โพธิ์งาม. (2559). การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก. *วารสารการบริหารการศึกษา* ,13(2), 89–101.

มานพ พันธุ์พานิชย์. (2563). *หลักการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศศินามณี สารักษ์. (2565). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษา,* 15(3), 77–88.

ศุภชัย สาพิมพา. (2565). *การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สัมมา รธนิธย. (2560). *การบริหารสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. (2566). *งานวัดและประเมินผลการจัดการศึกษา ปีการศึกษา 2566.* สืบค้น เมษายน 6, 2567, จาก https://www.lopburi1.go.th/weblb1/

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *รายงานสถานภาพโรงเรียนขนาดเล็ก ปีงบประมาณ 2566.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2564). *รายงานการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2563.* กรุงเทพฯ: สมศ.

อภิชัย พันธเสน,และคนอื่นๆ. (2558). *การสังเคราะห์งานวิจัยว่าด้วยปัญหาและข้อเสนอแนะใน กระบวนการจัดการศึกษาไทย ประเด็นปัญหาคุณภาพการศึกษา (2535 - 2558).* กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).

อภิชา พุ่มพวง. (2559). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

อภิญรัตน์ สุนทรพรพันธ์. (2564). *การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

อัครนัย ขวัญอยู่. (2558). *แนวทางการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่คุณภาพการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

อัครวิชช์ เชิญทอง. (2564). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กในศตวรรษที่ 21. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม,* 10(1), 112–126.

Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.

Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: New York: Harper & Row.

Educational Administration Model Towards Modern Quality Schools According to the Four Iddhipada principles under the Saraburi Primary Educational Service Area Office

Wiroot Nongngok[1*]
[1] *Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand*
* *Corresponding Author E-mail: wiroot214@gmail.com*

Abstract

This study aimed to 1) examine the needs for quality school administration in learning management in schools under the Saraburi Primary Educational Service Area Office; 2) develop a quality school administration model for learning management based on the Four Iddhipada principles; 3) implement the developed model; and 4) evaluate the model. A mixed-methods research design was employed. In the quantitative phase, the sample comprised 152 participants, including school administrators, teachers, and school board members, in the 2024 academic year. In the qualitative phase, data were collected from 10 experts through semi-structured interviews and from 9 experts through focus group discussions. The research instruments included questionnaires, interview protocols, and focus group discussion guides. The model was implemented with teachers at Wang Muang Kindergarten School, and the evaluation was conducted with 30 school administrators between June and July 2025. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and qualitative content analysis. The findings revealed that: 1) the overall level of needs for quality school administration in learning management based on the Four Iddhipada principles was high, with the highest priority given to school curriculum development, educational supervision, and the development and use of educational technology media; 2) the developed model consisted of principles, objectives, systems and mechanisms, implementation procedures, evaluation guidelines, success conditions, and the integration of the Four Iddhiopada principles; 3) the implementation results indicated that participants demonstrated a high level of engagement in the activities, with the highest-performing project being the development of a digital learning resource on local wisdom through a participatory process, and overall satisfaction with the model was at the highest level; and 4) the model evaluation showed that appropriateness, feasibility, and usefulness were all rated at the highest level, with usefulness receiving the highest mean score. The findings confirmed that the developed model could be effectively applied to quality school administration in learning management based on the Four Iddhipada principles.

Keywords: Administration Model, Quality school, Learning Management, Four Iddhipada

Received: 2025-11-16; **Revised:** 2025-12-23; **Accepted:** 2025-12-23

รูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

วิรุต หนองหงอก[1*]

1 คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

** Corresponding Author E-mail: wiroot214@gmail.com*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นด้านการบริหารโรงเรียนคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี 2) พัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 3) ทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนา และ 4) ประเมินรูปแบบดังกล่าว การวิจัยใช้ระเบียบวิธีแบบผสมผสาน โดยระยะเชิงปริมาณใช้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 152 คน ส่วนระยะเชิงคุณภาพใช้ข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 รูป/คน โดยการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และการสนทนากลุ่ม จำนวน 9 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และคู่มือการสนทนากลุ่ม การทดลองใช้รูปแบบดำเนินการกับครูโรงเรียนอนุบาลวังม่วง และการประเมินผลรูปแบบดำเนินการกับผู้บริหาร จำนวน 30 คน ระหว่างเดือนมิถุนายน–กรกฎาคม 2568 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงคุณภาพแบบสรุปความ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นด้านการบริหารโรงเรียนคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีลำดับความต้องการสูงสุด ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การนิเทศการศึกษา และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 2) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ ระบบและกลไก วิธีดำเนินงาน แนวทางการประเมินผล เงื่อนไขความสำเร็จ และการบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบพบว่า ผู้เข้าร่วมมีระดับการดำเนินกิจกรรมอยู่ในระดับมาก โดยโครงการที่ให้ผลสูงสุด คือ โครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลภูมิปัญญาท้องถิ่นด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 4) ผลการประเมินรูปแบบพบว่า ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความเป็นประโยชน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการวิจัยยืนยันว่าสามารถนำรูปแบบไปใช้ในการบริหารโรงเรียนคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหาร, โรงเรียนคุณภาพ, การจัดการเรียนรู้, อิทธิบาท 4

บทนำ

โรงเรียนถือเป็นองค์การทางการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดนโยบายขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ที่มุ่งพัฒนาคนไทยในศตวรรษที่ 21 ให้มีทักษะการเรียนรู้ การอ่านออกเขียนได้ การคิดคำนวณ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ปัญหา และความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงการพัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย สุขภาวะ และจิตสำนึกต่อสังคมส่วนรวม โดยปัจจัยสำคัญที่

เอื้อต่อความสำเร็จของการพัฒนาคน คือ การยกระดับคุณภาพการศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน การมีสื่อ แหล่งเรียนรู้ และนวัตกรรมที่เหมาะสม ตลอดจนระบบการวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ (ธีรศักดิ์ อุปไมยอธิชัย, 2560)

อย่างไรก็ตาม การปฏิรูปการศึกษาไทยที่ผ่านมา ยังประสบข้อจำกัดหลายประการ ทั้งในด้านโครงสร้างการบริหารจัดการแบบรวมศูนย์ ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ระบบความรับผิดชอบทางการศึกษาที่ยังไม่ชัดเจน ตลอดจนวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เน้นการท่องจำและการแข่งขันมากกว่าการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ หลักสูตร สื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษายังไม่สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก ส่งผลให้ผู้เรียนขาดทักษะการคิดวิเคราะห์และการเรียนรู้เชิงลึก รวมถึงระบบการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ยังไม่เน้นการประเมินสมรรถนะตามวิชาชีพอย่างแท้จริง จึงมีความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้และการบริหารการศึกษาแนวใหม่เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก (มนต์นภัส มโนการณ์, 2561; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

การขับเคลื่อนนโยบายโรงเรียนคุณภาพของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความปลอดภัย ด้านโอกาส ด้านคุณภาพ และด้านประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดสื่อและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในชุมชน ควบคู่กับการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมความสำเร็จในการทำงานและการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4” จึงมุ่งพัฒนาองค์ความรู้และแนวทางเชิงระบบ เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับการวางแผนและยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย “สพฐ.วิถีใหม่ วิถีคุณภาพ พื้นที่เป็นฐาน นวัตกรรมขับเคลื่อน” และบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
4. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย สรุปผลได้ดังนี้

1. การพัฒนารูปแบบได้สรุปรูปแบบเป็นเรื่องของ รูปธรรมเชิงข้อความที่เป็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ที่เป็นเชิงนามธรรมโดยมีการพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน 2) การออกแบบ และพัฒนารูปแบบ 3) การเสนอ และตรวจสอบรูปแบบ Joyce, B., Weil, M., & Calhoun, E. (2004)

2. การบริหารโรงเรียน ความหมายของการบริหาร หมายถึง การดำเนินการของโรงเรียนที่ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนครูอาจารย์พัฒนานักเรียนให้เป็นผู้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย สังคม จิตใจ และปัญญา เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยมีขอบข่ายการบริหารโรงเรียน การบริหารจัดการของสถานศึกษามีเป้าหมายการศึกษาที่ตั้งสมมติฐาน ประกอบด้วย วิลาวัลย์ ไพโรจน์ มนัส พลายชุ่ม วิไล ธนวิวัฒน์ สุรพล พุฒคำ

3. โรงเรียนคุณภาพ 1) ความหมายของโรงเรียนคุณภาพ การปฏิบัติงานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนตามเกณฑ์ที่กำหนดจนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคมด้วยกระบวนการที่หลากหลายตามศักยภาพที่โรงเรียนมีอยู่ภายใต้แนวคิด “1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ” ให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการและมีความพร้อมในการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม งานอาชีพ และสุขภาพอนามัย สามารถให้บริการการศึกษาแก่นักเรียนและชุมชน อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา แก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมสำหรับนักเรียนท้องถิ่นชนบท และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชน บ้าน วัด รัฐ โรงเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ประกอบด้วย ธีรศักดิ์ อุปไมยอธิชัย และคณะ สุดาวรรณ เครือพานิช มณฑาพทิพย์ สิริสุมทุม และนันทิชา หาสุนทรี สำนักงานศึกษาธิการภาค 2 โรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) การดำเนินงานของโรงเรียนคุณภาพ โรงเรียนเป็นสถาบันแห่งหนึ่งในชุมชนที่ต้องมีการปรับตัวให้สอดรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และพัฒนาอยู่ตลอด เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสมท่ามกลางกระแสพลวัต ดังนั้นโรงเรียนที่จะเข้าสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลนั้นจะต้องมีการดำเนินการตามแนวนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย กระทรวงศึกษาธิการ

การปฏิบัติงานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนตามเกณฑ์ที่กำหนดจนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคมด้วยกระบวนการที่หลากหลายตามศักยภาพที่โรงเรียนมีอยู่ภายใต้แนวคิด “1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ” ให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการและมีความพร้อมในการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม งานอาชีพ และสุขภาพอนามัย สามารถให้บริการการศึกษาแก่นักเรียนและชุมชน อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา แก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมสำหรับนักเรียนท้องถิ่นชนบท และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชน บ้าน วัด รัฐ โรงเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ผู้วิจัยจึงให้คำนิยามดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผล ประเมินผล 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสถานศึกษา 5) ด้านการนิเทศการศึกษา 6) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และ7) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ประกอบด้วย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ.2564)

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นทำการวิจัยแบบวิธีพหุระยะ (Mixed Research Method) ศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นงานวิจัยที่ศึกษาตัวแปรเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ระยะการดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี 1) ประชากร ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำนวน 252 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู 2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2567 จำนวน 152 คน โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie, R. V. & Morgan, D. W และเลือกใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) 3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม เพื่อการศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี 4) การหาคุณภาพเครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) รายข้อจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .80-1.00 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (IOC $\geq$ .50) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ได้ดังนี้

$PNI_{modiflied}$ = (I – D) /D

$PNI_{modiflied}$ หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I (Important) หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์

D (Degree of Success) หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้ 1) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ (Interview) โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำนวน 4 คนนักวิชาการด้านบริหารการศึกษา จำนวน 4 คน นักวิชาการด้านพุทธบริหารการศึกษา จำนวน 2 รูป/คน เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี 2) ผู้ให้ข้อมูลหลักในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ด้วยเชี่ยวชาญ 9 รูป/คน เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี 3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ผู้วิจัยศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดการพัฒนาการบริหารโรงเรียนคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ แนวคิดเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และนำผลการวิจัยในระยะที่ 1 มาพัฒนาประเด็นคำถามเพื่อสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ในการวิจัยให้ชัดเจนและตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย 4) การหาคุณภาพเครื่องมือ การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สังเคราะห์และสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic induction)

ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

ขั้นตอนทดลองใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ประกอบด้วย 1) การนำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี 2)

การดำเนินการให้ผู้เข้าร่วมทั้ง 30 คน ได้ปฏิบัติตามกิจกรรมจากคู่มือรูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี 3) การจดบันทึกรายละเอียดรูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี และข้อเสนอแนะ การบันทึกเสียงโดยใช้อุปกรณ์ การบันทึกภาพเคลื่อนไหวและภาพนิ่ง 4) การถอดเทปและการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย คือ โรงเรียนอนุบาลวังม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี และครู 30 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purpose Sampling) ได้แก่ หัวหน้างาน 4 ฝ่าย จำนวน 4 คน ครูประจำชั้น จำนวน 18 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ จำนวน 8 คน รวมทั้งหมด 30 คน

เครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ (1) การประเมินความรู้ความเข้าใจ โดยใช้แบบทดสอบ ประเมินระดับความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการวิเคราะห์หลักอิทธิบาท 4 (2) การประเมินการนำไปใช้ โดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรม ประเมินการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานจริง (3) การสอบถาม โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจ เพื่อสำรวจความพึงพอใจและการรับรู้ของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการเปลี่ยนแปลง การหาคุณภาพเครื่องมือ ทดลองใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) รายข้อ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .80-1.00 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (IOC $\geq$ .50)

ระยะที่ 4 การประเมินรูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำนวน 30 คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purpose Sampling) จากผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพ ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือวิทยฐานะเชี่ยวชาญ มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก มีผลงานหรืองานวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนคุณภาพ จำนวน 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยระยะที่ 4 มีดังนี้ แบบประเมิน (Interview) เป็นแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี การหาคุณภาพเครื่องมือ ข้อมูลประเด็นความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นโยชน์ของรูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยการหาความตรงเชิงเนื้อหาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .80-1.00 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (IOC $\geq$ .50) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกขั้นตอน $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.138

– 0.208 โดยภาพรวม $PNI_{Modified}$ = 0.175 เมื่อเรียงอันดับรายด้านจากมากไปน้อย ตามความต้องการจำเป็นที่มีค่า $PNI_{Modified}$ คือ อันดับที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.208) อันดับที่ 2 การนิเทศการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.190) อันดับที่ 3 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา($PNI_{Modified}$ = 0.182) ตามลำดับ ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ครูและหลักสูตรสถานศึกษา สำคัญกว่า เทคโนโลยี การบริหารโรงเรียนคุณภาพตามหลักอิทธิบาท 4 จึงควรเริ่มจากการปลูกฝังความรักในเนื้อหาที่จะสอน การพัฒนาหลักสูตรขับเคลื่อนด้วยความเพียรพยายามในการดูแลช่วยเหลือกัน การนิเทศการศึกษา และใช้ปัญญาไตร่ตรองในการเลือกเครื่องมือทุ่นแรง คือ การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา จึงจะนำไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนจะช่วยสร้างแรงจูงใจภายใน ความมุ่งมั่น การเอาใจใส่ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนโรงเรียนสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของพันเอกจารุมาศ เรืองสุวรรณ (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่องการสังเคราะห์แบบจำลองการสอนวิชาชีพช่างซ่อมจักรยานยนต์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของพลทหารในส่วนสนับสนุนกองบัญชาการกองทัพบก พบว่า แบบจำลองการสอนตามหลักอิทธิบาท 4 แตกต่างจากการสอนแบบปกติมากที่สุด จากการเปรียบเทียบการจำลองการสอนตามหลักอิทธิบาท 4 กับการสอนหลังจากปรับอิทธิพลตัวแปร ร่วมออกแล้ว พบว่า แบบจำลองการสอนตามหลักอิทธิบาท 4 มีผลสัมฤทธิ์สูงกว่าการสอนแบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2564) ที่กล่าวว่า การบริหารวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา โดยมีจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่สุดคือการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น หากหลักสูตรไม่แข็งแรง การจัดการเรียนรู้ย่อมไม่สัมฤทธิ์ผล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีจันทร์ หอมหวล และคณะ (2567) ที่ศึกษารูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศตามหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งพบว่า องค์ประกอบด้านการพัฒนาหลักสูตรเป็นปัจจัยนำเข้า (Input) ที่สำคัญที่สุดที่ต้องอาศัย 'ฉันทะ' หรือความพึงพอใจร่วมกันระหว่างครู ผู้บริหาร และชุมชนในการร่างหลักสูตร เพื่อให้เกิดทิศทางการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจนก่อนจะไปสู่ขั้นตอนอื่นๆรองลงมาคือ ด้านการนิเทศการศึกษา มีค่าความต้องการจำเป็นอันดับที่ 2 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ ฦๅชา และคณะ (2563) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 พบว่า กระบวนการนิเทศติดตามเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยเฉพาะในขั้นของ 'วิริยะ' (ความเพียร) และ 'จิตตะ' (ความเอาใจใส่) ผู้บริหารจำเป็นต้องมีระบบนิเทศภายในที่เข้มแข็งเพื่อช่วยเหลือและให้คำแนะนำแก่ครูสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ที่กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน เพราะเป็นการช่วยให้ครูสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียนได้ทันท่วงที จึงเป็นความต้องการจำเป็นเร่งด่วนรองจากการมีหลักสูตรที่ดี ลำดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ กิดานันท์ มลิทอง (2548) ที่ระบุว่า เทคโนโลยีเป็นเพียงเครื่องมือ (Tools) ในการส่งเสริมการเรียนรู้ ไม่ใช่ตัวแทนของครูผู้สอน การใช้สื่อจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดก็ต่อเมื่อมีเนื้อหา (หลักสูตร) และกระบวนการถ่ายทอด (การสอน/นิเทศ) ที่ดีรองรับอยู่แล้ว อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาวิทวัฒน วิวฑฒนเมธี (2562) ที่พบว่า ในการบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 นั้น การใช้สื่อเทคโนโลยีจัดอยู่ในขั้นตอนของ 'วิมังสา' คือการใช้ปัญญาไตร่ตรองเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือที่เหมาะสมเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้ดี

2. ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี การพัฒนารูปแบบนำไปสู่การสร้างองค์ประกอบ

รูปแบบที่ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ ระบบและกลไก วิธีดำเนินงาน แนวทางการประเมินผล เงื่อนไขความสำเร็จ และการบูรณาการหลักอิทธิบาท ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า รูปแบบนี้มีความสมบูรณ์เชิงโครงสร้าง สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีเงื่อนไขความสำเร็จ และเหมาะสมกับการบูรณาการอิทธิบาท 4 จึงมั่นใจได้ว่าเป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูศรีรัตนาภิรัต (ปิยนันท์ ปิยจิตฺโต) ได้ทำการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา 2) เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักบริหารสถานศึกษาเชิงพุทธ และการวางแผนกลยุทธ์ 3) เพื่อนาเสนอกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี พระมหาสุชาติ ธมฺมกาโม (ปิติ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 13” ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 13 แบ่งการบริหารงานเป็น 4 ด้านคือ วิชาการ บุคคล งบประมาณ และบริหารงานทั่วไป โดยพบว่าการบริหาร งานมีปัญหา นุชา สระสม ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมใน “การบริหารแบบบ้าน วัด โรงเรียน” ของโรงเรียนวัด สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่าลักษณะการมีส่วนร่วมใน “การบริหารแบบบ้าน วัด โรงเรียน” ของโรงเรียนวัดพระอินทร์ทรงช้างเอราวัณ ซึ่งเป็นโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 ลักษณะ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยยึดหลัดความอาวุโส 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนการดาเนินงานโดยให้เกียรติผู้ที่มีบารมีหรือผู้ที่ได้รับการยอมรับจากคนส่วนใหญ่ 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และการดำเนินการตามความเชื่อ และความศรัทธาในพระพุทธศาสนา 4) การมีส่วนร่วมในการประสานประโยชน์ร่วมกัน 5) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลแบบกัลยาณมิตร โดยมีผลความสำเร็จของการมีส่วนร่วม ใน“การบริหารแบบบ้าน วัด โรงเรียน” ของโรงเรียนวัด สังกัดกรุงเทพมหานคร คือ 1) การมีส่วนร่วมใน “การบริหารแบบบ้าน วัดโรงเรียน” ของโรงเรียนวัดพระอินทร์ทรงช้างเอราวัณ เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน คือ โรงเรียนจัดการศึกษาได้มาตรฐาน ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้ ด้านนักเรียน ด้านจัดการศึกษา ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษา 2) การมีส่วนร่วมใน “การบริหารแบบบ้าน วัดโรงเรียน” ของโรงเรียนวัดพระอิทนทร์ทรงช้างเอราวัณ เป็นไปตามความคาดหวังของชุมชน แบลง (Blanks) ได้ศึกษาวิจัย “รูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคคลภายในระบบโรงเรียนชุมชนในมลรัฐแคโรไลนาเหนือ (North Carolina) สหรัฐอเมริกา” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) การบริหารบุคคล ของโรงเรียนยังอยู่ในช่วงของการพัฒนา แต่ยังล้าหลังกว่าการบริหาร บุคคลของหน่วยงานอื่นๆ 2) ถึงแม้ว่าบุคลากรที่รับผิดชอบด้านบริหารบุคคลจะมีพื้นฐานความรู้สูงก็ตาม แต่ในด้านวิชาการแล้ว เขาเหล่านั้นก็ยังไม่มีความพร้อมสมบูรณ์ ในด้านการบริหารบุคคล จึงต้องให้บุคคลเหล่านั้นฝึกทักษะความชำนาญ ไม่ว่าจะเป็นด้านการฝึกอบรมในลักษณะประจำการ หรือการศึกษานอกระบบโรงเรียน 3) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดความสำคัญก่อนหลังโดยเฉพาะงบประมาณและการวางตัวคนทำงาน หรือตำแหน่งของบุคลากรในภาระงานต่างๆ 4) ถ้าอาศัยรูปแบบการพัฒนาองค์การ หรือบุคลากรของภาคธุรกิจเอกชนเป็นตัวอย่าง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเป็นงานที่เป็นไปได้ และ กิลฟอร์ด (Gilford) ได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างระดับการให้เหตุผลทางจริยธรรมของผู้สอน สไตล์การสอนกับการรับรู้ของนักศึกษาผู้ใหญ่ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยคณะครู 34 คนที่สอนนักศึกษาผู้ใหญ่ในวิทยาลัยในเขตพื้นที่ 6 วิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่จำนวน 519 คน ด้วยวิธีการศึกษาโดยใช้แบบทดสอบการให้นิยามประเด็นปัญหาของ Rest วัดตัวแปรอิสระซึ่งเป็นระดับที่ให้หลักการพัฒนาความรู้ทางจริยธรรม สไตล์การสอน ได้รับนิยามว่า เป็นวิธีการที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางซึ่งวัดโดยใช้แบบวัด หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของ

Conti การรับรู้ ของนักเรียนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน วัดโดยดรรชนีสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนของ Stemและ Walker และได้ศึกษาอิทธิพลที่เป็นไปได้ของตัวแปรทาสงประชากร ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ และระดับการศึกษา ด้านระดับการให้เหตุผลทางจริยธรรมที่เป็นหลักการ ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์อย่าง มีนัยสำคัญในระดับปานกลางระหว่างระดับการให้เหตุผลทางจริยธรรมกับสไตล์การสอน จากแบบวัดสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน จากการวัดการถดถอยแบบเส้นตรง (Re-progress-Stepwise) ของสเต็ป ไวส์ โดยพบว่า คะแนนการใช้แบบทดสอบการให้นิยามประเด็นปัญหาเมื่อรวมเข้ากับคะแนนการให้เหตุผล ทางจริยธรรมกับสไตร์การสอนซึ่งเพิ่มขึ้น 12 % ไม่มีสหสัมพันธ์อย่างมีนัยสัมพันธ์สำคัญระหว่างสไตล์การสอนกับการรับรู้ของนักศึกษาผู้ใหญ่เกี่ยวกับพฤติกรรมสไตล์การสอน มีสหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ระดับปานกลางระหว่างระดับการให้เหตุผลทางจริยธรรมที่เป็นหลักการกับเพศ เบส (Best) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการนำผู้ใหญ่เข้าไปในห้องเรียนที่มีปฏิสัมพันธ์ทางระเบียบวินัย และความรับผิดชอบของครูและนักเรียนโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนักเรียน เมื่อนำผู้ใหญ่เข้าไปแนะนำในห้องและให้ผู้ใหญ่นั่งอยู่ในห้องขณะเรียนและทำกิจกรรม ผลการวิจัยพบว่า เมื่อมีผู้ใหญ่เข้าไปอยู่ในห้องเรียนปัญหาทางระเบียบวินัยจะลดน้อยลง นักเรียนจะตั้งใจเรียนและและมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นในช่วงประมาณเวลา 30 นาที

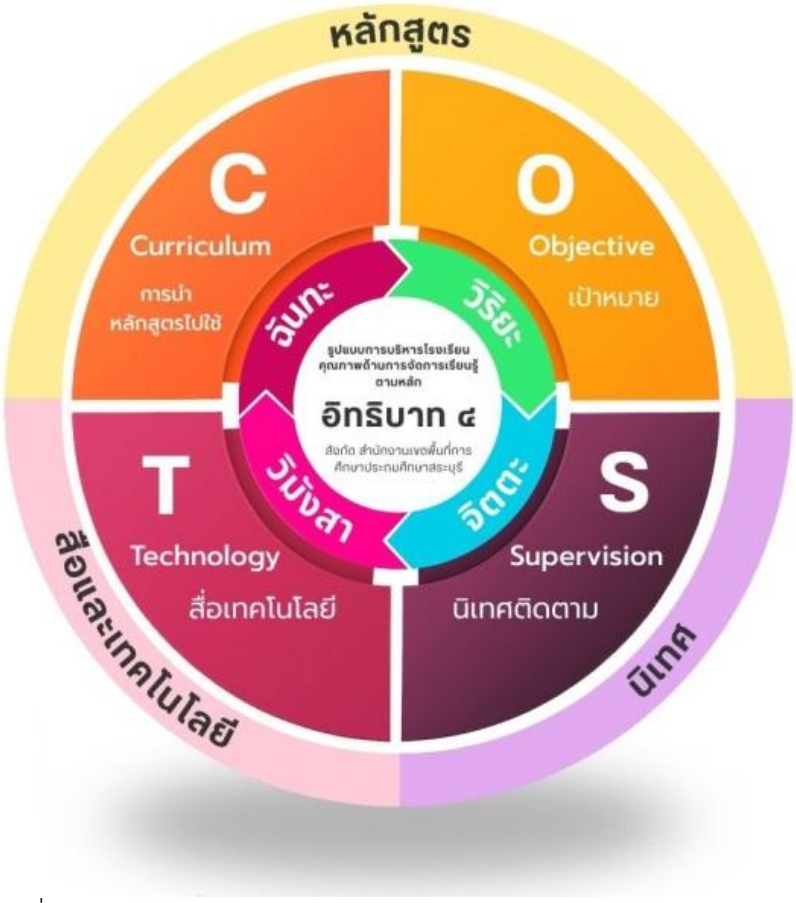
3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า ผู้เข้าร่วมมีระดับการดำเนินกิจกรรมอยู่ในระดับมาก โดยโครงการที่ได้รับผลสูงสุดคือโครงการที่ 4 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลภูมิปัญญาท้องถิ่นด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม อีกทั้งความพึงพอใจต่อรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าความสำเร็จสูงสุดของโครงการแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลฯ ชี้ให้เห็นว่า เทคโนโลยี เมื่อผสานกับ การมีส่วนร่วม จะสามารถสร้างฉันทะและความเป็นเจ้าของร่วมกันได้ ซึ่งส่งผลโดยตรงให้ความพึงพอใจพุ่งสูงขึ้นระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แบร์นมาร์ท (Barnhart) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงที่จะทำให้การจัดการศึกษาล้มเหลวเมื่อพิจารณา จำแนกโรงเรียนเป็น 3 ประเภท คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนที่อยู่ชนบทและโรงเรียนที่มีความพร้อมทางทรัพยากรบริหาร โดยได้ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพจากกรณีตัวอย่าง 2 กรณี ผลปรากฏว่า 1. การรับทราบสภาพปัญหาทางด้านการเงินของโรงเรียน ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแตกต่างกัน บางกลุ่มรับทราบข้อมูลละเอียด บางกลุ่มรับทราบทั่วไป และบางกลุ่มรับทราบอยู่ในวงจำกัด 2. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนจะมอบภาระเรื่องงบประมาณว่า เป็นเรื่องที่รัฐจะต้องรับภาระ 3. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนจะดำเนินการที่จะสนับสนุนการจัดการเรียน การสอนบ้างแต่ก็เฉพาะโรงเรียนของตัวเองเท่านั้น 4. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนรับทราบและตระหนักดีว่าการที่โรงเรียนขนาดเล็กมีแนวโน้มที่จะมีความเสี่ยงเรื่องภาระค่าใช้จ่ายที่สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่กว่า และ 5. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนรู้ดีว่าคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กมักจะไม่ดีในเรื่องของหลักสูตรและการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรกูด (Goode) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียน รัฐบาลความท้าทายต่อวิกฤตการเปลี่ยนแปลง” (Site-based management in public education : a challenge for critical pragmatism) ผลการศึกษา พบว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียนทำการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารแบบ SBM ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จได้แก่การปรับโครงสร้างการบริหารโรงเรียน การกระจายอำนาจโรงเรียนทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร และวิชาการได้รับความร่วมมือในการตัดสินใจจากผู้เกี่ยวข้อง ปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ความสัมพันธ์ของบุคลากร การกำหนดกฎระเบียบแนวปฏิบัติที่ชัดเจน และนิโคไล (Nicolai) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมของศึกษาธิการในทัศนะของครูใหญ่” พบว่า 1) ครูใหญ่ส่วนมากเชื่อในพฤติกรรมทางการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติว่าศึกษาธิการประสานงานกับคณะกรรมการศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพศึกษาธิการมีความสามารถในการตัดสินใจและสามารถเป็นผู้นำได้ ศึกษาธิการช่วยเหลือโรงเรียน และสามารถทำให้เกิดการ

เปลี่ยนแปลงโดยการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการสอนได้ดี 2) การที่ศึกษาธิการไปเยี่ยมโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนบ่อย ๆ เป็นการช่วยเหลือให้มีการเรียนการสอนดีขึ้นและมีการทำ ให้เกิดความเข้าใจระหว่างครู และผู้บริหารดีขึ้น และพฤติกรรมที่จะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้นในทัศนะของครูใหญ่เชื่อว่า การมีมนุษย์สัมพันธ์และการตัดสินใจที่ดีย่อมส่งผลให้การบริหารงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเหมาะสม ตามลำดับ สามารถนำไปเป็นรูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ได้ จากผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นถึงรูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ นั่งคือ หลักอิทธิบาท 4 ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจวบ หนูเลี่ยง (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา แบบมีส่วนร่วมของจังหวัดพัทลุง” ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นตรงกันว่าการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมควรมีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ คือ 1) การร่วมคิด 2) การร่วมวางแผน 3) การร่วมดำเนินงาน 4) การร่วมติดตาม 5) การร่วมประเมินผล และ 6) การร่วมในผลประโยชน์ ผลของการพัฒนารูปแบบเป็นรูปแบบ ที่ต้องดำเนินการเป็นกระบวนการขั้นตอนตามองค์ประกอบ 6 ด้าน แต่ละด้านมีขั้นตอน กระบวนการ ด้านละ 7 ขั้นตอนย่อย การประเมินรูปแบบที่พัฒนาขึ้น จากผลการสนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นด้วยกับองค์ประกอบของการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมทุกองค์ประกอบ และจากผลการประเมินความคิดเห็นผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยแบบสอบถาม พบว่า มีระดับความคิดเห็นด้วยกับองค์ประกอบในรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด และ นุชา สระสม ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมใน “การบริหารแบบบ้าน วัด โรงเรียน” ของโรงเรียนวัด สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะการมีส่วนร่วมใน “การบริหารแบบบ้าน วัด โรงเรียน” ของโรงเรียนวัดพระอินทร์ทรงช้างเอราวัณ ซึ่งเป็นโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 ลักษณะ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยยึดหลัดความอาวุโส 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนการดาเนินงานโดยให้เกียรติผู้ที่มีบารมีหรือผู้ที่ได้รับการยอมรับจากคนส่วนใหญ่ 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และการดำเนินการตามความเชื่อ และความศรัทธาในพระพุทธศาสนา 4) การมีส่วนร่วมในการประสานประโยชน์ร่วมกัน 5) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลแบบกัลยาณมิตร โดยมีผลความสำเร็จของการมีส่วนร่วม ใน“การบริหารแบบบ้าน วัด โรงเรียน” ของโรงเรียนวัด สังกัดกรุงเทพมหานคร คือ 1) การมีส่วนร่วมใน “การบริหารแบบบ้าน วัดโรงเรียน” ของโรงเรียนวัดพระอินทร์ทรงช้างเอราวัณ เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน คือ โรงเรียนจัดการศึกษาได้มาตรฐาน ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้ ด้านนักเรียน ด้านจัดการศึกษา ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษา 2) การมีส่วนร่วมใน “การบริหารแบบบ้าน วัด โรงเรียน” ของโรงเรียนวัดพระอิทนทร์ทรงช้างเอราวัณ เป็นไปตามความคาดหวังของชุมชน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์การวิจัย โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีการบริหารโรงเรียนคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และการสนทนากลุ่มเฉพาะ “รูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ” ซึ่งผู้วิจัยได้องค์ความรู้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย COST Model

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี กำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการบริหารจัดการหลักสูตรแบบครบวงจร โดยเน้นการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในทุกขั้นตอน (วางแผน, นำไปใช้, นิเทศ, ประเมิน, ปรับปรุง) และส่งเสริมการนิเทศเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี กำหนดนโยบายการลงทุนและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลอย่างยั่งยืน และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และการบริหารจัดการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารหลักสูตรตามหลักอิทธิบาท 4 และการวิจัยเพื่อพัฒนากลไกการนิเทศและการประเมินหลักสูตรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของครูและผู้บริหาร

2. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการเชื่อมโยงเป้าหมายสถานศึกษากับวัตถุประสงค์ชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และวิจัยเชิงสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำเป้าหมายไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน

เอกสารอ้างอิง

ธีรศักดิ์ อุปไมยอธิชัย. (2560). *พื้นฐานการจัดการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด.(2545). *การวิจัยเบื้องต้น*, พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร: ชมรมเด็ก.

ประจวบ หนูเลี่ยง.(2559). “*การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา แบบมีส่วนร่วมของจังหวัดพัทลุง*”, ดุษนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พันเอกจารุมาศ เรืองสุวรรณ. (2548). “*การสังเคราะห์แบบจำลองการสอนวิชาชีพช่างตามหลักอิทธิบาท 4 ของพลทหารในส่วนสนับสนุนกองบัญชาการทองทัพบก*”, ดุษฎีนิพนธ์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พระมหาวิทวัฒน วิวฑฒนเมธี (วราบำรุงกุล). (2562). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*, 11(1), 89-100.

มนต์นภัส มโนการณ์.(2561). *การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานกับการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่*.วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์.

มลวิภา สิขเรศ.(2559).“*การบริหารสถานศึกษาเชิงพุทธบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา*”, พุทธศาสตรดุษฎีนิพนธ์ สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2564). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.

สุรพงษ์ ฦๅชา, สัญญา เคณาภูมิ, และ ภักดี โพธิ์สิงห์. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. *วารสารวิชาการธรรมทัศน์, 20*(1), 141-150

สุวิมล ติรกานันท์. (2550).*การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์*: แนวทางสู่การปฏิบัติ, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2566). *คู่มือการจัดตั้งงบประมาณประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2564*.กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สพฐ-วิถีใหม่-วิถีคุณภาพ, 2563, [ออนไลน์]. สืบค้นจาก http://www.obec.go.th/wp-content/uploads/2024/26/

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2562). *สภาวะการศึกษาไทย 2561/2562 การปฏิรูปการศึกษาในยุคดิจิทัล*.กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

ศรีจันทร์ หอมหวล, พระครูสุเมธปริยัติคุณ, และ กาญจนา ศรีสุวรรณ. (2567). การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนก้างปลาวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช. *วารสารเสฏฐวิทย์ปริทัศน์, 4*(3), 95–110

Joyce, B., Weil, M., & Calhoun, E. (2004). *Models of Teaching* (7th ed.). Boston: Allyn & Bacon.

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

Likert, R., (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale," in Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley & Son.

Nicolai, D. (1971). *The Administrative Behavior of the Superintendent of School as Perceived by High School Principals*. Dissertation Abstracts International. 1971, pp. 3214-A.

Development of Thai Reading Skills Using Folktales of Grade 2 Students at Taksin Ratchanusorn School, Tak Province

Nanthikorn Udomsin[1*], **& Chaturon Srichinda**[2]

[1] *Faculty of Education, Northern College Tak, Thailand*
[2] *Faculty of Education, Northern College Tak, Thailand*
* *Corresponding Author E-mail: nanthikorn2499@gmail.com*

Abstract

This study aimed to: 1) develop Thai reading skills among Grade 2 students at Taksin Ratchanusorn School in Tak Province using folktales as instructional media; 2) compare students' Thai language achievement before and after instruction; and 3) examine students' satisfaction with folktale-based learning. The sample comprised twenty Grade 2 students selected through purposive sampling. Research instruments included lesson plans featuring the Karen folktales 'Green Rice Tradition' and 'Songkran Tradition,' pre- and post-tests to assess Thai reading skills, and a student satisfaction questionnaire. The findings indicated that: 1) the average post-instruction Thai reading aloud score (76.37) exceeded the pre-instruction score (74.10) and surpassed the specified criterion of 75/75, demonstrating the effectiveness of Karen folktales in developing reading aloud skills; 2) students' Thai language achievement after instruction was significantly higher than before instruction at the .05 significance level; and 3) students reported a high level of satisfaction with folktale-based learning.

Keywords: Pronunciation, Folk tales, Karen, Thai language at the Primary Level

Received: 2025-10-19; **Revised:** 2025-12-25; **Accepted:** 2025-12-25

การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงภาษาไทยโดยใช้หนังสือนิทานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนตากสินราชานุสรณ์ จังหวัดตาก

นันทิกร อุดมศิลป์[1*], จาตุรนต์ ศรีจินดา[2]

1 *คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทริน์*

2 *คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทริน์*

* *Corresponding Author E-mail: nanthikorn2499@gmail.com*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนตากสินราชานุสรณ์ จังหวัดตาก โดยใช้นิทานพื้นบ้านเป็นสื่อการเรียนรู้ 2) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยก่อนและหลังเรียนของนักเรียนที่ได้รับการพัฒนาการอ่านออกเสียงภาษาไทย และ 3) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนต่อการเรียนรู้โดยใช้นิทานพื้นบ้าน กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 21 คน ที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัยประกอบด้วย แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้นิทานพื้นบ้าน เรื่อง “ประเพณีข้าวเขียว” และ “ประเพณีสงกรานต์” ของชนเผ่าปกาเกอะญอ แบบทดสอบวัดทักษะการอ่านออกเสียงภาษาไทยก่อนและหลังเรียน และแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า (1) คะแนนเฉลี่ยทักษะการอ่านออกเสียงภาษาไทยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนเท่ากับ 74.10/76.37 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 75/75 แสดงว่าการใช้นิทานพื้นบ้าน มีประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงของนักเรียน (2) ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยก่อนและหลังเรียนของนักเรียนที่ได้รับการพัฒนาการอ่านออกเสียงภาษาไทย พบว่า หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ความพึงพอใจของนักเรียนต่อการเรียนรู้โดยใช้นิทานพื้นบ้านอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การอ่านออกเสียง, นิทานพื้นบ้าน, ภาษาไทยระดับประถมศึกษา

บทนำ

การอ่าน เป็นส่วนสำคัญของการการพัฒนาตนเอง ช่วยเสริมสร้าง ความรู้ และให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังเป็นทักษะพื้นฐานการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง วิธีการแก้ปัญหาในด้านการอ่านได้ดีวิธีหนึ่งคือครูผู้สอนต้องสอนและฝึกฝนให้แก่เด็กอย่างสม่ำเสมอ จนเกิดทักษะไม่ว่าเด็กจะอยู่ในระดับใดก็ตาม สอนให้อ่านได้ อ่านคล่อง รวมถึงมีความเข้าใจเนื้อเรื่อง จับใจความสำคัญได้ สามารถตั้งคำถาม ตอบคำถาม แสดงความคิดเห็นและคาดคะเนเหตุการณ์เรื่องราวจากเรื่องที่อ่านได้ทั้งร้อยแก้วและร้อยกรอง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดจุดจุดเน้นการพัฒนาเยาวชนสู่ทศวรรษที่ 21 ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ด้านความรู้ ทักษะและวัฒนธรรมการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร ความชื่นชม การเห็นคุณค่า ภูมิปัญญาภาษาประจำชาติ โดยกำหนดสาระ มาตรฐานการเรียนรู้ ของรายวิชาภาษาไทยในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ไว้ 5 สาระ คือ สาระที่1 การอ่าน สาระที่ 2 การเขียน สาระที่ 3 การฟัง การดูและการพูด สาระที่ 4 หลักการใช้ภาษา และสาระที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม

จากการจัดการเรียนรู้วิชาภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนตากสินราชานุสรณ์ จังหวัดตาก พบว่า ส่วนหนึ่งยังอ่านออกเสียงไม่ชัดเจน มีความไม่มั่นใจ และอ่านผิดวรรณยุกต์ ซึ่งต้องมีการดำเนินการแก้ไขให้นักเรียนใช้ภาษาอย่างถูกต้องต่อไป โดยครูต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ทางภาษา ฝึกฝน ให้นักเรียนมีทักษะด้านการฟัง พูด อ่าน และเขียนภาษาไทยให้เกิดประสิทธิภาพ จากการวิจัย พบว่า การเรียนรู้ภาษาไทยจากสื่อ นวัตกรรมประเภทต่าง ๆ เช่น หนังสือนิทาน หนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุดการเรียนรู้จะช่วยทำให้นักเรียนเกิดทักษะในการใช้ภาษา โดยเฉพาะการอ่าน ดังที่ เมตตา บุญยะศรี (2552, น. 4) ที่ได้ทำการวิจัยพัฒนาหนังสือนิทานเพื่อส่งเสริมการอ่านและเขียนสะกดคำตามมาตราตัวสะกดของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยสร้างชุดแบบฝึกอ่านเป็นนิทานจำนวน 5 ชุด พบว่า การอ่าน และการเขียนสะกดคำ ของนักเรียนดีขึ้น รวมทั้งการเรียนรู้ภาษาจากการอ่านหนังสือนิทานโดยใช้บทร้อยกรองความงามของคำประพันธ์ จะเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการสอนที่ทำให้เกิดทักษะการเรียนภาษาไทยอย่างมีความสุข สนุกสนาน และช่วยให้ผู้เรียนมีความสนใจในการเรียน ดังที่ เพ็ญนภา คล้ายสิงโต (2559, น. 8) ได้พัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงผ่านนิทานของนักเรียน พบว่า นักเรียนมีผลการอ่านออกเสียงดีขึ้น สอดคล้องกับ ละมัย สายสินธุ์ (2552, น. 58) ได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาไทย เรื่อง การอ่านออกเสียง ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้นิทานพื้นบ้านประกอบการจัดกิจกรรมด้วยบทบาทสมมติ พบว่า นักเรียนอ่านออกเสียงได้คล่อง ถูกต้อง ชัดเจน มีความกระตือรือร้นในการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

การพัฒนาผู้เรียนด้านการอ่านโดยใช้นิทานพื้นบ้านเป็นวิถีชีวิต เป็นประเพณีท้องถิ่นที่ครูและนักเรียนได้เรียนรู้สิ่งที่อยู่ใกล้ตัว เกิดความซาบซึ้ง ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้อยางเป็นรูปธรรมเพราะเป็นเรื่องใกล้ตัวของนักเรียนที่ครูสามารถใช้เป็นสื่อการเรียนการสอน เพื่อปลูกฝังให้นักเรียนเกิดการรักการอ่านจากเรื่องที่มีอยู่ในท้องถิ่นของตนเองและเป็นการใช้สื่อการเรียน การสอนที่ประหยัด เพราะสื่อนิทานพื้นบ้าน เป็นเรื่องราวของวิถีชีวิตของคนในชุมชนของตนเอง เมื่อผู้เรียนได้เรียนรู้แล้วทำให้มีความเข้าใจในเนื้อหา และสามารถฝึกให้นักเรียนเกิดกระบวนการคิดวิพากษ์วิจารณ์จากการเข้าใจของเนื้อหาที่อ่านโดยใช้นิทานพื้นบ้านเป็นสื่อการเรียนการสอน ปาริชาติ แผงบุดดา (2553, น.85) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความ โดยใช้ชุดการสอนนิทานพื้นบ้าน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปี ที่ 6 โรงเรียนอนุบาลดงเมืองน้อย โดยนำชุดการสอนนิทานพื้นบ้านเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความ เป็นสื่อพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความผลปรากฏว่านักเรียนมีทักษะการอ่านจับใจความหลังเรียนสูงกวาก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ .01 แสดงให้เห็นว่านิทานพื้นบ้านสามารถพัฒนาการอ่านได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพด้านทักษะการอ่านออกเสียงภาษาไทยก่อนเรียน และหลังเรียน ด้วยการจัดกิจกรรมพัฒนาการอ่านออกเสียงภาษาไทยโดยใช้หนังสือนิทานพื้นบ้านให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยก่อนและหลังเรียนของนักเรียนที่ได้รับการพัฒนาการอ่านออกเสียงภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2
3. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ที่มีต่อการเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาไทย โดยใช้นิทานพื้นบ้าน

สมมติฐานของการวิจัย

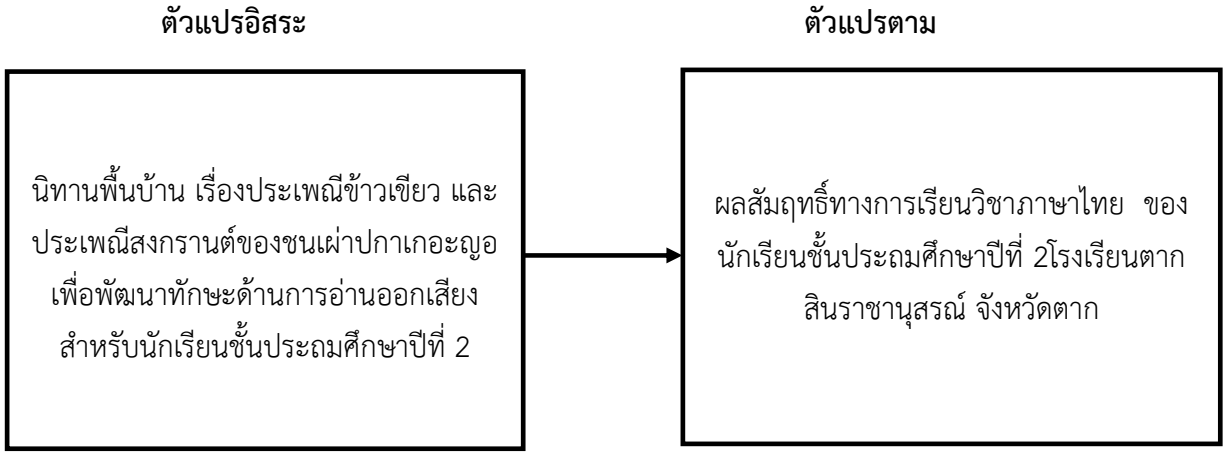
1. คุณภาพทักษะด้านการอ่านออกเสียงและการเขียนเชิงวิเคราะห์ภาษาไทยโดยใช้นิทานคุณธรรมสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน 75/75 หรือไม่

2. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ที่ได้รับการจัดการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงภาษาไทยโดยใช้นิทานพื้นบ้าน นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางด้านทักษะการอ่านการเขียนออกสูงขึ้นหรือไม่

3. นักเรียนมีความพึงพอใจในการเรียนจากการจัดการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาไทย โดยใช้นิทานพื้นบ้านหรือไม่

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากการวิจัยเรื่อง หนังสือนิทานพื้นบ้านพัฒนาการอ่านออกเสียงภาษาไทย เรื่องประเพณีข้าวเขียว และประเพณีสงกรานต์ของชนเผ่าปกาเกอะญอ ผู้วิจัยได้ศึกษาขอบเขตด้านตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรต้น คือ นิทานพื้นบ้าน เรื่องประเพณีข้าวเขียว และประเพณีสงกรานต์ของชนเผ่าปกาเกอะญอ และตัวแปรตาม ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนตากสินราชานุสรณ์ จังหวัดตาก ดังกรอบแนวคิดในการวิจัยในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการทดลองแบบหนึ่งกลุ่มทดสอบก่อนและหลังเรียน (Pre-Experimental Research) แบบแผนกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลังเรียน (One Group Pretest-Posttest Design) ดังสาระสำคัญดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนตากสินราชานุสรณ์ จังหวัดตาก 2 ห้องเรียน จำนวน 45 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2/1 จำนวน 21 คน โรงเรียนตากสินราชานุสรณ์ จังหวัดตาก กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเลือกแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ 1) การสร้างนิทานพื้นบ้าน 2 เรื่อง คือ นิทานประเพณีข้าวเขียว และประเพณีสงกรานต์ ของชนเผ่าปกาเกอะญอ 2) แบบทดสอบความสามารถการอ่านออกเสียงก่อนและหลังเรียน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การหาความเหมาะสมของนิทานพื้นบ้าน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 เรื่องประเพณีข้าวเขียว และประเพณีสงกรานต์ ของชนเผ่าปกาเกอะญอ

2. การหาความเหมาะสมของแบบทดสอบการอ่านออกเสียง

3. การหาความเหมาะสมของแบบสอบถามความพึงพอใจ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ผู้วิจัยได้กำหนดคุณลักษณะผู้เชี่ยวชาญไว้ดังนี้ 1) ผู้เชี่ยวชาญที่สำเร็จการศึกษาด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 1 ท่าน 2) ผู้เชี่ยวชาญที่ผ่านการประเมิน ครูชำนาญการพิเศษด้านภาษาไทย จำนวน 3 ท่าน 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยและประเมินผล 1 ท่าน

การสร้างนิทานพื้นบ้าน

การพัฒนาผู้เรียนด้านการอ่านโดยใช้นิทานพื้นบ้านเป็นวิถีชีวิต เป็นประเพณีท้องถิ่นที่ครูและนักเรียนได้เรียนรู้สิ่งที่อยู่ใกล้ตัว เกิดความซาบซึ้งทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม เพราะเป็นเรื่องใกล้ตัวของนักเรียนที่ครูสามารถใช้เป็นสื่อการเรียนการสอน เพื่อปลูกฝังให้นักเรียนเกิดการรักการอ่านจากเรื่องที่มีอยู่ในท้องถิ่นของตนเองและเป็นการใช้สื่อการเรียน การสอน ที่ประหยัด เพราะสื่อนิทานพื้นบ้านเป็นเรื่องราวของวิถีชีวิตของคนในชุมชนของตนเอง เมื่อผู้เรียนได้เรียนรู้แล้วทำให้มีความเข้าใจในเนื้อหา และสามารถฝึกให้นักเรียนเกิดกระบวนการคิดวิพากษ์วิจารณ์จากการเข้าใจของเนื้อหาที่อ่านโดยใช้นิทานพื้นบ้านเป็นสื่อการเรียนการสอน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้หนังสือนิทานพื้นบ้าน โดยแต่งเนื้อหาแบบร้อยแก้ว และภาพวาดประกอบมุ่งเน้นพัฒนาด้านการอ่านภาษาไทยสำหรับนักเรียนประถมศึกษา ผ่านการการพัฒนาหลายครั้ง เพื่อให้นิทานมีความเหมาะสมที่สุด จากนั้นนำนิทานพื้นบ้านมาวิเคราะห์โครงสร้างนิทานเพื่อพิจารณาความเหมาะสมในการนำไปใช้กับการสร้างนิทาน โดยมีขั้นตอนการสร้างนิทานดังนี้

1. ศึกษาวิธีการ หลักการ ทฤษฎีและเทคนิคต่างๆ จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเขียนเชิงวิเคราะห์หนังสือนิทาน หนังสือสำหรับเด็ก ภาษาที่ใช้ การเขียนเชิงวิเคราะห์เนื้อหา การเขียนเชิงวิเคราะห์บทสคริปต์ ภาพประกอบ การจัดทำรูปเล่ม และเกณฑ์การประเมินคุณค่าหนังสือสาหรับเด็ก โครงสร้างนิทาน ตัวละคร การเล่าเรื่อง และเนื้อหาของนิทาน

2. นำโครงสร้างนิทานที่สร้างขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ประเมินความเหมาะสมของนิทานกับผู้อ่านในระดับประถมศึกษาปีที่ 2 ด้วยแบบประเมินความเหมาะสม

3. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อนิทานพื้นบ้าน โดยรวมคะแนนจากการประเมินคุณค่าของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน หลังจากนั้นนำคะแนนเฉลี่ยมาแปลผลแล้วนาเสนอในรูปแบบของตารางประกอบการบรรยายโดยเทียบกับเกณฑ์การตัดสิน

4. นำนิทานที่ได้รับการประเมินมาสร้างนิทานโดยเขียนเนื้อเรื่องนิทานที่ได้จากพื้นฐาน เนื้อหาเรื่อง ซึ่งเป็นนิทานพื้นบ้าน คือ เรื่องประเพณีข้าวเขียว และประเพณีสงกรานต์ของชนเผ่าปกาเกอะญอ

5. กำหนดรูปแบบการเขียนเชิงวิเคราะห์เป็นร้อยกรอง คำคล้องจอง บรรยายเนื้อหาเป็นลำดับขั้นตอนและกำหนดหน้าให้เหมาะสม

6. กำหนดรูปภาพประกอบซึ่งเป็นภาพวาดให้สอดคล้องกับเนื้อเรื่องลงในกระดาษ

7. นำหนังสือนิทานพื้นบ้านมอบให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบ แก้ไข เสนอแนะและแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนาของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปจัดทำเป็นรูปเล่มใหม่ให้สมบูรณ์และถูกต้อง

8. จัดทำรูปเล่มให้สวยงาม น่าอ่าน

9. นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยให้ผู้เรียนฟังการเล่านิทานจากคณะผู้วิจัยก่อนแล้วจึงให้ผู้เรียนทำแบบทดสอบก่อนเรียนทั้ง 3 ชุด จากนั้นแจกนิทานให้ผู้เรียนคนละ 1 เล่ม เพื่อให้ผู้เรียนกลับไปฝึกอ่านด้วยตนเองเป็นเวลา 1 เดือน และผู้วิจัยเก็บข้อมูลแบบทดสอบหลังเรียน การวิเคราะห์และแปลผลของแบบทดสอบแต่ละชุด

แบบทดสอบการอ่านออกเสียง และประเมินผลการอ่านออกเสียงภาษาไทย

การวิเคราะห์และประเมินผลการอ่านออกเสียง เป็นระดับการอ่านออกเสียงระดับประโยคจนไปถึงระดับสัมพันธสาร โดยให้ผู้เรียนอ่านเนื้อเรื่องในนิทานตามเกณฑ์การประเมินความสามารถในการอ่านออกเสียงตามเกณฑ์ที่ ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ลักษณะของแบบทดสอบเป็นการอ่านออกเสียงเป็นประโยคและเป็นข้อความ ระดับความถูกต้องในการอ่านออกเสียง ประเมินความถูกต้องของการอ่านออกเสียงเป็น 2 ประเด็นคือ

1. ความถูกต้องของการอ่านออกเสียงเนื้อเรื่องทั้งหมด (การอ่านออกเสียงในระดับข้อความ) เป็นการหาค่าเฉลี่ยจากคำที่ปรากฏในนิทานทั้งหมดว่า กลุ่มตัวอย่างสามารถอ่านได้ทั้งหมดกี่คำ โดยคิดเป็นอัตราส่วนร้อยละแล้วนนำมาเปรียบเทียบผลก่อนเรียนและหลังเรียน

2. ความถูกต้องของการอ่านออกเสียงในระดับประโยค โดยพิจารณาจากประโยคในหน้าที่ปรากฏในนิทาน ว่า ผู้เรียนสามารถอ่านได้ถูกต้องอยู่ในระดับคะแนนเท่าไร

3. การวัดและประเมินผล ให้กลุ่มตัวอย่างอ่านนิทานทั้งเรื่องและสังเกตว่ามีคำใดบ้างที่กลุ่มตัวอย่างอ่านผิด จำนวนกี่คน

4. นำผลการทดสอบก่อนและหลังการใช้มาเปรียบเทียบตามค่าสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาคุณภาพด้านทักษะการอ่านออกเสียงภาษาไทยก่อนเรียน และหลังเรียน ด้วยการจัดกิจกรรมพัฒนาการอ่านออกเสียงภาษาไทยโดยใช้หนังสือนิทานพื้นบ้านให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75 โดยวิเคราะห์หาค่า E1/E2

2. เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยก่อนและหลังเรียนของนักเรียนที่ได้รับการพัฒนาการอ่านออกเสียงภาษาไทยสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดย t-test แบบ Dependent

3. การศึกษาระดับความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ที่มีต่อการเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาไทย โดยใช้นิทานพื้นบ้าน

สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยการพัฒนาการอ่านออกเสียงภาษาไทย โดยใช้หนังสือนิทานพื้นบ้านของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนตากสินราชานุสรณ์ จังหวัดตาก ตามวัตถุประสงค์กำหนดให้สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการหาประสิทธิภาพทักษะด้านทักษะการอ่านออกเสียงภาษาไทยก่อนเรียน และหลังเรียน ด้วยการจัดกิจกรรมพัฒนาการอ่านออกเสียงภาษาไทยโดยใช้หนังสือนิทานพื้นบ้าน มีประสิทธิภาพก่อนเรียน/หลังเรียนเท่ากับ 74.10/76.37 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 75/75

2. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยก่อนและหลังเรียนของนักเรียนที่ได้รับการพัฒนาการอ่านออกเสียงภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดย t-test แบบ Dependent จำนวน 21 คน มีค่าเฉลี่ยก่อนเรียน เท่ากับ 10.00 คะแนน และค่าเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 25.42 คะแนน และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างคะแนนก่อนและหลังเรียน พบว่าหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ที่มีผลต่อการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาไทยโดยใช้นิทานพื้นบ้าน พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อนิทานคุณธรรม มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) เท่ากับ 4.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.20 แสดงว่านักเรียนมีความพึงพอใจต่อ อยู่ในระดับมาก พบว่าว่านักเรียนมีความพึงพอใจต่อ อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงภาษาไทยโดยใช้หนังสือนิทานพื้นบ้ารของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการหาประสิทธิภาพทักษะด้านทักษะการอ่านออกเสียงภาษาไทยก่อนเรียน และหลังเรียน ด้วยการจัดกิจกรรมพัฒนาการอ่านออกเสียงภาษาไทยโดยใช้หนังสือนิทานพื้นบ้าน มีประสิทธิภาพก่อนเรียน/หลังเรียนเท่ากับ 74.10/76.37 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 75/75 หมายถึง นักเรียนทำคะแนนก่อนเรียนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 74.10 และคะแนนจากการทดสอบหลังเรียนเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ 76.37 ซึ่งมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 75/75 และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างคะแนนก่อนและหลังเรียน พบว่าหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้สร้างนิทานพื้นบ้าน เพื่อพัฒนาทักษะด้านการอ่านขึ้นตามหลักการสร้างที่มีการวางแผนและผ่านกระบวนการขั้นการสร้างอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมตตา บุญยะศรี(2552, น. 57-58) ที่ได้ทำการวิจัยพัฒนาหนังสือนิทานเพื่อส่งเสริมการอ่านและเขียนสะกดคาตามมาตราตัวสะกดของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยสร้างชุดแบบฝึกอ่านเป็นนิทานจำนวน 5 ชุด พบว่า นักเรียนมีความสามารถในการอ่านและเขียนสะกดคาตามมาตราตัวสะกดหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และนักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้จากหนังสือนิทานส่งเสริมการอ่านในระดับมาก

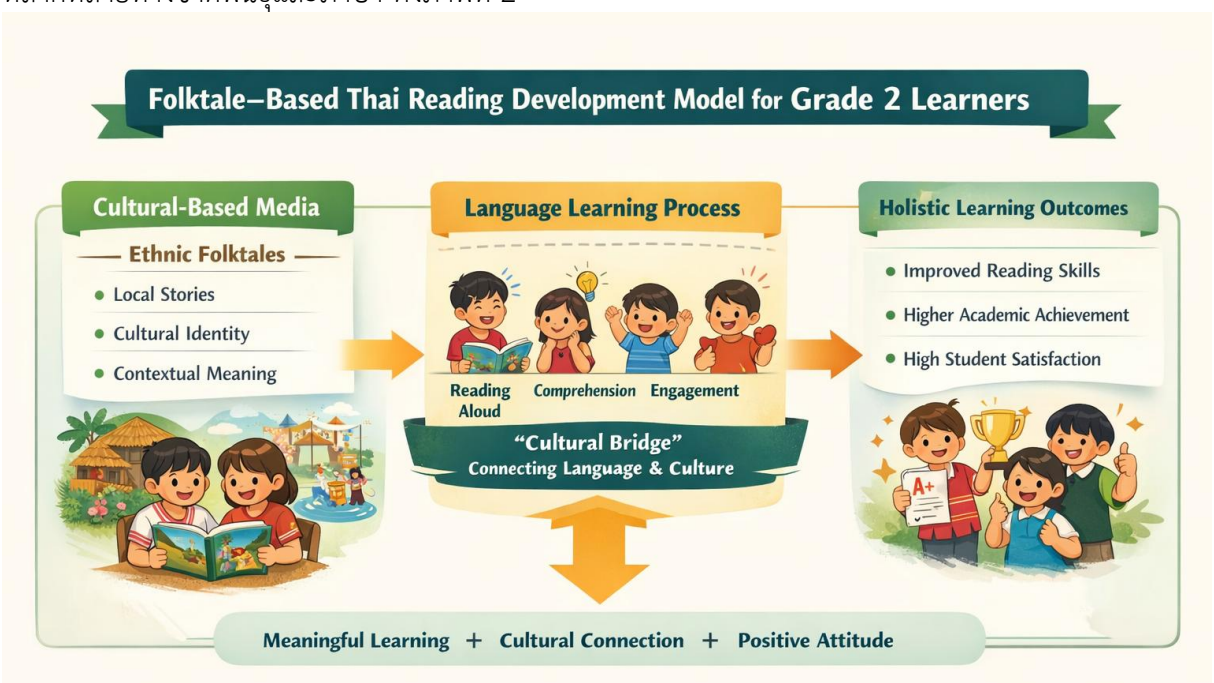
2. ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ที่มีผลต่อการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาไทยโดยใช้นิทานพื้นบ้าน พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการอ่านออกเสียงภาษาไทยโดยใช้นิทานพื้นบ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.20 แสดงว่านักเรียนมีความพึงพอใจต่อการอ่านออกเสียงภาษาไทยโดยใช้นิทานพื้นบ้านอยู่ในระดับมาก พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องเมตตา บุญยะศรี (2552, น. 57-58) ที่ได้ทำการวิจัยพัฒนาหนังสือนิทานเพื่อส่งเสริมการอ่านและเขียนสะกดคาตามมาตราตัวสะกดของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยสร้างชุดแบบฝึกอ่านเป็นนิทานจำนวน 5 ชุด พบว่า นักเรียนมีความสามารถในการอ่านและเขียนสะกดคาตามมาตราตัวสะกดหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และนักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้จากหนังสือนิทานส่งเสริมการอ่านในระดับมาก

ดังนั้น เห็นได้ว่าการจัดกิจกรรมทักษะด้านทักษะการอ่านออกภาษาไทยก่อนเรียน และหลังเรียน ด้วยการจัดกิจกรรมพัฒนาการอ่านออกเสียงภาษาไทยโดยการใช้หนังสือนิทานพื้นบ้าน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสามารถ

พัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองได้โดยมีครูเป็นผู้ให้คำปรึกษา และคอยชี้แนะ ส่งผลให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

งานวิจัยนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เชิงวิชาการโดยชี้ให้เห็นว่า *การบูรณาการนิทานพื้นบ้านชาติพันธุ์เป็นสื่อการเรียนรู้เชิงภาษา* สามารถพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงภาษาไทยของผู้เรียนระดับประถมศึกษาตอนต้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยเฉพาะในบริบทพื้นที่พหุวัฒนธรรม องค์ความรู้ใหม่มิได้จำกัดอยู่เพียงผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านที่สูงขึ้นเท่านั้น แต่ยังสะท้อนกลไกสำคัญที่นิทานพื้นบ้านทำหน้าที่เป็น “สื่อเชื่อมโยงภาษา–วัฒนธรรม–อัตลักษณ์” ช่วยลดอุปสรรคด้านภาษา เพิ่มแรงจูงใจในการอ่าน และเสริมสร้างการเรียนรู้เชิงความหมาย (meaningful learning) ให้แก่ผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวม นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังยืนยันเชิงประจักษ์ว่านิทานพื้นบ้านสามารถทำหน้าที่เป็น *เครื่องมือทางการสอน (pedagogical tool)* ที่ตอบสนองทั้งด้านทักษะภาษา การเรียนรู้เชิงวัฒนธรรม และความพึงพอใจของผู้เรียนพร้อมกัน ซึ่งนับเป็นฐานความรู้ใหม่ที่ต่อยอดการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยในระดับประถมศึกษา โดยเฉพาะในโรงเรียนชนบทหรือพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์และภาษา ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากภาพที่ 2 สะท้อนองค์ความรู้ใหม่ที่ชี้ให้เห็นว่า นิทานพื้นบ้านมิได้ทำหน้าที่เป็นเพียงสื่อการอ่านทั่วไป หากแต่เป็น “ตัวกลางเชิงวัฒนธรรม” ที่เชื่อมโยงภาษาไทยเข้ากับโลกความหมายของผู้เรียนระดับประถมศึกษาตอนต้นอย่างเป็นรูปธรรม เมื่อผู้เรียนได้อ่านออกเสียงจากเนื้อหาที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต ประเพณี และอัตลักษณ์ของตนเอง จะเกิดการเรียนรู้เชิงความหมาย (meaningful learning) ส่งผลให้การออกเสียงมีความมั่นใจ ถูกต้อง และเป็นธรรมชาติยิ่งขึ้น กระบวนการดังกล่าวยังช่วยเสริมแรงจูงใจในการเรียนภาษา ลดความตึงเครียดในการอ่าน และนำไปสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทยควบคู่กับทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้ โมเดลนี้จึงเป็นกรอบแนวคิดใหม่ที่สามารถใช้เป็นต้นแบบในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยในบริบทพหุวัฒนธรรม และเป็นฐานองค์ความรู้สำคัญสำหรับการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ด้านภาษาในระดับประถมศึกษาได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ควรเลือกนิทานพื้นบ้าน ให้มีความเหมาะสมกับวัย บริบทและความสนใจของผู้เรียน

2. ควรนำกระบวนการพัฒนาทักษะการอ่านภาษาไทยไปใช้ในกิจกรรมตามขั้นตอนเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนฝึกทักษะการอ่านภาษษไทยอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้นักเรียนสามารถนำทักษะการอ่านภาษาไทยไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

ข้อเสนอแนะเพื่อทำการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้นิทานประเภทต่าง ๆ กับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้านทักษะการอ่าน โดยใช้เทคนิคหรือสื่อการเรียนรู้อื่นๆ

2. ควรสร้างสื่อหรือนวัตกรรมใหม่ๆ โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น

3. ควรสร้างนิทานให้หลากหลาย เหมาะสมกับช่วงวัย บริบท และพื้นฐานความรู้ ความสามารถของผู้เรียนเป็นรายบุคคล หรือกลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถใกล้เคียงกันให้มากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *การประกันคุณภาพของสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยที่สอดคล้องกับพัฒนาการทางสมอง.* กรุงเทพฯ:

กมลวรรณ อังศรีสุรพร. (2554). *การศึกษาความสามารถทางพหุปัญญาของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมตาม รูปแบบพหุปัญญาเพื่อการเรียนรู้โดยใช้นิทานเป็นสื่อ (Master's thesis).* สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).

ขวัญสุดา ธงสุวรรณ. (2559). *ผลของการใช้นิทานที่มีต่อความเข้าใจในการอ่านภาษาอังกฤษ ความรู้เกี่ยวกับคำศัพท์และความคงทนในการจาคาศัพท์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดดอนไก่เตี้ย จังหวัดเพชรบุรี (Master's thesis).* สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).

ณัฐิยา ภูขามคม. (2552). *การใช้นิทานประกอบภาพเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการอ่านจับใจความของนักเรียนที่มีภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้ (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษาพิเศษ).* มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

ปาริชาติ แผงบุดดา. (2553). *การพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความ โดยใช้ชุดการสอนนิทานพื้นบ้าน นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่6. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

วิเชียร เกษประทุม. (2547). *นิทานพื้นบ้าน.* กรุงเทพฯ: พัฒนาเพรส แอนด์ดีไซด์.

The results of developing spatial skills using integrated activities for mixed-age kindergarten children aged 2-3 years

Ubon Phonjan[1*], Suntree Dunma[2], & Chunchom Kruakheo[3]

1 *Department of Early Childhood Education, Faculty of Education, Northern College Tak, Thailand*
2 *Department of Early Childhood Education, Faculty of Education, Northern College Tak, Thailand*
3 *Department of Early Childhood Education, Faculty of Education, Northern College Tak, Thailand*
* *Corresponding Author E-mail: ubon.phonjan@northern.ac.th*

Abstract

The purpose of this study was to examine the effects of developing spatial skills using integrated activities for mixed-age kindergarten children aged 2–3 years. The participants were 15 boys and girls studying at Ban Tee Nue De Child Development Center, Mae La Subdistrict Administrative Organization, Tha Song Yang District, Tak Province, in the second semester of the 2024 academic year, selected through purposive sampling. The research employed a quasi-experimental design using a one-shot case study. Research instruments included (1) integrated activity plans and (2) a 20-item spatial skills assessment. Content validity was verified by three experts, yielding IOC values ranging from 0.67 to 1.00, and the assessment's reliability coefficient was 0.86. Data were analyzed using percentages, means, and standard deviations. The results revealed that all participants (100%) achieved spatial skills scores exceeding 80% of the full score, indicating that integrated activities effectively enhanced spatial skills in early childhood.

Keywords: Spatial Skills Development, Integrated Activities, Mixed-age Kindergarten Children Aged 2–3 Years

Received: 2025-10-19; **Revised:** 2025-12-28; **Accepted:** 2025-12-28

ผลการพัฒนาทักษะด้านมิติสัมพันธ์ โดยใช้การจัดกิจกรรมแบบบูรณาการ สำหรับเด็กอนุบาลแบบคละอายุ 2-3 ปี

อุบล ผลจันทน์[1*], สุนทรี ดุลมา[2], และชวนชม เครือเขียว[3]

1 *สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทริน์*

2 *สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทริน์*

3 *สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทริน์*

* *Corresponding Author E-mail: ubon.phonjan@northern.ac.th*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการพัฒนาทักษะด้านมิติสัมพันธ์ของเด็กอนุบาลแบบคละอายุ 2–3 ปี โดยใช้การจัดกิจกรรมแบบบูรณาการ กลุ่มเป้าหมายคือเด็กอนุบาลชายและหญิง จำนวน 15 คน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทีหนึเด สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่หละ อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยกึ่งทดลองแบบกลุ่มเดียววัดผลหลังการทดลอง (One Shot Case Study) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ (1) แผนการจัดกิจกรรมแบบบูรณาการ และ (2) แบบประเมินทักษะด้านมิติสัมพันธ์ จำนวน 20 ข้อ ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.86 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า เด็กอนุบาลแบบคละอายุ 2–3 ปี ทุกคนมีผลการประเมินทักษะด้านมิติสัมพันธ์ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ของคะแนนเต็ม คิดเป็นร้อยละ 100 แสดงให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมแบบบูรณาการสามารถพัฒนาทักษะด้านมิติสัมพันธ์ของเด็กปฐมวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การพัฒนาทักษะด้านมิติสัมพันธ์, กิจกรรมแบบบูรณาการ, เด็กอนุบาลแบบคละอายุ 2–3 ปี

บทนำ

การศึกษาปฐมวัย ถือเป็นการศึกษาที่ให้แก่วัยเริ่มต้นของชีวิตมนุษย์ เป็นรากฐานในการเตรียมความพร้อมเป็นช่วงเวลาทองของชีวิตและเป็นพื้นฐานสำหรับวัยต่อไป กระทรวงศึกษาธิการได้กล่าวถึงช่วงอายุของเด็กปฐมวัย คือ เด็กอายุตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งถึง 6 ขวบ เป็นช่วงที่พัฒนาการเจริญอย่างรวดเร็วทั้งด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ - จิตใจ สังคม และด้านสติปัญญา โดยเฉพาะในด้านสติปัญญาประกอบด้วยการคิด การรับรู้ ความจำ คณิตศาสตร์ มิติสัมพันธ์ และประสาทสัมผัส (ภรณี คุรุรัตนะ, 2560) โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะด้านมิติสัมพันธ์มีความจำเป็นและสำคัญมาก ดังที่ พัฒนา ชัชพงศ์ (2562 : 33) ได้กล่าวว่า "นักจิตวิทยา ฌอง เปียเจต์ (Piaget) บอกว่า มนุษย์สามารถเรียนรู้โดยการปรับขยายจากประสบการณ์เดิมสู่สิ่งใหม่ ถ้าเขามีทักษะมิติสัมพันธ์ที่ดี จะช่วยให้เขาเรียนรู้อย่างมีศักยภาพที่ดียิ่งขึ้น" ดังนั้นความสามารถด้านมิติสัมพันธ์ มีความสำคัญในการดำรงชีวิตอย่างมาก เนื่องด้วยสิ่งทั้งปวงหรือวัตถุใด ๆ มิได้มีความถาวรตลอดไป มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆเป็นความสามารถด้านมิติสัมพันธ์อย่างหนึ่ง (อัญชลี รัตนชื่น. 2561: 7) ผู้ที่มีทักษะมิติสัมพันธ์ดีจะมีความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ อย่างเชื่อมโยงเรียนรู้เร็ว รู้จักคิดวางแผนและมีจินตนาการกว้างไกล สามารถจัดกลุ่มรูปแบบต่างๆ ในสมองได้ดี

(อุดม เพชรสังหาร 2563: 24) ซึ่งความสามารถด้านนี้เป็นความสามารถที่จะช่วยให้มนุษย์เกิดจินตนาการและนึกเห็นภาพของส่วนประกอบต่าง ๆ เมื่อแยกออกจากกันได้และสามารถที่จะมองเห็นเค้าโครงหรือโครงสร้างเมื่อเอาส่วนต่างๆ มาประกอบหรือรวมเข้าด้วยกัน คนเราใช้ความสามารถด้านนี้ในการเรียนวิชาเรขาคณิต วาดเขียน และการฝีมือต่างๆ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2563: 66-72) การพัฒนาทักษะด้านมิติสัมพันธ์ จึงเป็นรากสำคัญที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ และมีผลต่อการพัฒนาความสามารถในด้านต่างๆ ของเด็กอนุบาลแบบคละอายุ 3-5 ปี ต่อไป

การประเมินความพร้อมทางด้านสติปัญญา ซึ่งทักษะด้านมิติสัมพันธ์ ของเด็กอนุบาลแบบคละอายุ 2-3 ปี อีกทั้งเนื้อหาที่ใช้ในการสร้างข้อสอบเพื่อประเมินทักษะพื้นฐานทางด้านมิติสัมพันธ์ ขึ้นอยู่กับกิจกรรมหรือประสบการณ์ที่เด็กได้รับจากสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวเด็ก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2560 : 505) วิธีการประเมินความพร้อมในเด็กระดับปฐมวัย มิได้มุ่งประเมินเพื่อตัดสินได้-ตก แต่เป็นการประเมินทักษะความพร้อมของเด็ก โดยใช้การสังเกตเป็นวิธีการประเมินเป็นส่วนใหญ่ นอกจากนี้ก็มีการทดสอบด้วยวาจาและการตรวจผลงาน และอีกกิจกรรมหนึ่ง คือการให้เด็กได้ทำชุดกิจกรรมแบบบูรณาการเพื่อฝึกการเตรียมความพร้อม ซึ่งเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาที่มีคุณค่าเพียงพอที่จะนำมาใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังช่วยให้ผู้เรียนมีความพอใจในการร่วมกิจกรรม ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล เปิดโอกาสให้เด็กอนุบาลแบบคละอายุ 2-3 ปี ได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเองช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามศักยภาพ ไม่เกิดความเบื่อหน่าย สนองความความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นกิจกรรมการเรียนการสอนที่ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง (ทิศนา แขมณี. 2563 : 28) แบบฝึกหรือชุดการสอนที่เป็นแบบฝึกที่ใช้กันเป็นตัวอย่างหรือคำสั่งที่ตั้งขึ้นเพื่อให้เด็กอนุบาลได้เรียนรู้การฝึกตอบ (ราชบัณฑิตยสถาน. 2562 : 687) ดังนั้น แบบฝึกที่ครูจัดเพื่อให้เด็กมีทักษะเพิ่มขึ้น โดยการกระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยความสนใจและพอใจหลังจากเด็กอนุบาลแบบคละอายุ 2-3 ปี ได้เรียนรู้เรื่องนั้นๆ มาบ้างแล้ว ดังนั้น การจัดกิจกรรมแบบบูรณาการเพื่อฝึกการเตรียมความพร้อมที่ครูจัดให้เด็กเพื่อส่งเสริมให้เด็กมีทักษะด้านมิติสัมพันธ์เพิ่มขึ้น โดยการกระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยความสนใจและพอใจหลังจากได้เรียนรู้เรื่องนั้นๆ

การเตรียมความพร้อมด้านสติปัญญา (ทักษะด้านมิติสัมพันธ์) นั้นมีเนื้อหาที่อยู่ในหน่วยการเรียนรู้หรือสอดคล้องสัมพันธ์กับหลักสูตรสถานศึกษา มีหลายแบบหลายทักษะโดยเน้นพัฒนาการด้านสติปัญญาสำหรับเด็กอนุบาลแบบคละอายุ 2-3 ปี ส่งเสริมให้เด็กได้ใช้ความคิดโดยอาศัยฐานความรู้เดิมเป็นฐานในการเรียนรู้ ทำให้เด็กนักเรียนมีพัฒนาการความพร้อมด้านสติปัญญาดีขึ้น เพราะได้เรียนด้วยรูปแบบการจัดกิจกรรมแบบบูรณาการเพื่อฝึกการเตรียมความพร้อม ที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญา ทีมีความสำคัญยิ่งต่อการเรียนรู้ของเด็ก เพราะถ้าเด็กมีพื้นฐานความพร้อมด้านสติปัญญาที่ดีแล้ว เด็กย่อมเรียนรู้และมีพัฒนาการในด้านต่างๆ ได้ดีตามมาด้วย และจากแนวคิด ทฤษฎีดังที่กล่าวมาข้างต้น คณะผู้วิจัยในฐานะเป็นครูผู้สอนในระดับปฐมวัย ได้เล็งเห็นความสำคัญของเด็กในระดับนี้ซึ่งเด็กในวัยนี้ถ้ายิ่งมีความพร้อมด้านสติปัญญามากเท่าไร ก็ยิ่งจะทำให้สามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวได้มากขึ้น จึงมีความสนใจที่จะพัฒนาทักษะด้านมิติสัมพันธ์ โดยใช้การจัดกิจกรรมแบบบูรณาการเพื่อฝึกการเตรียมความพร้อม สำหรับเด็กอนุบาลแบบคละอายุ 2-3 ปี ส่งผลทำให้เด็กอนุบาลมีความพร้อมด้านสติปัญญา โดยเฉพาะทักษะด้านมิติสัมพันธ์ ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับวัย ซึ่งเป็นเป็นพื้นฐานการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ในระดับสูงขึ้นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการพัฒนาทักษะด้านมิติสัมพันธ์ โดยใช้การจัดกิจกรรมแบบบูรณาการ สำหรับเด็กอนุบาลแบบคละอายุ 2-3 ปี ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทีหนึเค สังกัดองค์การบริหารส่วน

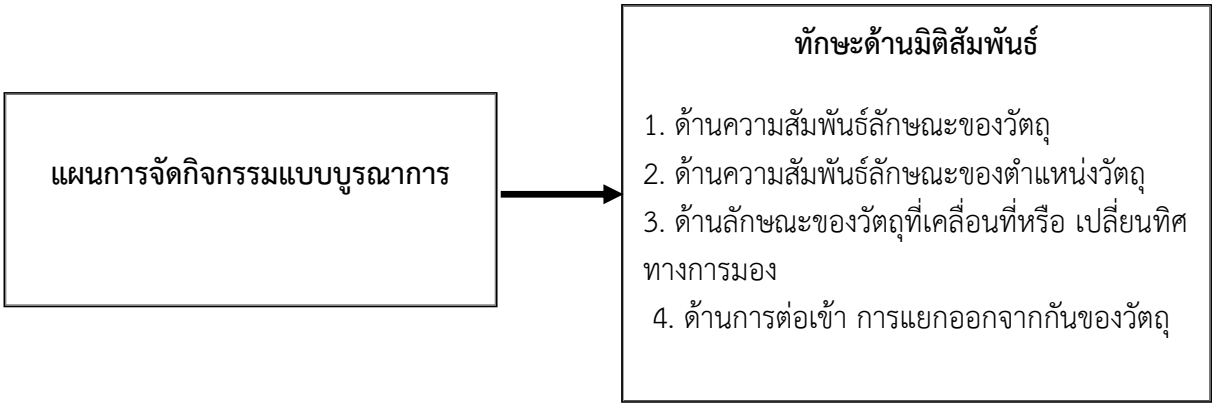
ตำบลแม่หละ อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก โดยเด็กอนุบาลแบบคละอายุ 2-3 ปี ร้อยละ 80 มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ของคะแนนเต็ม

สมมติฐานการวิจัย

เด็กอนุบาลแบบคละอายุ 2-3 ปี ที่ได้รับการจัดกิจกรรมแบบบูรณาการ มีคะแนนผลการพัฒนาทักษะด้านมิติสัมพันธ์ ร้อยละ 80 มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ของคะแนนเต็ม

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย จากการศึกษาเอกสารการพัฒนาทางด้านสติปัญญาด้านทักษะมิติสัมพันธ์ ทำให้คณะผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดในการศึกษา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยใช้รูปแบบวิธีการวิจัยแบบเชิงทดลองขั้นต้น (Pre - Experimental Design) โดยใช้แบบแผนการทดลองกลุ่มเดียวทดสอบหลังเรียน (One Shot Case Study) (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์, 2562 : 63)

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือเด็กอนุบาล ชาย-หญิง อายุระหว่าง 2-3 ปี ที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นอนุบาลแบบคละอายุ จำนวน 15 คน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่หละยาง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่หละ อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. แผนการจัดกิจกรรมแบบบูรณาการ สำหรับเด็กอนุบาลแบบคละอายุ 2-3 ปี
2. แบบประเมินทักษะด้านมิติสัมพันธ์ สำหรับเด็กอนุบาลแบบคละอายุ 2-3 ปี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ด้วยการนำแผนการจัดกิจกรรมแบบ บูรณาการเพื่อฝึกการเตรียมความพร้อม ไปดำเนินการเก็บรวมรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดกิจกรรมแบบบูรณาการ เพื่อฝึกการเตรียมความพร้อมกับกลุ่มตัวอย่าง คือ เด็กหญิง - ชาย ชั้นอนุบาล แบบคละอายุ 2-3 ปี ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทีหนึเด สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่หละ อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 15 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นเวลา 3 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 5 ครั้ง คือ วันจันทร์ - วันศุกร์ รวมทั้งสิ้น 15 ครั้ง ซึ่งใช้เวลาครั้งละประมาณ 60 นาที ในในกิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ และกิจกรรมสร้างสรรค์ เริ่มตั้งแต่วันที่ 19 เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2567 ถึงวันที่ 6 เดือนกันยายน พ.ศ. 2567 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การดำเนินการจัดกิจกรรมแบบบูรณาการเพื่อฝึกการเตรียมความพร้อม สำหรับเด็กอนุบาลแบบคละอายุ 2-3 ปี

สัปดาห์	หน่วย	วัน/เดือน/ปี	เรื่อง	ความสามารถทางสติปัญญาด้านมิติสัมพันธ์
1.	สิ่งของเครื่องใช้	19 สิงหาคม 2567	สิ่งของเครื่องใช้ในห้องเรียน	ด้านความสัมพันธ์ลักษณะของวัตถุ
		20 สิงหาคม 2567	สิ่งของเครื่องใช้ในบ้าน	ด้านความสัมพันธ์ลักษณะของตำแหน่งวัตถุ
		21 สิงหาคม 2567	ประโยชน์ของสิ่งของเครื่องใช้	ด้านลักษณะของวัตถุที่เคลื่อนที่หรือเปลี่ยนทิศทางการมอง
		22 สิงหาคม 2567	อันตรายที่เกิดจากสิ่งของเครื่องใช้	ด้านการต่อเข้า การแยกออกจากกันของวัตถุ
		23 สิงหาคม 2567	การรักษาสิ่งของเครื่องใช้	ด้านความสัมพันธ์ลักษณะของวัตถุ
2.	สัตว์เลี้ยงน่ารัก	26 สิงหาคม 2567	ประเภทของสัตว์เลี้ยง	ด้านความสัมพันธ์ลักษณะของวัตถุ
		27 สิงหาคม 2567	รูปร่างลักษณะของสัตว์เลี้ยง	ด้านความสัมพันธ์ลักษณะของตำแหน่งวัตถุ
		28 สิงหาคม 2567	อาหารของสัตว์เลี้ยง	ด้านลักษณะของวัตถุที่เคลื่อนที่หรือเปลี่ยนทิศทางการมอง
		29 สิงหาคม 2567	ที่อยู่อาศัยและการดูแลสัตว์เลี้ยง	ด้านการต่อเข้า การแยกออกจากกันของวัตถุ
		30 สิงหาคม 2567	ประโยชน์ของสัตว์เลี้ยง	ด้านความสัมพันธ์ลักษณะของตำแหน่งวัตถุ
3.	ผลไม้น่ารับประทาน	2 กันยายน 2567	ชื่อ/ลักษณะรูปร่างของผลไม้	ด้านความสัมพันธ์ลักษณะของวัตถุ
		3 กันยายน 2567	ส่วนประกอบของผลไม้	ด้านความสัมพันธ์ลักษณะของตำแหน่งวัตถุ
		4 กันยายน 2567	รสชาติของผลไม้	ด้านลักษณะของวัตถุที่เคลื่อนที่หรือเปลี่ยนทิศทางการมอง
		5 กันยายน 2567	ประโยชน์ของผลไม้	ด้านการต่อเข้า การแยกออกจากกันของวัตถุ
		6 กันยายน 2567	โทษของผลไม้	ด้านการต่อเข้า การแยกออกจากกันของวัตถุ

2 หลังการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดกิจกรรมแบบบูรณาการ เพื่อฝึกการเตรียมความพร้อม สำหรับเด็กอนุบาลแบบคละอายุ 2-3 ปี ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทีหนึเด สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่หละ อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก ครบ 3 สัปดาห์แล้ว ทำการประเมินหลังการจัดกิจกรรมแบบบูรณาการ เพื่อฝึกการเตรียมความพร้อม เพื่อประเมินทักษะด้านมิติสัมพันธ์ จำนวน 20 ข้อ นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองทั้งหมดไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ใช้สูตรดัชนีค่าความสอดคล้อง (IOC) ดังนี้ (สมนึก ภัททิยธนี, 2562 : 220)

2. การหาค่าความยากง่าย (Difficulty) ใช้สูตร ดังนี้ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2560 (130)

3. การหาค่าอำนาจำแนก (Discrimination) ใช้สูตรดังนี้ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2560)

4. การหาความเชื่อมั่นใช้สูตร KR-20 ของคูเดอร์ ริชาร์ดสัน (KuderRichardson อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2560 : 123-128)

5. การหาความเที่ยงตรงของแบบประเมินความสามารถทางสติปัญญาโดยดูค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

6. สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (อนุวัติ คูณแก้ว. 2560 : 174)

7. เปรียบเทียบความสามารถทางสติปัญญากับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 80/80 โดยการวิเคราะห์หาค่าร้อยละค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับเกณฑ์ที่กำหนด

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง รายงานผลการพัฒนาทักษะด้านมิติสัมพันธ์ โดยใช้การจัดกิจกรรมแบบบูรณาการสำหรับเด็กอนุบาลแบบคละอายุ 2-3 ปี ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทีหนึเด สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่หละ อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก พบว่า ผลการประเมินทักษะด้านมิติสัมพันธ์ สำหรับอนุบาลแบบคละอายุ 2-3 ปี ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทีหนึเด สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่หละ อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก จำนวน 15 คน ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 มี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนเด็กนักเรียนชั้นอนุบาลแบบคละอายุ 2-3 ปี ทั้งหมด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ เด็กนักเรียนร้อยละ 80 มีคะแนนประเมินทักษะด้านมิติสัมพันธ์ ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 18.40 คิดเป็นร้อยละ 96.64 เมื่อจำแนกทักษะด้านมิติสัมพันธ์ พบว่า ด้านความสัมพันธ์ลักษณะของวัตถุ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.60 คิดเป็นร้อยละ 92.00 ด้านลักษณะของวัตถุที่เคลื่อนที่หรือเปลี่ยนทิศทางการมอง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.60 คิดเป็นร้อยละ 92.00 มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.40 คิดเป็นร้อยละ 88.00 และด้านการต่อเข้า การแยกออกจากกันของวัตถุ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.80 คิดเป็นร้อยละ 96.69

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่า เด็กอนุบาลแบบคละอายุ 2–3 ปี ทุกคนมีผลการประเมินทักษะด้านมิติสัมพันธ์ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ของคะแนนเต็ม คิดเป็นร้อยละ 100 แสดงให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมแบบบูรณาการสามารถพัฒนาทักษะด้านมิติสัมพันธ์ของเด็กปฐมวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องมากจากเหตุผลดังต่อไปนี้

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า เด็กอนุบาลแบบคละอายุ **2–3** ปี ทุกคนมีผลการประเมินทักษะด้านมิติสัมพันธ์ผ่านเกณฑ์ร้อยละ **80** ของคะแนนเต็ม คิดเป็นร้อยละ **100** สะท้อนให้เห็นว่า **การจัดกิจกรรมแบบบูรณาการ** เป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะด้านมิติสัมพันธ์ของเด็กปฐมวัยอย่างชัดเจน ผลดังกล่าวสามารถอภิปรายได้ในหลายประเด็นสำคัญ ดังนี้

ประการแรก ความสำเร็จของการพัฒนาทักษะด้านมิติสัมพันธ์อาจอธิบายได้จากลักษณะของกิจกรรมแบบบูรณาการที่เชื่อมโยงประสบการณ์การเรียนรู้หลายด้านเข้าด้วยกัน เช่น การเคลื่อนไหว การเล่นเชิง

สร้างสรรค์ ภาษา และประสบการณ์ทางประสาทสัมผัส ซึ่งสอดคล้องกับธรรมชาติการเรียนรู้ของเด็กวัย 2–3 ปี ที่เรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง (hands-on experience) และการมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรม แนวคิดนี้สอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของ Piaget ที่ชี้ว่าเด็กวัยต้นอยู่ในช่วงก่อนปฏิบัติการ (preoperational stage) ซึ่งการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เด็กได้ทดลอง จับต้อง และจัดการวัตถุจริง จะช่วยส่งเสริมความเข้าใจเชิงมิติสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Piaget, 1964)

ประการที่สอง การจัดกิจกรรมแบบบูรณาการในบริบทของ ห้องเรียนแบบคละอายุ เอื้อต่อการเรียนรู้เชิงสังคมและการเลียนแบบพฤติกรรม เด็กที่มีอายุมากกว่าเล็กน้อยสามารถเป็นแบบอย่างในการทำกิจกรรมด้านมิติสัมพันธ์ เช่น การต่อบล็อก การจัดวางวัตถุ หรือการรับรู้ตำแหน่งและทิศทาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Vygotsky เรื่องเขตพัฒนาการใกล้ชิด (Zone of Proximal Development: ZPD) ที่อธิบายว่าการเรียนรู้ของเด็กจะเกิดได้ดีที่สุดเมื่อมีการสนับสนุนจากผู้ที่มีความสามารถมากกว่า ไม่ว่าจะเป็นครูหรือเพื่อน (Vygotsky, 1978) ดังนั้น การเรียนรู้แบบร่วมมือในกลุ่มคละอายุจึงช่วยกระตุ้นพัฒนาการด้านมิติสัมพันธ์อย่างเป็นธรรมชาติ

ประการที่สาม ผลการวิจัยสนับสนุนแนวคิดด้านการศึกษาปฐมวัยร่วมสมัยที่เน้น การเรียนรู้แบบองค์รวม (holistic development) ซึ่งการจัดกิจกรรมแบบบูรณาการมิได้พัฒนาทักษะด้านมิติสัมพันธ์เพียงมิติเดียว หากยังส่งเสริมพัฒนาการทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และภาษาไปพร้อมกัน งานวิจัยของ Clements และ Sarama (2014) ชี้ให้เห็นว่า การส่งเสริมทักษะเชิงมิติและเรขาคณิตตั้งแต่วัยปฐมวัยผ่านการเล่นและกิจกรรมที่หลากหลาย เป็นรากฐานสำคัญของการเรียนรู้คณิตศาสตร์ในระยะยาว ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสะท้อนความสอดคล้องกับงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่เน้นบทบาทของกิจกรรมแบบบูรณาการต่อพัฒนาการด้านการรับรู้เชิงพื้นที่ (spatial skills)

ประการสุดท้าย ความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยได้รับการสนับสนุนจากคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาอยู่ในระดับดีถึงดีมาก และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าผลการประเมินทักษะด้านมิติสัมพันธ์สะท้อนพฤติกรรมจริงของเด็กได้อย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการวิจัยใช้รูปแบบการวิจัยกึ่งทดลองแบบกลุ่มเดียววัดผลหลังการทดลอง จึงควรมีการศึกษาต่อยอดโดยใช้กลุ่มเปรียบเทียบหรือการวัดก่อน–หลัง เพื่อเพิ่มความเข้มแข็งของข้อสรุปเชิงสาเหตุ

โดยสรุป ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การจัดกิจกรรมแบบบูรณาการเป็นแนวทางที่เหมาะสมและสอดคล้องกับพัฒนาการของเด็กอนุบาลแบบคละอายุ 2–3 ปี สามารถพัฒนาทักษะด้านมิติสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและสถานศึกษาปฐมวัยอื่น ๆ ได้อย่างมีคุณค่า

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การจัดกิจกรรมแบบบูรณาการที่เชื่อมโยงประสบการณ์การเรียนรู้ด้านการเล่น การเคลื่อนไหว การรับรู้ผ่านประสาทสัมผัส และการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ทำหน้าที่เป็น “กลไกหลัก” (Core Mechanism) ที่กระตุ้นการเรียนรู้เชิงพื้นที่ของเด็กวัย 2–3 ปี ในบริบทห้องเรียนแบบคละอายุดังกิจกรรมบูรณาการในภาพที่ 2 โมเดลนี้ชี้ให้เห็นว่าการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างเด็กต่างวัย ทำให้เกิดการเรียนรู้ผ่านการเลียนแบบ การช่วยเหลือ และการขยายเขตพัฒนาการใกล้ชิด ส่งผลให้เด็กสามารถพัฒนาความเข้าใจด้านตำแหน่ง ทิศทาง ระยะสัมพันธ์ และการจัดวางเชิงพื้นที่ได้อย่างเป็นธรรมชาติและทั่วถึง องค์ความรู้ใหม่นี้สะท้อนแนวคิดสำคัญว่า *ทักษะด้านมิติสัมพันธ์ของเด็กปฐมวัยไม่ได้พัฒนาอย่างโดดเดี่ยว แต่เติบโตจากการบูรณาการกิจกรรมและบริบททางสังคมในชีวิตจริง* ซึ่งเป็นจุดเน้นใหม่ที่สามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการออกแบบหลักสูตรและการจัด

ประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยแบบคละอายุได้โดยตรง ซึ่งสะท้อนองค์ความรู้ใหม่ว่าการพัฒนาทักษะด้านมิติสัมพันธ์ของเด็กปฐมวัยวัย 2–3 ปีเกิดจาก *การบูรณาการกิจกรรมการเรียนรู้กับบริบททางสังคมของห้องเรียนแบบคละอายุ* โดยกิจกรรมแบบบูรณาการทำหน้าที่เป็น “ตัวเร่งพัฒนาการ” ที่เชื่อมประสบการณ์การเล่น การเคลื่อนไหว และการใช้ประสาทสัมผัส เข้ากับกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม เช่น การเลียนแบบและการช่วยเหลือระหว่างเพื่อน ส่งผลให้เด็กสามารถสร้างความเข้าใจเชิงพื้นที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม โมเดลนี้ยืนยันว่า *ทักษะด้านมิติสัมพันธ์ไม่ใช่ผลของการฝึกเฉพาะทักษะ แต่เป็นผลลัพธ์ของการเรียนรู้เชิงองค์รวมในชีวิตจริงของเด็กปฐมวัย* และสามารถใช้เป็นกรอบในการออกแบบกิจกรรมหรือหลักสูตรสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้โดยตรง

ภาพที่ 2 การบูรณาการกิจกรรมการเรียนรู้กับบริบททางสังคมของห้องเรียนแบบคละ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางระบบการศึกษา ในระดับการศึกษาปฐมวัย ควรวางนโยบายบนพื้นฐานของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับ 6 กิจกรรมหลัก และเด็กปฐมวัยได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมด้วยตัวเองแบบ Active Learning

2. มีแนวนโยบายที่เน้นการปฏิบัติที่ต้องร่วมมือกันทุกภาคส่วน ในการจัดกิจกรรมแบบบูรณาการเพื่อฝึกการเตรียมความพร้อม สำหรับเด็กอนุบาลแบบคละอายุ 2-3 ปี ครูผู้สอนควรศึกษาแผนการจัดกิจกรรม และคู่มือการใช้ให้เข้าใจ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับครูผู้สอนในการดำเนินการตามกิจกรรมต่างๆ ทุกๆ สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ในเขตภาคเหนือตอนล่าง

3. มีงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย โดยการตระหนักและให้ความสำคัญในการวางรากฐานทางด้านการศึกษาปฐมวัยแบบเตรียมความพร้อมบนพื้นฐานของพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยในลักษณะเดียวกันโดยออกแบบเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ของผู้ปกครอง/ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. ควรมีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยนำนวัตกรรมดังกล่าวพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ควรมีการออกแบบวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Research) แบบ Time Series Design เป็นแบบแผนการทดลองอนุกรมเวลา แบบแผนนี้ลักษณะมีการให้การทดลองรายบุคคล มีการวัดผลซ้ำหรือทดสอบติดต่อกันหลายๆ ครั้ง ศึกษาตามระยะเวลาเว้นระยะห่างในการวัดซ้ำหรือทดสอบเพื่อให้เห็นแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติโดยแบ่งเป็นช่วง ๆ

เอกสารอ้างอิง

ทิศนา แขมมณี.(2563). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 24). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2562). การวัดและการประเมินผลการศึกษา 1 ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

ประพันธ์สิริ สุเสารัจ. (2563). *การพัฒนาการคิด* (ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์ศูนย์หนังสือจุฬา.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2560). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

พัชรี ผลโยธิน. (25560). *แหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเล่นสำหรับเด็กปฐมวัย.* ในประมวลสาระชุดวิชา การเล่นของเล่นและเครื่องเล่นสำหรับเด็กปฐมวัย. หน่วยที่ 15. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี : สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พัฒนา ชัชพงศ์. (2562). *การจัดประสบการณ์และกิจกรรมระดับปฐมวัย.* เอกสารการบรรยายชุดที่ 8 แผนการศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ภรณี คุรุรัตนะ. (2560). *การเล่นของเด็ก*, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ประสานมิตร.

ราชบัณฑิตยสภา. 2562. *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2562*. [ระบบออนไลน์]. http://www.royin.go.th/dictionary/. สืบค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2568.

รุ่งนภา อัมรัตน์. (2565). *การจัดประสบการณ์เรียนรู้โดยใช้กิจกรรมการเล่นทรายเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการใช้กล้ามเนื้อเล็กของนักเรียนระดับอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนบ้านแพงสะพัง.* กรุงเทพฯ: คุรุสภาวิทยาจารย์.

วิเชียร เกตุสิงห์ (2563). *ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย: เรื่องง่ายๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้*. ข่าวสาร วิจัยการศึกษา, สำนักสารสนเทศทางการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการศึกษา แห่งชาติ. 14(3). หน้า 8-11.

สมนึก ภัททิยธานี. (2562). *เทคนิคการสอนและรูปแบบการเขียนข้อสอบแบบเลือกตอบวิชา คณิตศาสตร์เบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 3 กาฬสินธุ์ : โรงพิมพประสานการพิมพ์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2560). *ปัจจัยเกื้อหนุนต่อการจัดการศึกษาเอกชน ในทศวรรษหน้า.* นนทบุรี : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา.

สุคนธ์ สินธพานนท์. (2562). *หลากหลายวิธีสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพเยาวชนไทย.* กรุงเทพฯ : 9119 เทคนิคพริ้นติ้ง.

อนุวัติ คูณแก้ว. (2560). *การวัดผล และประเมินผลการศึกษาแนวใหม่.* กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัญชลี รัตนชื่น. (2561). *ความสามารถด้านมิติสัมพันธ์ของเด็กปฐมวัยที่ได้ทำกิจกรรมศิลปะเครื่องแขวน.* (ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต) สาขาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ

อารี พันธ์มณี. (2562). *จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน.* กรุงเทพฯ : ใยไหมเอคคูเคท.

อุดม เพชรสังหาร. (2563). *การค้นพบทางประสาทวิทยาศาสตร์ นวัตกรรมทางการศึกษา.* (หน้า.11- 88). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักมาตรฐาน การศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้

Clements, D. H., & Sarama, J. (2014). *Learning and teaching early math: The learning trajectories approach* (2nd ed.). Routledge.

Maslow, A.H. and Rogers, C.R. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.

Piaget, J. (1964). Development and learning. *Journal of Research in Science Teaching, 2*(3), 176–186. https://doi.org/10.1002/tea.3660020306

Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press.

The Results of Developing Small-Muscle Readiness Using Group Creative Art Activities for Kindergarten 2 Students

Ubon Phonjan[1*], Suntree Dunma[2], & Pailin Bulan[3]

1 *Department of Early Childhood Education, Faculty of Education, Northern College Tak, Thailand*
2 *Department of Early Childhood Education, Faculty of Education, Northern College Tak, Thailand*
3 *Department of Early Childhood Education, Faculty of Education, Northern College Tak, Thailand*
* *Corresponding Author E-mail: ubon.phonjan@northern.ac.th*

Abstract

The objective of this research was to compare the readiness of fine motor skills among kindergarten students in the 2nd preparatory class at the Phop Phra Sub-district Municipality Child Development Center, supervised by the Office of Education, Religion, and Culture of Phop Phra Sub-district Municipality in Tak Province. The study focused on children aged 3 to 4 years, both male and female, who were enrolled in the 2nd preparatory class for the first semester of the 2025 academic year. The class consisted of 36 students, and the research was conducted over 8 weeks, meeting 3 days a week for 45 minutes each session, totaling 24 sessions. The research utilized a plan for organizing group creative art activities and an assessment form to evaluate students' fine motor skill development. The researchers analyzed the data using mean values, standard deviations, and the t-test for dependent samples. The findings revealed that the students in the 2nd preparatory class showed significant improvement in their fine motor skills after participating in the group creative art activities, with statistical significance at the .05 level. Upon analysis of the results, the average level of development in fine motor skills increased. Notable improvements were observed in readiness, dexterity, flexibility, control, and coordination between the eyes and hands, with all aspects trending upward.

Keywords: Small Muscles, Group Creative Art Activities, Kindergarten 2 Students

Received: 2025-10-19; **Revised:** 2025-12-29; **Accepted:** 2025-12-29

ผลการพัฒนาความพร้อมของกล้ามเนื้อมัดเล็กโดยใช้กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่ม สำหรับเด็กนักเรียนชั้นเตรียมอนุบาล 2

อุบล ผลจันทน์[1*], สุนทรี ดุลมา[2] และไพรินทร์ บุหลัน[3]

1 *สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทริน์*

2 *สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทริน์*

3 *สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทริน์*

* *Corresponding Author E-mail: ubon.phonjan@northern.ac.th*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความพร้อมของกล้ามเนื้อมัดเล็ก สำหรับเด็กนักเรียนชั้นเตรียมอนุบาล 2 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพบพระ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเทศบาลตำบลพบพระ อำเภอพบพระ จังหวัดตาก ที่ได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่มระหว่างก่อนและหลังการจัดกิจกรรม กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ เด็กนักเรียนชาย-หญิง อายุระหว่าง 3-4 ปี ซึ่งกำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นเตรียมอนุบาล 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1 ห้องเรียน 36 คน เป็นระยะเวลา 8 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 45 นาที รวม 24 ครั้ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แผนการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่ม และแบบประเมินเพื่อการพัฒนาความพร้อมของกล้ามเนื้อมัดเล็ก สำหรับเด็กนักเรียนชั้นเตรียมอนุบาล 2 โดยคณะผู้วิจัยเป็นผู้ประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบที ผลการวิจัยพบว่า เด็กนักเรียนชั้นเตรียมอนุบาล 2 หลังได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่มมีพัฒนาการของการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กสูงกว่าก่อนการจัดกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลง พบว่า ระดับพัฒนาการของการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กโดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้น โดยมีคะแนนเฉลี่ยความพร้อม ความคล่องแคล่วในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็ก ความยืดหยุ่นในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็ก ความสามารถในการควบคุมการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็ก และการประสานสัมพันธ์ระหว่างตากับมือ มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่เพิ่มขึ้นทุกด้าน

คำสำคัญ: กล้ามเนื้อมัดเล็ก , กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่ม, เด็กนักเรียนชั้นเตรียมอนุบาล 2

บทนำ

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะ การพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง ซึ่งวิธีที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้ดีที่สุดก็คือ การศึกษาเพราะการศึกษา คือ เครื่องมือสำคัญที่จะพัฒนาคนให้เป็นคนดีและคนเก่ง เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป สมกับคำนิยามที่ว่า การศึกษาคือการเจริญงอกงาม (Education is growth) (แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 13 พ.ศ. 2565-2569 : 1-9) ดังนั้น การส่งเสริมโอกาสและการวางรากฐานทางการศึกษาที่มีคุณภาพแก่ประชาชน จึงเป็นสิ่งจำเป็นมากดังความตอนหนึ่ง ในพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษาวันที่ 1 ธันวาคม 2546 ความว่า “.ต้องพัฒนาอาชีพความเป็นอยู่ของประชาชนเป็นอาชีพไม่ใช่เพียงแต่ปลูกผัก ถั่ว งาให้หลานเฝ้าแต่เป็นเรื่องของความอยู่ดีกินดี ความรู้การศึกษาที่กล่าวว่า ต้องช่วยให้การศึกษาดีขึ้นเพราะ ถ้าการศึกษาไม่ดีคนไม่สามารถทำงานได้ การศึกษาต้องได้ทุกระดับถ้าพูดถึงระดับสูงหมายความว่านักวิทยาศาสตร์ขั้นสูง ถ้าไม่มีการเรียนชั้นประถม อนุบาล ไม่มีทางที่จะให้คนไทยขึ้นไปเรียนขั้นสูง หรือ

เรียนขั้นสูงไม่ดี ซึ่งเดียวนี้ก็ยังไม่ดี เพราะขั้นสูงต้องมีรากฐานจากขั้นต่ำ ถ้าไม่มีก็เรียนขั้นสูงไม่รู้เรื่อง.” จากพระราชดำรัสดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การศึกษาในระดับปฐมวัยมีความสำคัญต่อการพัฒนามนุษย์ ซึ่งเด็กคืออนาคตของชาติจึงจำเป็นต้องได้รับการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมการเรียนรู้ที่ถูกต้องเด็กช่วงอายุ 0-6 ปี นับว่าเป็นช่วงวัยทองของพัฒนาการด้านต่างๆของเด็ก อันได้แก่ด้านร่างกาย อารมณ์ - จิตใจ สังคม และสติปัญญา เนื่องจากสมองของเด็กนั้นมีการเจริญเติบโตและพัฒนาอย่างรวดเร็วเด็กจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมในการเรียนรู้ทุกด้านเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ซึ่งเด็กควรจะได้รับการวางรากฐานให้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง โดยผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560 : 9)

สิริมา ภิญโญอนันตพงษ์ (2562 : 115-116) ได้กล่าวไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงทางร่างกายของเด็กปฐมวัยจะไม่รวดเร็วเหมือนวัยทารกแต่จะเป็นอัตราที่คงที่ ส่วนที่พัฒนามากได้แก่ วุฒิภาวะระบบประสาท ปรากฏมาในภาพของกล้ามเนื้อมัดต่างๆ จะแข็งแรงและทำงานประสานกันทำให้ร่างกายเคลื่อนไหวได้อย่างคล่องแคล่ว สามารถทรงตัวได้ดีขึ้น อาจกล่าวแยกเป็น 2 ส่วนคือกล้ามเนื้อใหญ่ เด็กปฐมวัยจะมีอัตราการพัฒนาเป็นไปตามวัย เช่นเด็กอายุ 4 ปีจะสามารถเดินลงบันไดแบบสลับเท้าได้ดีกว่าเด็กอายุ 3 ปี หรือในการกระโดดเด็กอายุ 3 ปีจะกระโดดสองเท้าพร้อมกันเมื่อถึงอายุ 4 ปีจะสามารถกระโดดด้วยเท้าข้างเดียวและจะกระโดดสลับเท้าได้ เมื่ออายุ 5 ปีเป็นต้นไป การส่งเสริมพัฒนาการเด็กในด้านกล้ามเนื้อใหญ่ เช่น การยืน การเดิน การวิ่งการกระโดด การยืนการรับลูกบอล และการเตะลูกบอลเป็นธรรมชาติและความต้องการของปฐมวัย และกล้ามเนื้อเล็กโดยเฉพาะกล้ามเนื้อมือจะพัฒนาอย่างมากเช่นกัน ในการวาดภาพตามแบบเด็กจะวาดรูปวงกลมได้ที่อายุ 3 ขวบ วาดรูปสี่เหลี่ยมได้ดีอายุ 4 ขวบ วาดรูปสามเหลี่ยมได้ที่อายุ 5 ขวบ การส่งเสริมพัฒนาการเด็กในด้านความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อเล็ก และการประสานสัมพันธ์กันระหว่างมือกับตา ในกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่ม เช่น การร้อย การตัดกระดาษ และการวาดภาพอย่างอิสระ

ปัจจุบันประเทศไทยและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหันมาให้ความสำคัญกับการศึกษาระดับปฐมวัยมากขึ้นเนื่องจากการจัดการศึกษาที่ผ่านมา การเรียนการสอนที่เน้นผู้สอนเป็นศูนย์กลาง เน้นการถ่ายทอดความรู้และเนื้อหาตามตำราและแบบฝึกหัด โดยละเลยการมุ่งเน้นให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพ ประกอบกับสถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่ได้จัดการเรียนการสอนแบบเตรียมความพร้อมของเด็กปฐมวัยทุกด้านอย่างแท้จริง มุ่งที่จะเร่งให้เด็กเรียนเขียนและอ่าน ซึ่งผลการไม่ให้อิสระเด็กในการแสดงออกบังคับให้เด็กเขียนหนังสือ เป็นผลทำให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางด้านกล้ามเนื้อมัดเล็กไม่เป็นไปตามพัฒนาการที่เหมาะสมกับวัย ดังนั้นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัยจึงมีหน้าที่ในการอบรมเลี้ยงดู และจัดประสบการณ์ให้เด็กได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพเพราะจะเป็นพื้นฐานที่ช่วยเตรียมพร้อมให้เด็กประสบความสำเร็จในการเรียนและในชีวิตของเด็กต่อไป

การส่งเสริมพัฒนาการของกล้ามเนื้อเล็ก สำหรับเด็กปฐมวัยสามารถทำได้หลายวิธี เช่น กิจกรรมการเคลื่อนไหวและจังหวะ การเล่นตามมุม กิจกรรมเกมการศึกษา และกิจกรรมศิลปะประดิษฐ์ เช่น การวาดภาพระบายสี การปั้น การฉีก ตัด ปะ การประดิษฐ์เศษวัสดุ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ รุ่งรวี กนกวิบูลย์ศรี (2563 : 199) ที่กล่าวว่า กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ เช่น การหาดินน้ำมันหรือแป้งโดว์มาปั้นเล่น จัดหากระดาษพู่กัน สีเทียน สีไม้ เพื่อวาดภาพระบายสี หรืออาจเปลี่ยนกิจกรรมการวาดภาพในกระดาษมาเป็นการใช้ไม้วาดบนพื้นดินพื้นทราย ในสนามหน้าบ้านก็ได้ หรือกิจกรรมการร้อยดอกไม้ด้วยก้านมะพร้าวซึ่งเด็กต้องมีสมาธิ นิ้วมือต้องจับให้มั่น ต้องใช้สายตาในการเสียบดอกไม้ หรือการหาเครื่องเล่นประเภทเสียบต่อ เช่น พลาสติกสร้างสรรค์ ช่วยพัฒนากล้ามเนื้อมือและสายตาได้เหมือนกัน ลักษณะของกิจกรรมศิลปะประดิษฐ์สำหรับเด็กปฐมวัยนั้น จะบูรณาการในช่วงของกิจกรรมสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เด็กได้ใช้ประสาทสัมผัสในการรับรู้ และการเคลื่อนไหวร่างกายในการควบคุมลำตัว แขน นิ้วมือให้ประสานสัมพันธ์กันกับการใช้เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานตามความต้องการของตนเอง (สรวงพร กุศลส่ง, 2562 : 114)

การจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่ม สามารถนำวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ มาเป็นสื่อในการสร้างสรรค์งานศิลปะ เพราะการจัดกิจกรรมสำหรับเด็กปฐมวัยต้องอาศัยสิ่งเร้าที่อยู่ในรูปของสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่หลากหลาย ซึ่งวัสดุเหล่านี้จะเป็นตัวเร้าความสนใจในการทำกิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับ เบญจา แสงมะลิ (2560 : 119-131) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่ม สำหรับเด็กปฐมวัยนั้นมีหลายประเภท แต่ละประเภทมีวิธีการจัดที่แตกต่างกัน การนำสื่อมาใช้ในกิจกรรมประเภทต่าง ๆ จึงมีหลายลักษณะที่แตกต่างกันออกไป และสื่อที่จะนำมาใช้สำหรับจัดกิจกรรมทางศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่ม ให้แก่เด็กปฐมวัย ได้แก่ วัสดุที่ซื้อมาด้วยราคาถูก วัสดุเหลือใช้ วัสดุท้องถิ่น อาทิ เช่น ใบไม้ กะลา เปลือกมะพร้าว ก้านมะพร้าว ใบมะพร้าว ก้านกล้วย ใบตอง ดอกไม้ที่มีในท้องถิ่นในอำเภอเมืองตาก ดอกอัญชัน ฟาง เปลือกหอย ดิน หิน ทราย กิ่งไม้แห้ง ฯลฯ หรืออาจเป็นเศษวัสดุที่หาง่ายในท้องถิ่น ซึ่งในท้องถิ่นจังหวัดตาก ที่สามารถหาได้ง่ายและมีความสะอาดปลอดภัยต่อเด็ก เหมาะแก่การนำมาจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่มให้กับเด็กได้ ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงนำวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ มาเป็นสื่อประกอบในการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่ม ให้กับเด็ก ซึ่งเป็นกิจกรรมหนึ่งที่สอดคล้องกับความสนใจ และความสามารถในการพัฒนาของกล้ามเนื้อเล็กของเด็กปฐมวัย ชั้นเตรียมอนุบาล 2 ได้เป็นอย่างดี เพราะกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่ม เป็นกิจกรรมที่ให้เด็กได้หยิบ จับ สัมผัส ลงมือปฏิบัติสร้างสรรค์งานศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่ม วัสดุประกอบหลักในการทำกิจกรรมด้วยวิธีการ ต่าง ๆ เช่น การปั้น การขยำ การร้อย การวาด การโรย การบีบ การพิมพ์ภาพ การสลัดสี การฉีกปะ/ตัดปะ และตกแต่งต่อเติมด้วยวัสดุธรรมชาติ ได้แก่ ดอกไม้ ใบไม้ กิ่งไม้ ตามความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการของเด็กด้วยตนเอง เพื่อการพัฒนาของกล้ามเนื้อเล็ก มือ ฝ่ามือ และนิ้วมือให้ทำงานประสานสัมพันธ์ระหว่างมือกับตา ซึ่งจะเป็นพื้นฐานต่อการเตรียมความพร้อมในการใช้มือได้อย่างคล่องแคล่วต่อไป กุลยา ตันติผลาชีวะ (2561 : 17-19)

จากความสำคัญดังกล่าวพบได้ว่าในการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่มเพื่อการพัฒนาของกล้ามเนื้อเล็กสำหรับเด็กปฐมวัย ชั้นเตรียมอนุบาล 2 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพบพระ อำเภอพบพระ จังหวัดตาก ยังคงต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาโดยเร่งด่วน เพื่อให้เด็กปฐมวัยมีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมส่งผลต่อการพัฒนาของกล้ามเนื้อเล็ก ผลจากการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่ม มีการพัฒนาของกล้ามเนื้อเล็กที่สอดคล้องและเหมาะสมกับวัยเป็นไปอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ จากสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้คณะผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่ม เพื่อการพัฒนาของกล้ามเนื้อเล็ก สำหรับเด็กปฐมวัย ชั้นเตรียมอนุบาล 2 ผลจากการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางการส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย ในด้านการพัฒนาของกล้ามเนื้อเล็กสำหรับเด็กปฐมวัย ชั้นเตรียมอนุบาล 2 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพบพระ อำเภอพบพระ จังหวัดตาก ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ มุ่งที่จะวิจัยความพร้อมของกล้ามเนื้อมัดเล็ก สำหรับเด็กชั้นเตรียมอนุบาล 2 ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพบพระ อำเภอพบพระ จังหวัดตาก ได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่ม ก่อนการจัดกิจกรรมและหลังการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่ม ญาณิศา บุญพิมพ์ (2561:75-79)

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็ก สำหรับเด็กชั้นเตรียมอนุบาล อายุ 2-3 ปี ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพบพระ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เทศบาลตำบลพบพระ อำเภอพบพระ จังหวัดตาก ก่อนและหลังการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่ม

สมมติฐานการวิจัย

เด็กอนุบาลชั้นเตรียมอนุบาล อายุ 2-3 ปี ที่ได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะร้างสรรค์เป็นกลุ่ม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพบพระ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เทศบาลตำบลพบพระ อำเภอพบพระ จังหวัดตาก มีความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็ก โดยรวมแต่ละด้านสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่ม

กิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เด็กได้หยิบ จับ สัมผัส ลงมือปฏิบัติสร้างสรรค์งานศิลปะที่เน้นการใช้มือ นิ้วมือ และสายตาให้สัมพันธ์กัน การใช้วัสดุปกรณ์อื่น ๆ เป็นสื่อประกอบหลักในการทำกิจกรรมด้วยวิธีการ ตามลักษณะของวัสดุอุปกรณ์โดยเริ่มต้นจาก การร้อย การบีบ การพับ การปั้นหรือขยำกระดาษ การฉีกปะ การตัด การวาด การระบายสีภาพด้วยสีไม้ หรือ สีโปสเตอร์ การดีดสี การเป่าสีการสลัด และมีวัสดุธรรมชาติ เช่น ใบไม้ กิ่งไม้ เพื่อนำมาใช้ในการพิมพ์ภาพ ต่อเติมหรือนำมาประกอบในการสร้างสรรค์ผลงานร่วมกับวัสดุอุปกรณ์ อื่น ๆ ตามความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการของเด็กด้วยตนเอง เพื่อการพัฒนาของกล้ามเนื้อเล็ก มือ ฝ่ามือ และนิ้วมือให้ทำงานประสานสัมพันธ์กันระหว่างมือกับตาของเด็กปฐมวัย ในการทำกิจกรรมศิลปะประดิษฐ์ โดยจัดขึ้นตามแผนการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่ม อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นในช่วงของกิจกรรมเสริม (หลังเวลาเลิกเรียน) ต่อจากกิจกรรมเกมการศึกษาใช้เวลา 30 นาที มีขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม Astawa (2020); Kusolkomol & Chantana (2022); Potipatsa (2019); Ratcliffe, Reeve, & colls. (2011); O'Brien, & Kuhaneck (2019) ดังนี้

ขั้นนำเข้าสู่การเรียนรู้ หมายถึง ครูนำเข้าสู่กิจกรรมโดยการใช้เพลง คำคล้องจอง ปริศนาคำทาย และท่าทางกระตุ้นให้เด็กสนใจและสร้างความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็ก ก่อนเข้าสู่กิจกรรม

ขั้นวางแผนการเรียนรู้ หมายถึง ขั้นตอนของการกำหนดแนวทางการปฏิบัติกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่ม และครูแนะนำกิจกรรม สื่อวัสดุ/อุปกรณ์ พร้อมทั้งอธิบายวิธีทำ วิธีใช้สื่อวัสดุ/อุปกรณ์ ดำเนินกิจกรรมเด็กได้มีโอกาสเลือกและตัดสินใจว่าจะวางแผนการทำกิจกรรมศิลปะประดิษฐ์อย่างไร ในขั้นนี้ครูจะกระตุ้นให้เด็กคิดวางแผนโดยใช้คำถามปลายเปิดพูดกระตุ้นให้เด็กแสดงความคิดเห็น คิดหาคำตอบที่หลากหลาย คิดสร้างสรรค์ผลงานที่แปลกใหม่และการลงมือปฏิบัติกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่ม ด้วยตนเอง เด็กจะได้รับประสบการณ์ตรงจากการลงมือปฏิบัติกิจกรรม เพราะเด็กได้สร้างผลงานศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่มตามที่คิดวางแผนและออกแบบผลงานตามที่เด็กตั้งใจไว้เด็กจะเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับการให้ความร่วมมือกับเพื่อนในกลุ่ม รู้จักการแบ่งปันสิ่งของ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันส่งผลต่อการได้มาซึ่งผลงานที่สวยงาม

ขั้นสรุปความรู้ หมายถึง ขั้นตอนที่เด็กได้สะท้อนความคิดในการลงมือปฏิบัติกิจกรรมศิลปะประดิษฐ์ คิดเรียบเรียงขั้นตอนในการทำกิจกรรมศิลปะประดิษฐ์ด้วยตนเองและการเปิดโอกาสให้เด็กได้นำเสนอผลงานของตนเอง ครูจดบันทึกคำพูดและเรื่องราวที่เด็กเล่าเกี่ยวกับผลงานกิจกรรมศิลปะประดิษฐ์ และนำผลงานไปจัดแสดง

ดังนั้น กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่มในบริบทปฐมวัยจึงเป็นการจัดประสบการณ์ศิลปะที่เด็กทำร่วมกันเป็นกลุ่มย่อย/ทั้งชั้น โดยเน้นกระบวนการมากกว่าผลงาน เปิดโอกาสให้เด็กเลือกวัสดุ ทดลองวิธีทำและสื่อสารแลกเปลี่ยนกับเพื่อน เช่น วาด-ระบายสี ปั้น ฉีก-ตัด-ปะ ร้อยวัสดุ พิมพ์ภาพ/ประทับลาย ซึ่งทำให้เกิดทั้ง "การใช้มืออย่างละเอียด" และ "ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม" ในเวลาเดียวกัน งานวิจัยไทยพบว่าเมื่อจัดชุดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการกล้ามเนื้อมัดเล็กดีขึ้นหลายด้าน โดยเฉพาะงานศิลปะที่มีความซับซ้อนต่ำเหมาะวัยจะเห็นพัฒนาการเร็วกว่า ส่วนทักษะที่ต้องใช้อุปกรณ์/ความแม่นยำสูง เช่น

การใช้กรรไกร มักพัฒนาได้ช้ากว่าและต้องฝึกเฉพาะเพิ่ม นอกจากนี้หลักฐานเชิงวิจัยในไทยยังรายงานผลเชิงบวกของการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ต่อความสามารถด้านกล้ามเนื้อมัดเล็ก (และบางงานพบผลร่วมต่อทักษะภาษา) สะท้อนว่าศิลปะเชิงกระบวนการเป็น “สื่อพัฒนา” ที่บูรณาการได้ทั้งมิติการเคลื่อนไหวมือ การรับรู้ และการสื่อสาร

กล่าวโดยสรุป กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่มเป็นแนวทางที่เหมาะกับเด็กเตรียมอนุบาล เพราะ (1) ให้เด็กลงมือทำจริงและใช้มือ-นิ้วหลากหลายรูปแบบ (2) สร้างแรงจูงใจผ่านความสนุกและการมีเพื่อนร่วมทำ (3) ครูสามารถปรับระดับความยากและความปลอดภัยได้เป็นขั้น (โดยเฉพาะงานกรรไกรควรมีการฝึกเฉพาะและกำกับใกล้ชิด) ส่งผลให้ความพร้อมของกล้ามเนื้อมัดเล็กพัฒนาอย่างเป็นระบบและเอื้อต่อการเรียนรู้ระยะต่อไป

แนวคิดการพัฒนาความพร้อมของกล้ามเนื้อมัดเล็ก

ความพร้อมของกล้ามเนื้อมัดเล็กในเด็กเตรียมอนุบาลเป็นฐานสำคัญของงานก่อนเขียน (pre-writing) และกิจกรรมการเรียนรู้ที่ต้องใช้การควบคุมมือ-นิ้ว เช่น จับดินสอ หยิบจับชิ้นเล็ก ร้อยวัสดุ ฉีก-ตัด-ปะ และการใช้เครื่องมือพื้นฐาน โดยการพัฒนาไม่ได้เกิดจากการฝึกซ้ำแบบแยกส่วนเท่านั้น แต่ควรใช้กิจกรรมที่มีความหมายต่อเด็ก (meaningful activities) และไล่ระดับความยากจากง่ายไปยากอย่างปลอดภัยและเหมาะวัย ซึ่งแนวทางด้านกิจกรรมบำบัดเด็กให้ความสำคัญกับการออกแบบกิจกรรมที่ “จับต้องได้-มีแรงจูงใจ-ปรับระดับได้” เพื่อเสริมความคล่องแคล่ว ความแม่นยำ และการประสานตา-มือ ในเชิงหลักฐาน งานวิจัยไทยเกี่ยวกับศิลปะสร้างสรรค์กับกล้ามเนื้อมัดเล็กชี้ว่า หลังจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ เด็กมีคะแนน/ระดับพัฒนาการด้านการจับสิ่งของ การทำงานศิลปะ การร้อยวัสดุ และการใช้กรรไกรเพิ่มขึ้นโดยรวม ขณะที่งานต่างประเทศเสนอว่าการฝึกทักษะเฉพาะ เช่น โปรแกรมทักษะการใช้กรรไกร ควรมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การวิเคราะห์กิจกรรม การจัดลำดับ/ไล่ระดับเส้นและรูปแบบการตัด และการฝึกอย่างเป็นระบบ เพื่อรองรับความแตกต่างรายบุคคล รวมถึงงานเชิงศิลปะ (เช่น collage) ที่เน้นการฉีก-ตัด-ปะและการจัดวาง ช่วยกระตุ้นการทำงานของมือและการประสานตา-มือ อันเป็นหัวใจของ fine motor ในเด็กปฐมวัย นอกจากนี้ งานไทยที่ใช้กิจกรรมท้องถิ่น/ศิลปะจากวัสดุธรรมชาติยังสะท้อนว่ากิจกรรมเชิงศิลป์สามารถออกแบบให้สอดคล้องบริบทชุมชนและส่งเสริมกล้ามเนื้อมัดเล็กได้

ดังนั้น การส่งเสริมความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็ก หมายถึง ความสามารถบังคับใช้กล้ามเนื้อเล็ก และการประสานสัมพันธ์ระหว่างตากับมือโดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่กำหนดให้ในการปฏิบัติกิจกรรมศิลปะประดิษฐ์ เช่น การระบายสี การตัด การฉีกปะ การขยำหรือการปั้น การสลัดสี การสานกระดาษ การเขียนโดยไม่ออกนอกเส้นที่กำหนดให้ความสามารถในการบังคับใช้กล้ามเนื้อมือ นิ้วมือและตากับมือให้สัมพันธ์กัน โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ (1) ความสามารถบังคับใช้กล้ามเนื้อเล็ก เป็นความสามารถในการบังคับใช้กล้ามเนื้อนิ้วมือและมือได้โดยขึ้นอยู่กับกิจกรรมศิลปะสร่งสรรค์เป็นกลุ่ม ในแต่ละกิจกรรมที่กำหนดขึ้น เช่น การระบายสี การตัด การสาน การปั้น การขยำ ฯลฯ โดยไม่ออกนอกเส้นที่กำหนดให้ และ(2) การประสานสัมพันธ์ระหว่างตากับมือ เป็นการใช้นิ้วมือและมือในการปฏิบัติกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่มร่วมกันกับการมองเห็น

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงทดลองขั้นต้น (Pre-Experimental Design) แบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลังเรียน (One-Group Pretest-Posttest Design) โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ขอบาเขตการวิจัย เครื่องมือวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือเด็กปฐมวัย ชาย-หญิง อายุระหว่าง 2-3 ปี ซึ่งกำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นเตรียมอนุบาล อายุ 2-3 ปี ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพบพระ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เทศบาลตำบลพบพระ อำเภอพบพระ จังหวัดตาก ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 20 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ขอบเขตในการวิจัย

1. ระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้ ทำการศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 12 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 5 วัน รวมทั้งสิ้น 60 แผน

2. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย ในการจัดกิจกรรมศิลปะประดิษฐ์ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็ก สำหรับเด็กชั้นเตรียมอนุบาล อายุ 2-3 ปี โดยใช้เนื้อหาในการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่ม จำนวน12 หน่วยการเรียนรู้ (12 สัปดาห์) หน่วยที่ 1 กลางวัน กลางคืน หน่วยที่ 2 ของเล่นน่ารัก-ของใช้แสนสวย หน่วยที่ 3 ฉันรักฤดูหนาว หน่วยที่ 4 บุคคลที่ควรรู้จัก หน่วยที่ 5 วันพ่อ หน่วยที่ 6 เวลา หน่วยที่ 7 วันขึ้นปีใหม่ หน่วยที่ 8 ต้นไม้ที่รัก หน่วยที่ 9 อาหารแสนอร่อย หน่วยที่ 10 สัตว์บก หน่วยที่ 11 สัตว์น้ำ หน่วยที่ 12 โลกสวยด้วยมือเรา

3. ตัวแปรที่นำมาวิจัย คือ ตัวแปรต้น ได้แก่ กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่ม และ ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็ก สำหรับ เด็กชั้นเตรียมอนุบาล อายุ 2-3 ปี

เครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แผนการจัดประสบการณ์กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่ม และแบบประเมินการพัฒนาความพร้อมของกล้ามเนื้อมัดเล็ก

2. หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแผนการจัดประสบการณ์กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาปฐมวัย 5 ท่าน โดยแบบประเมินคุณภาพของแผนฯ แบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยคุณภาพอยู่ในระดับมากขึ้นไป (3.51 ขึ้นไป) พบว่า ทุกแผนฯ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด และแบบประเมินการพัฒนาความพร้อมของกล้ามเนื้อมัดเล็ก โดยการหาความตรงเชิงเนื้อหาด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตามเกณฑ์เฉลี่ย .50 ขึ้นไป จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (.60 – 1.00)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ประเมินพัฒนาการของความพร้อมด้านกล้ามเนื้อมัดเล็กก่อนการทดลอง
2. ดำเนินการทดลองตามแผนการจัดประสบการณ์กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่ม
3. ประเมินผลการพัฒนาการของความพร้อมด้านกล้ามเนื้อมัดเล็กหลังการทดลอง

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

วิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนพัฒนาการของความพร้อมด้านกล้ามเนื้อมัดเล็กหลังการทดลองด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบที (t - test for Dependent Samples)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

ความพร้อมของกล้ามเนื้อมัดเล็ก สำหรับเด็กชั้นเตรียมอนุบาล 2 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพบพระ อำเภอพบพระ จังหวัดตาก โดยรวมหลังจากได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่ม สูงกว่าก่อนการจัดกิจกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า หลังการจัดกิจกรรม

ศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่ม ส่งผลให้เด็กปฐมวัย ชั้นเตรียมอนุบาล 2 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล พบพระ อำเภอพบพระ จังหวัดตาก มีความพร้อมในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็ก ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความคล่องแคล่วในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็ก ความยืดหยุ่นในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็ก ความสามารถในการควบคุมการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็ก และการประสานสัมพันธ์ระหว่างมือกับตา อยู่ในระดับดี สูงกว่าก่อนการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความพร้อมของกล้ามเนื้อมัดเล็กของเด็กชั้นเตรียมอนุบาล 2 หลังได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่ม สูงกว่าก่อนการจัดกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (t = 41.83) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าเด็กมีพัฒนาการดีขึ้นครบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความคล่องแคล่ว ความยืดหยุ่น ความสามารถในการควบคุมการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็ก และการประสานสัมพันธ์ระหว่างมือกับตา ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิผลของกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่มในการส่งเสริมพัฒนาการด้านการเคลื่อนไหวละเอียดของเด็กปฐมวัยอย่างชัดเจน

ประเด็นสำคัญแรก ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอาจอธิบายได้จากลักษณะของกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ที่เปิดโอกาสให้เด็กได้ใช้กล้ามเนื้อมือและนิ้วซ้ำ ๆ ผ่านการทำกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การวาด ระบายสี ปั้น ตัด ปะ และประดิษฐ์ผลงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับธรรมชาติการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยที่เรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงและประสบการณ์ตรง แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาการของ Piaget ที่ชี้ว่าเด็กวัยก่อนปฏิบัติการจะพัฒนาทักษะต่าง ๆ ได้ดีเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับวัตถุและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรม (Piaget, 1964)

ประเด็นที่สอง ผลการพัฒนาที่ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน สะท้อนว่ากิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์มิได้พัฒนาเพียงความแข็งแรงหรือความคล่องแคล่วของกล้ามเนื้อมัดเล็กเท่านั้น แต่ยังช่วยเสริมสร้างการควบคุมการเคลื่อนไหวและการประสานสัมพันธ์ระหว่างมือกับตา ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของทักษะก่อนการเขียน (pre-writing skills) งานของ O'Brien และ Kuhaneck (2019) อธิบายว่า กิจกรรมศิลปะที่ออกแบบอย่างเหมาะสมสามารถกระตุ้นระบบประสาท–กล้ามเนื้อ ทำให้เด็กเกิดการควบคุมการเคลื่อนไหวที่แม่นยำยิ่งขึ้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสอดคล้องกับแนวคิดด้านกิจกรรมบำบัดเด็กปฐมวัยที่เน้นการใช้กิจกรรมเชิงความหมายเป็นเครื่องมือพัฒนา fine motor skills

ประเด็นที่สาม ลักษณะการจัดกิจกรรม “เป็นกลุ่ม” มีส่วนสำคัญต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เนื่องจากบรรยากาศการทำงานร่วมกับเพื่อนช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความสนใจของเด็ก เด็กได้เรียนรู้จากการสังเกต การเลียนแบบ และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันสอดคล้องกับแนวคิดของ Vygotsky เรื่องการเรียนรู้ทางสังคมและเขตพัฒนาการใกล้ชิด (Zone of Proximal Development) ซึ่งระบุว่า เด็กจะพัฒนาได้ดียิ่งขึ้นเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่มีประสบการณ์มากกว่า (Vygotsky, 1978) การจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่มจึงไม่เพียงพัฒนากล้ามเนื้อมัดเล็ก แต่ยังส่งเสริมทักษะทางสังคมควบคู่กันไป

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่รายงานว่าการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์สามารถพัฒนาความพร้อมของกล้ามเนื้อมัดเล็กได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในเด็กปฐมวัยตอนต้นที่ต้องการประสบการณ์การเคลื่อนไหวมืออย่างหลากหลายและเป็นธรรมชาติ (Clements & Sarama, 2014) ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงยืนยันว่ากิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่มเป็นแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีคุณค่าสำหรับการเตรียมความพร้อมด้านพัฒนาการของเด็กชั้นเตรียมอนุบาล 2

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า “การจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่ม” ดังภาพที่ 1 ทำหน้าที่เป็นกลไกการพัฒนาความพร้อมของกล้ามเนื้อมัดเล็กของเด็กปฐมวัยอย่างเป็นระบบและรอบด้าน โดยเฉพาะในเด็กชั้นเตรียมอนุบาล 2 ซึ่งการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงร่วมกับเพื่อน ช่วยกระตุ้นการใช้มือและนิ้วอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับแรงจูงใจทางสังคม ส่งผลให้เกิดพัฒนาการพร้อมกันทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความคล่องแคล่ว ความยืดหยุ่น ความสามารถในการควบคุมกล้ามเนื้อมัดเล็ก และการประสานสัมพันธ์ระหว่างมือกับตา องค์ความรู้ใหม่นี้เน้นว่า ความพร้อมของกล้ามเนื้อมัดเล็กไม่ได้เกิดจากการฝึกเฉพาะทักษะเพียงลำพัง แต่เกิดจากการบูรณาการกิจกรรมศิลปะกับบริบทการเรียนรู้แบบกลุ่ม ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาเชิงองค์รวมและสามารถยกระดับการเตรียมความพร้อมก่อนการเขียนและการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาพที่ 1 การจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่ม

นอกจากนี้ กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่มเป็นกลไกหลักในการพัฒนาความพร้อมของกล้ามเนื้อมัดเล็กของเด็กปฐมวัย โดยการเรียนรู้ผ่านการเล่นและการลงมือปฏิบัติจริงร่วมกับเพื่อน ช่วยกระตุ้นการใช้มือและนิ้วอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับแรงจูงใจและปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ส่งผลให้เด็กพัฒนาทักษะกล้ามเนื้อมัดเล็กได้ครบทั้งด้านความคล่องแคล่ว ความยืดหยุ่น การควบคุมการเคลื่อนไหว และการประสานมือกับตา องค์ความรู้นี้ชี้ให้เห็นว่า การเตรียมความพร้อมด้านกล้ามเนื้อมัดเล็กควรเน้นกิจกรรมศิลปะเชิงบูรณาการแบบกลุ่ม มากกว่าการฝึกทักษะแยกส่วน เพื่อวางรากฐานการเรียนรู้ในระดับต่อไปอย่างมีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า เด็กมีความสนใจ มีความสนุกสนาน กระตือรือร้น และตื่นเต้นในการทำกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่มเป็นอย่างดี และมีความสนใจซักถามถึงชิ้นงานที่จะทำในวันต่อไปว่าวันพรุ่งนี้เด็ก ๆ จะได้ทำประดิษฐ์อะไรอีก ครูจึงควรจัดกิจกรรมที่ทำในแต่ละวันเป็นกิจกรรมใหม่ไม่ซ้ำกัน

2. ในขณะเด็กทำกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่ม ครูควรให้เด็กได้ปฏิบัติอย่างอิสระด้วยตนเองเด็กจะเกิดการเรียนรู้เทคนิค และวิธีการสร้างผลงานเพื่อให้ได้ผลงานออกมาสวยงามตามความต้องการ เช่น การทำกิจกรรม “หยดสีภาพสวย” เป็นต้น

3. ครูปฐมวัยควรนำกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่มไปใช้เป็นกิจกรรมประจำสัปดาห์ เพื่อเสริมสร้างความพร้อมของกล้ามเนื้อมัดเล็กอย่างต่อเนื่อง

4. ควรออกแบบกิจกรรมศิลปะให้หลากหลายและไล่ระดับความยากง่ายตามพัฒนาการของเด็ก โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและความเหมาะสมตามวัย

5. ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ และการพัฒนาครู เพื่อให้การจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6. ผู้บริหารควรมีนโยบายหรือกำหนดแนวทางในการพัฒนา และส่งเสริมกล้ามเนื้อมัดเล็ก โดยการใช้กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่มสำหรับครู และบุคลากรทางด้านการศึกษาปฐมวัย เพื่อใช้นโยบายในการพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างเป็นองค์รวมและรอบด้าน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาผลของกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เป็นกลุ่มโดยใช้รูปแบบการวิจัยที่มีกลุ่มควบคุม หรือการวัดก่อน–หลังหลายช่วงเวลา เพื่อเพิ่มความชัดเจนของผลเชิงสาเหตุ

2. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในบริบทพื้นที่อื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลและเพิ่มการอ้างอิงเชิงทั่วไป

3. ควรศึกษาผลของกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ต่อพัฒนาการด้านอื่น ๆ ควบคู่กัน เช่น ภาษา การคิดสร้างสรรค์ หรือทักษะทางสังคม เพื่อเห็นผลเชิงองค์รวมของการจัดกิจกรรมศิลปะสำหรับเด็กปฐมวั

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 11 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2561). *การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย.* กรุงเทพฯ: เบรน-เบส.

ญาณิศา บุญพิมพ์. (2560). *การส่งเสริมพัฒนาการทางด้านกล้ามเนื้อเล็กของเด็กปฐมวัยโดยใช้กิจกรรมประกอบอาหารประเภทขนมไทย.* ปริญญานิพนธ์ ก.ศม. (การศึกษาปฐมวัย)

เบญจา แสงมะลิ. (2560). *การพัฒนาเด็กปฐมวัย.* กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

รุ่งรวี กนกวิบูลย์ศรี. (2563). อนุบาล 2 แล้วยังเขียนหนังสือไม่ค่อยได้. *นิตยสารรักลูก, 30*(357) : 199.

สรวงพร กุศลส่ง. (2563). *สุนทรียภาพทางศิลปะระดับปฐมวัย.* เพชรบูรณ์ : ดีดีการพิมพ์.

สิริมา ภิญโญอนันตพงษ์. (2559). *การวัดและการประเมินแนวใหม่.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์

Astawa, I. M. S. (2020). *Techniques of developing fine motor skill through art collage activities* (paper). Atlantis Press.

Clements, D. H., & Sarama, J. (2014). *Learning and teaching early math: The learning trajectories approach* (2nd ed.). Routledge.

Kusolkomol, P., & Chantana, S. (2022). *Ability development in using fine-motor skills of early childhood through creative art activities*. *Journal of Buddhistic Sociology, 7*(3).

O'Brien, J. C., & Kuhaneck, H. (2019). *Case-Smith's occupational therapy for children and adolescents* (8th ed.). Elsevier.

O'Brien, J. C., & Kuhaneck, H. (Eds.). (2019). *Case-Smith's occupational therapy for children and adolescents* (8th ed.). Elsevier.

Piaget, J. (1964). Development and learning. *Journal of Research in Science Teaching, 2*(3), 176–186.

Potipatsa, G. (2019). *การส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น* [Promoting early childhood development using local wisdom]. *วารสารสุขภาพ/สาธารณสุขในฐานข้อมูล ThaiJO/ThaiDJ*.

Ratcliffe, I., Reeve, R., & colls. (2011). *Development of a scissors skills programme for Grade 0 learners* (article). *South African Journal of Occupational Therapy, 41*(2).

Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press.

The Results of Water and Sand Play Activities on Basic Mathematics Skills for Early Childhood Children at Ban Huai Haeng Child Development Center

Ubon Phonjan[1*], Suntree Dunma[2], & Pailin Bulan[3]

1 *Department of Early Childhood Education, Faculty of Education, Northern College Tak, Thailand*
2 *Department of Early Childhood Education, Faculty of Education, Northern College Tak, Thailand*
3 *Department of Early Childhood Education, Faculty of Education, Northern College Tak, Thailand*
* *Corresponding Author E-mail: ubon.phonjan@northern.ac.th*

Abstract

This study aimed to compare the basic mathematics skills of early childhood children before and after participating in water and sand play activities. The sample consisted of 22 preschool children aged 3–4 years studying in Kindergarten 2 during the first semester of the 2025 academic year at Ban Huai Haeng Child Development Center, Khanechi Subdistrict Administrative Organization, Mae Ramat District, Tak Province. The participants were selected by cluster random sampling. The research instruments included (1) a guide for organizing water and sand play activities consisting of 32 lesson plans, conducted twice a week for 30 minutes per session over eight weeks, and (2) a basic mathematics skills test for early childhood children. The test was examined for content validity by experts using the Index of Item-Objective Congruence (IOC). Data were analyzed using mean, standard deviation, and the Sign Test. The results revealed that the basic mathematics skills of preschool children after participating in water and sand play activities were significantly higher than before the experiment at the .01 level.

Keywords: Water and Sand Play Activities, Basic Mathematics Skills, Early Childhood Children

Received: 2025-10-22; **Revised:** 2025-12-30; **Accepted:** 2025-12-30

ผลการจัดกิจกรรมการเล่นน้ำ - เล่นทรายที่มีต่อทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยแห้ง

อุบล ผลจันทน์[1*], สุนทรี ดุลมา[2] และไพรินทร์ บุหลัน[3]

1 *สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทริน์*

2 *สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทริน์*

3 *สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทริน์*

* *Corresponding Author E-mail: ubon.phonjan@northern.ac.th*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย ก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเล่นน้ำ–เล่นทราย กลุ่มตัวอย่างคือ เด็กปฐมวัยอายุ 3–4 ปี จำนวน 22 คน กำลังศึกษาอยู่ชั้นอนุบาลปีที่ 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยแห้ง องค์การบริหารส่วนตำบลขะเนจื้อ อำเภอแม่ระมาด จังหวัดตาก ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ (1) คู่มือการจัดกิจกรรมการเล่นน้ำ–เล่นทราย จำนวน 32 แผน จัดกิจกรรมสัปดาห์ละ 2 ครั้ง ครั้งละประมาณ 30 นาที รวมระยะเวลา 8 สัปดาห์ และ (2) แบบทดสอบวัดทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบเครื่องหมาย (Sign Test) ผลการวิจัยพบว่าเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเล่นน้ำ–เล่นทราย มีคะแนนทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: กิจกรรมการเล่นน้ำ–เล่นทราย, ทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์, เด็กปฐมวัย

บทนำ

รัฐบาลได้เร่งพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี โดยเฉพาะการจัดการศึกษาด้วยตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ เพื่อให้อยู่สังคมได้อย่างมีความสุข เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า โดยรัฐบาลให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาทุกระดับเริ่มตั้งแต่การศึกษาในระดับปฐมวัย ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เนื่องจากเด็กปฐมวัยเป็นวัยแห่งการวางรากฐานของการดำเนินชีวิตในอนาคต ซึ่งการจัดการศึกษาปฐมวัยของประเทศไทยได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง โดยได้จัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อให้เด็กมีพัฒนาการที่เหมาะสมกับวัยตามความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ - จิตใจ สังคมและสติปัญญา ลักษณะการเรียนการสอนเน้นการจัดประสบการณ์หรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับวุฒิภาวะและความสามารถของเด็ก มีการศึกษาถึงพัฒนาการทางด้านสติปัญญาและการคิดของมนุษย์โดยเฉพาะด้านการคิดของเด็กปฐมวัย พบว่า เด็กวัยนี้มีพัฒนาการทางด้านสติปัญญาอย่างรวดเร็ว สมองของเด็กวัย 3-6 ขวบ เจริญเติบโตถึงร้อยละ 80 ของสมองผู้ใหญ่ (UNESCO, 1983) เด็กปฐมวัยเริ่มรู้จักใช้ความคิด ความเข้าใจและเหตุผลง่ายๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาด้านสติปัญญาขั้นสูงต่อไป หากเด็กได้รับการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับวัย จะช่วยพัฒนาด้านสติปัญญาเฉพาะความคิดสร้างสรรค์ได้เร็วขึ้น ดังที่ อารี พันธุ์มณี (2562) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของคุณภาพประชากรที่ต้องการให้มีการเสริมสร้างและพัฒนาตั้งแต่วัย

แรกเริ่ม หากได้มีการพัฒนาเป็นอย่างดีคุณภาพเด็กจะดีในอนาคต สอดคล้องกับ Torrance (1962) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์ สามารถพัฒนาได้ด้วยการสอน ฝึกฝนและการปฏิบัติที่ถูกวิธี และถ้าส่งเสริมทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์ ให้แก่เด็กตั้งแต่เยาว์วัยได้เท่าใด ก็ยิ่งจะเป็นผลดีมากเท่านั้น เพราะช่วงวัย 6 ขวบแรกของชีวิตเป็นระยะที่เด็กมีจินตนาการสูง ศักยภาพด้านสติปัญญากำลังพัฒนา นับว่าเป็นช่วงวัยทองของชีวิตเด็กวัยนี้มีความอยากรู้อยากเห็น สนใจสิ่งต่างๆ รอบด้านและที่สำคัญสมองของเด็กมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วเทียบเท่าได้กับผู้ใหญ่

ในการจัดกิจกรรมการเล่นน้ำ - เล่นทราย ดังกล่าว ครูอนุบาลสามารถจัดกิจกรรมได้อย่างหลากหลาย ทั้งการเคลื่อนไหวและจังหวะการเล่นเสรี และกิจกรรมสร้างสรรค์ อาทิ การวาดภาพระบายสี การหยดสี การเป่าสี การฉีกตัดปะกระดาษ การปั่นดินน้ำมันการร้อยลูกปัด การพับกระดาษ เป็นต้น รวมทั้งการจัดกิจกรรมการเล่นน้ำ-เล่นทราย ดังที่ พัชรี ผลโยธิน (2560) กล่าวว่า ทรายเป็นแหล่งเรียนรู้ทางธรรมชาติที่เด็กปฐมวัยชอบเล่นการเล่นน้ำ เล่นทราย เป็นการเล่นที่มีคุณค่าช่วยพัฒนาประสาทสัมผัส กระตุ้นกล้ามเนื้อที่ใช้ในการเคลื่อนไหวเสริมสร้างจินตนาการ และการเรียนรู้เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และภูมิศาสตร์ สอดคล้องกับ สิริมา ภิญโญอนันตพงษ์ (2560) กล่าวว่า โดยทั่วไปเด็กชอบเล่นทรายมาก สามารถนำวัสดุอื่นในท้องถิ่นที่หาได้ง่ายและเพียงพอต่อความต้องการของเด็กอีกทั้งราคาไม่แพงมาประกอบการเล่นทราย เช่น กิ่งไม้ ใบไม้ เปลือกหอย ที่ตักทราย เป็นต้น จึงเหมาะที่จะนำมาจัดประสบการณ์การเล่นน้ำ-เล่นทราย เพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์ สำหรับเด็กปฐมวัยได้ นอกจากนี้ อารมณ์ สุวรรณปาล (2560) กล่าวไว้ว่า การจัดกิจกรรมการเล่นน้ำ-เล่นทราย เป็นการจัดกิจกรรม ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนที่เด็กได้จับต้องสัมผัสกับธรรมชาติ มีความสำคัญช่วยให้เด็ก ได้ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ช่วยให้เด็กได้ใช้จินตนาการและความคิดของตนเอง ตกแต่ง ออกแบบตามจินตนาการ ก่อให้เกิดทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์ขึ้นได้ การเล่นน้ำ-เล่นทราย ส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยเกิดการคิดหลายทิศทาง การคิดริเริ่ม การใช้จินตนาการ ในการคิดทำสิ่งใหม่ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน ตลอดจนการคิดปรับปรุงดัดแปลงสิ่งที่มีอยู่แล้วให้กลายเป็นสิ่งใหม่ที่ไม่ซ้ำกับใครโดยการนำเอา อุปกรณ์ประกอบการเล่นทรายมาผสมผสานกับจินตนาการ ประสบการณ์เดิม เป็นความคิดที่หลากหลาย คิดได้กว้างไกล นำไปสู่การคิดค้นสิ่งแปลกใหม่ ที่แตกต่างจากความคิดของบุคคลอื่น และมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว ดังนั้นหากช่วงวัยนี้ได้รับประสบการณ์จากกิจกรรมที่ยั่วยุ ท้าทายและเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์ เด็กจะสามารถพัฒนาได้อย่างเต็มที่และถึงขีดสุดของศักยภาพ ซึ่งจะเป็นพื้นฐานที่ดีสำหรับการพัฒนาทางด้านสติปัญญาในวัยต่อมา หากเด็กได้รับการกระตุ้นและพัฒนาพลังแห่งการสร้างสรรค์จะทำให้เด็กมีอิสระทางความคิดมีความคิดที่ฉีกกรอบและสามารถหาหนทางในการที่จะสร้างสิ่งใหม่ๆ ออกมาได้เสมอ ดังนั้น การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์ จึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นคุณภาพในตัวของเด็กให้มั่นใจและเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น วนิช สุธารัตน์ (2560)

จากผลการประเมินคุณภาพและการรับรองมาตรฐานการศึกษา รอบที่ 4 สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2566) ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยแห้ง องค์การบริหารส่วนตำบลขะเนจื้อ ตำบลขะเนจื้อ อำเภอแม่ระมาด จังหวัดตาก ซึ่งคณะผู้วิจัยได้ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนี้ พบว่า พัฒนาการทางด้านสติปัญญา โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรฐานการพัฒนาทางด้านสติปัญญา การมีจินตนาการ และความคิดสร้างสรรค์ยังอยู่ในระดับที่ควรส่งเสริม และปรับปรุง เนื่องจากการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์ยังอยู่ในระดับน้อย และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยแห้งไม่ได้จัดกิจกรรมให้เด็กได้เล่นน้ำ- เล่นทราย และไม่มีกระบะทรายให้เด็กได้เล่น ครูให้เด็กเล่นของเล่นที่จัดอยู่ทั่วไปภายในห้องเรียนเป็นส่วนมาก ไม่เห็นความสำคัญและไม่จัดกิจกรรมการเล่นน้ำ-เล่นทราย ให้กับเด็กและผู้ปกครองมี

ความคิดเห็นตรงกันว่าการเล่นน้ำ-เล่นทรายเป็นการทำให้สกปรกเปรอะเปื้อนจึงทำให้ไม่จัดกิจกรรมเหล่านี้ให้เล่นในกิจกรรมการเล่นกลางแจ้ง

ทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัยเป็นการเรียนรู้ด้วยการสร้างเสริมประสบการณ์เกี่ยวกับคณิตศาสตร์ที่เป็นพื้นฐานสำหรับเด็ก ซึ่งต่างจากคณิตศาสตร์ของผู้ใหญ่ คณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัยเป็นความเข้าใจจำนวน การปฏิบัติเกี่ยวกับจำนวน หน้าที่และความสัมพันธ์ของจำนวน ความเป็นไปได้และการวัดทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัยจะเน้นไปที่การจำแนกสิ่งต่าง ๆ การเปรียบเทียบและการเรียนรู้สัญลักษณ์ของคณิตศาสตร์ซึ่งเด็กจะเรียนรู้ได้จากกิจกรรมปฏิบัติการ (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2560 : 64) การจัดกิจกรรมจึงควรจัดในลักษณะ “การเล่นปนเรียน” เพื่อพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาไปพร้อม ๆ กัน เด็กจะเกิดความคิดรวบยอด ทางคณิตศาสตร์จากการรู้จักตัดสินใจซึ่งเป็นทักษะเบื้องต้นในการใช้เหตุผลโดยการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน เช่น การเลือกของเล่น การนับของเล่น การเลือกเครื่องแต่งกาย การเลือกว่าจะแบ่งขนมให้น้องจะแบ่งให้น้องเท่าไร การตัดสินใจว่าจะวางของเล่นเอาไว้ตรงไหน และเมื่อเด็กหัดขี่จักรยานเขาจะรู้จักกะประมาณพื้นที่ การซื้อขนมจะทำให้เด็กรู้จักการใช้เงิน การนับ หนึ่ง สอง สาม จะยังไม่มีความหมายสำหรับเด็ก จนเมื่อเขานำตัวเลขเหล่านี้ไปใช้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เช่น การซื้อขนม การซื้อของ (เยาวพา เดชะคุปต์, 2562: 7) กิจกรรมที่เน้นการคิดอย่างมีเหตุผลเช่น การจัดของใส่กล่อง การจำแนกประเภทใบไม้หรือสิ่งของ (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2560 : 157) การเตรียมความพร้อมทางคณิตศาสตร์ให้กับเด็กปฐมวัยมีความสำคัญมาก เพราะเป็นการเตรียมเด็กให้มีความพร้อมทางคณิตศาสตร์เบื้องต้น เป็นการปูพื้นฐานที่ดีในการเรียนในระดับสูงขึ้น การเตรียมความพร้อมทางคณิตศาสตร์จึงควรเน้นการทำกิจกรรมคณิตศาสตร์ที่เป็นรูปธรรม ที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง การลงมือปฏิบัติจริง มีการใช้สื่อที่หลากหลายจึงจะช่วยให้เด็กได้รับความสำเร็จในการเกิดความคิดรวบยอดทางคณิตศาสตร์ยิ่งขึ้น ซึ่งรูปแบบการจัดกิจกรรมที่พัฒนาความพร้อมทางด้านคณิตศาสตร์นั้นจัดได้หลายรูปแบบ เช่น การใช้การละเล่นพื้นบ้าน การจัดกิจกรรมศิลปะ การใช้แบบฝึกหัด การใช้หนังสือนิทานสำหรับเด็ก การใช้ของจริง การใช้หุ่นมือ และการกิจกรรมการเล่นน้ำ – เล่นทราย

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในระดับปฐมวัยยึดหลักการบูรณาการที่ว่า หนึ่งแนวคิดเด็กสามารถเรียนรู้ได้หลายทักษะและหลายประสบการณ์สำคัญ ดังนั้น ผู้สอนจะต้องวางแผนการจัดกิจกรรมในแต่ละวันให้เด็กเรียนรู้ผ่านการเล่นที่หลากหลายกิจกรรม หลากหลายทักษะ หลากหลายประสบการณ์สำคัญ อย่างเหมาะสมกับวัยและพัฒนาการ เพื่อให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561: 8) การจัดกิจกรรมเพื่อให้เด็กปฐมวัยเกิดทักษะพื้นฐานในการเรียนรู้คณิตศาสตร์มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหลักการทางคณิตศาสตร์จะทำให้เด็กรู้จักคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น รู้จักค้นคว้าหาคำตอบด้วยตนเองสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการดำรงชีวิตประจำวันและเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ในระดับต่อไป (คมขวัญ อ่อนบึงพร้าว, 2560: 1-2) การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กมีความพร้อมด้านคณิตศาสตร์ ครูควรเปิดโอกาสให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมการเล่น เพราะการเล่นคือธรรมชาติของเด็ก การเล่นอย่างมีจุดมุ่งหมายเป็นหัวใจสำคัญของการจัดกิจกรรมให้กับเด็ก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561: 21)

ด้วยเหตุนี้ คณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะจัดกิจกรรมการเล่นน้ำ – เล่นทราย เพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์ สำหรับเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยแห้ง องค์การบริหารส่วนตำบลขะเนจื้อ ตำบลขะเนจื้อ อำเภอแม่ระมาด จังหวัดตาก ทั้งนี้เนื่องจากน้ำ และทรายเป็นธรรมชาติรอบตัวเด็ก สามารถจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาใช้ประกอบการเล่นได้ง่าย โดยเด็กได้ใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้าทำสิ่งต่างๆ ด้วยตัวเอง ผลจากการวิจัย ครั้งนี้จะเป็นแนวทางและเป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์ สำหรับเด็กปฐมวัยต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์ สำหรับเด็กปฐมวัย ก่อน และหลังการจัดกิจกรรมการเล่นน้ำ – เล่นทราย

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองขั้นต้น (Pre-Experimental Research) ใช้รูปแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลังเรียน (One Group Pretest–Posttest Design)

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เด็กปฐมวัยที่มีอายุระหว่าง 3-4 ปี จำนวน 22 คน จำนวน 1 ห้องเรียน ที่กำลังอยู่ศึกษาชั้นอนุบาลปีที่ 1 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยแห้ง องค์การบริหารส่วนตำบลขะเนจื้อ ตำบลขะเนจื้อ อำเภอแม่ระมาด จังหวัดตาก ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือการวิจัย 2 ประเภท ดังนี้

1. แผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมการเล่นน้ำ–เล่นทราย จำนวน 32 แผน จัดกิจกรรมสัปดาห์ละ 2 ครั้ง ครั้งละประมาณ 30 นาที รวมระยะเวลา 8 สัปดาห์ อยู่ในกิจกรรมเสริมประสบการณ์
2. แบบทดสอบวัดทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย จำนวน 20 ข้อ

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
2. วิเคราะห์ค่าความยาก–ง่ายของแบบทดสอบ
3. ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบทดสอบตามวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะเครื่องมือ

การวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

ในการเสนอผลการวิจัยเรื่อง ผลการจัดกิจกรรมการเล่นน้ำ - เล่นทราย ที่มีต่อทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์ สำหรับเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยแห้ง องค์การบริหารส่วนตำบลขะเนจื้อ ตำบลขะเนจื้อ อำเภอแม่ระมาด จังหวัดตาก คณะผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ที่ว่าเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเล่นน้ำ-เล่นทราย พบว่า มีการพัฒนาทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์ หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1. การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนการพัฒนาทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์ ก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเล่นน้ำ - เล่นทราย

การทดสอบ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	P-value
ก่อนเรียน	29.00	4.61	27.311**	.000
หลังเรียน	54.64	7.26		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า เด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเล่นน้ำ-เล่นทราย มีทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์ หลังทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ผลการจัดกิจกรรมการเล่นน้ำ-เล่นทราย ที่มีต่อทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย ผลการวิจัยพบว่า

1. ลักษณะของกิจกรรมการเล่นน้ำ-เล่นทราย เป็นกิจกรรมที่ให้เด็กมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ขณะเล่นทรายเล่นได้ทั้งทรายเปียก และทรายแห้ง โดยครูควรจัดให้เด็กได้เล่นเป็นกลุ่มหรือเล่นเป็นกลุ่มได้ตามความต้องการ เป็นการส่งเสริมจินตนาการการคิดสร้างสรรค์ มีการจัดสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ประกอบการเล่นทรายที่มีความปลอดภัย เพียงพอต่อจำนวนของเด็กเพื่อให้ได้ข้อมูลนำไปสู่การพัฒนาทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับ พัชรี ผลโยธิน (2560) และเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ สุคนธ์ สินธพานนท์ (2562) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์ สามารถส่งเสริมได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม กล่าวคือ การจัดบรรยากาศภายในชั้นเรียนให้เด็กรู้สึกเป็นอิสระ ไม่ถูกควบคุมด้วยระเบียบวินัย ให้เด็กมีอิสระในการทำกิจกรรมได้ตามความสนใจ จะช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้ทางด้านคณิตศาสตร์ได้เป็นอย่างดี ครูควรใช้คำถามปลายเปิดกระตุ้นการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างอิสระ และคิดหาวิธีการแปลกใหม่ส่งเสริมให้เด็กใช้จินตนาการของตนเอง และยกย่องชมเชยเมื่อเด็กจินตนาการได้แปลกใหม่กว่าคนอื่น

2. บทบาทของครูในการจัดกิจกรรมการเล่นน้ำ-เล่นทราย ช่วยให้เด็กปฐมวัยมีทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์สูงขึ้น หลังการจัดกิจกรรมการเล่นน้ำ-เล่นทราย ซึ่งเป็นไปตามสมมตฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากครูมีบทบาทสำคัญในการจัดกิจกรรมการเล่นน้ำ-เล่นทราย เพื่อส่งเสริมทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์ ดังนี้

2.1 ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเล่นน้ำ-เล่นทราย เพื่อส่งเสริมทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์ ดังที่ พัชรี ผลโยธิน (2560) ได้กล่าวไว้ว่า กิจกรรมการเล่นน้ำ-เล่นทราย เป็นกิจกรรมที่จัดให้เด็กปฐมวัยได้ใช้แหล่งเรียนรู้ทางธรรมชาติ เพื่อส่งเสริมการเล่นโดยครูอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือ รวมถึงจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์อย่างหลากหลายในการทำกิจกรรมการเล่นทราย ทดลองเล่นทรายกับวัสดุอุปกรณ์ที่หลากหลาย เช่น ตะแกรงล่อนทราย ถังน้ำ ที่ตักทราย ฯลฯ เล่นจินตนาการโดยใช้วัสดุสิ่งของเช่น สัตว์จำลอง ยานพาหนะประกอบการเล่น เป็นต้น สอดคล้องกับ บุปผา เรืองรอง (2561) ที่ได้กล่าวว่า กิจกรรมการเล่นน้ำ-เล่นทราย เป็นการจัดทรายให้เด็กเล่น เป็นการตอบสนองธรรมชาติของเด็กปฐมวัยที่ชอบเล่นทรายและน้ำเป็นอันดับต้นๆ กับของเล่นที่มีอยู่ตามธรรมชาติ บางครั้งเด็กต้องการนำสิ่งของมาประกอบเรื่องราวในการเล่นน้ำ-เล่นทราย เช่น กิ่งไม้ ใบไม้ เปลือกหอย ช้อนตักทราย พิมพ์ทำขนมเป็นต้น นอกจากนี้ รุ่งนภา อัมรัตน์ (2565) ได้กล่าวว่า กิจกรรมการเล่นน้ำ-เล่นทราย เป็นกิจกรรมที่เด็กพึงพอใจในการสัมผัสกับสิ่งที่เป็นธรรมชาติทำให้เด็กเกิดการรับรู้และสนุกสนานเพลิดเพลิน

2.3 จัดบรรยากาศให้รู้สึกเป็นอิสระ ให้เด็กเล่นทรายกันเองตามต้องการ และความสนใจของแต่ละคน สนับสนุนและกระตุ้นให้เด็กสนใจปฏิบัติกิจกรรมด้วยการจัดอุปกรณ์ประกอบการเล่นน้ำ-เล่นทรายอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ตามแนวคิดมนุษยนิยม ซึ่งมาสโลว์ (Maslow and Rogers (1970. อ้างถึงใน อารี พันธุ์มณี, 2562) มีแนวคิดว่าผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์เป็นผู้ที่รู้จักตนเองตามสภาพที่เป็นจริง เข้าใจตนเอง ยอมรับตนเองในส่วนที่บกพร่องและส่วนดี รู้ทั้งจุดอ่อนและจุดแข็ง และตระหนักในความสามารถในความสามารถของตนเอง พึ่งตนเอง ริเริ่มและนำตนเองได้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่

2.4 ครูยกย่องชมเชยเมื่อเด็กเล่นน้ำ-เล่นทราย ได้แตกต่างจากเดิม และชื่นชมผลงานของเด็กเมื่อเด็กสามารถพัฒนาชิ้นงานได้แปลกใหม่ไม่เหมือนใคร ในขณะที่เด็กทำกิจกรรมครูควรสนทนากับเด็กเกี่ยวกับกิจกรรมการเล่นทราย ให้คำแนะนำเด็กเมื่อเด็กต้องการ ให้กำลังกับเด็กที่ยังไม่กล้าลงมือทำกิจกรรมเล่นทรายด้วยตัวเด็กเอง สอดคล้องกับ ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2563) ได้กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมให้เด็กที่ประสบความสำเร็จในการคิดสร้างสรรค์เกิดจากการเตรียมความพร้อมของผู้ปกครองและการส่งเสริมของครู ทั้งการทำตนเป็นแบบอย่าง และการสร้างบรรยากาศโดยเปิดโอกาสให้เด็กได้เลือกและตัดสินใจเลือกสิ่งต่างๆด้วยตนเอง ครูและผู้ปกครองไม่ควรเข้าไปช่วยเหลือเด็กทุกอย่างในการทำกิจกรรมเล่นน้ำ-เล่นทราย แต่ควรเสนอแนะและให้กำลังใจเมื่อเด็กทำผิดพลาดหรือทำกิจกรรมไม่ประสบความสำเร็จ ยกย่องชมเชยเด็กเสมอทั้งต่อหน้าและลับหลัง พยายามจัดกิจกรรมให้มีความง่ายขึ้นเพื่อให้เด็กประสบผลสำเร็จในการทำกิจกรรมเล่นน้ำ-เล่นทราย

2.5 วัสดุอุปกรณ์ที่ในการเล่นทราย ช่วยให้เด็กปฐมวัยมีการพัฒนาทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์สูงขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะครูได้จัดวัสดุอุปกรณ์ไว้ให้มีจำนวนเพียงพอต่อความต้องการ และความสนใจของเด็ก เนื่องจากเด็กมีโอกาสเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์มาประกอบการเล่นน้ำ-เล่นทรายอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับวัยและความต้องการในการเล่นของเด็ก ใช้วิธีกระตุ้นความสนใจของเด็กด้วยอุปกรณ์ที่แปลกใหม่ เด็กได้ใช้จินตนาการในการเลือกวัสดุอุปกรณ์ประกอบการ เล่นทรายด้วยตนเอง

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่าเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเล่นน้ำ–เล่นทรายมีทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมการเล่นน้ำ–เล่นทรายเป็นรูปแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัยทั้งนี้เนื่องจากกิจกรรมดังกล่าวสอดคล้องกับธรรมชาติการเรียนรู้ของเด็กในวัยปฐมวัยที่เรียนรู้ผ่านการเล่น การลงมือปฏิบัติ และการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัว

การเล่นน้ำ–เล่นทรายเปิดโอกาสให้เด็กได้เรียนรู้แนวคิดทางคณิตศาสตร์อย่างเป็นรูปธรรม เด็กสามารถทดลองตวง เท เปรียบเทียบปริมาณ ขนาด น้ำหนัก รูปร่าง และความสัมพันธ์เชิงมิติผ่านประสบการณ์ตรง ส่งผลให้เด็กเกิดความเข้าใจเชิงแนวคิดมากกว่าการเรียนรู้จากการบอกหรือการใช้ใบงานเพียงอย่างเดียว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเพียเจท์ที่กล่าวว่า เด็กปฐมวัยจะพัฒนาความรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและสร้างโครงสร้างทางสติปัญญาด้วยตนเองผ่านกระบวนการดูดซึมและปรับโครงสร้างความคิด

นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมการเล่นน้ำ–เล่นทรายยังช่วยส่งเสริมกระบวนการคิดทางคณิตศาสตร์ของเด็ก เช่น การคิดเปรียบเทียบ การจัดกลุ่ม การเรียงลำดับ และการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญต่อการเรียนรู้คณิตศาสตร์ในระดับที่สูงขึ้น เด็กได้ฝึกใช้เหตุผลจากสถานการณ์จริง ส่งผลให้เกิดความเข้าใจอย่างเป็นธรรมชาติและยั่งยืน

อีกประเด็นหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดกิจกรรม คือ ลักษณะของกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เด็กมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ เด็กได้เลือกวิธีการเล่น ทดลอง และแก้ปัญหาด้วยตนเอง ครูทำหน้าที่เป็นผู้จัด

สภาพแวดล้อมและกระตุ้นการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่ยึดเด็กเป็นศูนย์กลาง ส่งผลให้เด็กเกิดความสนใจ มีแรงจูงใจ และเรียนรู้ได้อย่างมีความหมาย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งพบว่า การจัดกิจกรรมผ่านการเล่นหรือกิจกรรมเชิงประสบการณ์ สามารถพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการรับรู้เชิงมิติ ความเข้าใจเรื่องปริมาณ และการคิดเชิงตรรกะ แสดงให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับพัฒนาการและบริบทของเด็กมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์

กล่าวโดยสรุป การจัดกิจกรรมการเล่นน้ำ–เล่นทรายเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการส่งเสริมทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย เนื่องจากช่วยให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง ฝึกกระบวนการคิด และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง อันเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้ในระดับต่อไป

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษาผลจากการวิจัย เรื่อง ผลการจัดกิจกรรมการเล่นน้ำ - เล่นทราย ที่มีต่อทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์ สำหรับเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยแห้ง องค์การบริหารส่วนตำบลขะเนจื้อ ตำบลขะเนจื้อ อำเภอแม่ระมาด จังหวัดตาก ได้องค์ความรู้จากการจัดกิจกรรมเล่นน้ำ - เล่นทราย มีหลากหลายด้านครอบคลุมทั้ง ด้านสติปัญญา เช่นการคิดวิเคราะห์ การสังเกตเปรียบเทียบ และความคิดรวบยอดเกี่ยวกับสี รูปร่าง จำนวน และด้านความสัมพันธ์ ด้านภาษา เช่นทักษะด้านการสื่อสาร การฟัง การพูด และการเขียน ด้านร่างกาย เช่นกล้ามเนื้อมัดเล็ก กล้ามเนื้อมัดใหญ่ ด้านอารมณ์-จิตใจ เช่นความสนุกสนาน การผ่อนคลาย ขณะเล่นน้ำ-เล่นทราย และด้านสังคม การแบ่งปันของเล่น และการเคารพกฎกติกา สอดคล้องกับองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ

1. ได้แผนการจัดกิจกรรมเกมการเล่นน้ำ-เล่นทราย จำนวน 32 แผน

2. ได้เทคนิคและวิธีการใหม่ๆ ในกิจกรรมการเล่นน้ำ-เล่นทราย ด้วยรูปแบบการทำที่แปลกใหม่ เร้าความสนใจในการเรียนรู้ สำหรับเด็กปฐมวัย

3.ได้ลักษณะการและแนวทางการการจัดกิจกรรมการเล่นน้ำ-เล่นทราย เพื่อส่งเสริมทักษะพื้นฐาน

4. ได้แนวทางการพัฒนาหรือส่งเสริมทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์ สำหรับเด็กปฐมวัย อายุ 3-4 ปี ที่อยู่ภายใต้สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยโดยทั่วไป

ภาพที่ 1 กิจกรรมการเล่นน้ำ - เล่นทราย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรนำกิจกรรมการเล่นน้ำ–เล่นทรายไปบูรณาการในการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง และปรับกิจกรรมให้เหมาะสมกับบริบทของเด็กแต่ละพื้นที่

2. บูรณาการเป็นกิจกรรมประจำสัปดาห์: ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรจัดกิจกรรมเล่นน้ำ–เล่นทรายอย่างสม่ำเสมอ (เช่น สัปดาห์ละ 2 ครั้ง) เพื่อเสริมทักษะคณิตศาสตร์พื้นฐานผ่านการเล่นที่มีความหมาย

3. ออกแบบกิจกรรมเชิงคณิตศาสตร์อย่างชัดเจน: กำหนดเป้าหมายทักษะในแต่ละครั้ง (การนับ เปรียบเทียบปริมาณ การวัด ความยาว/ปริมาตร การจัดกลุ่ม รูปทรง) และใช้สื่อที่กระตุ้นการคิดเชิงคณิตศาสตร์

4. จัดสภาพแวดล้อมปลอดภัยและเหมาะวัย: เลือกอุปกรณ์ที่ปลอดภัย ขนาดเหมาะมือ ดูแลสุขอนามัยน้ำและทราย พร้อมกำกับดูแลใกล้ชิด

5. ใช้คำถามกระตุ้นการคิด: ครูควรตั้งคำถามเปิดเพื่อยกระดับจากการเล่นสู่การเรียนรู้เชิงแนวคิด เช่น “อันไหนมากกว่า/น้อยกว่า?”, “ต้องใช้กี่ถ้วยถึงเต็ม?” เป็นต้น

6. เชื่อมโยงผู้ปกครอง: แนะนำแนวทางเล่นน้ำ–เล่นทรายง่าย ๆ ที่บ้าน เพื่อเสริมความต่อเนื่องของการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาผลของกิจกรรมการเล่นน้ำ–เล่นทรายกับทักษะด้านอื่น ๆ เช่น ทักษะทางสังคม หรือความคิดสร้างสรรค์ และควรใช้กลุ่มควบคุมเพื่อเปรียบเทียบผลอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

2. เพิ่มรูปแบบการวิจัยที่เข้มแข็งขึ้น: ใช้การทดลองที่มีกลุ่มควบคุม หรือวัดก่อน–หลังหลายช่วงเวลาเพื่อตรวจสอบผลเชิงสาเหตุอย่างชัดเจน

3. ขยายกลุ่มตัวอย่างและบริบท: ศึกษาในหลายศูนย์/หลายพื้นที่ เพื่อเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงผลทั่วไป

4. วิเคราะห์ทักษะรายด้านเชิงลึก: แยกผลตามองค์ประกอบคณิตศาสตร์ (จำนวน การวัด รูปร่าง ความสัมพันธ์เชิงพื้นที่) เพื่อเห็นกลไกการพัฒนา

5. เปรียบเทียบรูปแบบการเล่น: เปรียบเทียบเล่นน้ำ–เล่นทรายกับกิจกรรมการเล่นเชิงคณิตศาสตร์รูปแบบอื่น เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมที่สุด

6. ศึกษาผลระยะยาวและตัวแปรร่วม: ติดตามผลต่อเนื่อง (retention) และพิจารณาปัจจัยร่วม เช่น ภาษา สมาธิ หรือการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2561). *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2560). *การสอนคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย.* กรุงเทพฯ: เอดิสันเพรสโปรดักส์.

กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2561). *การจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย*. กรุงเทพฯ: เอดิสันเพรสโปรดักส์.

คมขวัญ อ่อนบึงพร้าว. (2560). *การพัฒนาทักษะพื้นทางคณิตศาสตร์เด็กปฐมวัยโดยใช้รูปแบบกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เพื่อการเรียนรู้*. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุปผา เรืองรอง. (2561). การวิจัยและพัฒนาเพื่อพัฒนาครูและโรงเรียนเครือข่ายการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

ประพันธ์สิริ สุเสารัจ. (2563). การพัฒนาการคิด (ฉบับปรับปรุงใหม่).กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์:ศุนย์หนังสือจุฬา.

พัชรี ผลโยธิน. (25560). *แหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเล่นสำหรับเด็กปฐมวัย. ในประมวลสาระวิชา การเล่นของเล่นและเครื่องเล่นสำหรับเด็กปฐมวัย.* หน่วยที่ 15. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรีสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

รุ่งนภา อัมรัตน์. (2565). *การจัดประสบการณ์เรียนรู้โดยใช้กิจกรรมการเล่นทรายเพื่อพัฒนาความสามารถ ด้านการใช้กล้ามเนื้อเล็กของนักเรียนระดับอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนบ้านแพงสะพัง.* กรุงเทพฯ: คุรุสภาวิทยาจารย์.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2566). *รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ (พ.ศ. 2562-2566)* โรงเรียนบ้านโชคชัยพัฒนา กรุงเทพฯ:

สิริมา ภิญโญอนันตพงษ์. (2560). *การศึกษาปฐมวัย*. กรุเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

อารมณ์ สุวรรณปาล. (2560). การจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยดามความคิดสร้างสรรค์. ในประมวลสาระชุดวิชาการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย. หน่วย ที่ 8. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช.

Masiow,A.H. and Rogers,C.R.(1970). *Motivation and personality.2. ed.New York: Harper & Row.*

Torrance, E.P. (1962). Education and Creative Potential Minneapolis. The University of Minnesota Press.

UNESCO-UNEP. (1983). *Glossary of environmental education terms*. Paris: UNESC.

High Competency Vocational Educational Management Model to Improve Students' Professional Competencies of Schools under The Office of Vocational Education Commission

Watcharapong Funtip[1*]

[1] *The Office of Vocational Education Commission*

* *Corresponding author. wat82@hotmail.com*

Abstract

The objectives of this article were to: 1) study the current conditions and components of high-performance vocational education management for developing students' professional competencies in institutions under the Office of the Vocational Education Commission; 2) presentation of the High Competency Vocational Educational Management Model to improve students' professional competencies in schools under the Office of Vocational Education Commission. The study findings revealed that the developed model comprised four main components: Input, Process, Output, and Feedback for improvement. The Process component consisted of five steps: 1) planning, 2) organizing, 3) implementing, 4) controlling, monitoring, and evaluating, and 5) improving and developing.

Keywords: Model, High Competency, Vocational Education Management, Students' Professional Competencies

Received: 2025-11-23; **Revised:** 2025-12-30; **Accepted:** 2025-12-30

วารสารครุศาสตร์ปัญญา ปีที่ 4 ฉบับที่ 6
(พฤศจิกายน – ธันวาคม 2568) ISSN: 2822-0218 (Online)

รูปแบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วัชรพงศ์ ฝั้นติ๊บ[1*]

1 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

** Corresponding author. E-mail: wat82@hotmail.com*

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและองค์ประกอบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2) นำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) 2) ด้านกระบวนการ (Process) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การวางแผน ขั้นที่ 2 การจัดองค์การ ขั้นที่ 3 การดำเนินงาน ขั้นที่ 4 การควบคุมและติดตามประเมินผล และ ขั้นที่ 5 การปรับปรุงและพัฒนา 3) ด้านผลผลิต (Output) และ 4) ด้านข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุงแก้ไข และผลการขับเคลื่อนและประเมินผลการใช้รูปแบบ

คำสำคัญ: รูปแบบ, สมรรถนะสูง, การบริหารจัดการอาชีวศึกษา, สมรรถนะวิชาชีพผู้เรียน

บทนำ

อิทธิพลจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั่วโลก ผ่านกระแสโลกาภิวัตน์และกระแสการพัฒนาเทคโนโลยี ส่งผลให้เกิดการปรับตัวอย่างกว้างขวางของทุกองค์กร ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวถือเป็นความท้าทายในการจัดการศึกษาของประเทศไทย กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศนโยบายและจุดเน้นการปฏิบัติราชการปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนการศึกษาไทยไปด้วยกัน โดยมีหมุดหมายสำคัญในการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต เพื่อให้ประเทศมีกำลังคนสมรรถนะสูง มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผ่านการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 รวมถึงแนวโน้มของโลกอนาคต (ยศพล เวณุโกเศศ, 2566) การพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศไทย โดยมีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน และเป็นการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน ทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) โดยเฉพาะการพัฒนาทางการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา เพื่อผลิตกำลังคนให้ตอบสนองต่อความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงานของประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษา ตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ในการบริหารจัดการศึกษามีสถานศึกษาในสังกัด ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 880 แห่ง แบ่งเป็นสถานศึกษารัฐบาล จำนวน 433 แห่ง และสถานศึกษาเอกชน จำนวน 447 แห่ง มีผู้เรียนอาชีวศึกษารัฐและ

เอกชน จำนวนทั้งสิ้น 967,669 คน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา, 2566) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยกำหนด วิสัยทัศน์ “ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสมรรถนะสูงเพื่อการพัฒนาประเทศ โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” พัฒนาการอาชีวศึกษา ด้วยการขับเคลื่อนการดำเนินงานผ่าน 8 วาระงานพัฒนาอาชีวะ (8 Agenda) (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2567) ซึ่งนโยบายดังกล่าวต้องเร่งดำเนินการขับเคลื่อนให้เกิดผลเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ เพื่อเป้าหมายหลักคือ กำลังคนโดยเฉพาะผู้เรียนอาชีวศึกษา มีคุณภาพ มีทักษะ และมีสมรรถนะสอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ

การดำเนินงานที่ผ่านมาการจัดการอาชีวศึกษาของไทยยังมีปัญหาที่ต้องร่วมกันปรับปรุง แก้ไข และพัฒนา โดยเฉพาะด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน การจัดการเรียนการสอนไม่สามารถดำเนินการตามหลักสูตรอย่างเต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากขาดปัจจัยการสนับสนุนหลายด้าน (ภูวเรศ อับดุลสตา และวรรณี สุทธินรากร, 2562) ทำให้มีผลต่อระบบในการบริหารจัดการอาชีวศึกษาและคุณภาพผู้เรียน สอดคล้องกับ ณัฐสิฏ รักษ์เกียรติวงศ์ (2564) ที่ได้รายงานปัญหาคุณภาพของระบบอาชีวศึกษาไทย ประการแรก ปัญหาการขาดแคลนแรงงานช่างเทคนิคและช่างฝีมือ ประการที่สอง มีผู้สำเร็จการศึกษา ปวส. สายเทคนิคประมาณ 47% ที่ทำงานในระดับต่ำกว่าช่างเทคนิคหรือช่างฝีมือ ประการสุดท้าย สาเหตุที่ผู้เพิ่งจบ ปวส. สายเทคนิค 47% ประกอบอาชีพที่มีรายได้น้อยกว่าช่างเทคนิคหรือช่างฝีมือ น่าจะเป็นเพราะมีปัญหาด้านคุณภาพ จึงไม่เป็นที่ต้องการของนายจ้าง ซึ่งทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องร่วมกันแก้ไขและพัฒนาอาชีวศึกษาอย่างเป็นระบบ ด้วยรูปแบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่มีสมรรถนะสูงด้วยความร่วมมือกับทุกภาคส่วน โดยเฉพาะสถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

จากความสำคัญและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการอาชีวศึกษาจำเป็นที่จะต้องเร่งหาแนวทางหรือรูปแบบการบริหารจัดการพัฒนากำลังคนและผู้เรียนอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะสูง เพื่อตอบสนองการพัฒนาประเทศที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องในยุค Thailand 4.0 ซึ่งถือว่าเป็นยุคเทคโนโลยีดิจิทัล มีการแข่งขันกันสูง การอาชีวศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพและสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ในประเทศ ผู้วิจัยจึงได้ตระหนักและให้ความสำคัญในการบริหารจัดการอาชีวศึกษาสมรรถนะสูงให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้ศึกษาวิจัย รูปแบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาให้มีสมรรถนะวิชาชีพ สอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ รวมทั้งมีคุณลักษณะตามความต้องการของสถานประกอบการ ซึ่งผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะใช้เป็นข้อมูลเพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการอาชีวศึกษาสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาต่อไป

แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579 และนโยบายการพัฒนาอาชีวศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2560) ได้จัดทำแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579 กำหนดพันธกิจหลัก เน้นการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพ ขยายโอกาสการศึกษาวิชาชีพให้กับประชาชนทุกช่วงวัย พัฒนางานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และสร้างองค์ความรู้ และ พัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพด้วยวิธีที่หลากหลาย และ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2567) ยังได้ประกาศนโยบายการพัฒนาอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

2567 ขับเคลื่อนการดำเนินงานผ่าน 8 วาระงานพัฒนาอาชีวะ (8 Agenda) ประกอบด้วย 1) ส่งเสริมการเรียนรู้อาชีวศึกษาทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) 2) พัฒนาทักษะวิชาชีพเพื่อลดภาระของผู้เรียนและผู้ปกครอง 3) ยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาสมรรถนะสูง 4) พัฒนาระบบการเทียบระดับการศึกษาและคลังหน่วยกิตอาชีวศึกษา (Credit Bank) 5) พัฒนาทักษะทางภาษาเพื่อการศึกษาและทำงาน (Language Skills) 6) สร้างช่างชุมชน เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพเสริม 7) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล และ 8) เสริมสร้างภาพลักษณ์อาชีวศึกษายุคใหม่

การบริหารจัดการอาชีวศึกษาสมรรถนะสูง

ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการเชิงรุก

2) การพัฒนา หลักสูตรฐานสมรรถนะและรูปแบบการเรียนรู้ที่ หลากหลาย

3) การพัฒนาครูและผู้เชี่ยวชาญในอาชีพ เฉพาะทาง

4) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง และ

5) ปัจจัยสนับสนุนพิเศษ ที่เอื้อต่อการผลิตกำลังคน อาชีวศึกษาคุณภาพสูง

1) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการเชิงรุก เพื่อสร้าง ระบบบริหารจัดการสถานศึกษาที่เข้มแข็ง เน้นการวางแผน การมีส่วนร่วม การใช้นวัตกรรม และความรับผิดชอบสูง มีเป้าหมาย คือ 1.1) โครงสร้างระบบงานเอื้อต่อการบริหารจัดการเชิงรุก 1.2) ศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารแนวใหม่ การสร้างการมีส่วนร่วมและความรับผิดขอบในระดับสูง 1.3) แผนพัฒนาสถานศึกษาที่มีการนำสู่การปฏิบัติ ติดตาม ประเมินผลอย่างจริงจัง 1.4) การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

2) การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะและรูปแบบ การเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อจัดทำและปรับหลักสูตรให้ เป็นฐานสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับความต้องการและ ยึดโยงกับมาตรฐานอาชีพ เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ และระดับสากล มีเป้าหมาย ดังนี้

2.1) พัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะในกลุ่มอาชีพ First S-curve และ New S-curve

2.2) สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ ที่หลากหลาย เช่น STEM for TVET, Project-Based Learning, Constructionism, Work Integrated Learning (WIL), Dual Vocational Training (DVT)

2.3) พัฒนาหลักสูตรหรือรูปแบบการเรียนรู้ด้วยความร่วมมือกับสถานศึกษาในต่างประเทศ

2.4) สร้างผู้เรียนอาชีวศึกษาสู่การเป็นผู้ประกอบการใหม่ (New Entrepreneurs)

2.5) สร้างระบบการเรียนทวิภาคีเชิงรุกที่เป็นเลิศ

2.6) พัฒนาทุนมนุษย์ทุกช่วงวัย (Lifelong Learning)

3) การพัฒนาครูและผู้เชี่ยวชาญในอาชีพเฉพาะทาง

เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาระบบการสรรหา การจูงใจ และค่าตอบแทนที่เหมาะสมแก่ครูและผู้เชี่ยวชาญในอาชีพเฉพาะทางมีเป้าหมาย คือ 3.1) ครูและผู้เชี่ยวชาญในอาชีพเฉพาะทางของสถานศึกษาเป้าหมายได้รับการพัฒนาในวิชาชีพเฉพาะอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 3.2) ระบบการสรรหาและคัดเลือกครูและผู้เชี่ยวชาญในอาชีพ เฉพาะทาง 3.3) ระบบการจูงใจและค่าตอบแทนครูและผู้เชี่ยวชาญในอาชีพเฉพาะทาง

4)การสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง เพื่อพัฒนา และขยายเครือข่ายความร่วมมือกับภาคประกอบการ สถาบันอุดมศึกษาและ/หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ โดยมีเป้าหมาย คือ 1) มีข้อตกลงและความร่วมมือกับภาคประกอบการสถาบันอุดมศึกษาและ/หรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ 2) มีระบบการบริหารจัดการเรียนรู้ด้วยความร่วมมือกับสถานประกอบการ

5)ปัจจัยสนับสนุนพิเศษที่เอื้อต่อการผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาคุณภาพสูง เพื่อจัดหาและพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐาน เครื่องมือ ครุภัณฑ์ ค่าใช้จ่ายรายหัว ทุนการศึกษา ที่เพียงพอเหมาะสม และ Digital Learning Platform มีเป้าหมาย คือ 5.1)อาคารโรงฝึกงานห้องปฏิบัติการหอพัก และสิ่งอำนวยความสะดวก 5.2) เครื่องมือ ครุภัณฑ์พื้นฐาน ที่จำเป็นสำหรับวิชาชีพเฉพาะ 5.3) ค่าใช้จ่ายรายหัวที่ เพียงพอเหมาะสม 5.4) ทุนการศึกษาจากหน่วยงานภายนอก สำหรับผู้ที่มีความสามารถพิเศษ 5.5) ช่องทางการเรียนรู้ และติดต่อสื่อสารในรูปแบบดิจิทัล (Digital Learning Platform)

แนวคิด และทฤษฎีเชิงระบบ (System Approach)

นักวิชาการการบริหารทฤษฎีองค์การสมัยใหม่หันมาศึกษาเรื่องพฤติกรรมองค์การ โดยมีความเห็นว่าองค์การเป็นระบบสังคมซึ่งเป็นระบบใหญ่ จึงต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา Ludwig Von Bertalanffy (1972) เป็นนักชีววิทยา เขาเป็นคนแรกที่เขียนหนังสือชื่อ “ทฤษฎีระบบทั่วไป (General System Theory)” โดยนำเอาแนวความคิดมาจากระบบชีววิทยา ซึ่งเป็นระบบเปิดที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมว่าระบบชีววิทยาที่สมบูรณ์จะช่วยให้ทั้งคน สัตว์ และพืช สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ทั้งในด้านการเรียนรู้ ปฏิกิริยาตอบสนอง และการแก้ปัญหา เขามีความเชื่อว่าในเมื่อองค์การเป็นระบบเปิด จึงย่อมมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบมีความเกี่ยวพันต่อกันหลายด้านหลายระดับ

Lunenburg and Ornstein (2008) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของระบบที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง องค์ประกอบของระบบในด้านของวัสดุอุปกรณ์ กำลังคน ปัจจัยต่าง ๆ 2) กระบวนการ (Process) เป็นการนำเอาองค์ประกอบต่าง ๆ ในปัจจัยนำเข้าไปดำเนินการ 3) ผลผลิต (Output) เป็นผลผลิตขององค์การซึ่งเกิดจากระบบ 4) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เป็นการให้ข้อมูลซึ่งเป็นผลมาจากผลผลิตที่เกิดขึ้นเพื่อช่วยองค์การให้มีการปรับปรุงพัฒนา และ กิดานันท์ มลิทอง (2557 : 14) ได้สรุปส่วนประกอบของระบบ ประกอบด้วย 1) ตัวป้อน (Input) เป็นการตั้งวัตถุประสงค์หรือเป็นการป้อนวัตถุดิบตลอดจนข้อมูลต่าง ๆ 2) กระบวนการ (Process) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ป้อนเข้ามาเพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ 3) ผลผลิต (Product) เป็นผลผลิตที่ได้ออกมาภายหลังจากการดำเนินงานในขั้นของกระบวนการสิ้นสุดลง และ 4) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เพื่อจะได้ทำการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

1. ความหมายของรูปแบบ

จากการศึกษาความหมายของรูปแบบ (Model) ของนักวิชาการหลายท่านสามารถสรุปได้ว่ารูปแบบหมายถึง เครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบความรู ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย โดยในด้านของรูปแบบการสอนนั้นเป็นกลวิธีที่ออกแบบขึ้นใช้สำหรับการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีการจัดสื่อการสอนที่อยู่ในรูปแบบภาพเคลื่อนไหว หรือภาพนิ่ง และอยู่ในรูปของข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ที่เน้นให้นักศึกษาเกิดการจูงใจในการเรียนรู้

2. ประเภทของรูปแบบ

Keeves (1988) ประเภทของรูปแบบ มีหลายประเภทด้วยกัน ซึ่งนักวิชาการด้านต่าง ๆ ก็ได้ จัดแบ่งประเภทต่างกันออกไป สำหรับรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์นั้น ได้แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1) Analogue Model เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็น รูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบในการทำนายจำนวน นักศึกษาที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน ซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้า และปล่อยน้ำออกจากถัง นักศึกษาที่จะเข้าสู่ระบบ

เปรียบเทียบได้กับน้ำที่เปิดออกจากถัง ดังนั้นนักศึกษาที่คงอยู่ในระบบจึง เท่ากับนักศึกษาที่เข้าสู่ระบบลบด้วยนักศึกษาที่ออกจากระบบ เป็นต้น

2) Semantic Model เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบาย ปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ

3) Mathematical Model เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการ แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ รูปแบบประเภทนี้นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยาและศึกษาศาสตร์ รวมทั้งการบริหารการศึกษาด้วย

4) Causal Model เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path Analysis และ หลักการสร้าง Semantic Model โดยการเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เช่น The Standard Deprivation Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพทางเศรษฐกิจ สังคมของบิดา มารดา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้าน และระดับสติปัญญาของเด็ก เป็นต้น

Joyce & Weil (1996: 12-22) รูปแบบการสอนออกเป็น 4 กลุ่ม ตามจุดมุ่งหมายและวิธีการ เรียนรู้ของมนุษย์ ได้แก่

1) รูปแบบการสอนในกลุ่มปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social family) เป็นรูปแบบการสอนที่ใช้ ประโยชน์จากการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) โดยเห็นว่าการจัดการห้องเรียนจะช่วยส่งเสริม ความสัมพันธ์แบบร่วมมือในห้องเรียน ซึ่งมีผลต่อ กระบวนการเรียนรู้ จุดมุ่งหมายของรูปแบบการสอน ในกลุ่มนี้ มีดังนี้

1.1) ส่งเสริมให้นักศึกษาทำงานร่วมกันในการแก้ปัญหาทางวิชาการและปัญหาของสังคม

1.2) พัฒนาทักษะด้านปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของนักศึกษา

1.3) สร้างความตระหนักในค่านิยมของตนและสังคม

2) รูปแบบการสอนในกลุ่มกระบวนการประมวลผลสารสนเทศ (Information – processing family) เป็นรูปแบบการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการสร้างความเข้าใจและจดจำสารสนเทศของนักศึกษา และการพัฒนาความคิด สติปัญญาของนักศึกษา จุดมุ่งหมายของรูปแบบการสอนในกลุ่มนี้ มีดังนี้

2.1) ส่งเสริมการสร้างความคิดรวบยอดและหลักการ

2.2) พัฒนาความสามารถทางสติปัญญา ได้แก่ ทักษะการคิดและกระบวนการคิด ต่าง ๆ เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดเชิงเหตุผล และการคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

2.3) พัฒนาทักษะกระบวนการแก้ปัญหา และกระบวนการสืบสอบ ตัวอย่างของ รูปแบบการสอนในกลุ่มนี้ ได้แก่ รูปแบบการสอนมโนทัศน์ (Concept attainment model) รูปแบบ การสอนโดยการนำเสนอมโนทัศน์กว้างล่วงหน้า (Advanced organizer model) รูปแบบการสอน ที่เน้นความจำ (Memory assists model) รูปแบบการสอนแบบสืบสอบทางวิทยาศาสตร์ (Scientific inquiry model) เป็นต้น

3) รูปแบบการสอนในกลุ่มที่เกี่ยวกับการพัฒนาตน (Personal growth family) รูปแบบ การสอนในกลุ่มนี้มีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

3.1) สร้างความสำนึกในคุณค่าของตนเองและความเข้าใจตนเอง

3.2) ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครูผู้สอนและนักศึกษา ครูผู้สอนทำหน้าที่เป็นผู้ แนะแนว ช่วยเหลือนักศึกษาให้มีความเข้าใจบทบาทในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง สามารถกำหนด จุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ และวางแผนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพของตนเองได้

3.3) ช่วยให้นักศึกษาเปิดใจกว้างต่อประสบการณ์ใหม่ ตัวอย่างรูปแบบการสอน ในกลุ่มนี้ ได้แก่ รูปแบบการสอนทางอ้อม (Nondirective teaching) รูปแบบการสอนเพื่อส่งเสริมความ ตระหนักแห่งตน (Enhancing self-esteem) เป็นต้น

4) รูปแบบการสอนในกลุ่มที่เกี่ยวกับระบบพฤติกรรม (Behavioral systems family) จุดมุ่งหมายหลักของรูปแบบการสอนในกลุ่มนี้คือ การให้นักศึกษาได้เรียนรู้ข้อเท็จจริง ความคิดรวบยอด ตลอดจนการฝึกทักษะและพัฒนาพฤติกรรมทางสังคม โดยมอบหมายงานให้นักศึกษาปฏิบัติและได้รับ ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติ ซึ่งนักศึกษาจะปฏิบัติงานจนได้ผลเป็นที่น่าพอใจ เมื่อได้รับทราบ ข้อมูลย้อนกลับและได้รับผลจากการปฏิบัตินั้น

Saylor and other (1981: 271) รูปแบบการสอน (Teaching model) หมายถึง แบบ (Pattern) ของการสอนที่มีการจัดการกระทำพฤติกรรมขึ้นจำนวนหนึ่งที่มีความแตกต่างกัน เพื่อจุดหมายหรือจุดเน้นที่เฉพาะเจาะจงอย่างใดอย่างหนึ่งในความหมายของคำว่ารูปแบบ

สรุปได้ว่า ประเภทของรูปแบบ หมายถึง รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นในการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ และระบบพฤติกรรมทางสังคม เพื่อให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขซึ่งครูผู้สอนเป็นเพียงผู้แนะแนวช่วยเหลือนักศึกษาให้เข้าใจบทบาทของตนเอง โดยรูปแบบสามารถแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ 1) รูปแบบการสอนในกลุ่มที่ใช้การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social of the group teaching style) 2) รูปแบบการสอนในกลุ่มกระบวนการประมวลผลสารสนเทศ (Information - processing of the group teaching style) 3) รูปแบบการสอนในกลุ่มที่เกี่ยวกับ การพัฒนาตน (Personal of the group teaching style) และ 4) รูปแบบการสอนในกลุ่มที่เกี่ยวกับระบบพฤติกรรม (Behavioral systems of the group teaching style)

คุณลักษณะของรูปแบบที่ใช้ประโยชน์

นักวิชาการ และนักการศึกษาให้คำจำกัดความและความหมายของคำว่า “รูปแบบที่ใช้ประโยชน์” ไว้ดังนี้

Keeves (1988) รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ควรจะมีข้อกำหนด (Requirement) 4 ประการ คือ

1) รูปแบบ ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural relationship)

มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันแบบรวม ๆ (Associative relationship)

2) รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นสามารถถูกตรวจสอบได้ โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3) รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4) รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของ ตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553) รูปแบบที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

1) ประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิง เส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงของการพัฒนารูปแบบ

2) นำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิก

3) อธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน

4) เป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่และการสร้าง ความสัมพันธ์ ของตัวแปรใหม่ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษา

5) ในเรื่องใดจะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ

หลักการออกแบบ ADDIE model

ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาแห่งรัฐฟลอริดา (Florida State University's Center for Educational Technology) ได้พัฒนาหลักการออกแบบระบบการเรียนการสอนหรือพัฒนารูปแบบการ สอนแบบหนึ่งที่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ Analysis, Design, Development, Implementation และ Evaluation (ADDIE Model) ซึ่งเป็นหลักการออกแบบกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างเป็นระบบ ที่ได้รับการยอมรับทั่วโลก (Hannum, 1975; Watson, 1981: อ้างถึงใน สุดารัตน์ ยอดมงคล, 2561)

ทฤษฎีในด้านการจัดการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่มีบทบาทสำคัญในการออกแบบวัสดุ หรือ สื่อการเรียนการสอนตัวอย่างเช่นทฤษฎี Behaviorism, Constructivism and Social learning ซึ่งทฤษฎี เหล่านี้ช่วยในการสร้างรูปแบบและกำหนดสื่อการสอนใน ADDIE model แต่ละขั้นตอนจะมีผลลัพธ์ที่นำไปสู่ขั้นตอนต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (McGriff, Steven J.: 2000)

ขั้นที่ 1 ขั้นวิเคราะห์ (Analysis Phase)

ขั้นตอนนี้เป็นการทำความเข้าใจปัญหาการเรียนการสอน โดยเป้าหมายของ รูปแบบการสอนและวัตถุประสงค์ที่จะสร้างขึ้นตลอดจนสภาพแวดล้อมจากการเรียนรู้ และความรู้ พื้นฐาน ทักษะของนักศึกษาที่จำเป็นต้องมี โดยพิจารณาจากคำถามเพื่อการวิเคราะห์ดังนี้

1) ใครคือกลุ่มเป้าหมายและเขาต้องมีคุณลักษณะอย่างไร

2) ระบุพฤติกรรมใหม่ที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียน

3) มีข้อจำกัดในการเรียนรู้ที่มีอยู่อะไรบ้าง

4) อะไรที่เป็นทางเลือกสำหรับการเรียนรู้ที่มีอยู่บ้าง

5) หลักการสอนที่พิจารณาเป็นแบบใด อย่างไร

6) มีช่วงเวลาการพัฒนาเป็นอย่างไร ขั้นที่ 2 การออกแบบ (Design Phase)

ขั้นตอนการออกแบบประกอบด้วย การสร้างจุดประสงค์การเรียนรู้ กำหนด เครื่องมือวัด ประเมินผลแบบฝึกหัด เนื้อหา วางแผนการสอน และเลือกสื่อการสอน ขั้นตอน การออกแบบควรทำอย่างเป็นระบบและมีความเฉพาะเจาะจง โดยความเป็นระบบนี้หมายถึงตรรกะ มีระเบียบแบบแผนของการจำแนก การพัฒนา และการประเมินแผนยุทธวิธีที่วางไว้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สำหรับความเฉพาะเจาะจง หมายถึงแต่ละองค์ประกอบของการออกแบบรูปแบบการสอน ต้องเอาใจใส่ทุกรายละเอียด ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1) จำแนกเอกสารของการออกแบบการสอนให้เป็นหมวดหมู่ทั้งด้านเทคนิค ยุทธวิธีในการออกแบบการสอนและสื่อ

2) กำหนดยุทธศาสตร์การเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพฤติกรรมที่คาดหวัง ในแต่ละกลุ่ม (Cognitive, Affective, Psychomotor)

3) สร้างสตอรีบอร์ด

4) ออกแบบ User interface และ User Experiment 5) สร้างสื่อต้นแบบ

ขั้นที่ 3 ขั้นการพัฒนา (Development Phase)

ขั้นตอนการพัฒนา คือ ขั้นที่ผู้ออกแบบสร้างส่วนต่าง ๆ ที่ได้ออกแบบไว้ในขั้น ของการออกแบบมีความครอบคลุม ในการสร้างเครื่องมือวัดประเมินผล สร้างแบบฝึกหัด สร้างเนื้อหา และการพัฒนาโปรแกรมสำหรับสื่อการสอน เมื่อเรียบร้อยทำการทดสอบเพื่อหาข้อผิดพลาดเพื่อนำผล ไปทำการปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 4 ขั้นการดำเนินการ (Implementation Phase)

ขั้นตอนการดำเนินการ หมายถึง ขั้นของการสอนโดยอาจเป็นรูปแบบชั้นเรียน การฝึกอบรม หรือห้องทดลอง หรือรูปแบบการเรียนการสอนที่ใช้คอมพิวเตอร์ โดยจุดมุ่งหมายของ ขั้นตอนนี้คือการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งต้องให้การส่งเสริมความเข้าใจของ นักศึกษาสนับสนุนการเรียนรอบรู้ของนักศึกษาตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ที่ตั้งไว้

ขั้นที่ 5 ขั้นการประเมินผล (Evaluation Phase)

ขั้นการประเมินผลประกอบด้วยสองส่วนคือการประเมินผลรูปแบบ (Formative) และการประเมินผลในภาพรวม (Summative) การประเมินผลรูปแบบคือการนำเสนอในแต่ละ ขั้นของ ADDIE Process ซึ่งเป็นการประเมินผลเพื่อพัฒนา และการประเมินผล ในภาพรวมจะทำเมื่อ การสอนเสร็จสิ้นเพื่อประเมินผลประสิทธิผลการสอนทั้งหมดข้อมูลจากการประเมินผลรวมโดยปกติมักจะถูก ใช้เพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับรูปแบบการสอน

ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการอาชีวศึกษาสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียน

ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบหลักที่มีผลต่อการบริหารจัดการอาชีวศึกษาสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) 2) ด้านกระบวนการ (Process) และ 3) ด้านผลผลิต (Output) 4) ด้านข้อมูลป้อนกลับกล่าวคือ

1. องค์ประกอบที่ 1 ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย 1) กำหนดนโยบายและเป้าหมายการจัดการอาชีวศึกษาสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียน 2) ยกระดับพลังร่วมเครือข่ายสถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐและเอกชน 3) นำระบบเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกหลักในการดำเนินงาน 4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา

2. องค์ประกอบที่ 2 ด้านกระบวนการ (Process) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning: P) ขั้นที่ 2 การจัดองค์การ (Organizing: O) ขั้นที่ 3 การดำเนินงาน (Doing: D) ขั้นที่ 4 การควบคุมและติดตามประเมินผล (Controlling: C) และ ขั้นที่ 5 การปรับปรุงและพัฒนา (Acting: A)

3. องค์ประกอบที่ 3 ด้านผลผลิต (Output) ประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติตามรูปแบบ 2) สมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียนตามมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ ด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ 3) ผลการรายงานการบริหารจัดการและการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4. องค์ประกอบที่ 4 ด้านข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุงแก้ไข (Feedback) เป็นการนำผลการประเมินทุกด้านไปใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อปรับปรุง ปัจจัยนำเข้าและกระบวนการของรูปแบบ เพื่อให้ผลผลิตที่ดีขึ้น

ทั้งนี้ จากการติดตามโดยผู้เขียนซึ่งเป็นข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาพบว่าผลการบริหารจัดการอาชีวศึกษาสมรรถนะสูงและการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของรูปแบบ โดยได้ดำเนินการ 1) ขยายเครือข่ายความร่วมมือร่วมกับสถานประกอบการภายใต้คณะอนุกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชน เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา (อ.กรอ.อศ.) 2) ส่งเสริมการดำเนินงานตามแผนการผลิตและพัฒนากำลังคน เพื่อรองรับวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศ “IGNITE Thailand” กล่าวคือ วิสัยทัศน์ของรัฐบาลที่ต้องการยกระดับประเทศไทยสู่ "ศูนย์กลางเมืองแห่งอุตสาหกรรมระดับโลก" โดยมุ่งเน้น 8 อุตสาหกรรมหลัก ได้แก่ การท่องเที่ยว, การแพทย์และสุขภาพ, เกษตรและอาหาร, การบิน, โลจิสติกส์, ยานยนต์แห่งอนาคต, ดิจิทัล และการเงิน เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยสู่ความยั่งยืน 3) ส่งเสริมการเรียนรู้อาชีวศึกษาทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) เรียนฟรีมีงานทำ 4) พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ สอดรับกับกลไก

ขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต หรือ New Engine of Growth และ 5) ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนได้เรียนรู้และมีรายได้ระหว่างเรียน จบแล้วมีงานทำ (Learn to Earn)

แม้ว่าสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2565) ที่ได้กำหนดแนวทางหรือรูปแบบการบริหารและการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาที่มีสมรรถนะสูง ส่วนใหญ่เป็นลักษณะของโครงการที่มีส่วนร่วมจากภาคส่วนต่าง ๆ ตัวอย่างที่ได้ดำเนินการไปแล้ว ได้แก่ การจัดการศึกษาระบบทวิภาคีสมรรถนะสูง การจัดการศึกษาระบบทวิศึกษา โครงการผลิตอาชีวะพันธุ์ใหม่เพื่อสร้างกำลังคนที่มีสมรรถนะสำหรับกำลังคน New Growth Engine ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) โครงการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม สนับสนุนการลงทุนและเพิ่มขีดความสามารถภาคอุตสาหกรรมในประเทศและภูมิภาค โครงการวิทยาลัยเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (Science-Based Technology School (SBTS)) เป็นต้น แต่สถานศึกษาอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญกับการจัดการอาชีวศึกษาสมรรถนะสูงค่อนข้างน้อย ยังดำเนินการจัดการศึกษาไม่ครบทุกพื้นที่ที่ต้องการพัฒนา ทั้งที่รัฐบาลโดยกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้กำหนดเป็นนโยบายในการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาโดยการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับสถานประกอบการ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

หากพิจารณาในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และนโยบาย Thailand 4.0 การอาชีวศึกษาถือเป็นกลไกหลักในการผลิตกำลังคนเพื่อขับเคลื่อนประเทศ อย่างไรก็ตาม แม้จะมีความพยายามในการยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่ "อาชีวศึกษาสมรรถนะสูง" (High-Performance Vocational Education) แต่จากการศึกษาและวิจัยที่ผ่านมาพบว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ยังคงเผชิญกับปัญหาเชิงโครงสร้างและเชิงปฏิบัติการหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียน ปัญหาดังกล่าวสามารถจำแนกออกเป็น 4 มิติหลัก ได้แก่ มิติด้านการบริหารจัดการ, มิติด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้, มิติด้านบุคลากร, และมิติด้านทรัพยากรและความร่วมมือ

1. ปัญหาด้านการบริหารจัดการและนโยบาย (Management and Policy Administration) ปัญหาที่เป็นรากฐานสำคัญคือโครงสร้างการบริหารที่ยังคงมีความรวมศูนย์ (Centralization) และขาดความยืดหยุ่น ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูงที่เน้นความคล่องตัว (Agility) การบริหารงานภายในสถานศึกษาอาชีวศึกษายังยึดติดกับระเบียบราชการที่ซับซ้อน ทำให้การตัดสินใจในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างล่าช้า

จากการศึกษาของ *วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562)* พบว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาอาชีวศึกษายังขาดการนำนวัตกรรมการบริหารมาประยุกต์ใช้ ผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนยังขาดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ในการเชื่อมโยงเป้าหมายของสถานศึกษากับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของพื้นที่ (Area-based) นอกจากนี้ *สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563)* ยังชี้ให้เห็นว่า ระบบการประกันคุณภาพภายในและภายนอกยังมุ่งเน้นที่เอกสารและกระบวนการ (Paper-based) มากกว่าผลสัมฤทธิ์ทางสมรรถนะของผู้เรียนอย่างแท้จริง ทำให้การบริหารจัดการมุ่งเป้าไปที่การผ่านเกณฑ์การประเมินมากกว่าการสร้างความเป็นเลิศทางวิชาชีพ

2. ปัญหาด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (Curriculum and Instruction) หัวใจสำคัญของอาชีวศึกษาคือหลักสูตรที่ทันสมัย แต่ปัญหาที่พบคือความล่าช้าในการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้อง

กับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี (Disruptive Technology) และความต้องการของตลาดแรงงาน (Labor Market Mismatch)

ศิริพันธ์ ชุมนุม (2561) ได้วิเคราะห์ว่า หลักสูตรอาชีวศึกษาในปัจจุบันยังเน้นฐานความรู้ (Knowledge-based) มากกว่าฐานสมรรถนะ (Competency-based) อย่างแท้จริง การจัดการเรียนการสอนยังขาดการบูรณาการศาสตร์ต่างๆ เข้าด้วยกัน โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัลและทักษะทางอารมณ์สังคม (Soft Skills) ซึ่งจำเป็นต่อการทำงานในสถานประกอบการสมัยใหม่ นอกจากนี้ การวิจัยของ *ธำรง ชูทัพ (2564)* ยังระบุว่า รูปแบบการวัดและประเมินผลยังไม่สามารถสะท้อนทักษะการปฏิบัติงานจริงได้ครอบคลุม ส่งผลให้ผู้เรียนที่จบการศึกษามีวุฒิบัตรแต่ขาดความพร้อมในการทำงาน (Job Readiness)

3. ปัญหาด้านบุคลากรครูและบุคลากรทางการศึกษา (Personnel and Staff) ปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียนคือคุณภาพของครูผู้สอน ปัญหาสำคัญที่พบคือ "ภาวะล้าหลังทางทักษะของครู" (Skill Obsolescence) ครูจำนวนมากมีภาระงานเอกสารและงานธุรการที่มากเกินไป จนไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเองหรือออกไปสัมผัสกับเทคโนโลยีจริงในภาคอุตสาหกรรม

กมล รอดคล้าย (2562) กล่าวว่า ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในสาขาวิชาใหม่ๆ (เช่น ยานยนต์ไฟฟ้า, หุ่นยนต์, ระบบราง) เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาอาชีวศึกษาสมรรถนะสูง อีกทั้งกระบวนการพัฒนาครูยังเป็นรูปแบบการอบรมระยะสั้นที่ไม่ต่อเนื่อง ทำให้ไม่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนจากการเป็น "ผู้บอกความรู้" มาเป็น "ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้" (Facilitator) หรือโค้ชได้เต็มประสิทธิภาพ *สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2565)* เองก็ได้ยอมรับในรายงานผลการดำเนินงานว่าอัตราส่วนครูต่อศิษย์ในสาขาช่างอุตสาหกรรมยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานสากล ซึ่งส่งผลต่อความปลอดภัยและประสิทธิภาพในการฝึกปฏิบัติ

4. ปัญหาด้านทรัพยากรและความร่วมมือกับสถานประกอบการ (Resources and Collaboration) การจัดการอาชีวศึกษาต้องใช้ต้นทุนสูง (High Cost) โดยเฉพาะเครื่องมือและครุภัณฑ์ ปัญหาที่พบคือครุภัณฑ์การฝึกส่วนใหญ่มีความล้าสมัย ไม่ตรงกับเครื่องจักรที่ใช้จริงในโรงงานอุตสาหกรรม ทำให้เกิดช่องว่างทางทักษะเมื่อผู้เรียนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ในด้านความร่วมมือ ระบบทวิภาคี (Dual Vocational Education) แม้จะเป็นนโยบายหลัก แต่ในทางปฏิบัติยังพบปัญหาเรื่องคุณภาพ *ดิเรก พรสีมา (2563)* ชี้ให้เห็นว่า ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการยังเป็นไปในลักษณะ "ต่างคนต่างทำ" หรือร่วมมือกันเพียงผิวเผิน สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ซึ่งเป็นฐานใหญ่ของประเทศ ยังขาดแรงจูงใจและศักยภาพในการร่วมจัดการศึกษากับ สอศ. ส่งผลให้ผู้เรียนในระบบทวิภาคีบางส่วนถูกใช้แรงงานในหน้าที่ที่ไม่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ทักษะขั้นสูง

แนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

หากพิจารณาความท้าทายของโลกยุคดิสรัปชัน (Disruption) ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์การบริหารจัดการจากการเน้นปริมาณไปสู่คุณภาพ หรือ "อาชีวศึกษาสมรรถนะสูง" (High-Performance Vocational Education) เพื่อผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะวิชาชีพตอบโจทย์ภาคอุตสาหกรรม การนำหลักการออกแบบระบบการเรียนการสอน (Instructional Systems Design) อย่าง ADDIE Model มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการบริหารจัดการ จะช่วยให้กระบวนการพัฒนาเป็นไปอย่างมีระบบ มีขั้นตอนที่ชัดเจน และตรวจสอบได้ โดยสามารถจำแนกแนวทางการพัฒนาตาม 5 ขั้นตอนของ ADDIE Model ได้ดังนี้

1) ขั้นการวิเคราะห์ (Analysis: A) – การวิเคราะห์บริบทและความต้องการจำเป็น ขั้นตอนแรกของการบริหารจัดการอาชีวศึกษาสมรรถนะสูง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก (Environmental Scanning) ไม่ใช่เพียงแค่การวิเคราะห์ผู้เรียน แต่ต้องวิเคราะห์ "อุปสงค์ของตลาดแรงงาน" (Demand-driven Analysis)

1.1)การวิเคราะห์สมรรถนะเป้าหมาย

สถานศึกษาต้องร่วมมือกับสถานประกอบการเพื่อวิเคราะห์สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะเฉพาะหน้าที่ (Functional Competency) ที่จำเป็นในปัจจุบันและอนาคต *Branch (2009)* ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) เพื่อให้ทราบถึงส่วนต่างระหว่างสมรรถนะปัจจุบันของผู้เรียนกับความคาดหวังของนายจ้าง

1.2) การวิเคราะห์ทรัพยากร

สถานศึกษาต้องประเมินความพร้อมของครุภัณฑ์ เครื่องมือ และบุคลากรครู ว่ามีศักยภาพเพียงพอที่จะรองรับการฝึกทักษะขั้นสูงหรือไม่ เพื่อนำไปสู่การวางแผนบริหารจัดการทรัพยากรที่คุ้มค่า

2) ขั้นการออกแบบ (Design: D) – การออกแบบโครงสร้างการบริหารและหลักสูตรฐานสมรรถนะ เมื่อทราบข้อมูลจากการวิเคราะห์แล้ว ขั้นตอนนี้คือการออกแบบ "พิมพ์เขียว" (Blueprint) ของการบริหารจัดการ เพื่อให้เอื้อต่อการเกิดสมรรถนะสูง

2.1) การออกแบบหลักสูตรบูรณาการ

ปรับปรุงหลักสูตรให้เป็นฐานสมรรถนะ (Competency-based Curriculum) อย่างแท้จริง โดยออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์ (Outcome-based) *ศิริพันธ์ ชุมนุม (2561)* เสนอแนะว่า การออกแบบหลักสูตรอาชีวะต้องมีความยืดหยุ่น (Flexibility) สามารถปรับเปลี่ยนโมดูลการเรียนรู้ได้ตามเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง

2.2) การออกแบบกลไกความร่วมมือ

ออกแบบรูปแบบความร่วมมือกับภาคเอกชน เช่น การจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศ (Center of Excellence) หรือการออกแบบระบบทวิภาคีที่สถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่การร่างหลักสูตร ไม่ใช่เพียงรับเด็กฝึกงาน

3) ขั้นการพัฒนา (Development: D) – การพัฒนาศักยภาพคนและนวัตกรรมการเรียนรู้

ขั้นตอนนี้คือการสร้างเครื่องมือและเตรียมความพร้อมทรัพยากรตามที่ได้ออกแบบไว้ เพื่อปิดช่องว่างทางคุณภาพ

3.1) การ Re-skill และ Up-skill ครูผู้สอน

พัฒนาครูให้เป็น "ครูฝึกมืออาชีพ" โดยส่งเสริมให้ครูไปฝึกประสบการณ์จริงในสถานประกอบการเพื่อให้นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาถ่ายทอดสู่ผู้เรียนได้ *สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563)* ระบุว่าสมรรถนะผู้เรียนจะสูงขึ้นได้ จำเป็นต้องเริ่มจากสมรรถนะครูที่เท่าทันโลก

3.2) การพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้

จัดหาและพัฒนาสื่อการสอนที่ทันสมัย เช่น สื่อเสมือนจริง (VR/AR) หรือชุดฝึกปฏิบัติที่จำลองสภาพแวดล้อมการทำงานจริง (Simulated Workplace) เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะปฏิบัติที่แม่นยำก่อนลงสู่สนามจริง

4) ขั้นการนำไปใช้ (Implementation: I) – การขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติจริง

เป็นขั้นตอนสำคัญที่สุดในการแปลงแผนสู่การปฏิบัติ (Execution) โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4.1) การจัดการเรียนรู้แบบฐานโครงการ (Project-based Learning) และการเรียนรู้โดยการทำงาน (Work-Integrated Learning: WIL)

ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือทำจริง แก้ปัญหาจริงในสถานประกอบการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ *Dewey* เรื่อง Learning by Doing การบริหารจัดการในขั้นนี้ต้องเน้นการอำนวยความสะดวก (Facilitation) และการนิเทศกำกับติดตามอย่างกัลยาณมิตร

4.2) การบริหารจัดการเครือข่าย

เชื่อมโยงสถานศึกษากับชุมชนและสถานประกอบการให้มีการหมุนเวียนทรัพยากรร่วมกัน (Resource Sharing) เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพ

5) ขั้นการประเมินผล (Evaluation: E) – การประกันคุณภาพและการประเมินสมรรถนะ

ขั้นสุดท้ายคือการตรวจสอบว่ารูปแบบการบริหารจัดการที่นำมาใช้นั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ การประเมินระหว่างดำเนินการ (Formative) และการประเมินสรุปผล (Summative)

5.1) การประเมินสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ

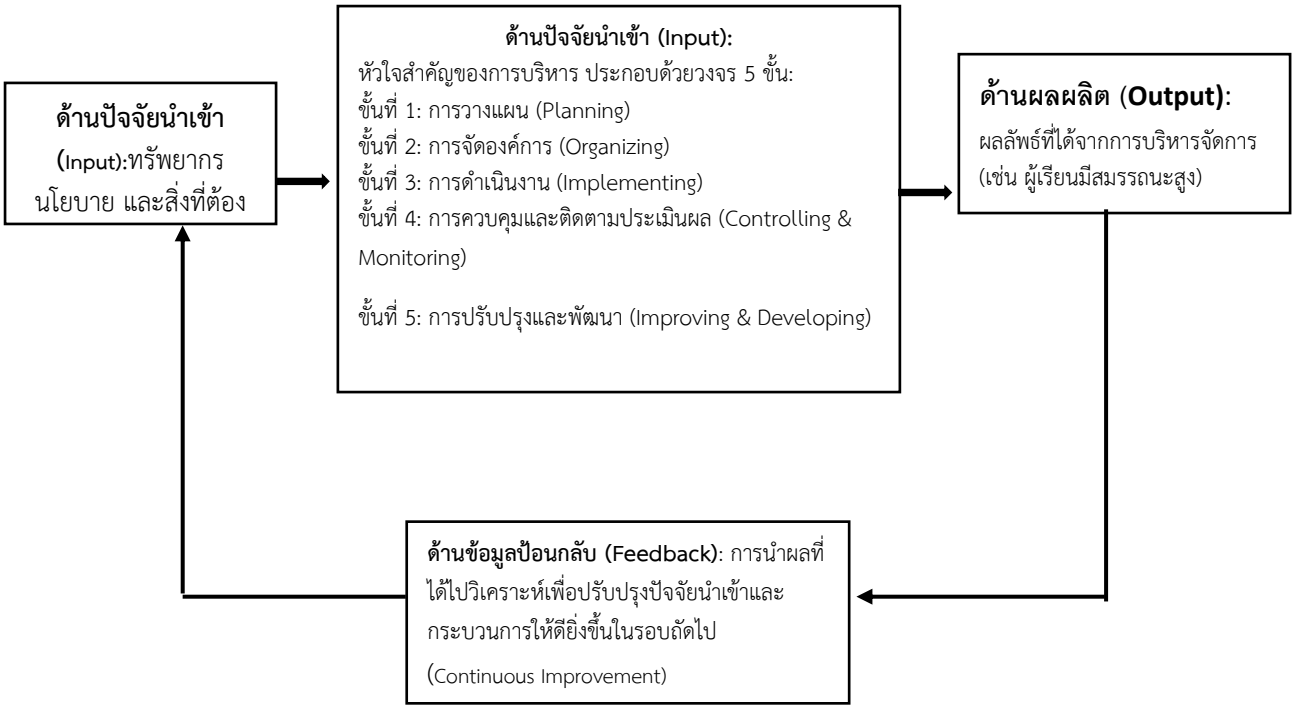
ใช้เกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือมาตรฐานสากลเป็นเครื่องมือวัดผลผู้เรียน แทนการวัดผลด้วยข้อสอบเพียงอย่างเดียว *ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2559)* ให้ความเห็นว่า การประเมินผลผลิตทางการศึกษาต้องดูที่ "คุณภาพของผู้จบการศึกษา" ว่ามีงานทำและเป็นที่พึงพอใจของนายจ้างหรือไม่

5.2) การนำผลประเมินไปปรับปรุง (Feedback Loop)

ข้อมูลจากการประเมินต้องถูกนำกลับไปสู่ขั้นตอนการวิเคราะห์ (Analysis) อีกครั้ง เพื่อปรับปรุงวงจรคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)

บทสรุป

การบริหารจัดการอาชีวศึกษาสมรรถนะสูงให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการผลิตกำลังคนตามมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพนั้น ควรดำเนินการกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน โดยมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเชิงโครงสร้างและบริหารจัดการผ่านโมเดล 4 องค์ประกอบ (Input, Process, Output, Feedback) และขับเคลื่อนด้วยวงจร ADDIE ที่เป็นระบบ ผลลัพธ์ที่ได้จะไม่ใช่เพียงวุฒิการศึกษา แต่คือ "สมรรถนะวิชาชีพผู้เรียน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา" ที่ตอบโจทย์การพัฒนาประเทศสู่ศูนย์กลางเมืองแห่งอุตสาหกรรมระดับโลก (IGNITE Thailand) ได้อย่างแท้จริง โดยผู้เขียนขอนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาดังปรากฏในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กิดานันท์ มลิทอง. (2557). *เทคโนโลยีทางการศึกษาร่วมสมัย.* กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐธิดา เอื้อประเสริฐ. (2564). *การนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ กรณีศึกษา : สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร.* กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ณัฐสิฏ รักษ์เกียรติวงศ์. (2564). *การปฏิรูปอาชีวศึกษาของประเทศไทย.* https://tdri.or.th/2016/08/vocational-education-reform/. (15 มิถุนายน 2566).

ทิพวรรณ์ วงศ์วิเชียร (2566). *การพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาสู่การเป็นผู้ประกอบการและการมีรายได้ระหว่างเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. https://bsq.vec.go.th/Portals/9/ Dowload/B8%B1your67/Business/13-2-67/13-2-67.pdf. (10 ธันวาคม 2567).

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2559). *การศึกษาไทย 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิรันดร์ สมมุติ. (2565). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นกลุ่มงานเสริมสวย โดยการมีส่วนร่วมกับสถานประกอบการ ของวิทยาลัยเทคนิคนครอุบลราชธานี.* https://research.otepc.go.th/files/3ytoe.pdf. (19 พฤษภาคม 2567).

ภูวเรศ อับดุลสตา และวรรณี สุทธินรากร. (2562). *การพัฒนาระบบทวิภาคีของอาชีวศึกษา.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สยาม.

ยศพล เวณุโกเศศ. (2566). *รายงานประจำปี 2566 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ*. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

ศิริพันธ์ ชุมนุม. (2561). *การวิจัยและพัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา.

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา. (2566). *สถิติข้อมูลนักเรียนนักศึกษา ปีการศึกษา 2566.* http://techno.vec.go.th/Defaul. (24 สิงหาคม 2566).

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2565). *โครงการยกระดับสมรรถนะกำลังคนวัยแรงงานเพื่ออนาคต (Upskill/Reskill).* https://www.ops.go.th/th/flagship-project-driven/item/6791-upskill-reskill. (20 มีนาคม 2566)

_____. (2567). *ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง นโยบายพัฒนาอาชีวศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. https://www.vec.go.th/ArticleId/41687/ language/th-TH/41687.aspx. (2 เมษายน 2567)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580.* สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

ไสว สีบูจันดี. (2565). รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี. *วารสารวิจัยและนวัตกรรม สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร,* 5(1), 126 – 147.

Branch, R. M. (2009). *Instructional design: The ADDIE approach*. New York: Springer.

Bovee, C. L. et al. (1993). *Management*. New York : Mc Graw-Hill.

Deming, Edward. W. (1986). *Out of The Crisis.* USA: The Massachusetts Institute of Technology Center for Advanced Engineering Study.

Ludwig Von Bertalanffy. (1972). *General System Theory*. New York : George Braziller.

Lunenburg, F. C. and Ornstein, A. C., (2008). *Educational administration: Concepts and practice*, 3rd ed., Australia: Wadsworth.

Strickland, B. F. (2006). A study of factor affecting administrative unit of North California. *Dissertation Abstracts International*. 23(12), 4598-4599.

The Development Computer Lesson on Internet Network of Time for Prathomsuksa 4 Students at Nong Waeng School Cluster Buriram Province

Kotchaporn Piwkam[1], Bunphot Wongthongcharoen[2*] & Anon SuanPradit [3]

1 Faculty of Education, Buriram Rajabhat University, Thailand
2 Faculty of Education, Buriram Rajabhat University, Thailand
3 Faculty of Education, Buriram Rajabhat University, Thailand
** Corresponding author. E-mail: bunphot.wt@bru.ac.th*

Abstract

The purposes of this research were to 1) develop the computer lessons on the Internet Network of Time for Prathomsuksa 4 Students at Nong Waeng School Ctuster Buriram Province to reach 80/80 efficiency criterion, 2) compare the learning achievement between before and after learning with the computer lessons on the Internet Network of Time for Prathomsuksa 4 Students at Nong Waeng School Ctuster Buriram Province, and 3) study the students' satisfaction towards the computer lessons on the Internet Network of Time for Prathomsuksa 4 Students at Nong Waeng School Ctuster Buriram Province. The research samples were 17 Prathomsuksa 4 Students in Bantantapthai School, under the Buriram Primary Educational Service Area Office 3, who are studying in the 1st semester of the 2025 academic year. The research instruments included 1) the computer lessons on the Internet Network of Time for Prathomsuksa 4 Students, 2) three lesson plans to accompany the computer lessons on the Internet Network of Time, 3) the learning achievement test of Time, and 4) the students' satisfaction form towards the computer lessons on the Internet Network of Time. The statistics employed for the data included percentages, means, standard deviations, the E1/E2 efficiency index, and hypothesis testing using the dependent-samples t-test. The research findings revealed that: 1. The Computer Lesson on Internet Network of Time for Prathomsuksa 4 Students at Nong Waeng School, Cluster Buriram Province was measured at 81.19/82.50 (E_1/E_2), which exceeds the predetermined 80/80 criteria. 2. The Development Computer Lesson on Internet Network of Time for Prathomsuksa 4 Students at Nong Waeng School Ctuster Buriram Province was significantly higher than before studying at the .05 level of statistical significance. And 3. The overall satisfaction of students with the Computer Lesson on Internet Network of Time for Prathomsuksa 4 Students at Nong Waeng School, Buriram Province. It was found that students were satisfied with their studies at the highest level ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.67) 3. The overall satisfaction of students with the Computer Lesson on Internet of Time for Prathomsuksa 4 Students at Nong Waeng School, Buriram Province. It was found that students were satisfied with their studies at the highest level.

Keywords: Computer Lesson, Internet Network, Achievement, Time

Received: 2025-11-27; **Revised:** 2025-12-30; **Accepted:** 2025-12-30

การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนหนองแวง จังหวัดบุรีรัมย์

กชพร ผิวคำ[1], บรรพต วงศ์ทองเจริญ[2*] และอนล สวนประดิษฐ์[3]

1 *คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*

2 *คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*

3 *คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*

* *Corresponding author. E-mail: bunphot.wt@bru.ac.th*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนหนองแวง จังหวัดบุรีรัมย์ ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระหว่างก่อนและหลังเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียน หนองแวง จังหวัดบุรีรัมย์ และ3) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่เรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนหนองแวง จังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนบ้านแท่นทัพไทย จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ บทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต แผนการจัดการเรียนรู้ประกอบบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาประสิทธิภาพ E_1/E_2 และการทดสอบสมมุติฐาน (t-test for Dependent Sample) ผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิภาพของบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนหนองแวง จังหวัดบุรีรัมย์ มีประสิทธิภาพ (E_1/E_2) เท่ากับ 81.19/82.50 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 80/80 2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ก่อนเรียนและหลังเรียน โดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนหนองแวง จังหวัดบุรีรัมย์ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของนักเรียนที่เรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนหนองแวง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่านักเรียนมีความพึงพอใจในการเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: บทเรียนคอมพิวเตอร์, เครือข่ายอินเทอร์เน็ต, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, เวลา

บทนำ

ในการจัดการศึกษาของประเทศไทยในช่วงที่ผ่านมาดำเนินการภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 และสภาวการณ์แรงกดดันจากภายในและภายนอกประเทศ มีการวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษา โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษาที่มีคุณภาพ และการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและในการพัฒนาประเทศ นอกจากนี้ยังได้กำหนด

ยุทธศาสตร์ของการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งปัจจุบันความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลกับการดำรงชีวิต มีนวัตกรรมและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลที่พัฒนาอย่างก้าวกระโดด ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างฉับพลัน (Disruptive technology) และยังส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจอีกทั้งยังส่งผลต่อการดำรงชีวิตของประชาชนในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกที่จำเป็นต้องเผชิญกับเทคโนโลยีดิจิทัลในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ทางด้านการเรียนการสอนในสถานศึกษา การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การเดินทาง การใช้ข้อมูลข่าวสารสำหรับการบริหาร ในปัจจุบันการทำงานนั้นมีความจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน ดังนั้นเยาวชนรุ่นใหม่ควรที่จะเรียนรู้และเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้รู้เท่าทันและสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง สังคมและประเทศต่อไป ซึ่งเป็นบทบาทที่สำคัญของการศึกษาที่จำเป็นต้องพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีทักษะและความรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ในการจัดการศึกษาของประเทศไทย เมื่อสังคมโลกก้าวหน้าเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 สังคมเปลี่ยนไปเป็นสังคมแห่งข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี วัสดุ อุปกรณ์ และเทคนิควิธีการใหม่ ๆ เพิ่มมากขึ้น สามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ทำให้สังคมเชื่อมโยง ติดต่อสื่อสาร รับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา และรวดเร็ว เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดเวลา รวมทั้งวิถีชีวิตของคนในสังคมที่มีการปรับเปลี่ยนไปตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยี เมื่อสังคมทั่วไปมีการปรับเปลี่ยน เพราะการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี แล้วบริบททางด้านการศึกษาที่มีส่วนสำคัญในสังคมในการพัฒนาสังคม จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของสังคม (วิวัฒน์ มีสุวรรณ์, 2565)

บริบททางด้านการศึกษาส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 หมวดที่ 4 แนวการจัดการศึกษา มาตราที่ 22 ได้กำหนดการจัดการศึกษาต้องยึดหลักให้ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด รวมทั้งกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ มาตราที่ 23 (4) ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์และด้านภาษา ควรเน้นการใช้ภาษาได้อย่างถูกต้อง มาตราที่ 24 (6) จัดการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา และในหมวดที่ 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาตรา 64 สนับสนุนให้มีการผลิตและมีการพัฒนาแบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี เพื่อใช้ในทางการศึกษาอื่น มาตรา 65 และมาตรา 66 กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรทางด้านผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการผลิต รวมทั้งมีการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ความรู้และทักษะที่เพียงพอต่อการนำไปใช้ทางเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2562)

ทั้งนี้การพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับผลการเรียนของผู้เรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ผู้สอนต้องเริ่มจากประเด็นของปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และหาสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหา เช่น นักเรียนไม่เข้าใจบทเรียน ครูตั้งสมมติฐานว่าสาเหตุสำคัญเกิดจากการขาดสื่อการเรียนการสอน ครูผู้สอนจึงคิดค้นสื่อหรือนวัตกรรมทางการเรียนการสอนมาใช้ในการแก้ปัญหา เช่น ชุดการเรียนการสอนที่เน้นทักษะ การคิด หรือบทเรียนคอมพิวเตอร์มัลติมีเดีย บทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต บทเรียนออนไลน์ (E-Learning) มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อแก้ปัญหาผลการเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ทั้งนี้การจัดทำนวัตกรรมจะต้องเป็นไปตามหลักสูตร และไม่นำหลักสูตรของชั้นเรียนที่ผู้สอนเห็นว่าน่าสนใจมาจัดทำนวัตกรรม (สุคนธ์ สินธพานนท์, 2561) ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้การใช้งานคอมพิวเตอร์สามารถตอบสนองการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้นเกิดขึ้นจากการออกแบบการตอบโต้หรือปฏิสัมพันธ์ที่เรียกว่า อินเทอร์เฟส (Interface) ที่กำลังปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับพฤติกรรมที่เป็นธรรมชาติของมนุษย์ร่วมกับความสามารถด้านเทคนิคและวิธีการทางคอมพิวเตอร์ ในปัจจุบันได้มีการศึกษาและพัฒนาเทคโนโลยีในลักษณะที่เป็นการปฏิสัมพันธ์กับคอมพิวเตอร์ในรูปแบบมากขึ้น นั่นคือ การใช้ความเป็นธรรมชาติในพฤติกรรมของมนุษย์มาเป็นส่วนในการปฏิสัมพันธ์กับคอมพิวเตอร์ หรือที่เรียกว่า

ส่วนต่อประสานกับผู้ใช้เชิงธรรมชาติ (Natural User Interface) ซึ่งเป็นมิติการเรียนรู้ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับสภาพ และความสามารถของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนได้สัมผัสกับประสบการณ์ใหม่ที่เสมือนจริง ด้วยการควบคุมที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเอง (วิวัฒน์ มีสุวรรณ์, 2565)

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า คณิตศาสตร์นั้นมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 เนื่องจากคณิตศาสตร์สามารถช่วยให้มนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความคิดอย่างมีเหตุผล คิดอย่างเป็นระบบ มีแบบแผน สามารถวิเคราะห์ปัญหาหรือสถานการณ์ได้อย่างรอบคอบและถี่ถ้วน และสามารถช่วยให้การคาดการณ์ การวางแผน การตัดสินใจ การแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ตลอดจนนำไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและศาสตร์อื่น ๆ อันเป็นรากฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของชาติเพื่อให้มีคุณภาพและพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้ทัดเทียมกับนานาชาติ นอกจากนี้การศึกษาคณิตศาสตร์มีความจำเป็นต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และความรู้ทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ นอกจากนี้ทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ยังสามารถที่จะนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ และสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์เน้นที่ทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ที่จำเป็นและต้องการพัฒนาให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

การนำบทเรียนคอมพิวเตอร์เข้ามาพัฒนาบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง เวลา ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนบ้านแท่นทัพไทย จากเอกสารสรุปการประเมินตนเองของโรงเรียนบ้านแท่นทัพไทย จึงทำให้ทราบปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนพบว่า ผู้เรียนควรได้รับการฝึกทักษะในด้านการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์อย่างมีวิจารณญาณและคิดไตร่ตรองพัฒนาผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้น ควรจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นทักษะกระบวนการ ต่าง ๆ เช่น กระบวนการคิด กระบวนการแก้ปัญหาและตัดสินใจ กระบวนการแสวงหาความรู้และกระบวนการกลุ่มเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากรายวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง เวลา ต้องอาศัยสื่อเป็นองค์ประกอบสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ สื่อการเรียนบางชนิดไม่สามารถนำมาให้ผู้เรียนได้ศึกษา ทำให้ผู้เรียนไม่เข้าใจและไม่สามารถจินตนาการได้และการสอนนั้นเน้นการอธิบายอ้างอิงจากในหนังสือ ทำให้ผู้เรียนเกิดความเบื่อหน่ายไม่สนใจเรียนส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ลดลง ดังนั้นบทเรียนคอมพิวเตอร์ จึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่น่าสนใจ ที่สามารถให้ผู้เรียนได้มีโอกาสศึกษาจากบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้อย่างเท่าเทียมกัน (โรงเรียนบ้านแท่นทัพ -ไทย, 2567)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนหนองแวง ซึ่งบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีความสำคัญในการพัฒนาในการเรียนการสอน โดยการผสานรวมเทคโนโลยีในการเรียนการสอน จะช่วยสร้างการเรียนรู้ที่น่าสนใจและสร้างแรงกระตุ้นให้นักเรียนมีความสนใจในการเรียน นอกจากนี้ยังช่วยเสริมสร้างทักษะด้านเทคโนโลยีให้กับนักเรียน ช่วยสร้างการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและตอบสนองต่อความสามารถและระดับความพร้อมในการเรียนของนักเรียนทุกคนได้อีกด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนหนองแวง จังหวัดบุรีรัมย์ ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80

2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระหว่างก่อนและหลังเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนหนองแวง จังหวัดบุรีรัมย์

3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่เรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนหนองแวง จังหวัดบุรีรัมย์

สมมติฐานการวิจัย

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนหนองแวง จังหวัดบุรีรัมย์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิต

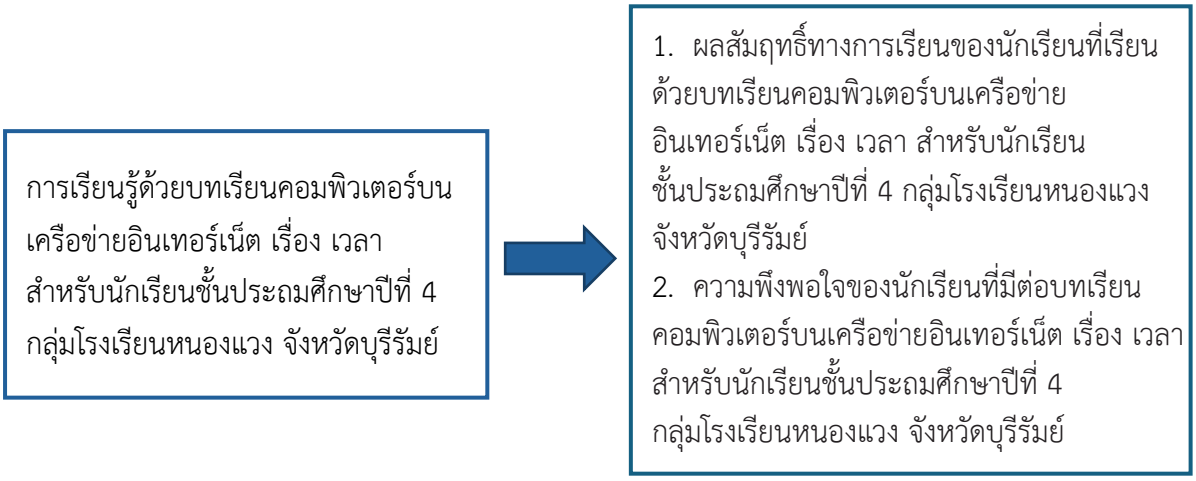
หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

บทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

บทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เป็นบทเรียนที่นำมาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่นำเสนอผ่านเครือข่าย โดยใช้เว็บบราวเซอร์ที่มีอยู่แล้วในปัจจุบันมาเป็นตัวช่วยในการจัดการเรียนการสอนสามารถใช้ร่วมกับสื่ออื่น ๆ และได้เข้ามามีบทบาทในการศึกษามากขึ้น ทั้งนี้เพราะว่าบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสามารถที่จะนำเสนอข้อมูลต่าง ๆ ประกอบด้วยข้อความ ภาพนิ่ง การ์ตูนแอนิเมชัน เสียงและวีดีทัศน์ ทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ (ถนอมพร เลาหจรัสแสง, 2544) ซึ่งได้มีนักวิชาการให้ความหมายของบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ดังนี้ (ใจทิพย์ ณ สงขลา, 2561) ได้ให้ความหมาย การเรียนการสอนบนเว็บว่าเป็นกิจกรรมการเรียนการสอนและการวัดประเมินในรูปแบบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในมิติประสานและต่างเวลา โดยพัฒนาสาระความรู้ให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัลและทำการเผยแพร่ โดยใช้อุปกรณ์ทางอิเล็กทรอนิกส์เป็นสื่อกลางทำการเผยแพร่และสื่อสารผ่านระบบคอมพิวเตอร์เครือข่าย Clark (1996) ได้ให้คำจำกัดความของการเรียนการสอนผ่านเว็บว่า เป็นการเรียนการสอนรายบุคคลที่นำเสนอโดยการใช้เครือข่ายคอมพิวเตอร์สาธารณะหรือส่วนบุคคล และแสดงผลในรูปของการใช้เว็บบราวเซอร์ ทั้งยังสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ติดตั้งไว้ได้โดยผ่านเครือข่ายรีแลน Khan (1997) ได้ให้คำจำกัดความของการเรียนการสอนผ่านเว็บ (Web-based instruction) ว่าเป็นการเรียนการสอนที่ต้องอาศัยโปรแกรมไฮเปอร์มีเดียเข้ามามีส่วนช่วยสอน โดยนำประโยชน์จากคุณลักษณะและจากทรัพยากรของอินเทอร์เน็ตเข้ามาช่วยในการส่งเสริมรวมทั้งสนับสนุนการเรียนรู้มากมาย อีกทั้งยังสนับสนุนการเรียนรู้ในหลาย ๆ ด้าน และ Parson (1997) ได้ให้ความหมายของการเรียนการสอนผ่านเว็บ ว่าเป็นการเรียนการสอนที่นำเอาสิ่งที่ต้องการส่งให้ในบางส่วนหรือทั้งหมดนั้นโดยอาศัยเว็บ ซึ่งเว็บนั้นสามารถกระทำได้ในหลากหลายรูปแบบและหลายขอบเขตที่สามารถที่จะเชื่อมโยงกันได้ ทั้งการเชื่อมต่อกับบทเรียน วัสดุช่วยในการเรียนรู้และการศึกษาทางไกล สอดคล้องกับ (มนต์ชัย เทียนทอง, 2544) ได้กล่าวว่า บทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เป็นบทเรียนที่นำเสนอด้วยข้อความและกราฟิกเป็นหลัก ถูกนำเสนอด้วยสื่อต่าง ๆ สามารถเผยแพร่ได้ทั้งข้อมูล ตัวอักษร ข้อมูลภาพ ข้อมูลเสียง และภาพเคลื่อนไหว นอกจากนี้ยังมีลูกเล่นและเทคนิคการนำเสนอที่หลากหลาย และมีลักษณะเด่นของการนำเสนอข้อมูลของเว็บเพจ คือ สามารถเชื่อมโยงข้อมูลไปจุดอื่น ๆ บนหน้าเว็บไซต์ได้ ตลอดจนสามารถเชื่อมโยงไปยังเว็บอื่น ๆ ในระบบเครือข่ายได้

นอกจากนี้ การออกแบบและพัฒนาสื่อตามรูปแบบ *ADDIE Model* เป็นรูปแบบที่แสดงกระบวนการหรือขั้นตอนทั่วไปที่นักออกแบบ และพัฒนาสื่อการเรียนการสอนใช้เป็นแนวทางสำหรับการกำหนด วางแผน ดำเนินการ และสะท้อน ผลที่เกิดขึ้นให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยรูปแบบที่สามารถเรียนรู้ เข้าใจ และนำไปปฏิบัติได้ง่ายไม่ยุ่งยาก *ADDIE* จึงเป็นที่นิยมกันมากในการออกแบบ และพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ซึ่งมีกระบวนการหรือขั้นตอน 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) *Analysis* (การวิเคราะห์) 2) *Design* (การออกแบบ) 3) *Development* (การพัฒนา) 4) *Implementation* (การนำไปใช้) และ 5) *Evaluation* (การประเมินผล) (วิวัฒน์ มีสุวรรณ์, 2565) และข้อดีของบทเรียนออนไลน์ คือ สามารถใช้เป็นทั้งสื่อหลัก และสื่อเสริมได้ ผู้เรียนที่ไม่มีความมั่นใจ กลัวกับการตอบคำถาม ตั้งคำถาม ตั้งประเด็นการเรียนรู้ในห้องเรียน มีความกล้ามากกว่าเดิม เนื่องจากไม่ต้องแสดงตนต่อหน้าผู้สอน และเพื่อนร่วมชั้น โดยอาศัยเครื่องมือ เช่น *E-mail, web-board, chat, newsgroup* สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ การใช้งานที่ง่ายสำหรับผู้ดูแลระบบ ผู้สอน และผู้เรียน มาตรฐาน *e-learning* และรองรับมาตรฐาน *SCORM* การมีเครื่องมือที่ใช้ในการสร้างแหล่งความรู้ และกิจกรรมแบบออนไลน์ได้ครบถ้วน และสามารถเข้าใช้งานได้ทั้งทางระบบปฏิบัติการ *Windows* และ *Linux* 8 ซึ่งสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (*Flipp classroom)* คือ สามารถเรียนรู้ที่บ้าน ทำการบ้านที่โรงเรียน หรือเรียนรู้ที่บ้านโดยใช้สื่อ *LMS* และอภิปรายซักถาม (*discuss)* ที่โรงเรียน (สุคนธ์ สินธพานนท์, 2561)

โดยสรุป การออกแบบบทเรียนคอมพิวเตอร์ข้างต้น การออกแบบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียนแต่ละคน การจัดลำดับเนื้อหาอย่างรอบคอบตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจของแต่ละคน จะช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมและความเข้าใจของผู้สอน การตระหนักถึงปัจจัยที่หลากหลายเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ส่วนบุคคลที่นำไปสู่ผลลัพธ์ทางการศึกษาสูงสุด จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ตัวแปรอิสระ คือ การเรียนรู้ด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนหนองแวง จังหวัดบุรีรัมย์ ตัวแปรตาม คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนหนองแวง จังหวัดบุรีรัมย์ 2) ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนหนองแวง จังหวัดบุรีรัมย์ ดังกรอบแนวคิดที่แสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองขั้นต้น (Pre-Experimental Design) ใช้แผนการวิจัยแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลังเรียน (One Group Pretest-Posttest Design) โดยการออกแบบและพัฒนาสื่อตามรูปแบบ ADDIE Model ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ (Analysis) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หลักสูตรและวิเคราะห์เนื้อหาการเรียนรู้จากกลุ่มสาระคณิตศาสตร์แล้วรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหา เพื่อทำความเข้าใจกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ขอบข่ายของเนื้อหา สาระการเรียนรู้ วิธีการสอนและการวัดประเมินผล โดยมีเนื้อหาทั้งหมด ประกอบด้วย 4 เรื่อง ดังนี้ การบอกระยะเวลา การเปรียบเทียบระยะเวลา การอ่านตารางเวลา และโจทย์ปัญหา

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบ (Design) ผู้วิจัยได้ดำเนินการออกแบบบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีขั้นตอนการออกแบบ ดังนี้

1. เขียนโครงสร้างผังงาน (Flowchart) ขอบข่ายของการนำเสนอเนื้อหาในบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
2. ออกแบบบัตรเรื่อง (Storyboard) ของบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนา (Development) การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้ครอบคลุมเนื้อหาตามที่ออกแบบไว้ โดยผู้วิจัยได้เลือกใช้โปรแกรมประยุกต์ทางคอมพิวเตอร์ในการสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนแล้วนำบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไปดำเนินการ ดังนี้

1. นำบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบว่ามีความถูกต้อง เหมาะสมทางภาษาหรือไม่และมีการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
2. นำบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่สร้างแล้วไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ
3. นำบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความมีคุณภาพและความเหมาะสมเป็นการประเมิน
4. นำบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและพัฒนาแก้ไขปรับปรุง

ขั้นตอนที่ 4 การนำไปใช้ (Implementation) นำบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไปใช้กับนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล (Evaluation) ให้นักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ การเรียนรู้ด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนหนองแวง จังหวัดบุรีรัมย์

ตัวแปรตาม คือ

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนหนองแวง จังหวัดบุรีรัมย์
2. ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนหนองแวง จังหวัดบุรีรัมย์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนหนองแวง จังหวัดบุรีรัมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่กำลังเรียนภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวนโรงเรียน 9 โรงเรียน

ได้แก่ โรงเรียนบ้านปากช่อง โรงเรียนบ้านหนองแวง โรงเรียนบ้านหงอนไก่(โคกสง่า) โรงเรียนบ้านหนองตาเยา โรงเรียนบ้านหนองหว้า โรงเรียนบ้านบาระแนะ โรงเรียนบ้านราษฎ์รักแดน โรงเรียนบ้านแท่นทัพไทย และโรงเรียนผไทยรวมพล จำนวน 9 ห้องเรียน จำนวนนักเรียน 166 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนบ้านแท่นทัพไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่กำลังเรียน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 17 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากโดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม และสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. บทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ประกอบด้วย 4 เรื่อง ประกอบด้วย การบอกระยะเวลา การเปรียบเทียบระยะเวลา การอ่านตารางเวลา และโจทย์ปัญหา โดยผู้วิจัยได้นำหลักการออกแบบของเอ็ดดี้ (ADDIE MODEL) ในการสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ดังนี้

1.1. นำบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบว่ามีความถูกต้อง เหมาะสมทางภาษาหรือไม่และมีการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.2. นำบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่สร้างแล้วไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ

1.3. นำบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความมีคุณภาพและความเหมาะสมเป็นการประเมิน ซึ่งเป็นการประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) นำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย มีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยกำหนดขอบเขตค่าเฉลี่ยการประเมิน โดยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปใช้ได้ ซึ่งบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ได้ค่าผลรวมของคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.48 มีคุณภาพและความเหมาะสมในระดับมาก

1.4 นำบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา ด้วย Google site ไปทดลองใช้ (Try out) ทดลองแบบเดี่ยว (1:1) ทดลองแบบกลุ่ม (1:10) และทดลองภาคสนาม (1:100) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและพัฒนาแก้ไขปรับปรุง

1.5 นำบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

2. แผนการจัดการเรียนรู้ประกอบบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 4 แผน ใช้เวลาแผนละ 2 ชั่วโมง รวมเป็น 8 ชั่วโมง

2.1 นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

2.2 นำแผนการจัดการเรียนรู้เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมในด้านมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด จุดประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งเป็นการประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

2.3 นำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย มีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยกำหนดขอบเขตค่าเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปใช้ได้ ซึ่งผู้วิจัยได้ค่าผลรวมของคะแนนเฉลี่ยจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เท่ากับ 4.63 แผนการจัดการเรียนรู้มีความถูกต้องและเหมาะสมในระดับมากที่สุด

3. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เป็นแบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ มีขั้นตอนดังนี้

3.1. สร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด จำนวน 40 ข้อ

3.2. นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข แล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างแบบทดสอบกับจุดประสงค์การเรียนรู้ เป็นการหาดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยได้ค่าจากการพิจารณาความสอดคล้องระหว่างแบบทดสอบกับจุดประสงค์การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ได้ดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00

3.3. นำแบบทดสอบที่ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนบ้านปากช่อง จำนวน 42 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาความยากง่าย (Difficulty Index) (P) และอำนาจจำแนก (Discrimination) (r)

3.4. คัดเลือกแบบทดสอบที่มีค่าความยากง่าย (Difficulty Index) (P) (สมนึก ภัททิยธนี, 2562) โดยใช้เกณฑ์ ที่มีค่าระหว่าง 0.20-0.80 โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบทดสอบที่มีความยากง่าย (P) ระหว่าง 0.48-0.69 และคัดเลือกแบบทดสอบที่มีค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) (r) 0.20 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบทดสอบที่มีค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) (r) ที่มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.24-0.40

3.5. คัดเลือกแบบทดสอบที่มีค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ โดยใช้สูตร KR-20 ของคูเดอร์-ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้เกณฑ์มากกว่า 0.80 แสดงว่าแบบทดสอบเป็นที่ยอมรับได้ โดยผู้วิจัยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ เท่ากับ 0.83 ได้จำนวน 20 ข้อ

4. แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

4.1 สร้างแบบสอบถามวัดความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ โดยนำแบบสอบถามวัดความพึงพอใจของของนักเรียนที่มีต่อการเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระได้ตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ

4.2 นำแบบสอบถามวัดความพึงพอใจที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสม โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยพิจารณาค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ของ (วิวัฒน์ มีสุวรรณ์, 2565) โดยการหาค่าความเหมาะสมของข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถามที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสม ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

4.3 นำแบบสอบถามความพึงพอใจที่ได้รับการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขแล้วไปใช้กับนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง

การดำเนินการทดลอง

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้อำนวยโรงเรียนบ้านแท่นทัพไทย เพื่อขอทดลองใช้เครื่องมือ
2. เตรียมสถานที่และเครื่องคอมพิวเตอร์ในการทดลอง โดยใช้ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ จำนวน 17 ชุด
3. เตรียมบทเรียนที่สร้าง โดยผู้วิจัยแจ้งลิงค์การเข้าสู่บทเรียน ก่อนการทดลองทุกคน โดยใช้เวลาให้คำแนะนำประมาณ 30 นาที

4. ให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบทำการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนเรียน (Pretest) 17 คน โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

5. ผู้วิจัยดำเนินการสอนกับกลุ่มตัวอย่าง โดยสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกับการใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 4 แผน แผนละ 2 ชั่วโมง ใช้เวลา 8 ชั่วโมง

6. ให้นักเรียนกลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน (Post-Test) โดยกระทำทันทีเมื่อสิ้นสุดการเรียน ใช้แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชุดเดียวกับการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียน ตรวจเก็บคะแนนเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

7. ทำแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนหลังจากเรียนครบทุกหน่วยการเรียน

8. นำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อสรุปผลการทดลองต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. หาคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เป็นการหาความสอดคล้องของเนื้อหากับสิ่งที่ต้องการวัด (Index of Item Objective Congruence: IOC) และหาค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

2. หาประสิทธิภาพบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้สูตร E_1/E_2

3. เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน ด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยการหาค่า t-test (Dependent Samples)

4. ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนด้วยการพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา นำไปใช้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยแบบสอบถามความพึงพอใจเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือโดยใช้สูตรดัชนีค่าความสอดคล้อง (Index of Item Objective : IOC) ความยากง่ายของข้อสอบ (Difficulty) ของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อำนาจจำแนก (Discrimination) (r) ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้สูตรของ KR-20 ของ คูเดอร์-ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson Method) ประสิทธิภาพของบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ใช้คะแนนระหว่างเรียนและหลังเรียน โดยการใช้สูตร E_1/E_2 และเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนักเรียนระหว่างก่อนเรียนละหลังเรียนโดยใช้สูตร t-test (Dependent Samples)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนหนองแวง จังหวัดบุรีรัมย์ ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยเสนอเป็น *3* ตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการหาประสิทธิภาพของบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนหนองแวง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าประสิทธิภาพบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนหนองแวง จังหวัดบุรีรัมย์ มีค่า E_1 เท่ากับ 81.19 ค่า E_2 เท่ากับ 82.50 สรุปได้ว่าค่าประสิทธิภาพของบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่พัฒนาขึ้น เท่ากับ 81.19/82.50 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่ตั้งไว้

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน หลังเรียนและก่อนเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนหนองแวง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนหนองแวง จังหวัดบุรีรัมย์ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนหนองแวง จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนหลังจากเสร็จการเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนหนองแวง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 17 คน พบว่าความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนหนองแวง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ข้อที่ 2 บทเรียนมีระยะเวลาที่ใช้ในการเรียนมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.76, S.D. = 0.56) รองลงมา ข้อที่ 10 เสียงบรรยายมีความชัดเจน ภาษาเข้าใจง่าย และสามารถกระตุ้นให้เกิดความสนใจได้มากเพียงใด ($\overline{X}$ = 4.71, S.D. = 0.59) และ ข้อที่ 5 การนำเข้าสู่บทเรียนสามารถทำให้ผู้เรียนทราบถึงหัวเรื่องของเนื้อหาที่จะเรียนได้มากเพียงใด ($\overline{X}$ = 4.71, S.D. = 0.47) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนหนองแวง จังหวัดบุรีรัมย์ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนหนองแวง จังหวัดบุรีรัมย์ มีประสิทธิภาพ (E_1 / E_2) เท่ากับ 81.19/82.50 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ทั้งนี้เป็นเพราะผู้วิจัยได้ออกแบบและพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตอย่างเป็นระบบ มีระเบียบแบบแผน มีขั้นตอนการสร้างเป็นไปตามหลักวิชาการ โดยทำการการวิเคราะห์ หลักสูตร จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎีพร้อมทั้งหลักการสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาออกแบบและสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ผ่านการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องจากผู้เชี่ยวชาญและให้คำแนะนำ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้จริง เพื่อพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้มีความเหมาะสมในการจัดการเรียนการสอนมากที่สุด ซึ่งขั้นตอนและกระบวนการดังกล่าวเป็นไปตามแนวคิด ADDIE MODE (ไชยยศ เรืองสุวรรณ 2546: น. 19) ซึ่งได้ออกแบบขั้นตอนการออกแบบและสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไว้ 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์วัตถุประสงค์ ผู้เรียนและเนื้อหา ขั้นที่ 2 การออกแบบบทเรียน ขั้นที่ 3 การพัฒนา ขั้นที่ 4 การนำไปใช้ ขั้นที่ 5 การประเมินผล มีการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะทุกขั้นตอน การพัฒนาเป็นไปทีละขั้นอย่างมีระบบ จึงส่งผลให้บนเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ คณาธิป

อุตส่าการ และวันวิสาข์ โชรัมย์ (2566: น. 32-46) ได้ทำการพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์มัลติมีเดีย เพื่อส่งเสริมทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า บทเรียนคอมพิวเตอร์มัลติมีเดียมีประสิทธิภาพ E_1/E_2 เท่ากับ 76.32/75.43 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปัณณวิชญ์ หลักเพ็ชร์ (2566: น. 835-847) ได้ทำการพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง ข้อมูลสารสนเทศ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 กลุ่มโรงเรียนบ้านด่าน 2 จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า บทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง ข้อมูลสารสนเทศ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 82.20/83.17

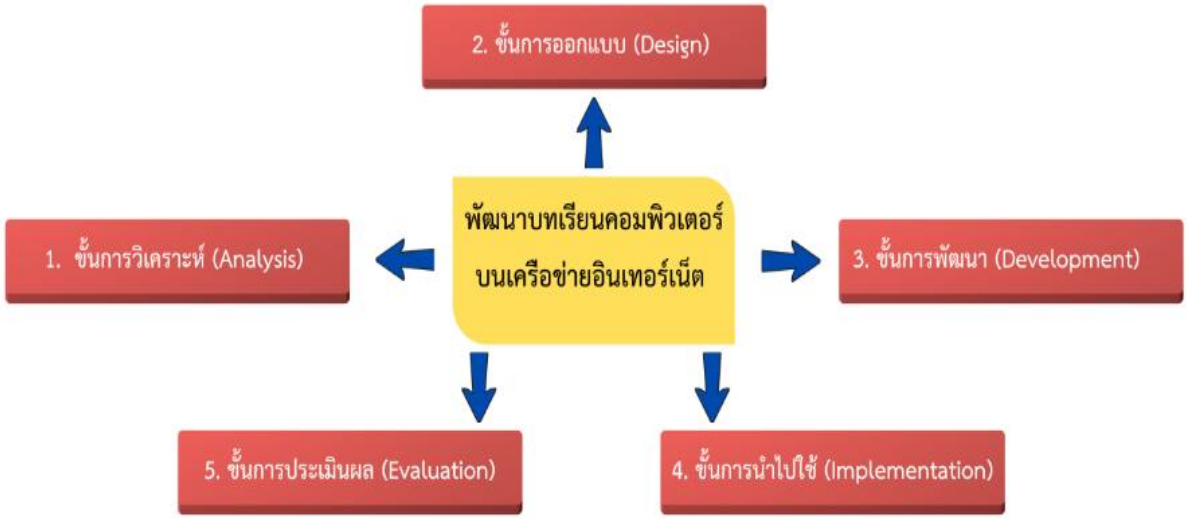
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนหนองแวง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนหนองแวง หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้พัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่วิเคราะห์หลักสูตรและวิเคราะห์เนื้อหาการเรียนรู้จากกลุ่มสาระคณิตศาสตร์แล้วรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหา เพื่อทำความเข้าใจกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรขอบข่ายของเนื้อหา สาระการเรียนรู้ วิธีการสอนและการวัดประเมินผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ มินตรา พิมานรัมย์ (2566: น. 117-121) ได้ทำการพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายร่วมกับวิธีการสอนแบบโมเดลซิปปา เรื่อง การใช้งานโปรแกรม Microsoft Word เบื้องต้น เพื่อส่งเสริมทักษะการถ่ายโยงการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภควดี โชติโก และ อภิชา แดงจำรูญ (2566: น. 172-183) ได้ทำการพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง เวาลามหาสนุก ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสุเหร่ากองดิน ผลการวิจัยพบว่า คะแนนแบบทดสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐาน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภควดี โชติโก และ อภิชา แดงจำรูญ (2566: น. 172-183) ได้ทำการพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง เวาลามหาสนุก ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสุเหร่ากองดิน ผลการวิจัยพบว่า คะแนนแบบทดสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐาน

3. ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนหนองแวง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.67) ทั้งนี้เป็นเพราะบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นบทเรียนที่นำมาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่นำเสนอผ่านเครือข่าย สามารถที่จะนำเสนอข้อมูลต่าง ๆ ประกอบด้วย ข้อความ ภาพเคลื่อนไหว เสียง ภาพนิ่ง และการมีปฏิสัมพันธ์ (มนต์ชัย เทียนทอง, 2544: น. 74-75) เนื่องจากบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ทำให้นักเรียนมีระยะเวลาที่ใช้ในการเรียนมีความเหมาะสม เสียงบรรยายมีความชัดเจน ภาษาเข้าใจง่าย และสามารถกระตุ้นให้เกิดความสนใจ การนำเข้าสู่บทเรียนสามารถทำให้ผู้เรียนทราบถึงหัวเรื่องของเนื้อหาที่จะเรียน และการนำเข้าสู่บทเรียนมีความสนใจ เนื้อหาสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ จากที่กล่าวมาบทเรียนช่วยให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับกับผลวิจัยของ คณาธิป อุตส่าการ และวันวิสาข์ โชรัมย์ (2566: น. 32-46) ได้ทำการพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์มัลติมีเดีย เพื่อส่งเสริมทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจต่อบทเรียนคอมพิวเตอร์มัลติมีเดียเพื่อพัฒนาทักษะด้าน

การสื่อสารภาษาอังกฤษมีความพึงพอใจในระดับมาก และสอดคล้องกับผลวิจัยของ สรัญญา ช่างประดิษ (2566: น. 82-83) ได้ทำการพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรับผิดชอบ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 กลุ่มโรงเรียนบ้านกรวด 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้พัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยนำหลักการออกแบบของเอ็ดดี้ (ADDIE MODEL) ในการสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนหนองแวง จังหวัดบุรีรัมย์ จนเกิดองค์ความรู้ใหม่ โดยมีขั้นตอนการพัฒนาดังภาพที่ 2 ต่อไปนี้



ภาพที่ 2 การออกแบบของเอ็ดดี้ (ADDIE MODEL) ในการสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้และการศึกษาวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้พบว่า การจัดการเรียนการสอนโดยการใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เวลา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนหนองแวง จังหวัดบุรีรัมย์ สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการจัดการเรียนการสอนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของครูที่จะใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ คือ

1. บทเรียนควรออกแบบให้มีระบบปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างเข้าใจและน่าสนใจในตัวบทเรียนเนื่องจากผู้เรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน

2. การเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่าย ควรมีการจัดห้องเรียนและต้องจัดเตรียมอุปกรณ์ในการใช้งานในการเรียนให้มีความพร้อม เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ และสัญญาณ อินเทอร์เน็ต เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาและอุปสรรคระหว่างเรียน

3. ผู้สอนในรายวิชาคณิตศาสตร์ ควรสรุปเพิ่มเติมอีกครั้งหลังจากการเรียนการสอนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ เพื่อกระตุ้นผู้เรียนในการเรียนรู้

4. ต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการใช้งานบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่าย เพื่อคอยให้คำแนะนำชี้แจงขั้นตอนการเข้าใช้งานบทเรียน และช่วยเหลือผู้เรียนระหว่างจัดกิจกรรม การเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การจัดการเรียนรู้โดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เป็นสื่อที่สามารถให้ผู้เรียนเข้าเรียนได้ทุกเมื่อ ทุกที่ ทุกเวลา อีกทั้งยังได้เพิ่มพูนทักษะในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ที่จำเป็นต่อชีวิตประจำวันและการทำงาน ควรมีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในเนื้อหากลุ่มสาระอื่นหรือในระดับชั้นอื่นต่อไป

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการเรียนการสอน ระหว่างการจัดการเรียนการสอนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต กับการจัดการเรียนรู้แบบอื่น ๆ

3. ควรมีการเปรียบเทียบความคงทนในการเรียนรู้ของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ผ่านบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อสนับสนุนประสิทธิภาพของการสอน

4. ควรมีการพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในเนื้อหาอื่น ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในรายวิชาคณิตศาสตร์ให้มีความน่าสนใจ และผู้ที่สนใจศึกษาสามารถเข้าใช้งานบทเรียนได้สะดวกมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.* กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2563) *หนังสือเรียนรายวิชาพื้นฐานคณิตศาสตร์ ป.4 เล่ม 1.* กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.).

คณาธิป อุตส่าการ และวันวิสาข์ โชรัมย์. (2566, กันยายน-ธันวาคม). “การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์มัลติมีเดีย เพื่อส่งเสริมทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6”. *วารสารราชพฤกษ์. 21*(3), 32-46.

ใจทิพย์ ณ สงขลา. (2561). *การออกแบบการเรียนแนวดิจิทัล.* ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2546). *การออกแบบและพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์และเครือข่าย.* (พิมพ์ครั้งที่ 6). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ถนอมพร เลาหจรัสแสง. (2544). การสอนบนเว็บ (Web-Based Instruction) นวัตกรรมเพื่อคุณภาพการเรียนการสอน. *วารสารศึกษาศาสตร์สาร, 28*(1), 87-94

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น.* พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุริยาสาส์น.

ปัณณวิชญ์ หลักเพ็ชร์, บรรพต วงศ์ทองเจริญ และ อนล สวนประดิษฐ์. (2566). *การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง ข้อมูลสารสนเทศ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 กลุ่มโรงเรียนบ้านด่าน 2 จังหวัดบุรีรัมย์.* การประชุมวิชาการรับดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 6, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ภควดี โชติโก และ อภิชา แดงจำรูญ. (2566, มีนาคม) การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง เวลามาสนุก ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสุเหร่าทรายกองดิน. *วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น*, *5*(3), 172-183.

มนต์ชัย เทียนทอง. (2544). “WBI (Web-Based Instruction)”. *วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา, 13*(3), 74-75

มินตรา พิมานรัมย์. (2566). *การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายร่วมกับวิธีการสอนแบบโมเดลซิปปา เรื่อง การใช้งานโปรแกรม Microsoft Word เบื้องต้น เพื่อส่งเสริมทักษะการถ่ายโยงการเรียนรู้สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

โรงเรียนบ้านแท่นทัพไทย. (2567). *รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) โรงเรียนบ้านแท่นทัพไทย ปีการศึกษา 2567.* งานบริหารวิชาการ โรงเรียนบ้านแท่นทัพไทย.

วิวัฒน์ มีสุวรรณ์. (2565). *วิจัยทางเทคโนโลยีการศึกษา.* พิมพ์ครั้งที่ 2. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สรัญญา ช่างประดิษ. (2566). *การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง เทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรับผิดชอบ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 กลุ่มโรงเรียนบ้านกรวด 4 จังหวัดบุรีรัมย์.* (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.* ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 75 ก. น. 6-19. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

Clark, G. (1996). Glossary of CBT/WBT Terms. [OnLine].Available:http://www.clark.net/pub/nractive/alt5.htm)

Khan, Badrul H (1997). Web-Based Instruction. Englewood Cliffs, New Jersey: EducationalTechnology Publications,.

Parson, R. (1997). An Investigation into Instruction Available on the World Wide Web. Retrieved September, 22, 2008, from<http://www.osie.on.ca/~rparson/outld.htm>

Digital Citizenship of Teachers and School Administrators Affecting Digital Organization Under Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 2

Siripatcha Tesaon[1], & **Nawarat Pratoomta**[2*]

1 *Faculty of Education, Phetchaburi Rajabhat University*
2 *Faculty of Education, Phetchaburi Rajabhat University*
* *Corresponding author: siripatcha.tesaon@gmail.com*

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the digital citizenship of teachers and school administrators; 2) examine the digital organization of educational institutions; and 3) analyze the influence of digital citizenship on digital organization. The sample group consisted of 385 teachers and school administrators under Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 2, determined using the Krejcie & Morgan table and selected via simple random sampling. The research instrument used for data collection was a 5-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Multiple Regression Analysis. The research findings revealed that: 1) the overall digital citizenship of teachers and school administrators was at a high level, with the aspect of respect for oneself and others in the digital world having the highest mean; 2) the overall digital organization of educational institutions was at a high level, with the aspect of promoting teachers and educational personnel to create a digital organization having the highest mean; and 3) digital citizenship significantly affected the digital organization of educational institutions at the 0.05 level, accounting for 52.4% of the variance ($R^2 = 0.524$). The variable with the highest predictive influence was learning, self-development, and communicating with others ($\beta = 0.490$), followed by responsible and safe digital usage ($\beta = 0.294$), and respect for oneself and others in the digital world ($\beta = 0.192$), respectively.

Keywords: Digital Citizenship, Digital Organization, Digital Age Education Management

Received: 2025-11-29; **Revised:** 2025-12-30; **Accepted:** 2025-12-30

ความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

สิริพัชชา เทศอ้น[1] และนวรัตน์ ประทุมตา[2*]

1 *คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*
2 *คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*
* *Corresponding author. E-mail: siripatcha.tesaon@gmail.com*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูและผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา และ 3) วิเคราะห์ความเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จำนวน 385 คน ซึ่งได้มาจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางของ Krejcie & Morgan และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเคารพต่อตนเองและผู้อื่นในโลกดิจิทัล 2) ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างองค์กรดิจิทัล และ 3) ความเป็นพลเมืองดิจิทัลส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์กรดิจิทัลได้ร้อยละ 52.4 (R^2 = 0.524) ซึ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์สูงสุดคือ ด้านการเรียนรู้การพัฒนาตนเองและการสื่อสารกับผู้อื่น (β = 0.490) รองลงมาคือ ด้านการใช้งานดิจิทัลอย่างมีความรับผิดชอบและปลอดภัย (β = 0.294) และด้านความเคารพต่อตนเองและผู้อื่นในโลกดิจิทัล (β = 0.192) ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความเป็นพลเมืองดิจิทัล, ความเป็นองค์กรดิจิทัล, การจัดการศึกษายุคดิจิทัล

บทนำ

ในบริบทของโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรง (Disruption) สังคมโลกได้ก้าวเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไม่ได้ทำหน้าที่เป็นเพียงเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการทำงานให้รวดเร็วเหมือนในอดีตอีกต่อไป แต่ได้กลายมาเป็น "ปัจจัยพื้นฐาน" และ "กลไกหลัก" ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในทุกมิติ ทั้งการเติบโตทางเศรษฐกิจ การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคม (Baydar, 2022) การเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อระบบการจัดการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการเรียนการสอนแบบดั้งเดิมไปสู่การจัดการศึกษาที่บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับกระบวนการเรียนรู้และการบริหารจัดการ

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นตัวเร่งปฏิกิริยาที่สำคัญที่ทำให้สถาบันการศึกษาทั่วโลกต้องปรับตัวอย่างกะทันหัน ความจำเป็นในการนำระบบการจัดการเรียน

การสอนออนไลน์มาใช้ควบคู่หรือทดแทนการเรียนการสอนปกติ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (Sulisworo, 2021) [5] ด้วยเหตุนี้ การเตรียมความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลและทักษะทางดิจิทัลของบุคลากรจึงกลายเป็นวาระเร่งด่วนของสถานศึกษาทุกแห่ง

ประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงนี้ โดยได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ซึ่งมุ่งเน้นการเร่งพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เน้นการเสริมสร้างทักษะดิจิทัลที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และผลักดันให้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ รัฐบาลได้สนับสนุนการจัดหาโครงสร้างพื้นฐาน อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง แพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล และอุปกรณ์ที่ทันสมัย เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) [666]

อย่างไรก็ตาม การจะขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวสู่การเป็น "องค์กรดิจิทัล" (Digital Organization) ได้อย่างสมบูรณ์นั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับอุปกรณ์หรือฮาร์ดแวร์เพียงอย่างเดียว แต่หัวใจสำคัญอยู่ที่ "ทรัพยากรมนุษย์" นั่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้บริหารจัดการและกำหนดทิศทางของโรงเรียน ในขณะที่ครูต้องมีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ (Rahim, 2021) [7]ยิ่งไปกว่านั้น บุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของ "ความเป็นพลเมืองดิจิทัล" (Digital Citizenship) ซึ่งหมายถึงความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด มีความรับผิดชอบ มีจริยธรรม ตระหนักถึงความปลอดภัย และเคารพกฎหมาย เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งต่อนิสัยเหล่านี้ไปยังผู้เรียน (Lobzhanidze, 2023; นภาภรณ์ ยอดสิน, 2564) [88]

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 (สพป.เพชรบุรี เขต 2) เป็นหน่วยงานทางการศึกษาขนาดใหญ่ที่มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 122 แห่ง ซึ่งมีความหลากหลายทั้งในด้านขนาด บริบททางสังคม และความพร้อมด้านเทคโนโลยี สพป.เพชรบุรี เขต 2 ได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมุ่งเน้นให้โรงเรียนในสังกัดนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและการเรียนการสอน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาครูให้เป็นครูยุคใหม่ที่มีสมรรถนะดิจิทัล [9]
จากบริบทและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าระดับความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูและผู้บริหารในสังกัด สพป.เพชรบุรี เขต 2 เป็นอย่างไร และคุณลักษณะดังกล่าวส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษามากน้อยเพียงใด ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นแนวทางสำคัญในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์เพื่อพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้มีความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1.เพื่อศึกษาระดับความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

2.เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

3.เพื่อวิเคราะห์ความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship)

1. นิยามและความสำคัญ ความเป็นพลเมืองดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด มีทักษะในการเข้าถึง วิเคราะห์ และสร้างสรรค์ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่ไปกับการมีจริยธรรม ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม และการเคารพกฎหมาย แนวคิดนี้ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่ทักษะการใช้งานอุปกรณ์ (Digital Skills) แต่ครอบคลุมถึง "พฤติกรรม" (Behavior) ที่เหมาะสมในโลกออนไลน์ การตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ และการป้องกันตนเองจากภัยคุกคามไซเบอร์ ความสำคัญของเรื่องนี้ทวีความรุนแรงขึ้นเมื่อเทคโนโลยีกลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน ตั้งแต่การเรียนรู้ การทำงาน ไปจนถึงการทำธุรกรรม การสร้างพลเมืองดิจิทัลจึงเป็นวาระสำคัญระดับชาติเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมโลกและเศรษฐกิจดิจิทัล

2. องค์ประกอบหลักของความเป็นพลเมืองดิจิทัล จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการชั้นนำทั้งในและต่างประเทศ เช่น Mike (2011), Prasetiyo (2021), สุภาภรณ์ เกียรติสิน (2562) และบวร ปภัสราทร (2561) สามารถสรุปองค์ประกอบสำคัญที่นำมาใช้ในการวิจัยได้ 3 ด้านหลัก ดังนี้:

2.1 ด้านความเคารพต่อตนเองและผู้อื่นในโลกดิจิทัล (Respect): เป็นพื้นฐานสำคัญที่สุด ประกอบด้วยการมีมารยาทในการสื่อสาร (Digital Etiquette) การไม่กลั่นแกล้งหรือเลือกปฏิบัติ การยอมรับความแตกต่างในการเข้าถึงเทคโนโลยี และการเคารพกฎหมายและสิทธิทางดิจิทัลของผู้อื่น

2.2 ด้านการใช้งานดิจิทัลอย่างมีความรับผิดชอบและปลอดภัย (Responsibility & Safety) มุ่งเน้นการป้องกันตนเองและข้อมูลส่วนบุคคล (Digital Security) การตั้งรหัสผ่านที่ปลอดภัย การรู้เท่าทันกลโกงและภัยคุกคามทางไซเบอร์ รวมถึงการใช้วิจารณญาณในการเสพและแชร์ข้อมูลเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อสังคม

2.3 ด้านการเรียนรู้การพัฒนาตนเองและการสื่อสารกับผู้อื่น (Learning & Communication) เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ (Digital Literacy) การสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัล และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเพื่อประโยชน์ในการทำงานและการศึกษา

การจัดการศึกษายุคดิจิทัล (Digital Age Education Management)

1. บริบทของสถานศึกษายุคดิจิทัล ยุคดิจิทัลคือยุคที่โครงสร้างพื้นฐานและข้อมูลข่าวสารเชื่อมโยงกันทั่วโลกอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้รูปแบบการเรียนรู้เปลี่ยนจาก "ห้องเรียนสี่เหลี่ยม" ไปสู่ "การเรียนรู้ไร้ขีดจำกัด" ที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงความรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere, Anytime) ผ่านเทคโนโลยี Internet of Everything (IoE) การบริหารสถานศึกษาในยุคนี้จึงต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการบริหารแบบดั้งเดิม ไปสู่การเป็น "องค์กรดิจิทัล" ที่ใช้ข้อมูล (Data-driven) และเทคโนโลยีในการตัดสินใจและบริหารจัดการทรัพยากร

2. องค์ประกอบของความเป็นองค์กรดิจิทัล จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษา เช่น Lubis (2020), Bonfield (2020), และณัฐกร สงคราม (2565) ได้กำหนดองค์ประกอบของสถานศึกษาที่มีความเป็นองค์กรดิจิทัลไว้ 3 ด้านหลัก ดังนี้

2.1 ด้านการกำหนดนโยบายและการส่งเสริมสนับสนุนองค์กรดิจิทัล: ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์เชิงดิจิทัล (Digital Vision) ที่ชัดเจน สามารถกำหนดกลยุทธ์ที่นำไปสู่การปฏิบัติได้จริง มีนโยบายเปิดกว้างให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม และวางกรอบแนวทางการใช้เทคโนโลยีที่สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาในศตวรรษที่ 21

2.2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาที่เอื้อต่อองค์กรดิจิทัล: เป็นการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (Learning Culture) การให้อิสระในการทำงาน การใช้เครื่องมือดิจิทัลในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ระหว่างครูและนักเรียน และปลูกฝังค่านิยมการใช้นวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์

2.3 ด้านการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างองค์กรดิจิทัล: เน้นการสนับสนุนทรัพยากร (Hardware/Software) โครงสร้างพื้นฐานเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่เสถียร รวมถึงการจัดอบรมพัฒนาทักษะ (Reskill/Upskill) ให้ครูมีความสามารถในการผลิตสื่อนวัตกรรมและจัดการเรียนการสอนแบบดิจิทัลได้อย่างมีคุณภาพ

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังดล่าว ผู้เขียนได้ศึกษาองค์ประกอบของความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูและผู้บริหารสถานศึกษาจาก Mike (2011), Prasetiyo (2021), Trapero (2020), Capuno และคณะ (2022), สุภาภรณ์ เกียรติสิน (2562), บวร ปภัสราทร (2561) จิราภา พึ่งบางกรวย (2566), Rahman (2020), ลักษมี คงลาภและคณะ (2561), Digital Kids Asia Pacific (2019), นิตยา นาคอินทร์ (2564) และ Boughzala (2020) ส่วนองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำแนวคิดจาก Lubis และคณะ (2020), Bonfield และคณะ (2020), Rijalullah (2022), ณัฐกร สงคราม (2565), จินตนา สรายุทธพิทักษ์ (2565), Abendan (2023) และสมเกียรติ บุญรอด (2565) มาแสดงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยสามารถแสดงได้ดังที่ปรากฏในภาพที่ 1

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2568 โดยมีขนาดของโรงเรียน ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จำนวน 122 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 1,070 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,070 คน ผู้วิจัยใช้การเปิดตารางคำนวณ

ขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) จำนวน 385 คน ซึ่งใช้ระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05

เครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งโครงสร้างออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (Checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นพลเมืองดิจิทัล ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 26 ข้อ ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5-Point Likert Scale) ครอบคลุมด้านความเคารพ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการเรียนรู้

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรดิจิทัล ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 17 ข้อ ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมแบบปลายเปิด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity): นำร่างแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผลการตรวจสอบพบว่าค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของทุกข้อคำถามมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.67 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

2. ความเชื่อมั่น (Reliability): นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อให้มั่นใจว่าเครื่องมือมีความคงเส้นคงวาในการวัด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1.สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป และใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับวิเคราะห์ระดับตัวแปร

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 80.5 มีอายุระหว่าง 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.5 ในด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 74.5 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเป็นบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูง มีประสบการณ์การทำงาน 2-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.4 และดำรงตำแหน่งครูเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 87.3 20

2. ผลการศึกษาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ดังผลการวิเคราะห์การวัดระดับปฏิบัติโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมในตารางที่ 1

ตารางที่ **1** ระดับปฏิบัติโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม

ความเป็นพลเมืองดิจิทัล	**ระดับปฏิบัติ**		
		S.D.	**การแปลความหมาย**
ด้านความเคารพต่อตนเองและผู้อื่นในโลกดิจิทัล	.35	.26	มาก
ด้านการใช้งานดิจิทัลอย่างมีความรับผิดชอบและปลอดภัย	.26	.30	มาก
ด้านการเรียนรู้การพัฒนาตนเองและการสื่อสารกับผู้อื่น	.98	.72	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**.20**	**.32**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ความเป็นพลเมืองดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.20, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเคารพต่อตนเองและผู้อื่นในโลกดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.35, S.D. = 0.26) อยู่ในระดับมาก โดยพบว่าการใช้สื่อดิจิทัลอย่างมีมารยาทมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.66) อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการใช้งานดิจิทัลอย่างมีความรับผิดชอบและปลอดภัย ($\bar{x}$ = 4.26, S.D. = 0.30) อยู่ในระดับมาก โดยพบว่าการใช้เทคโนโลยีอย่างระมัดระวังตามกฎหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.39) ด้านการเรียนรู้การพัฒนาตนเองและการสื่อสารกับผู้อื่น ($\bar{x}$ = 3.98, S.D. = 0.72) อยู่ในระดับมาก โดยพบว่าการใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.09)

3. ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา พบว่า การวิเคราะห์การวัดระดับปฏิบัติโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ในภาพรวม ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 วัดระดับปฏิบัติโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ในภาพรวม

ความเป็นองค์กรดิจิทัล	**ระดับปฏิบัติ**		
		.D.	**การแปลความหมาย**
ด้านการกำหนดนโยบายและการส่งเสริมสนับสนุนองค์กรดิจิทัล	.30	.33	มาก
ด้านการสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาที่เอื้อต่อองค์กรดิจิทัล	.04	.41	มาก
ด้านการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างองค์กรดิจิทัล	.38	.31	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**.22**	**.27**	**มาก**

จากตารางที่ 2 ความเป็นองค์กรดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.22, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสร้างองค์กรดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.38, S.D. = 0.31) โดยพบว่าการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.43) ด้านการกำหนดนโยบายและ

การส่งเสริมสนับสนุน ($\bar{x}$ = 4.30, S.D. = 0.33) โดยพบว่านโยบายประสานความสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.41) ด้านการสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาที่เอื้อต่อองค์กรดิจิทัล ($\bar{x}$ = 4.04, S.D. = 0.41) โดยพบว่าการมุ่งเน้นให้นักเรียนเข้าถึงแหล่งข้อมูลผ่าน Internet มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.40)

5.2 การวิเคราะห์อิทธิพลความเป็นพลเมืองดิจิทัลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัล มีผลการตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์เชิงเส้นพหุ (Multicollinearity) ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์เชิงเส้นพหุ (Multicollinearity) ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

Model	Tolerance	VIF
ด้านความเคารพต่อตนเองและผู้อื่นในโลกดิจิทัล (X^1)	0.80	1.23
ด้านการใช้งานดิจิทัลอย่างมีความรับผิดชอบและปลอดภัย (X^2)	0.69	1.44
ด้านการเรียนรู้การพัฒนาตนเองและการสื่อสารกับผู้อื่น(X^3)	0.83	1.1

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่า ความเป็นพลเมืองดิจิทัลส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 52.4 (R^2 = 0.524)

เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามน้ำหนักอิทธิพล พบว่า

1. ด้านการเรียนรู้การพัฒนาตนเองและการสื่อสารกับผู้อื่น มีอิทธิพลสูงสุด (β = 0.490, $p < 0.05$)
2. ด้านการใช้งานดิจิทัลอย่างมีความรับผิดชอบและปลอดภัย (β = 0.294, $p < 0.05$)
3. ด้านความเคารพต่อตนเองและผู้อื่นในโลกดิจิทัล (β = 0.192, $p < 0.05$)

สมการพยากรณ์: $Y = 1.527 + 0.183(X_3) + 0.261(X_2) + 0.195(X_1)$

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ระดับความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า **ด้านความเคารพต่อตนเองและผู้อื่นในโลกดิจิทัล** มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพฤติกรรมที่เด่นชัดคือการใช้สื่อดิจิทัลอย่างมีมารยาท รู้จักกาลเทศะ และหลีกเลี่ยงการใช้ถ้อยคำหรือข้อความที่มีลักษณะล่วงละเมิด ดูหมิ่น หรือใส่ร้ายผู้อื่น ปรากฏการณ์เช่นนี้สะท้อนให้เห็นว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 มีรากฐานทางจริยธรรมที่เข้มแข็ง มีความรับผิดชอบสูง และมีความตระหนักรู้ถึงผลกระทบของการกระทำบนโลกออนไลน์ ประกอบกับการได้รับการส่งเสริมและพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรมีวุฒิภาวะในการแสดงออกทางดิจิทัล ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริลักษณ์ วงษ์คำ (2567: 257) ที่ได้ศึกษาทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 และพบผลไปใน

ทิศทางเดียวกันว่า ด้านความเคารพต่อตนเองและผู้อื่นในโลกดิจิทัลเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงให้เห็นถึงจุดแข็งร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษาไทยในด้านจริยธรรมดิจิทัล

2. ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีความโดดเด่นที่สุดคือ การที่สถานศึกษาส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จของการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยสถานศึกษาในสังกัดได้มีการจัดสรรทรัพยากร สนับสนุนเครื่องมือทางเทคโนโลยี และสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้ครูผู้สอนกล้านำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบการเรียนรู้ ส่งผลให้เกิดนวัตกรรมการสอนที่ตอบโจทย์ผู้เรียนยุคใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลชลี จงเจริญ (2567: 13) ที่ศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาดิจิทัล และพบว่าปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญคือด้านการพัฒนาหลักสูตรและการที่สถานศึกษามุ่งส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พบว่าความเป็นพลเมืองดิจิทัลทั้ง 3 ด้าน ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอภิปรายรายละเอียดในแต่ละด้านได้ ดังนี้

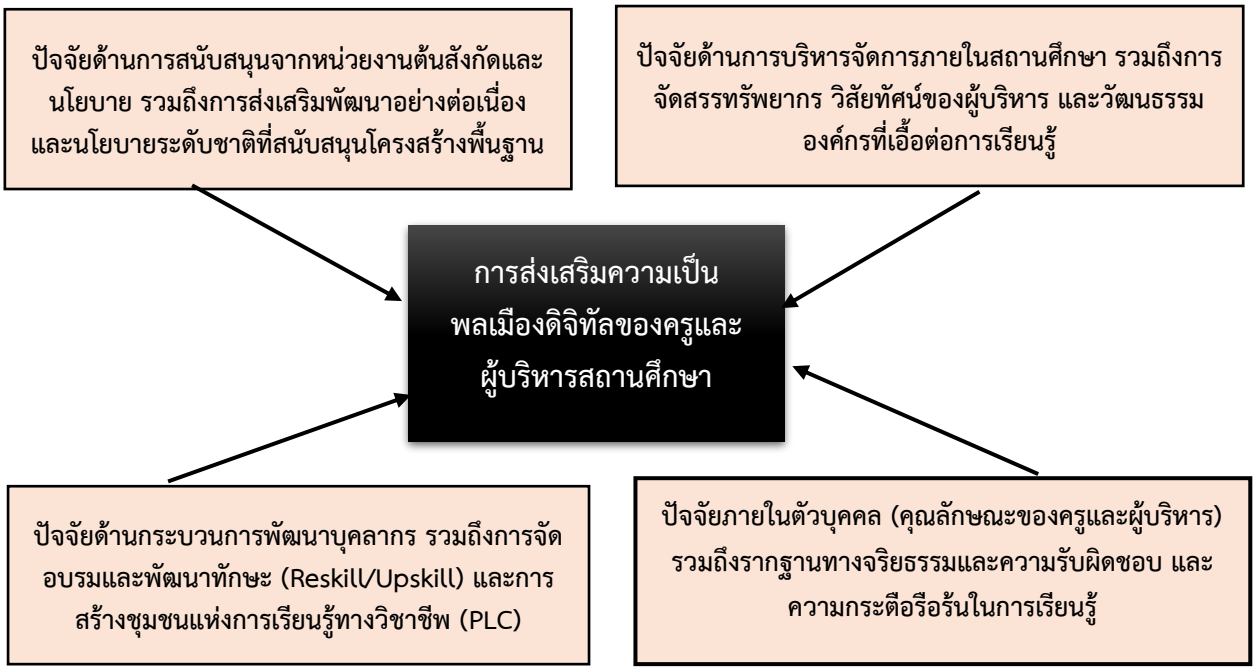
3.1 ด้านการเรียนรู้การพัฒนาตนเองและการสื่อสารกับผู้อื่น ผลการวิจัยยืนยันว่าด้านนี้ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัล ทั้งนี้เนื่องจากหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรคือ "คน" เมื่อครูและผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ และมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้เกิดการไหลเวียนของข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรที่รวดเร็ว เกิดการประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการทำงาน และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน (Learning Culture) ซึ่งเป็นรากฐานขององค์กรดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ Martin และคณะ (2022: 1) ที่พบว่าครู K-12 ที่ได้รับการพัฒนาทักษะพลเมืองดิจิทัลจะมีทัศนคติที่ดีและสามารถถ่ายทอดความรู้สู่บริบทโรงเรียนได้จริง และสอดคล้องกับ Meekaew และ Jongnimitsataporn (2022: 63) ที่พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสามารถดิจิทัลของครูกับศักยภาพในการเป็นพลเมืองดิจิทัล ซึ่งเป็นตัวทำนายความสำเร็จขององค์กร

3.2 ด้านการใช้งานดิจิทัลอย่างมีความรับผิดชอบและปลอดภัย ด้านนี้ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจาก "ความเชื่อมั่น" (Trust) และ "ความปลอดภัย" (Security) คือโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญของระบบดิจิทัล เมื่อบุคลากรมีความตระหนักรู้เรื่องสิทธิส่วนบุคคล กฎหมายคอมพิวเตอร์ และความปลอดภัยไซเบอร์ จะทำให้การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนมีความมั่นคง ลดความเสี่ยงจากภัยคุกคาม และสร้างมาตรฐานการทำงานที่เป็นมืออาชีพ สอดคล้องกับ Triastuti (2019: 22) ที่ระบุว่าครูที่มีทัศนคติความเป็นพลเมืองดิจิทัลสูงจะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการพัฒนาองค์กร เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Jabeen และ Ahmad (2021: 6041) ที่ชี้ให้เห็นว่าการตระหนักรู้ด้านจริยธรรมและความปลอดภัยนำไปสู่การใช้งานสื่อดิจิทัลที่มีประสิทธิผล

3.3 ด้านความเคารพต่อตนเองและผู้อื่นในโลกดิจิทัล ด้านนี้ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลเช่นกัน โดยมีกลไกสำคัญคือการสร้าง "บรรยากาศเชิงบวก" ในการทำงาน เมื่อบุคลากรเคารพซึ่งกันและกันในโลกออนไลน์ ลดความขัดแย้ง และสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ จะก่อให้เกิดความร่วมมือ (Collaboration) ในการขับเคลื่อนงานต่างๆ ของสถานศึกษา ทำให้ระบบการบริหารงานมีความโปร่งใสและราบรื่น สอดคล้องกับ Ausawasowan และคณะ (2021: 376) ที่พบว่าการสร้างชุมชนออนไลน์ที่เคารพซึ่งกันและกันช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง และงานวิจัยของ Badarneh และ Ibrahim (2025: 1) ที่ยืนยันว่าทักษะด้านนี้ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และการทำงานที่เป็นบวก

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากผลการวิจัยมีข้อค้นพบสำคัญเกี่ยวกับองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยในการส่งเสริมความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูและผู้บริหารสถานศึกษา 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดและนโยบาย รวมถึงการส่งเสริมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และนโยบายระดับชาติที่สนับสนุนโครงสร้างพื้นฐาน 2) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา รวมถึงการจัดสรรทรัพยากร วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) ปัจจัยภายในตัวบุคคล (คุณลักษณะของครูและผู้บริหาร) รวมถึงรากฐานทางจริยธรรมและความรับผิดชอบ และความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ 4) ปัจจัยด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร รวมถึงการจัดอบรมและพัฒนาทักษะ (Reskill/Upskill) และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เร่งพัฒนาทักษะด้านการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าด้าน "การเรียนรู้การพัฒนาตนเองและการสื่อสารกับผู้อื่น" เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มความเป็นพลเมืองดิจิทัล แต่กลับเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงต่อความเป็นองค์กรดิจิทัล ดังนั้น สถานศึกษาจึงควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่เน้นการปฏิบัติจริง (Active Learning) เช่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนเทคนิคการใช้สื่อดิจิทัล และควรสร้างระบบจูงใจให้ครูหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ

2. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อยุคดิจิทัล จากผลการวิจัยที่พบว่า "การสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษา" เป็นด้านที่ได้คะแนนต่ำที่สุดในส่วนของความเป็นองค์กรดิจิทัล ผู้บริหารจึงควรปฏิรูปวัฒนธรรมการทำงานให้มี

ความยืดหยุ่น (Agility) มากขึ้น โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ยอมรับความผิดพลาดเพื่อการเรียนรู้ และสนับสนุนให้เกิดการทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ๆ โดยไม่ต้องกังวลกับกฎระเบียบที่ตายตัวจนเกินไป เพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์

3. ยกระดับสมรรถนะครูเป็นรายบุคคล ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการสื่อสารดิจิทัลและการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่ครูเป็นลำดับแรก เพราะเป็นกุญแจสำคัญที่จะไขไปสู่ความสำเร็จของการเป็นองค์กรดิจิทัลที่ยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การขยายขอบเขตประชากร ควรขยายการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ หรือเปรียบเทียบระหว่างสังกัด (เช่น สพฐ. กับ อปท. หรือ เอกชน) และเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษา (ประถมศึกษา กับ มัธยมศึกษา) เพื่อดูความแตกต่างของบริบทที่ส่งผลต่อความเป็นพลเมืองและองค์กรดิจิทัล

2. การศึกษาตัวแปรเชิงลึก ควรเพิ่มตัวแปรด้านลักษณะประชากรศาสตร์ เช่น ช่วงอายุ (Gen X, Gen Y, Gen Z), ประสบการณ์การทำงาน หรือตำแหน่งงาน เพื่อวิเคราะห์ว่าปัจจัยพื้นฐานเหล่านี้ส่งผลกระทบหรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลหรือไม่

3. การปรับเปลี่ยนระเบียบวิธีวิจัย ควรใช้การวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods) โดยเพิ่มการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้บริหารและครูต้นแบบ หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้เข้าใจถึง "วิธีการ" และ "เงื่อนไขความสำเร็จ" ในเชิงลึกที่ตัวเลขทางสถิติอาจไม่สามารถอธิบายได้ครอบคลุม ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการกำหนดนโยบายในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

กุลชลี จงเจริญ. (2567). การบริหารสถานศึกษาดิจิทัล: กรณีศึกษาสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน. *วารสารบัณฑิตวิจัย, 15*(1), 13-26.

นภาภรณ์ ยอดสิน. (2564). *การพัฒนาทักษะดิจิทัลในศตวรรษที่ 21*. โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริลักษณ์ วงษ์คำ. (2567). ทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. *วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์, 9*(2), 257-270.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)*. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สุวิมล มธุรส. (2564). *การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Baydar, S. (2022). Digital transformation and its impact on education. *Journal of Educational Technology, 15*(2), 32-45.

Martin, F., Gezer, T., Wang, W., Petty, T., & Wang, C. (2022). Examining K-12 educator experiences from digital citizenship professional development. *Journal of Research on Technology in Education, 54*(1), 143-160.

Meekaew, N., & Jongnimitsataporn, P. (2022). How capable are they of becoming a digital teacher? Correlation analysis of individual characteristics, digital self-efficacy, and digital citizenship among pre-service teachers in Northeast Thailand. *Higher Education Studies, 13*(2), 63-73.

The Administration Model for Developing Communities Relationship of Primary Schools under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office

Chaidumrong Singhacharoenwat [1*], Sakchai Niranthawee[2], Achara Wattananarong[3] & Tharin Rasanond[4]

1 *Faculty of Education, University of Phayao, Thailand*
2 *Faculty of Education, University of Phayao, Thailand*
3 *Faculty of Education, University of Phayao, Thailand*
4 *Faculty of Education, University of Phayao, Thailand*
* *Corresponding author. E-mail: lan.qieng@gmail.com*

Abstract

The purposes of this study were to 1) investigate the current conditions of community–school relationship development in primary schools under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office, and 2) develop and evaluate an administrative model designed to enhance community–school relationship development in these schools. The research was conducted in two phases. Phase 1 examined the existing conditions of community–school relationships, while Phase 2 focused on developing and validating an administrative model. The sample comprised 189 school principals in the 2024 academic year. Research instruments included a questionnaire, a semi-structured interview form, and a model evaluation form. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. The findings revealed that community–school relationship development comprised seven components: school and public relations, community service, participation in community activities, community involvement and support, the area of basic education, school board, trust and social relationships, and sustainable development, with the overall level rated as high. The resulting CHAN-RELATE Model consisted of four elements: fundamental principles, objectives, seven core components, and implementation procedures based on the Deming Quality Cycle (PDCA). The evaluation indicated that the model's appropriateness and feasibility were rated highly.

Keywords: School Administration, Community Relations, Chanthaburi Primary Educational Service Area Office

Received: 2025-11-11; **Revised:** 2025-12-3; **Accepted:** 2025-13-30

รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ชัยดำรงค์ สิงหเจริญวัฒน์[1*], ศักดิ์ชัย นิรัญทวี[2], อัจฉรา วัฒนาณรงค์[3], และ ธารินทร์ รสานนท์[4]

1 *คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา*
2 *คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา*
3 *คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา*
4 *คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา*
* *Corresponding author. E-mail: lan.qieng@gmail.com*

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี 2) สร้างและประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี การวิจัยมี 2 ระยะ คือ 1) การศึกษาสภาพความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี 2) การสร้างและประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2567 จำนวน 189 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบประเมินรูปแบบ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ การประชาสัมพันธ์โรงเรียน การให้บริหารชุมชน การเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน การให้ชุมชนมีส่วนร่วมและสนับสนุน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ความไว้วางใจและความสัมพันธ์ทางสังคม และการพัฒนาที่ยั่งยืน สภาพการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยได้รูปแบบการบริหาร ชื่อว่า รูปแบบ CHAN-RELATE ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการสำคัญของรูปแบบ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบส่วนที่ 3 องค์ประกอบของรูปแบบ 7 ด้าน และส่วนที่ 4 กระบวนการขับเคลื่อนรูปแบบใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง 3) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, ความสัมพันธ์กับชุมชน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

บทนำ

การพัฒนาโรงเรียนจำเป็นต้องอาศัยบทบาทและความร่วมมือจากชุมชนในการสนับสนุนโรงเรียน ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนสถาบันการศึกษาของชุมชน โรงเรียนต้องการความช่วยเหลือจากชุมชนในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็น ด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และแรงงาน รวมถึงกำลังใจจากประชาชนในพื้นที่ ความร่วมมือดังกล่าว เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความสนใจของชุมชนที่มีต่อโรงเรียน และถือว่าโรงเรียนเป็นทรัพยากรที่มีค่าของชุมชน ขณะเดียวกันโรงเรียนจำเป็นต้องตอบสนองความต้องการของชุมชนเพื่อคงไว้ซึ่งความไว้วางใจ และรักษาการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง การสร้างความสัมพันธ์เช่นนี้ต้องเริ่มจากความพร้อมของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน รวมถึงการพัฒนาความรู้ด้านการจัดการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และเข้าใจในการบริหารการศึกษาที่ยึดโรงเรียนเป็นฐาน การดำเนินการควรเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีการติดตามผลที่เป็นระบบ โดยผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการต้องเข้าใจบทบาทของตัวเอง ทั้งในฐานะผู้บริหาร คณะกรรมการ หรือผู้ปกครอง รวมถึงองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาความรู้และทักษะในด้านการบริหารและการจัดการการศึกษามีความสำคัญและต้องทำอย่างสม่ำเสมอ ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิดกับชุมชน และทุกฝ่ายต้องให้ความตระหนักถึงผลประโยชน์สูงสุดของการศึกษาและผู้เรียนเป็นสำคัญ (ธีระ รุญเจริญ, 2554) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนยังเป็นแนวทางในการสร้างความเข้าใจ และความเชื่อมั่นร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ทำให้โรงเรียนสามารถใช้แหล่งทรัพยากรในชุมชนให้เกิดประโยชน์ในการจัดการศึกษา อีกทั้งยังทำให้ชุมชนรู้สึกมีความผูกพัน และไว้วางใจโรงเรียน ชุมชนจะให้การสนับสนุนโรงเรียนในการดูแลทรัพย์สินและช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เช่น การบริจาคอุปกรณ์ที่ขาดแคลนหรือการซ่อมแซมสิ่งต่าง ๆ โดยไม่มีการคิดค่าตอบแทน (พนิจดา วีรชาติ,2552)

การบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังความในมาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้ สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การ พัฒนาระหว่างชุมชน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มุ่งเน้นให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะกำหนดหลักสูตรเพื่อพัฒนาความเป็นพลเมืองที่ดีและการประกอบอาชีพ โรงเรียนมีหน้าที่นำเสนอเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อสร้างสมาชิกที่ดีในครอบครัว ชุมชน และสังคม การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนจะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งและเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาภารกิจของโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

การจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษามีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คุณลักษณะและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 อย่างรอบด้านเพื่อเตรียมความพร้อมในการดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โรงเรียนจึงมิได้เป็นเพียงสถานที่จัดการเรียนรู้เชิงวิชาการเท่านั้น หากแต่ต้องทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางแห่งการพัฒนาชุมชน สังคม และคุณภาพชีวิตของผู้เรียน โดยมีการเชื่อมโยงระหว่างโรงเรียน ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น และองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ (School as Community Hub) ซึ่งเป็นแนวทางที่ได้รับการส่งเสริมจากกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามจากการสำรวจเบื้องต้นในโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า การดำเนินงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนส่วนใหญ่ยังอยู่ในลักษณะกิจกรรมเฉพาะครั้ง ไม่ได้เป็นกระบวนการที่มีระบบและความต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนยังจำกัดอยู่ในระดับ “รับทราบ” หรือ “เข้าร่วมตามโอกาส” มากกว่าการ **“ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมพัฒนา”** โรงเรียนขาดแนวทางหรือรูปแบบการบริหารที่ชัดเจน ขึ้นอยู่กับทักษะของผู้บริหารเฉพาะรายและแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละโรงเรียน ไม่มีเครื่องมือหรือโมเดลการบริหารที่สามารถนำไปใช้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนยังไม่สามารถตอบสนองนโยบายการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมทางการศึกษาที่ภาครัฐกำหนดไว้ ในด้านสภาพที่ควรเป็น โรงเรียนประถมศึกษาควรมีระบบบริหารจัดการที่สามารถพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน–ชุมชน–องค์กรท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน ควรมีการใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ (Community-based Learning) และบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ เพื่อสร้างคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา รวมถึงต้องมีการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือสื่อสารสมัยใหม่เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างมีความหมาย (Meaningful Participation) ซึ่งจำเป็นต้องอาศัย “รูปแบบการบริหาร” ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทของพื้นที่ แต่เมื่อเปรียบเทียบกับสภาพจริงกลับพบว่า “ช่องว่าง” (Gap) ระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นกับสิ่งที่เป็นอยู่จริงอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนยังไม่ใช่กระบวนการบริหารที่เป็นระบบ ยังไม่มีรูปแบบการบริหารที่ถ่ายทอดและใช้ได้กับทุกโรงเรียน การเชื่อมโยงระหว่างโรงเรียนกับชุมชนยังไม่มีฐานคิดทางวิชาการรองรับอย่างชัดเจน ทำให้ความร่วมมือระหว่างสองภาคส่วนนี้ยังไม่สามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน พบว่าส่วนใหญ่เป็นการศึกษาด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง การจัดกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ การศึกษานโยบายและการมีส่วนร่วมทางการศึกษาทั่วไป แต่ยังไม่ปรากฏงานวิจัยที่มุ่งเน้น **“การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนอย่างเป็นระบบ ในบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี”** อย่างชัดเจน จึงถือเป็น “ช่องว่างเชิงวิชาการ (Research Gap)” ที่ควรได้รับการศึกษาและพัฒนาให้เกิดเป็นองค์ความรู้เชิงรูปธรรม

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้ที่ต้องขับเคลื่อนองค์กรทางการศึกษาและมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเห็นความจำเป็นที่จะต้องศึกษารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยมุ่งพัฒนาเป็น**รูปแบบการบริหารเชิงระบบที่สามารถนำไปใช้ได้จริง**และสามารถต่อยอดเป็นแนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์สู่การเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลกและเสริมสร้างความเข้มแข็งของโรงเรียนในฐานะศูนย์กลางการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
2. เพื่อสร้างและประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหารเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีความหลากหลายในการนิยามจากผู้เชี่ยวชาญหลายท่าน ตัวอย่างเช่น เฮอร์เบิร์ต (Simon A. Herbert,1950) กล่าวว่า การบริหารคือศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารไม่ใช่ผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ที่ใช้ศิลปะในการกระตุ้นและทำให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ผู้บริหารตั้งไว้ ในขณะที่เฮนซ์และคูนซ์ (Heinz Weihrich, Harold Koontz,1993) ให้ความหมายของการบริหารว่าเป็นการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ เช่น คน เงิน และทรัพยากรอื่น ๆ ในการดำเนินงาน บาร์ทอลและมาร์ติน (Bartol and Martin,1997) ได้อธิบายว่า การบริหารเป็นกระบวนการที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ โดยการทำงานร่วมกับบุคคลและทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ส่วนโฮล (Holt, R. C.,1993) นิยามความหมาย การบริหารเป็นศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ผ่านกระบวนการวางแผน การจัดองค์กร การเป็นผู้นำและการควบคุม

กระบวนการบริหารเป็นเครื่องมือสำคัญที่ผู้บริหารทุกองค์กรต้องเลือกใช้ตามความจำเป็นและความเหมาะสมของสถานการณ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร กระบวนการบริหารประกอบด้วยลำดับขั้นตอนที่ต่อเนื่องและมีปฏิสัมพันธ์กันทุกทิศทาง ซึ่งมีหลายแนวคิดจากนักวิชาการต่าง ๆ ที่ได้พัฒนาและเสนอแนวทางการบริหารการบริหารยังเกี่ยวข้องกับการนำแนวคิดวงจร PDCA ซึ่งประกอบด้วยการวางแผน (Plan), การดำเนินการ (Do), การตรวจสอบ (Check), และการปรับปรุง (Act) เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถปรับปรุงได้อย่างต่อเนื่อง โดยยุทธนา เกื้อกูล (2560) กล่าวถึง การนำ PDCA มาใช้ในองค์กรเพื่อปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องและประเมินผลที่ทำให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ การบริหารสถานศึกษาตามหลักการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563) ใช้กระบวนการ PDCA เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยครอบคลุมการวางแผน การจัดองค์กร การควบคุม และการประเมินผลการดำเนินงาน รวมถึงการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ และสื่อการสอน เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายและคุณภาพการศึกษาที่สูงขึ้น

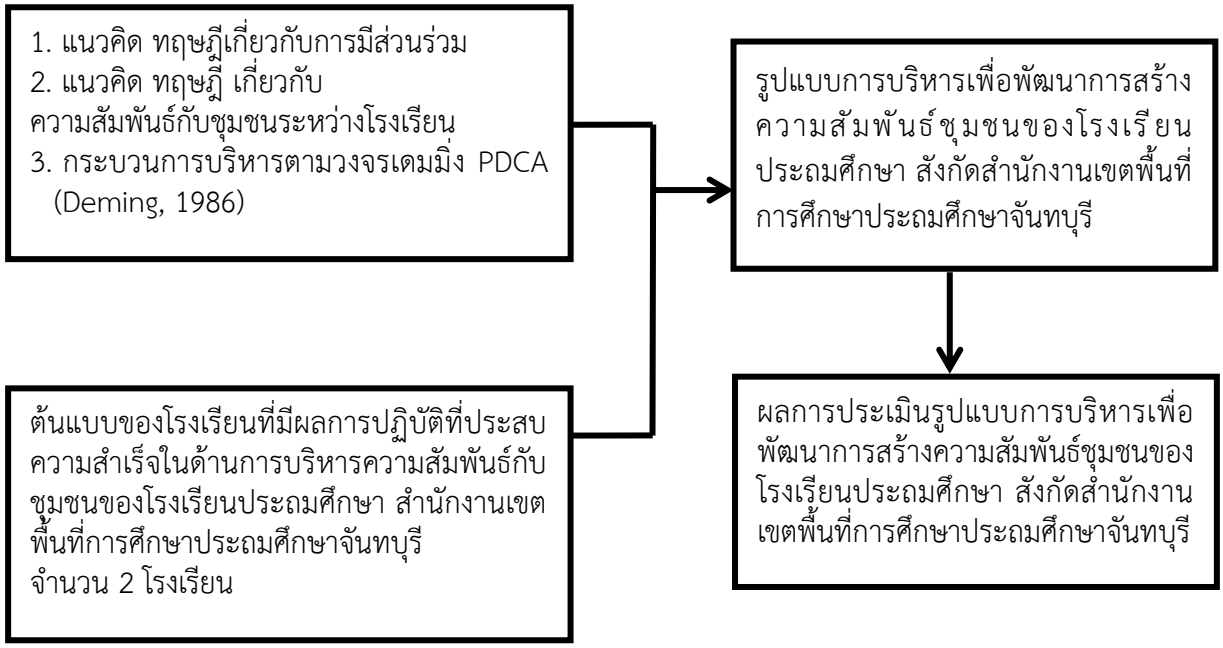
สรุปได้ว่าการบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการจัดการและดำเนินงานเพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยการบริหารเกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดองค์กร การควบคุม และการประเมินผล ซึ่งรวมถึงการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ และสื่อการสอน การใช้วงจร PDCA (Plan-Do-Check-Act) ในการบริหารช่วยให้การดำเนินงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยการวางแผน การดำเนินการที่เป็นระบบ การตรวจสอบผลการดำเนินงาน และการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในองค์กร

แนวคิดและหลักการการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนระหว่างโรงเรียน

การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาการศึกษาและสร้างสังคมที่เข้มแข็ง โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดและกรอบในการพัฒนาและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในด้านการศึกษาและการพัฒนาชุมชนโดยรวม แฮร์ริส (Harris,1975) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนคือการเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างกันและการให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ และรัตนา กาญจนพันธ์ (2556) ให้ความคิดเห็นว่าเป็นกระบวนการที่เกิดจากความร่วมมือทั้งจากโรงเรียนและชุมชนในการพัฒนา และส่งเสริมกิจกรรมที่เกิดประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่าย ในทำนองเดียวกัน วาสนา ชูแสง (2557) เห็นว่าการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นการสร้างความร่วมมือในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียนและชุมชนไปพร้อมกัน นอกจากนี้

แนวคิดของ นาวิน แกละสมุทร (2562) กล่าวไว้ว่าการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน รวมถึงการวางแผนและประเมินผลร่วมกัน เพื่อให้การพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนและชุมชนเกิดผลสำเร็จทั้งในระยะสั้นและระยะยาว นพธี หอมชื่นชม (2564) เห็นว่าการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชนคือการเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนในด้านต่าง ๆ และการตอบสนองความต้องการของชุมชนให้ตรงกับบริบทและสถานการณ์ในแต่ละท้องถิ่น

สรุปได้ว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หมายถึง การเสริมสร้างความร่วมมือความเข้าใจระหว่างกันและพร้อมการให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ซึ่งมีความสำคัญในการพัฒนาการศึกษาโดยโรงเรียนและชุมชนมีการร่วมมือกันในการวางแผนและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชนและพัฒนาเด็กเยาวชนให้มีคุณภาพชุมชนและผู้ปกครองมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการศึกษาและช่วยเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างโรงเรียนกับชุมชนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยให้การบริหารจัดการภายในโรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพทั้งการร่วมมือและการสื่อสารอย่างต่อเนื่องที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จในการพัฒนาการศึกษาร่วมกัน จากงานวิจัยนี้ มีกรอบการวิจัยดังปรากฏในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดเบื้องต้นการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1

ศึกษาสภาพความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ แล้วสังเคราะห์เนื้อหาเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยอย่างกว้าง โดยดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. ศึกษา วิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา ทำการสังเคราะห์เนื้อหาเพื่อนำมากำหนด

เป็นกรอบแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

2. ศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับสภาพการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีที่มีความสำเร็จจากการสร้างความสัมพันธ์ชุมชน โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น ที่ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับสภาพการบริหาร แล้วนำผลไปประกอบการวิเคราะห์แนวทางการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

เครื่องมือวิจัยและการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ได้ดำเนินการตามกระบวนการอย่างเป็นระบบและมีความน่าเชื่อถือโดยเริ่มจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดและองค์ประกอบเนื้อหาในการสร้างเครื่องมือวิจัย จากนั้นได้กำหนดขอบเขตของแบบสอบถามให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยเลือกใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อสะท้อนความคิดเห็นที่หลากหลายและสามารถนำไปวิเคราะห์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลังจากกำหนดกรอบและโครงสร้างแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา และนำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความสอดคล้องของข้อคำถาม ก่อนจะนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ต่อจากนั้นได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วส่งให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความครอบคลุมของคำถาม และความชัดเจนของภาษาที่ใช้ โดยวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามและเนื้อหาที่ต้องการวัด เพื่อให้มั่นใจว่าเครื่องมือสามารถประเมินสภาพการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนได้อย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์ เมื่อผ่านขั้นตอนการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญแล้ว แบบสอบถามได้รับการนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน ซึ่งสุ่มเลือกด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อทดสอบความชัดเจน ความสอดคล้องของโครงสร้าง และการใช้งานจริง จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach’s Alpha) ตามวิธีของครอนบาค (1970) เมื่อพบว่าค่าความเชื่อมั่นเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยจึงปรับปรุงแบบสอบถามตามความจำเป็นและเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและให้ความเห็นชอบ

สุดท้าย นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้และได้รับความเห็นชอบแล้วจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงสำหรับการวิเคราะห์สภาพการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา โดยผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean: M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) เพื่อสะท้อนภาพรวมของสภาพปัจจุบันอย่างชัดเจนและเป็นระบบ

ระยะที่ 2

การสร้างและประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำไปสู่การสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) และสร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

2. นำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง และครอบคลุม และนำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

3. นำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ไปสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In depth interview) กับผู้ให้ข้อมูลจำนวน 7 คน ที่มีความรู้ความสามารถ และ/หรือมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling)

4. นำข้อมูลที่ได้จากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาใช้ในการปรับปรุงรูปแบบ จัดทำเป็นกรอบและยกร่างรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

5. ประเมินคุณภาพของรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและประเมินในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้

เครื่องมือวิจัยและการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน จำนวน 1 ฉบับ ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 15 คน และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินหลังการสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การประเมินความเหมาะสมและความถูกต้องของร่างรูปแบบฯผู้วิจัยได้สร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้ การจัดทำแบบประเมินเพื่อใช้ตรวจสอบความเหมาะสมและความถูกต้องของรูปแบบการบริหารเพื่อการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ได้ดำเนินการผ่านกระบวนการอย่างเป็นระบบและรอบคอบ โดยเริ่มจากการนำรายละเอียดขององค์ประกอบในรูปแบบดังกล่าวมาวิเคราะห์และกำหนดเป็นโครงสร้างเนื้อหาของแบบประเมินเพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดและตัวชี้วัดที่ต้องการวัดอย่างแท้จริง จากนั้นจึงจัดทำแบบประเมินฉบับร่างเพื่อนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความครอบคลุม ความเหมาะสม และความถูกต้องของเนื้อหา ก่อนจะนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ต่อมาได้นำแบบประเมินฉบับปรับปรุงเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 7 คน ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) และคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป เพื่อให้มั่นใจว่าแบบประเมินสามารถสะท้อนเนื้อหาที่ต้องการวัดได้อย่างถูกต้อง หลังจากนั้นจึงดำเนินการปรับปรุงแบบประเมินตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1970) เมื่อแบบประเมินผ่านการทดลองใช้และปรับปรุงจนมีความเหมาะสมแล้ว จึงนำเสนอเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและดำเนินการจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงสำหรับประเมินความเหมาะสม ความถูกต้อง และประสิทธิผลของรูปแบบการบริหารเพื่อการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนต่อไป

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า

1.1 องค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ การประชาสัมพันธ์โรงเรียน การให้บริหารชุมชน การเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน การให้ชุมชนมีส่วนร่วมและสนับสนุน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ความไว้วางใจและความสัมพันธ์ทางสังคม และการพัฒนาที่ยั่งยืน และผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า องค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดย 3 อันดับแรก คือ 1) องค์ประกอบด้านคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาโรงเรียน ช่วยในด้านการประสารความร่วมมือจากองค์กรภายนอกหรือภาคีเครือข่ายในการสนับสนุนโรงเรียน อีกทั้งยังเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาโรงเรียน 2) องค์ประกอบด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนร่วมกัน โดยพบว่า โรงเรียนและชุมชนต้องมีเป้าหมายการพัฒนาร่วมกัน มีการจัดทำแผนงานหรือโครงการที่เชื่อมโยงระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในระยะยาวและควรมีความต่อเนื่องในการพัฒนาความสัมพันธ์กับชุมชนโดยไม่มองข้ามบทบาทหรือความสำคัญของผู้นำชุมชนในการพัฒนาการศึกษา และ 3) องค์ประกอบด้านการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน โดยการมอบหมายครู นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมประเพณีที่ชุมชนจัดขึ้นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ การเข้าร่วมงานหรือกิจกรรมสำคัญของคนในชุมชนในโอกาสวันสำคัญต่าง ๆ

2. ผลการสร้างและประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

2.1 ผลการสร้างรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยได้สร้างรูปแบบการบริหารที่มีชื่อว่า “รูปแบบ CHAN-RELATE” ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้

2.1.1 หลักการสำคัญของรูปแบบ ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management) 2) การมุ่งเน้นเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goals) 3) ความโปร่งใสและจริงใจ (Transparency and Sincerity) 4) การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (Continuous and Sustainable Development)

2.1.2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3 ประการ ประกอบด้วย 1) เพื่อสร้างกระบวนการบริหารความสัมพันธ์กับชุมชนที่เป็นระบบและต่อเนื่อง 2) เพื่อยกระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนจากผู้สนับสนุนสู่การเป็นหุ้นส่วน 3) เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ทางสังคมที่เข้มแข็งและยั่งยืน

2.1.3 องค์ประกอบของรูปแบบ 7 ด้าน (CHAN-RELATE) ประกอบด้วย 1) Communication: ด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียน 2) Hospitality: ด้านการให้บริการชุมชน 3) Activity Participation: ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน 4) Networking & Support: ด้านการให้ชุมชนมีส่วนร่วมและสนับสนุน 5) Role of School Board: ด้านบทบาทคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 6) Empathy & Trust: ด้านการสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ทางสังคม 7) Long-term Development: ด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนร่วมกัน

2.1.4 กระบวนการขับเคลื่อนรูปแบบ ใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผนแบบมีส่วนร่วม (Plan), การขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ (Do), การตรวจสอบและประเมินผล (Check), และการปรับปรุงและพัฒนาต่อเนื่อง (Act)

2.2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

2.2.1 ด้านความเหมาะสม โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุดคือ ความครอบคลุมขององค์ประกอบ รองลงมา คือ ด้านหลักการสำคัญของรูปแบบ และด้านกระบวนการขับเคลื่อนด้วยวงจร

2.2.2 ด้านความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้สูงสุดคือ กระบวนการขับเคลื่อนด้วยวงจร PDCA รองลงมา คือ ด้านความครอบคลุมขององค์ประกอบและด้านหลักการสำคัญของรูปแบบ

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จากผลการวิจัย พบว่าสภาพการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรีตระหนักและให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนผ่านความร่วมมือกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหลัก รองลงมา คือ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ยั่งยืนร่วมกันและการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษาร่วมมือกับชุมชนในการจัดการศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาของนฤมล เส็งวัฒน์ (2564) และจารุภา ทรัพย์มี (2560) ที่ศึกษาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าสภาพการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

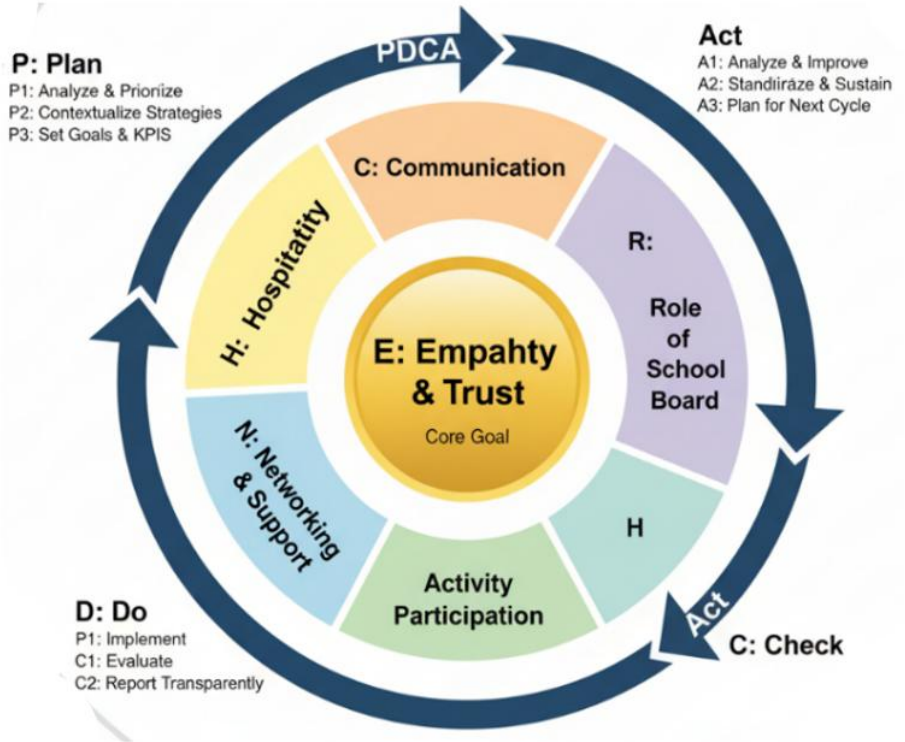
2. การสร้างและประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

2.1 รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีสามารถอภิปรายผลเกี่ยวกับรูปแบบ CHAN-RELATE ที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้ ถือเป็นนวัตกรรมการบริหารที่ตอบโจทย์บริบทของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดจันทบุรีได้อย่างตรงจุด ความสำเร็จและความเหมาะสมของรูปแบบนี้สามารถอภิปรายได้ในมิติที่เกี่ยวข้อง คือ มิติความครอบคลุมและความเชื่อมโยงขององค์ประกอบ ดังนี้ รูปแบบ CHAN-RELATE มีจุดเด่นที่การสังเคราะห์องค์ประกอบ 7 ด้าน คือ (C-H-A-N-R-E-L) ที่ครอบคลุมทุกมิติของการสร้างความสัมพันธ์ ตั้งแต่การสื่อสาร (Communication) ไปจนถึงการพัฒนาที่ยั่งยืน (Long-term Development) องค์ประกอบเหล่านี้ไม่ได้แยกส่วนกัน แต่มีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ตัวอย่างเช่น การสื่อสาร (C) ที่ดีและโปร่งใสจะนำไปสู่ความไว้วางใจ (E) เมื่อชุมชนไว้วางใจ ก็พร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมและสนับสนุน (N) และเมื่อมีส่วนร่วมมากขึ้นก็จะเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนร่วมกัน (L) ในที่สุด หลักการนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Kindred (1975) ที่เสนอว่าการประชาสัมพันธ์ที่ดีต้องตั้งอยู่บนความบริสุทธิ์ใจ (Sincerity) และต้องทำอย่างต่อเนื่อง (Continuity) เพื่อสร้างความเชื่อมั่น นอกจากนี้ การออกแบบองค์ประกอบยังสะท้อนการนำผลการวิจัยในระยะที่ 1 โดยมุ่งยกระดับด้านที่เป็นจุดอ่อน คือ การประชาสัมพันธ์และเสริมด้านที่เป็นจุดแข็ง คือ บทบาทคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งเป็นการพัฒนาที่ตั้งอยู่บนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างแท้จริง ซึ่งการยกระดับบทบาทคณะกรรมการสถานศึกษาจากผู้เข้าร่วมประชุมไปสู่การเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ ถือเป็นหัวใจสำคัญที่สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมสมัยใหม่ของเฮฟเฟอร์แมน (Hefferman, 1992) ที่ชี้ว่าปัญหาสำคัญคือความไม่ชัดเจนในบทบาทของคณะกรรมการ

2.2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ที่ได้ศึกษากับผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและในด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความครอบคลุมขององค์ประกอบทั้ง 7 ด้านที่สะท้อนถึงการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีอย่างแท้จริง และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละด้านของรูปแบบ พบว่า ด้านหลักการสำคัญของรูปแบบมีความโปร่งใสและจริงใจ ส่งเสริมการเป็นหุ้นส่วนเพื่อเป้าหมายร่วมกันโดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในด้านวัตถุประสงค์ของรูปแบบเน้นการเสริมสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนเพื่อยกระดับการมีส่วนร่วม และด้านกระบวนการขับเคลื่อนรูปแบบด้วยวงจร PDCA มีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจนครอบคลุมทุกองค์ประกอบของรูปแบบ สอดคล้องกับการวิจัยของชัชปพงศ์ ไทยเพชร์กุล (2567) พบว่า รูปแบบการบริหารการพัฒนาการพึ่งตนเองและการปรับตัวของเด็กและเยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่สร้างขึ้นมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ มีคะแนนเฉลี่ยรายด้านและโดยรวมเท่ากับ 86.19 ถึง 94.52 และ 89.46 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 และ 75 ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริพร บุญพา (2562) พบว่ารูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความพอเพียงของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยรายด้านร้อยละ 90.00 ถึง 92.14 และค่าเฉลี่ยโดยรวมร้อยละ 90.89

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ได้รูปแบบการบริหารที่มี ชื่อว่า “รูปแบบ CHAN-RELATE” ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ คือ องค์ประกอบของรูปแบบ 7 ด้าน และกระบวนการขับเคลื่อนรูปแบบ ใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากภาพที่ 2 รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ประกอบด้วย องค์ความรู้หลักที่ได้จากการวิจัย องค์ความรู้เชิงนวัตกรรม: รูปแบบ “CHAN-RELAT องค์ความรู้เชิงกระบวนการ (Process Knowledge) การตกผลึกองค์ความรู้ใหม่ (Knowledge Crystallization) และการนำองค์ความรู้ไปใช้เชิงทฤษฎีและปฏิบัติ ดังนี้

องค์ความรู้หลักที่ได้จากการวิจัย (Core Knowledge)

องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นสามารถสรุปเป็น 3 มิติหลัก ดังนี้

1. มิติการบริหารเชิงมีส่วนร่วม ได้แก่ 1) โรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับชุมชนในระดับสูงล้วนใช้ แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management) 2) การเปิดโอกาสให้ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองเข้ามาร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมประเมิน ทำให้เกิด “ความเป็นหุ้นส่วน (Partnership)” 3) องค์ความรู้นี้ยืนยันว่า “การสร้างสัมพันธ์ชุมชนที่ยั่งยืนต้องเริ่มจากการบริหารที่เปิดกว้าง โปร่งใส และไว้วางใจกัน”

2. มิติความสัมพันธ์ทางสังคมและทุนทางสังคม (Social & Trust Capital) ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ (Trust) และความจริงใจ (Sincerity) เป็นฐานรากของความสัมพันธ์ทั้งหมด 2) การปฏิสัมพันธ์ของครูและผู้บริหารกับคนในชุมชน — เช่น การเยี่ยมบ้าน การร่วมงานบุญ การบริการพื้นที่โรงเรียนทำให้โรงเรียนกลายเป็น “ศูนย์กลางของชุมชนแห่งความไว้วางใจ” และ3) ส่งผลให้ชุมชนพร้อมสนับสนุนโรงเรียน ทั้งด้านทรัพยากร ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3. มิติการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Partnership) ได้แก่ 1) โรงเรียนและชุมชนต้องมี “เป้าหมายร่วมกัน” (Shared Goals) เช่น การพัฒนาเด็กให้เป็นพลเมืองดีของท้องถิ่น 2) ความสัมพันธ์ที่แท้จริงไม่ใช่กิจกรรมเฉพาะกิจ แต่เป็น “ความร่วมมือระยะยาว” ที่พัฒนาไปพร้อมกันอย่างต่อเนื่อง 3) ดำเนินการให้สอดคล้องกับ SDG 17: Partnership for the Goals ที่เน้น “ความร่วมมือทุกภาคส่วนเพื่อพัฒนาที่ยั่งยืน”

องค์ความรู้เชิงนวัตกรรม คือ รูปแบบ “CHAN-RELATE”

จากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์และการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้สร้างนวัตกรรมการบริหารที่มีชื่อว่า CHAN-RELATE Model เป็นกรอบแนวคิดใหม่ที่สะท้อนกระบวนการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอย่างเป็นระบบ คือ **องค์ประกอบสำคัญ 7 ด้าน** ได้แก่

C – Communication: การสื่อสารและประชาสัมพันธ์โรงเรียนอย่างโปร่งใส

H – Hospitality: การให้บริการชุมชนด้วยไมตรีจิต

A – Activity Participation: การเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง

N – Networking & Support: การให้ชุมชนมีส่วนร่วมและสนับสนุนโรงเรียน

R – Role of School Board: บทบาทคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

E – Empathy & Trust: การสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ทางสังคม

L – Long-term Development: การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนร่วมกัน

และจุดเด่นเชิงองค์ความรู้ ที่แสดงถึง *“วงจรความสัมพันธ์ที่เกื้อหนุนกัน”* เริ่มจากการสื่อสาร ⟶ สร้างความไว้วางใจ ⟶ นำไปสู่การร่วมมือและพัฒนาที่ยั่งยืน และเป็นการเชื่อมโยงแนวคิด *School–Community Relations*, *Participatory Management*, และ *PDCA Quality Cycle* เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ

องค์ความรู้เชิงกระบวนการ (Process Knowledge)

CHAN-RELATE ดำเนินงานด้วย **วงจรคุณภาพ PDCA** (Plan → Do → Check → Act)

ซึ่งสะท้อนว่า “การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ไม่สิ้นสุด” กล่าวคือ **Plan:** ร่วมคิด ร่วมวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดเป้าหมายร่วมกับชุมชน **Do:** ร่วมปฏิบัติ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย **Check:** ร่วมตรวจสอบและประเมินผลอย่างโปร่งใส และ**Act:** ร่วมพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง นี่คือการเปลี่ยน “กิจกรรมสัมพันธ์ชุมชน” ให้กลายเป็น “ระบบการบริหารความสัมพันธ์ชุมชน”

การตกผลึกองค์ความรู้ใหม่ (Knowledge Crystallization)

จากการวิเคราะห์ทั้งหมด องค์ความรู้ใหม่ที่ตกผลึกได้คือ“การสร้างสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษาอย่างยั่งยืน ต้องอาศัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ขับเคลื่อนด้วยความไว้วางใจ ความโปร่งใส และเป้าหมายร่วมกัน โดยมีวงจร PDCA เป็นกลไกพัฒนาอย่างต่อเนื่อง”หรือสรุปเป็นสูตรแนวคิดเชิงระบบได้ว่า **Sustainable School–Community Relationship = Participatory Management + Trust-Based Social Capital + Continuous PDCA Development**

การนำองค์ความรู้ไปใช้เชิงทฤษฎีและปฏิบัติ

1. เชิงทฤษฎี ผลวิจัยนี้ต่อยอดแนวคิด *School–Community Relations Theory* โดยเพิ่มมิติของ *Trust Capital* และ *Continuous Development* เข้ามาเป็นปัจจัยเชื่อมโยง

2. เชิงปฏิบัติ รูปแบบ CHAN-RELATE สามารถใช้เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการวินิจฉัยระดับความสัมพันธ์กับชุมชน การวางแผนกลยุทธ์การมีส่วนร่วม และการประเมินผลและปรับปรุงความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำรูปแบบ CHAN-RELATE ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยและวางแผนโดยใช้กรอบแนวคิด7องค์ประกอบ (C-H-A-N-R-E-L) เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบและประเมินสภาพความสัมพันธ์กับชุมชนของตนเอง เพื่อระบุจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา

2. ผู้บริหารสถานศึกษา นักวิชาการ นักวิจัยสามารถประยุกต์ใช้วงจร PDCA ในการดำเนินงานการขับเคลื่อนการสร้างความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ โดยเริ่มต้นจากการวางแผน (Plan) โดยเชิญตัวแทนชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษามาร่วมกำหนดเป้าหมายและกิจกรรม โดยอาจเน้นพัฒนาด้านการประชาสัมพันธ์ (Communication) และการให้บริการชุมชน (Hospitality) ก่อนเป็นลำดับแรก เนื่องจากเป็นด้านที่ยังมีโอกาสในการพัฒนาและสร้างผลกระทบเชิงบวกได้อย่างรวดเร็ว

3. ผู้บริหารและครูสามารถนำรูปแบบ CHAN-RELATE ไปพัฒนาทักษะการสื่อสารสมัยใหม่ โดยเฉพาะการใช้สื่อดิจิทัล (เช่น Facebook, Line Official Account) ในการสร้างภาพลักษณ์เชิงรุกและสื่อสารกับผู้ปกครองรุ่นใหม่อย่างสม่ำเสมอตามแนวทางที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยการนำรูปแบบ CHAN-RELATE ไปทดลองใช้จริงในโรงเรียนนำร่องที่มีบริบทแตกต่างกัน เช่น โรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ห่างไกล, โรงเรียนขนาดใหญ่ในเมือง โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการที่ผู้วิจัยทำงานร่วมกับโรงเรียนและชุมชนอย่างใกล้ชิดเพื่อติดตาม

2. ควรมีการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเพื่อสร้างและตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling - SEM) เพื่อทดสอบอิทธิพลขององค์ประกอบในรูปแบบ CHAN-RELATE ที่มีต่อผลลัพธ์ทางการศึกษา เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความพึงพอใจของผู้ปกครอง หรือระดับการสนับสนุนทรัพยากรจากชุมชน

3. การวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลจากมุมมองของผู้บริหารเป็นหลักการวิจัยในอนาคตควรศึกษาเรื่องเดียวกันนี้จากมุมมองของฝั่งชุมชนด้วย เช่น ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่รอบด้านและนำมาเปรียบเทียบมุมมองที่อาจแตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้เข้าใจพลวัตของความสัมพันธ์ได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จารุภา ทรัพย์มี. (2560). *การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยบูรพา].

ชัชปพงศ์ ไทยเพชร์กุล. (2567). *รูปแบบการบริหารการพัฒนาการพึ่งตนเองและการปรับตัวของเด็กและเยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน สังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน.* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา]. ฐานข้อมูลคลังปัญญาดิจิทัล มหาวิทยาลัยพะเยา (UP Digital Collections: UPDC).

ธีระ รุญเจริญ. (2554). *ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

นพธี หอมชื่นชม. (2564). การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม. *วารสารบริหารการศึกษา มศว SWU Educational Administration Journal, 19*(36). https://ejournals.swu.ac.th/index.php/EAJ/article/view/14789

นฤมล เส็งวัฒน์. (2564). *สภาพการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและศึกษาแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2.* [บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร].

นาวิน แกละสมุทร. (2562). *การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร].

พนิจดา วีรชาติ. (2552). *การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ยุทธนา เกื้อกูล. (2560). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดชายแดนภาคใต้.* [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอิสลามศึกษา, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].

รัตนา กาญจนพันธุ์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Bartol, K. M., and Martin, D. C. (1997). *Management*. (2nded.). New York: McGraw-Hill.

Heinz Weihrich, Harold Koontz. (1993). *Management, A Global Perspective*. 10th (ed.), McGraw-Hill.

Holt, R. C. (1993). Very Simple Classification Rules Perform Well on Mostly Commonly. Used Datasets. *Machine Learning, 11*(1).

Simon, H. A. (1950). *Administrative Behavior.* New York: McMillan.

Model of Human Relations Life Skills Development Based on Buddhism in the Context of Vocational Education

Jueping Limsongprot[1*]
1 *Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand*
* *Corresponding author. E-mail: Juepinglp@gmail.com*

Abstract

This article aimed to propose a model for developing human relations life skills based on Buddhism for vocational students. This research aimed to collect and analyze documents, theories, research, and related policies both domestically and internationally. The results showed that: Meanwhile, Buddhism, particularly the Threefold Training (Morality, Concentration, Wisdom), the Four Sanghavatthu (Dana, Piyavacā, Atthacariya, Samānatta), mindfulness, and loving-kindness meditation, were aligned with the components of human relations life skills, including self-control, understanding others, positive communication, and peaceful coexistence. From the synthesis, a development model is proposed that consists of four main steps: (*1)* building a foundation of Buddhism and a supportive attitude towards human relations; (*2)* training human relations skills through experiential learning processes; (*3)* integrating Buddhist principles into real situations through group activities, reflection, and mindfulness training; and (*4)* monitoring and continuous development in learning and internship contexts. This model is expected to enable vocational education institutions to design student development activities or curricula that promote vocational skills, human relations, life skills, and solid ethics, in line with the *20*-year national strategy, the national education plan, and the Sustainable Development Goals in education.

Keywords: Development, Life Skills, Human Relations, Buddhism, Vocational Education

Received: 2025-11-01; **Revised:** 2025-12-03; **Accepted:** 2025-15-30

รูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิตด้านมนุษยสัมพันธ์บนพื้นฐานพุทธธรรมในบริบทอาชีวศึกษา

จื่อผิง ลิ้มทรงพรต[1*]

1 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

** Corresponding author. E-mail: Juepinglp@gmail.com*

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิตด้านมนุษยสัมพันธ์บนพื้นฐานพุทธธรรมสำหรับนักศึกษาอาชีวศึกษา โดยรวบรวมและวิเคราะห์เอกสาร ทฤษฎี งานวิจัย และนโยบายที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ สรุปว่า พุทธธรรมโดยเฉพาะหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) สังคหวัตถุ 4 (ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา สมานัตตตา) การฝึกสติ และเมตตาภาวนา มีเนื้อหาสอดคล้องกับองค์ประกอบของทักษะชีวิตด้านมนุษยสัมพันธ์ ทั้งด้านการรู้จักควบคุมตนเอง การเข้าใจผู้อื่น การสื่อสารเชิงบวก และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ จากการสังเคราะห์เสนอรูปแบบการพัฒนาที่ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ (1) การสร้างพื้นฐานพุทธธรรมและทัศนคติที่เกื้อกูลต่อมนุษยสัมพันธ์ (2) การฝึกทักษะมนุษยสัมพันธ์ผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (3) การบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับสถานการณ์จริงผ่านกิจกรรมกลุ่ม การสะท้อนคิด และการฝึกสติ และ (4) การติดตามผลและพัฒนาต่อเนื่องในบริบทการเรียนและการฝึกงาน รูปแบบดังกล่าวคาดว่าจะช่วยให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาสามารถออกแบบกิจกรรมหรือหลักสูตรพัฒนาผู้เรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทั้งทักษะวิชาชีพ ทักษะชีวิตด้านมนุษยสัมพันธ์ และคุณธรรมจริยธรรมที่มั่นคง อันสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนการศึกษาแห่งชาติ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา

คำสำคัญ: การพัฒนา ทักษะชีวิต ด้านมนุษยสัมพันธ์ พุทธธรรม อาชีวศึกษา

บทนำ

การพัฒนาทักษะชีวิต (Life Skills) ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นสมรรถนะหลักของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ควบคู่ไปกับความรู้เชิงวิชาการและทักษะวิชาชีพ องค์การอนามัยโลกนิยามทักษะชีวิตว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการเผชิญปัญหาและการเปลี่ยนแปลงในชีวิตประจำวันอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านความคิด อารมณ์ และพฤติกรรม เช่น การจัดการอารมณ์ การสื่อสารระหว่างบุคคล การแก้ปัญหา และการสร้างสัมพันธภาพที่ดี (WHO, 1996 อ้างใน Xiaohong, 2024) สำหรับบริบทการศึกษาไทย รัฐได้กำหนดให้การพัฒนาทักษะชีวิตเป็นหนึ่งในเป้าหมายสำคัญของระบบการศึกษา เพื่อให้เยาวชนสามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีคุณภาพและมีคุณธรรม

ในมิติของ “อาชีวศึกษา” ผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นเยาวชนวัยรุ่นตอนปลายที่กำลังก้าวสู่โลกการทำงาน มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างเข้มข้นทั้งในสถานศึกษา สถานประกอบการ และชุมชน ทักษะชีวิตด้านมนุษยสัมพันธ์ เช่น การสื่อสารเชิงบวก การทำงานเป็นทีม การเข้าใจและเคารพความแตกต่าง ตลอดจนการจัดการความขัดแย้ง จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการเรียน การฝึกงาน และการประกอบอาชีพในอนาคต งานวิจัยหลายชิ้นพบว่า แม้นักศึกษาอาชีวศึกษาจะมีทักษะด้านวิชาชีพในระดับที่น่าพอใจ แต่ทักษะชีวิต

โดยเฉพาะทักษะด้านสังคมและอารมณ์ยังอยู่ในระดับปานกลาง และต้องการการพัฒนาอย่างจริงจัง (ปริญญา เรืองทิพย และคณะ, 2561) ทั้งนี้การศึกษาของไทยเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินทักษะชีวิตสำหรับนักศึกษาอาชีวศึกษา พบว่า ทักษะชีวิตของผู้เรียนประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยหลายด้าน ทั้งการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การเข้าใจผู้อื่น การจัดการอารมณ์ และการจัดการความเครียด ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างมีนัยสำคัญ (วิระญา กิจรัตน, 2560) ขณะเดียวกันงานวิจัยเชิงทดลองด้านโปรแกรมทักษะชีวิตสำหรับนักเรียนอาชีวศึกษาพบว่า การจัดกิจกรรมฝึกทักษะชีวิตสามารถส่งผลให้ระดับความฉลาดทางอารมณ์และพฤติกรรมการอยู่ร่วมกับผู้อื่นของผู้เรียนดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ (สุพรรณี วิชกูล, 2566) สะท้อนให้เห็นว่าการออกแบบโปรแกรมหรือรูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิตที่มีโครงสร้างชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทผู้เรียนมีความจำเป็นและมีประสิทธิผล

อย่างไรก็ตาม แม้งานวิจัยด้านทักษะชีวิตในผู้เรียนอาชีวศึกษาจะมีเพิ่มมากขึ้นในช่วงหลัง แต่ส่วนใหญ่เน้นกรอบแนวคิดเชิงจิตวิทยาทั่วไปหรือกรอบสมรรถนะเชิงโลกาภิวัตน์ ในขณะที่บริบทของอาชีวศึกษาไทยมีรากฐานวัฒนธรรมและศาสนาที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะพระพุทธศาสนา การพัฒนารูปแบบทักษะชีวิตที่บูรณาการ “พุทธธรรม” ให้เป็นฐานคิดในการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ จึงยังเป็นช่องว่างสำคัญทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติ ดังนั้น รูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิตด้านมนุษยสัมพันธ์บนพื้นฐานพุทธธรรมในบริบทอาชีวศึกษา จึงมีความสำคัญในเชิงวิชาการ เพราะช่วยเติมเต็มช่องว่างขององค์ความรู้ด้านการบูรณาการพุทธธรรมกับแนวคิดทักษะชีวิต และมีความสำคัญในเชิงปฏิบัติ เพราะสามารถเป็นกรอบแนวทางให้สถานศึกษาอาชีวศึกษานำไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมหรือหลักสูตรพัฒนาผู้เรียน เพื่อเสริมสร้างให้นักศึกษาอาชีวศึกษาเป็นผู้ที่มีทั้งทักษะวิชาชีพ ทักษะชีวิตด้านมนุษยสัมพันธ์ และคุณธรรมจริยธรรมที่มั่นคง อันจะนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างรอบด้านและยั่งยืนต่อไป

ความสำคัญของทักษะชีวิตด้านมนุษยสัมพันธ์ในบริบทอาชีวศึกษา

มนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) เป็นหนึ่งในทักษะชีวิตที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับนักศึกษาอาชีวศึกษา เนื่องจากผู้เรียนต้องปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมชั้น ครูผู้สอน ผู้ใช้บริการ และบุคลากรในสถานประกอบการ ความสามารถในการสร้างสัมพันธ์เชิงบวก การทำงานร่วมกับผู้อื่น การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์และการยอมรับความแตกต่าง เป็นทักษะที่ช่วยส่งเสริมความสำเร็จทางอาชีพโดยตรง งานวิจัยเชิงทดลองพบว่าการพัฒนาโปรแกรมทักษะชีวิตสามารถเพิ่มระดับความฉลาดทางอารมณ์และความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นของผู้เรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ (สุพรรณี วิชกูล, 2566) ซึ่งเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ว่าการจัดกิจกรรมหรือโปรแกรมที่มีโครงสร้างชัดเจนสามารถยกระดับทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ในอาชีวศึกษายังเผชิญความท้าทาย โดยเฉพาะปัญหาพฤติกรรม เช่น การใช้ความรุนแรง การสื่อสารเชิงลบ การกลั่นแกล้ง และความเครียดจากการเรียนหรือการฝึกงาน สิ่งเหล่านี้สะท้อนว่าผู้เรียนยังขาดแนวคิดและคุณค่าภายในที่ช่วยให้เกิดพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติอย่างลึกซึ้ง จึงจำเป็นต้องมีกระบวนการพัฒนาทักษะด้านนี้บนรากฐานที่แข็งแรงและเหมาะสมกับบริบทไทย ซึ่งมีวัฒนธรรมพุทธเป็นส่วนสำคัญของชีวิตและสังคม

พุทธธรรมเป็นหลักคำสอนที่เน้นการพัฒนาคนทั้งด้านคิด พฤติกรรม และจิตใจ หลักธรรมหลายหมวดมีความเกี่ยวข้องกับมนุษยสัมพันธ์ เช่น สังคหวัตถุ 4 (ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา) ซึ่งเป็นหลักธรรมว่าด้วยการชนะใจคนและการอยู่ร่วมในสังคมอย่างสันติ การบูรณาการหลักธรรมเหล่านี้เข้ากับทักษะชีวิตด้านมนุษยสัมพันธ์ ย่อมทำให้ผู้เรียนมีรากฐานทางเจตคติและพฤติกรรมที่มั่นคงยิ่งขึ้น ไม่ใช่เพียงการรู้วิธีปฏิบัติ แต่รวมถึงการเข้าใจความหมายของการเคารพผู้อื่น ความเมตตา การมีน้ำใจ และการวางตนอย่าง

เหมาะสม โครงการอาชีวศึกษาวิถีพุทธของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ยืนยันถึงความสำคัญของการนำพุทธธรรมมาพัฒนาผู้เรียน โดยกำหนดให้สถานศึกษาเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และทักษะชีวิตผ่านกิจกรรม เช่น ค่ายคุณธรรม จิตอาสา การปฏิบัติธรรม และการบูรณาการหลักพุทธธรรมในหลักสูตร (สอศ., 2563) แสดงให้เห็นว่าระบบอาชีวศึกษาไทยเห็นคุณค่าของพุทธธรรมในการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านอารมณ์และสังคม นอกจากนี้ งานวิจัยด้านการบริหารการศึกษาพบว่า การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษา ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร (วรวุฒิ พลเพชร, 2564) จึงสามารถสันนิษฐานได้ว่า พุทธธรรมย่อมมีศักยภาพในการช่วยพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ของนักศึกษาอาชีวศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน

แม้จะมีงานวิจัยเกี่ยวกับทักษะชีวิตของนักศึกษาอาชีวศึกษาและโครงการอาชีวศึกษาวิถีพุทธอยู่บ้าง แต่ส่วนใหญ่เป็นการประเมินสถานการณ์หรือพัฒนาโปรแกรมระยะสั้น ยังไม่ปรากฏ “รูปแบบ” (Model) การพัฒนาทักษะชีวิตที่บูรณาการพุทธธรรมอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนอาชีวศึกษา รูปแบบที่ดีควรประกอบด้วย องค์ประกอบทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ชัดเจน หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องและสามารถปรับใช้ได้ กระบวนการจัดกิจกรรม ฝึกประสบการณ์ หรือเรียนรู้แบบลงมือทำที่ตอบโจทย์ผู้เรียนสายอาชีพ การขาดรูปแบบที่ชัดเจนทำให้สถานศึกษาไม่สามารถนำแนวคิดไปใช้ได้อย่างเป็นระบบและยั่งยืน ครูผู้สอนและครูที่ปรึกษาขาดแนวทางปฏิบัติที่สามารถปรับใช้ได้จริงในสถานศึกษาอาชีวะหลายรูปแบบ ด้วยเหตุนี้ การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างทักษะชีวิตด้านมนุษยสัมพันธ์บนฐานพุทธธรรมจึงมีความจำเป็นทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ

นอกจากนี้ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีและแผนการศึกษาแห่งชาติ มุ่งเน้นการสร้างกำลังคนที่มีความรู้ควบคู่คุณธรรม มีวินัย และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ การพัฒนาทักษะชีวิตด้านมนุษยสัมพันธ์ของนักศึกษาอาชีวะจึงสอดคล้องโดยตรงกับนโยบายดังกล่าว รวมถึงเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ด้านการศึกษาและสังคม การพัฒนารูปแบบที่มีพุทธธรรมเป็นฐาน ยังช่วยสนับสนุนการอนุรักษ์คุณค่าทางวัฒนธรรมไทย อันเป็นเอกลักษณ์สำคัญของประเทศ

ทักษะชีวิตด้านมนุษยสัมพันธ์พื้นฐานพุทธธรรม

ทักษะชีวิตด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Life Skills) เป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสันติ มีประสิทธิภาพ และเกิดผลดีต่อทั้งตนเองและสังคม องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) จัดทักษะมนุษยสัมพันธ์เป็นหนึ่งในทักษะชีวิตหลักที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาความสามารถในการสื่อสาร การสร้างสัมพันธภาพเชิงบวก และการแก้ไขความขัดแย้งอย่างเหมาะสม (WHO, 1996) ทักษะด้านนี้จึงเป็นพื้นฐานในการพัฒนาบุคคลให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

ในบริบทของประเทศไทย การพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์สามารถเชื่อมโยงกับรากฐานทางวัฒนธรรมและศาสนาที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระพุทธศาสนา ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาคนทั้งด้านพฤติกรรม เจตคติ และจิตใจ พุทธธรรมมีหลักคำสอนจำนวนมากที่ส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น เช่น เมตตากรุณา ไตรสิกขา และโดยเฉพาะสังคหวัตถุ 4 ซึ่งถือเป็นหลักธรรมว่าด้วยการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเป็นสุขและสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) ทาน การให้ การเกื้อกูล เป็นวิธีเปิดใจและสร้างมิตรภาพ 2) ปิยวาจา การใช้วาจาไพเราะ จริงใจ และสุภาพ 3) อัตถจริยา การทำประโยชน์แก่ผู้อื่นด้วยความตั้งใจ 4) สมานัตตตา การวางตนเสมอภาค ไม่ถือตัวและไม่แบ่งชนชั้น (พระปลัดณรงค์ศักดิ์ วิสุทธิเมธี, 2562) หลักสังคหวัตถุ 4 นี้สอดคล้องโดยตรงกับองค์ประกอบของทักษะมนุษยสัมพันธ์ในศาสตร์สมัยใหม่ เช่น การสื่อสาร การสร้างความไว้วางใจ

การเยียวยาความขัดแย้ง และการสร้างความร่วมมือ (Kaewthong, 2022) จึงสามารถนำมาเป็นฐานในการพัฒนาทักษะชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในระดับบุคคลและระดับการศึกษา

งานวิจัยด้านจิตวิทยาและการพัฒนามนุษย์พบว่า การนำพุทธธรรมไปประยุกต์ใช้ในกิจกรรมพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนสามารถเสริมสร้างทักษะด้านอารมณ์และสังคมได้อย่างมีนัยสำคัญ เช่น การฝึกสติ (mindfulness) ช่วยให้ผู้เรียนมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และสื่อสารได้ดีขึ้น (ภัสรา คุ้มปรุ, 2568) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของทักษะมนุษยสัมพันธ์ การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ยังพบว่าสามารถสร้างบรรยากาศความร่วมมือและความไว้วางใจในองค์กรทางการศึกษาได้อย่างชัดเจน (บุญธิดา แก้วทอง, 2565) แสดงให้เห็นว่า พุทธธรรมไม่ได้เป็นเพียงหลักปรัชญาเชิงนามธรรม แต่มีพลังในการพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ที่จับต้องได้และประเมินได้จริง

ในระดับการศึกษา โดยเฉพาะในอาชีวศึกษา ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้เรียนที่ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นในสถานประกอบการ ต้องปฏิบัติงานเป็นทีม และต้องพบปะลูกค้าและผู้ใช้บริการ การขาดทักษะดังกล่าวอาจนำไปสู่ความขัดแย้ง การสื่อสารที่ผิดพลาด และผลต่อประสิทธิภาพงานโดยตรง งานวิจัยในกลุ่มนักศึกษาอาชีวศึกษาในไทยสะท้อนว่า ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้เรียนยังอยู่ในระดับปานกลาง และต้องการการพัฒนาเชิงระบบ (ศิริ ถีอาสนา, 2565) จึงยิ่งเน้นความจำเป็นของการออกแบบรูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิตที่มีพุทธธรรมเป็นพื้นฐาน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทั้งทักษะการปฏิสัมพันธ์และเจตคติภายในไปพร้อมกัน

ดังนั้น “ทักษะชีวิตด้านมนุษยสัมพันธ์บนพื้นฐานพุทธธรรม” จึงหมายถึง การพัฒนาความสามารถในการสื่อสาร การอยู่ร่วมกับผู้อื่น และการทำงานร่วมกัน โดยใช้หลักธรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนมีทั้งความสามารถทางพฤติกรรม (Behavioral Skills) และความมั่นคงทางจิตใจ (Affective–Spiritual Foundation) การบูรณาการพุทธธรรมกับทักษะมนุษยสัมพันธ์จึงเป็นแนวทางที่ช่วยพัฒนาเยาวชนไทยให้เติบโตอย่างสมดุล มีคุณธรรม มีวินัย และมีประสิทธิภาพในการทำงานและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมปัจจุบัน

พุทธธรรมในฐานะกรอบแนวคิดเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต

พุทธธรรมเป็นหลักคำสอนสำคัญของพระพุทธศาสนาที่มุ่งเน้นการพัฒนามนุษย์ให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้อง มีปัญญา และเป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น การนำพุทธธรรมมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาทักษะชีวิตจึงมีความเหมาะสมอย่างยิ่งในสังคมไทยที่มีรากฐานทางวัฒนธรรมพุทธ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านทักษะชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการจัดการตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการจัดการปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับหลักพุทธธรรมหลายประการที่ให้ความสำคัญกับการรู้เท่าทันตัวเอง การพัฒนาจิตใจ และการปรับพฤติกรรมสู่ความสมดุล (พระธรรมปิฎก, 2545) องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) กำหนดทักษะชีวิต 10 ด้าน เช่น การคิดวิเคราะห์ การจัดการอารมณ์ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการมีสัมพันธภาพที่ดี (WHO, 1996) หลักพุทธธรรมจำนวนมากมีเนื้อหาที่สนับสนุนทักษะเหล่านี้โดยตรง เช่น หลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาคนอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านพฤติกรรม การควบคุมจิตใจ และการใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา (เสถียรพงษ์ วรรณปก, 2550) กระบวนการนี้ทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทั้ง “ทักษะภายใน” (inner life skills) และ “ทักษะภายนอก” ในการปฏิสัมพันธ์กับสังคมได้อย่างสมดุล

นอกจากนี้ หลัก สังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา ถือเป็นหลักธรรมสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสันติ ซึ่งสอดคล้องกับทักษะชีวิตด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Skills) อย่างชัดเจน งานวิจัยด้านการบริหารการศึกษาและจิตวิทยาพบว่า การ

ประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 มีส่วนช่วยสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และทักษะการสื่อสารในองค์กรทางการศึกษา (บุญธิดา แก้วทอง, 2565) ซึ่งสามารถประยุกต์ได้โดยตรงกับการพัฒนาผู้เรียนในสถาบันการศึกษา

อีกทั้งงานศึกษาด้านพุทธจิตวิทยาระบุว่า การฝึกสติ (Mindfulness) ซึ่งมีรากจากพุทธธรรม ช่วยเสริมทักษะชีวิตสำคัญ เช่น การจัดการอารมณ์ การรู้เท่าทันตนเอง และการคิดอย่างมีเหตุผล โดยงานวิจัยของชนาธิป กุลจิรากูล (2565) พบว่า การนำการฝึกสติเป็นส่วนหนึ่งของโปรแกรมทักษะชีวิตช่วยเพิ่มระดับความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) และพฤติกรรมการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพของพุทธธรรมในการเป็นกรอบแนวคิดที่มีประสิทธิผล ความโดดเด่นของพุทธธรรมคือการผสมผสาน “ปัญญา–จริยธรรม–การฝึกจิต” เข้าด้วยกัน ทำให้ไม่เพียงมุ่งพัฒนาทักษะภายนอก แต่ยังมุ่งสร้างความมั่นคงทางด้านคุณธรรม ความรับผิดชอบ ความเมตตา และความมีวินัยในตนเอง ซึ่งทั้งหมดล้วนเป็นฐานสำคัญของทักษะชีวิตอย่างยั่งยืน กล่าวได้ว่า พุทธธรรมช่วยยกระดับการพัฒนาทักษะชีวิตให้มีมิติทางปัญญาและคุณธรรมควบคู่กัน เพิ่มความเข้มแข็งทั้งระดับเหตุผล การคิดแก้ปัญหา และระดับจิตใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในระยะยาว

ดังนั้น พุทธธรรมจึงมีศักยภาพสูงในการใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต โดยเฉพาะในบริบทอาชีวศึกษา ที่ผู้เรียนต้องใช้ทั้งทักษะการทำงาน ทักษะทางสังคม และทักษะการบริหารตนเอง การบูรณาการหลักธรรม เช่น ไตรสิกขา สังคหวัตถุ 4 เมตตากรุณา และการฝึกสติ สามารถช่วยให้การพัฒนาทักษะชีวิตมีความหมายลึกซึ้ง สร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมที่ยั่งยืน และเสริมสร้างคุณธรรมควบคู่ความสามารถในการเผชิญความท้าทายของชีวิตอย่างเหมาะสม

รูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิตด้านมนุษยสัมพันธ์บนพื้นฐานพุทธธรรมในบริบทอาชีวศึกษา

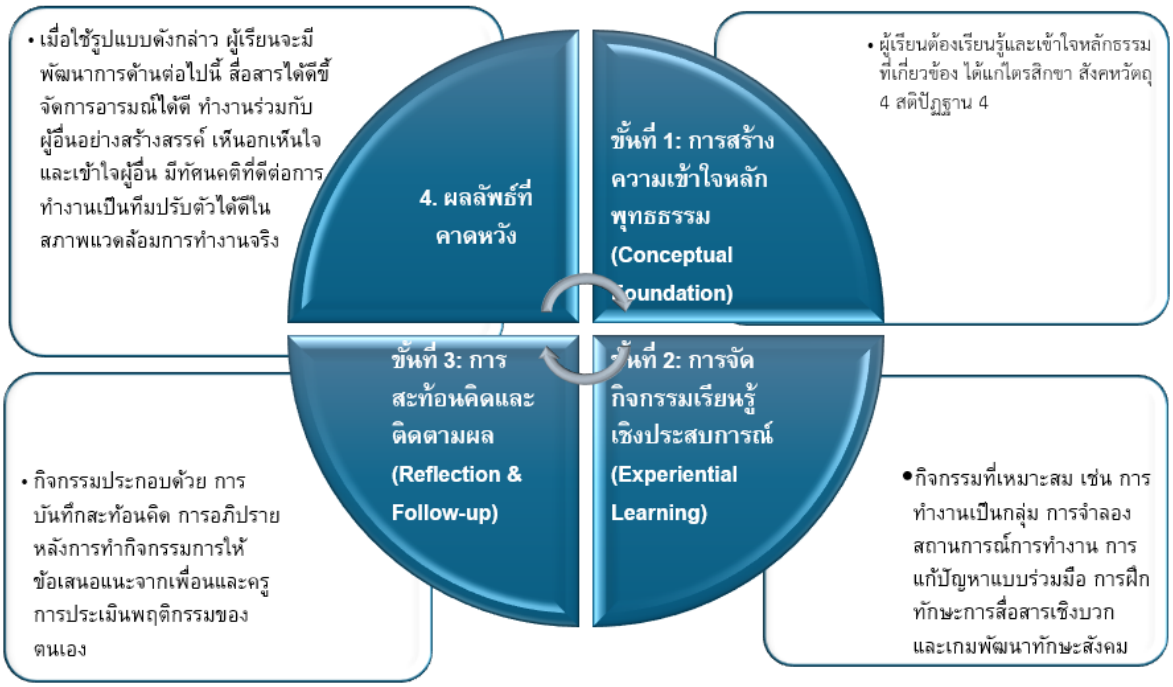
การพัฒนาทักษะชีวิตด้านมนุษยสัมพันธ์ในผู้เรียนสายอาชีวศึกษาถือเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องได้รับการส่งเสริมอย่างจริงจัง เนื่องจากผู้เรียนกลุ่มนี้ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และการทำงานที่ต้องการการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างเข้มข้น ทั้งในห้องเรียน การทำงานกลุ่ม การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ซึ่งล้วนต้องอาศัยทักษะการสื่อสาร การร่วมมือ และความสามารถในการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและองค์กรโดยรวม พื้นฐานสำคัญของการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์คือการสร้างความสามารถในการเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และมีพฤติกรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือ ซึ่งสามารถเชื่อมโยงได้อย่างลึกซึ้งกับหลักพุทธธรรม โดยเฉพาะหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งเป็นแนวทางการฝึกคนแบบองค์รวมที่ช่วยควบคุมพฤติกรรม ฝึกจิตใจให้อยู่กับปัจจุบัน และใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างถูกต้อง (พระธรรมปิฎก, 2545) หลักธรรมดังกล่าวสอดคล้องกับทักษะชีวิตยุคใหม่ที่องค์การอนามัยโลกได้กำหนดไว้ เช่น การจัดการอารมณ์ การคิดอย่างมีเหตุผล การตัดสินใจ และทักษะการสื่อสาร (WHO, 1996) ทำให้พุทธธรรมสามารถเป็นฐานในการพัฒนาทักษะชีวิตได้อย่างมีความหมายและเหมาะสมในบริบทไทย

หนึ่งในหลักพุทธธรรมที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับมนุษยสัมพันธ์คือ “สังคหวัตถุ 4” ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา ซึ่งถือเป็นหลักแห่งการผูกใจคนและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม หลักธรรมทั้งสี่นี้ช่วยเสริมทักษะด้านการให้ การพูดจาไพเราะ การช่วยเหลือผู้อื่น และการวางตนอย่างเสมอภาค ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของทักษะมนุษยสัมพันธ์ บุญธิดา แก้วทอง (2565) ชี้ให้เห็นว่าเมื่อผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหาร จะช่วยเสริมบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร สร้างความไว้วางใจและพัฒนาความร่วมมือระหว่างบุคคลอย่างเห็นได้ชัด สิ่งนี้สะท้อนว่าหลักธรรมดังกล่าวสามารถนำไปปรับใช้กับการพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษาได้อย่างเหมาะสมเช่นเดียวกัน

นอกจากนี้การฝึกสติ (Mindfulness) ซึ่งมีรากฐานจากพุทธธรรม ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นแนวทางที่ช่วยเสริมทักษะชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการควบคุมอารมณ์ การลดความกังวล และการเพิ่มความสามารถในการรับรู้และสื่อสารอย่างมีสติ การบูรณาการการฝึกสติเข้ากับโปรแกรมทักษะชีวิตช่วยเพิ่มระดับความฉลาดทางอารมณ์และพฤติกรรมการอยู่ร่วมกับผู้อื่นของผู้เรียนอาชีวศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งยืนยันถึงศักยภาพของพุทธธรรมในการเป็นกรอบแนวคิดที่สามารถพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ได้จริงทั้งในระดับความคิดและพฤติกรรม

จากหลักฐานเชิงประจักษ์ดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า “รูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิตด้านมนุษยสัมพันธ์บนพื้นฐานพุทธธรรม” ควรเป็นรูปแบบที่ผสมผสานความรู้ด้านพุทธธรรม ทักษะมนุษยสัมพันธ์ และกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเข้าไว้ด้วยกัน โดยเริ่มต้นจากการสร้างความเข้าใจในหลักธรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น สังคหวัตถุ 4 ไตรสิกขา และสติปัฏฐาน 4 เพื่อเป็นฐานความคิดในการปรับทัศนคติและเจตคติของผู้เรียน ต่อจากนั้นจึงจัดกิจกรรมฝึกทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ เช่น การทำงานกลุ่ม การจำลองสถานการณ์การทำงาน และกิจกรรมเสริมสร้างความร่วมมือ เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริงและนำหลักธรรมไปใช้ในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เช่น การสื่อสารกับเพื่อน การจัดการความขัดแย้ง หรือการทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความเคารพและเมตตา ท้ายที่สุด การติดตามผลและการสะท้อนคิด (Reflection) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถประเมินพฤติกรรมของตนเอง นำประสบการณ์ไปพัฒนาต่อ และสร้างการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมอย่างยั่งยืน การใช้พุทธธรรมเป็นฐานในการสะท้อนคิด เช่น การพิจารณาตนเองตามหลักปัญญา การเห็นคุณค่าของการทำความดี และการรับรู้ผลแห่งการกระทำ ช่วยให้ผู้เรียนตระหนักรู้และปรับปรุงตนเองได้ต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป รูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิตด้านมนุษยสัมพันธ์บนพื้นฐานพุทธธรรมในบริบทอาชีวศึกษาเป็นการพัฒนาที่เชื่อมโยงทั้งพฤติกรรม เจตคติ และจิตใจ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากภายในสู่ภายนอก ผู้เรียนสามารถสื่อสารได้ดีขึ้น มีความรับผิดชอบ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น และปรับตัวได้ดีในสภาพแวดล้อมการทำงาน ถือเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมไทยและตอบโจทย์การพัฒนากำลังแรงงานยุคใหม่อย่างแท้จริง



ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิตด้านมนุษยสัมพันธ์บนพื้นฐานพุทธธรรมในบริบทอาชีวศึกษา

บทสรุป

ผลการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิตด้านมนุษยสัมพันธ์บนพื้นฐานพุทธธรรมในบริบทอาชีวศึกษาชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่า นักศึกษาอาชีวศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั้งด้านพฤติกรรมการปฏิสัมพันธ์ เจตคติทางสังคม และความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ผลที่ได้ยังชี้ว่าวิธีการพัฒนาทักษะชีวิตแบบทั่วไปที่เน้นเพียงทักษะพฤติกรรมด้านสังคมอาจไม่เพียงพอ หากไม่มีรากฐานด้านคุณธรรม จิตใจ และทัศนคติภายในรองรับ ความจำเป็นดังกล่าวสอดคล้องกับข้อค้นพบของสุพรรณี วิชกูล (2566) ที่ยืนยันว่าการพัฒนาโปรแกรมทักษะชีวิตที่ผสานองค์ประกอบทางอารมณ์ และการฝึกสติ สามารถช่วยเพิ่มความฉลาดทางอารมณ์และลดพฤติกรรมก้าวร้าวของผู้เรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งชี้ว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายนอกต้องเริ่มจากการเสริมสร้างภายในเป็นสำคัญ ในส่วนของแนวคิดพุทธธรรม ผลการวิเคราะห์พบว่า “สังคหวัตถุ 4” และ “ไตรสิกขา” เป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะชีวิตด้านมนุษยสัมพันธ์ได้อย่างสอดคล้องและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านทาน ปิยวาจา และสมานัตตตา ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบทักษะมนุษยสัมพันธ์ในศาสตร์สมัยใหม่ เช่น การสร้างความไว้วางใจ การสื่อสารเชิงบวก และการสร้างความร่วมมือ ผลนี้สอดคล้องกับงานของ แก้วทอง (2565) ที่พบว่าการใช้สังคหวัตถุ 4 ในการบริหารสามารถเสริมสร้างบรรยากาศความร่วมมือและลดความขัดแย้งในสถานศึกษาได้จริง แสดงให้เห็นว่ากลไกทางพุทธธรรมมีความสอดคล้องกับหลักจิตวิทยาสังคมในระดับปฏิบัติ

การนำพุทธธรรมมาเป็นฐานการพัฒนาไม่เพียงช่วยด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น แต่ยังช่วยเสริมมิติการควบคุมตนเองผ่านการฝึกสติ ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญของทักษะชีวิตยุคใหม่ งานวิจัยของชนาธิป กุลจิรากูล (2565) สนับสนุนว่าโปรแกรมฝึกสติช่วยพัฒนาทักษะควบคุมอารมณ์และทักษะการสื่อสารของผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับการสอนแบบบรรยายทั่วไป ผลการวิเคราะห์ของงานนี้จึงสอดคล้องกับแนวคิดว่าการพัฒนาทักษะชีวิตที่ยั่งยืนต้องเชื่อมโยงมิติจิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรมเข้าด้วยกัน และพุทธธรรมสามารถเป็นฐานความคิดที่ตอบโจทย์ดังกล่าวได้ดี ในเชิงบริบทอาชีวศึกษา การวิเคราะห์ยังสะท้อนว่า นักศึกษาสายอาชีพต้องเผชิญสถานการณ์จริงที่ต้องใช้ทักษะมนุษยสัมพันธ์สูง ทั้งการฝึกงาน การทำงานทีม และการพบปะลูกค้า ดังนั้นการขาดทักษะด้านนี้ส่งผลต่อภาพลักษณ์ ความสำเร็จทางอาชีพ และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยตรง ผลดังกล่าวสัมพันธ์กับงานของ ศิริ ถีอาสนา (2565) ที่พบว่าทักษะมนุษยสัมพันธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นของนักศึกษาอาชีวะ และเป็นทักษะที่สถานประกอบการต้องการอย่างมากในยุคปัจจุบัน

ประเด็นสำคัญอีกด้านหนึ่งที่ได้จากการวิเคราะห์คือ การขาด “รูปแบบ” (*Model)* การพัฒนาทักษะชีวิตที่บูรณาการพุทธธรรมอย่างเป็นระบบ โดยงานส่วนใหญ่ที่ผ่านมาเป็นเพียงโครงการระยะสั้น เช่น ค่ายคุณธรรมหรือกิจกรรมบูรณาการรายวิชา ซึ่งให้ผลดีเฉพาะช่วงเวลาแต่ยังไม่สร้างความเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับข้อเสนอของนักการศึกษาหลายคนที่ชี้ว่า การพัฒนาทักษะชีวิตต้องมีการออกแบบรูปแบบที่มีโครงสร้าง ประเมินผลได้ และสามารถใช้ตามบริบทของสถานศึกษาได้อย่างยืดหยุ่น มิใช่กิจกรรมที่ทำเฉพาะช่วงเวลาหนึ่งแล้วจบไป ดังนั้น การเชื่อมโยงผลการวิเคราะห์กับนโยบายระดับชาติ เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนการศึกษาแห่งชาติ พบว่า การพัฒนาทักษะชีวิตด้านมนุษยสัมพันธ์บนฐานคุณธรรมสอดคล้องกับเป้าหมายการสร้างกำลังแรงงานที่มีคุณภาพพร้อมทั้งคุณธรรมและสมรรถนะสำคัญสำหรับศตวรรษที่ 21 และยังสอดคล้องกับเป้าหมาย *SDGs* ด้านการศึกษา (*SDG* 4) ที่เน้นการพัฒนาทักษะชีวิตและทักษะสังคมของผู้เรียนอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ นโยบายอาชีวศึกษาวิถีพุทธของสอศ. ก็เป็นกรอบสนับสนุนที่ชัดเจนว่า พุทธธรรมสามารถมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนสายอาชีพในระดับประเทศ

กล่าวโดยสรุป การอภิปรายผลชี้ให้เห็นว่า การบูรณาการพุทธธรรมเข้ากับการพัฒนาทักษะชีวิตด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้เรียนอาชีวศึกษาเป็นแนวทางที่สอดคล้องทั้งทฤษฎี หลักฐานเชิงประจักษ์ และบริบทนโยบายระดับชาติ พุทธธรรมมีศักยภาพในการสร้างความเปลี่ยนแปลงจากภายในสู่ภายนอก ทำให้ผู้เรียนมีทั้งความสามารถทางสังคม ความฉลาดทางอารมณ์ และคุณธรรมที่เอื้อต่อการทำงานจริง การพัฒนารูปแบบที่ชัดเจนและมีขั้นตอนจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนอาชีวศึกษาอย่างยั่งยืนในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

ชนาธิป กุลจิรากูล. (2564). *ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ในนักเรียนชั้นประถมศึกษา อำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก.* หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร https://nuir.lib.nu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/5558/3/ChanatipKulirakul.pdf

ภัสรา คุ้มปรุ. (2568). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตามหลักพุทธจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน. *วารสารนวัตกรรมสังคมศาสตร์, 2*(5), 1–15. https://doi.org/10.

ปริญญา เรืองทิพย์, และคณะ. (2561). การพัฒนาทักษะชีวิตด้านทักษะทางสังคมและอารมณ์ของนักศึกษาระดับอาชีวศึกษา. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 5*(3), 706–729. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/download/154188/119058/456431

บุญธิดา แก้วทอง. (2565). แนวทางการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารวิจัยวิชาการ, 5*(3), 131–146. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jra/article/view/252826

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2545). *พุทธธรรม.* กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.

พระปลัดณรงค์ศักดิ์ วิสุทฺธิเมธี. (2562). สังคหวัตถุองค์ธรรมแห่งการสังคมสงเคราะห์. *วารสารพุทธมัคค์ ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักงานเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม, 4*(2), 10–19. https://so01.tci-thaijo.org/index.php/bdm/article/view/233568

วิระญา กิจรัตน. (2560). การพัฒนาเกณฑ์การประเมินทักษะชีวิตสำหรับนักศึกษาอาชีวศึกษา: การวิเคราะห์โมเดลพหุระดับแบบผสานวิธี (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา. https://buuir.buu.ac.th/xmlui/bitstream/handle/1234567890/6215/Fulltext.pdf?isAllowed=y&sequence=1&utm

วรวุฒิ พลเพชร. (2564). สังคหวัตถุ 4: ภาวะผู้นำทางการศึกษากับทีมงานทางการศึกษาไทย. *วารสารนิตยสารเสียงธรรมจากมหายาน, 7*(2), 50–62. https://so09.tci-thaijo.org/index.php/nsc/article/view/1197/485

ศิริ ถีอาสนา. (2565). ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของผู้เรียนตามนโยบายแห่งรัฐด้านการจัดการอาชีวศึกษา. *วารสารการอาชีวะภาคกลาง,* 1–9. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/IVECJournal/article/download/256844/173185/950445

สุพรรณี วิชกูล. (2566). ผลของโปรแกรมทักษะชีวิตสำหรับนักเรียนอาชีวศึกษาต่อความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิคบางแสน จังหวัดชลบุรี. *วารสารศูนย์อนามัยที่ 9, 17*(3), 868–881. https://he02.tci-thaijo.org/index.php/RHPC9Journal/article/view/262664

เสถียรพงษ์ วรรณปก. (2550). *หลักพุทธธรรมและจิตวิทยาเชิงพุทธ.* กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

Influence of Motivation Factors Affecting Employee Engagement in Real Estate Businesses in Bangkok

Duangrat Kiatpiti [1] & Thanakon Ratchatakulpat[2*]

1 *Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon, Thailand*
2 *Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon, Thailand*
* *Corresponding author. duangratkiatpiti@gmail.com*

Abstract

This research aimed to 1) study the demographic factors that influence employee engagement in real estate businesses, and 2) examine the motivational factors that affect employee engagement in organizations within the real estate sector in Bangkok. It is a descriptive research study that collected data via a questionnaire from employees at the top 10 registered real estate businesses listed on the Stock Exchange of Thailand, using purposive sampling to obtain a sample of 400 individuals. The statistical analyses employed include descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics, including one-way analysis of variance (ANOVA) and multiple regression analysis. The research findings indicate that personal characteristics influencing employee engagement in real estate organizations include education level, which has a statistically significant effect. In contrast, gender, age, marital status, and length of employment do not significantly impact employee engagement. Regarding motivational factors affecting employee engagement, hygiene factors and the work environment had a statistically significant influence on employee attachment to the organization at the 0.05 level, whereas motivational factors did not affect engagement in this context. These findings suggest that organizations should prioritize creating job security, fair policies, and a positive work environment to retain their employees.

Keywords: Demography, Motivation Factors, Hygiene Factors, Personal Characteristics, Work Environment, Organizational Commitment

Received: 2025-11-02; **Revised:** 2025-12-05; **Accepted:** 2025-15-30

อิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร

ดวงรัตน์ เกียรติปิติ[1] และธนากร รัชตกุลพัฒน์[2*]

1 *คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*

2 *คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*

* *Corresponding author. Email: duangratkiatpiti@gmail.com*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่มีส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร และ 2) ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรในองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถามจากพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจำนวน 10 อันดับแรก โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ คือ ระดับการศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่เพศ อายุ สถานภาพ และระยะเวลาการทำงานไม่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร สำหรับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร พบว่า ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ปัจจัยแรงจูงใจไม่ส่งผลต่อความผูกพันในบริบทนี้ ข้อค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่าองค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่นคง นโยบายที่เป็นธรรม และสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อรักษาบุคลากร

คำสำคัญ: ประชากรศาสตร์, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ลักษณะส่วนบุคคล, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

บทนำ

ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในประเทศไทยถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานครซึ่งเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ การบริหารจัดการ และการลงทุน จากข้อมูลปี 2566 พบว่ามีโครงการเปิดตัวใหม่เพิ่มขึ้นถึง 78,459 หน่วย ซึ่งสะท้อนการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ท่ามกลางการเติบโตนี้ องค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์กลับต้องเผชิญกับความท้าทายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะปัญหาการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ข้อมูลจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2566) ระบุว่าอัตราการลาออกของพนักงานในภาคอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานครสูงถึงร้อยละ 18.4 ต่อปี ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยของภาคธุรกิจค้าปลีกและการผลิต ในขณะเดียวกัน ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์มีลักษณะการแข่งขันสูง วัฏจักรเศรษฐกิจผันผวน และพึ่งพา “คน” ในงานขาย งานพัฒนาโครงการ งานบริการลูกค้า และ

งานสนับสนุนหลังการขายอย่างมาก ทำให้องค์กรเผชิญความเสี่ยงด้านอัตราการลาออก ความต่อเนื่องของงาน และต้นทุนการสรรหา–พัฒนา หากบุคลากรขาด “ความผูกพันต่อองค์กร” (organizational commitment) องค์กรอาจสูญเสียความรู้เชิงประสบการณ์ ความสัมพันธ์กับลูกค้า และประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม งานวิจัยในบริบทอสังหาริมทรัพย์ไทยชี้ว่า ความผูกพันมีบทบาทเชื่อมโยงแรงจูงใจไปสู่ผลลัพธ์การทำงาน (เช่น ประสิทธิภาพ) อย่างมีนัยสำคัญ (กิติศักดิ์ สิรหทัยวรกิจ, 2564) และการศึกษาพนักงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ยังพบว่าองค์ประกอบความผูกพันบางมิติ เช่น ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความทุ่มเท มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน จึงสะท้อนว่า “ความผูกพัน” เป็นปัจจัยเชิงกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรอสังหาริมทรัพย์ (จุฑาพร จูประจบ, 2566)

ในเชิงทฤษฎี ความผูกพันต่อองค์กรได้รับการอธิบายอย่างเป็นระบบด้วยโมเดล 3 องค์ประกอบของ Meyer & Allen (1991) ได้แก่ (1) ความผูกพันด้านความรู้สึก (affective) (2) ความผูกพันด้านการคงอยู่/ต้นทุนการออก (continuance) และ (3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน/คุณค่าทางศีลธรรม (normative) ซึ่งสัมพันธ์กับพฤติกรรมการคงอยู่กับองค์กรและแนวโน้มการลาออก เมื่อนำกรอบนี้มาพิจารณาในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่งานมีความกดดันจากเป้าหมายยอดขายและกำหนดส่งมอบโครงการ การทำความเข้าใจว่า “อะไร” ทำให้พนักงานรู้สึกอยากอยู่ (affective) “จำเป็นต้องอยู่” (continuance) หรือ “ควรอยู่” (normative) จึงมีความสำคัญต่อการวางนโยบายรักษาคนและสร้างขีดความสามารถการแข่งขันระยะยาว

สำหรับ “ปัจจัยจูงใจ” งานคลาสสิกอย่างทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เสนอว่าปัจจัยจูงใจ (เช่น ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน) เป็นตัวขับ “ความพึงพอใจ/แรงผลักภายใน” ขณะที่ปัจจัยค้ำจุน/สุขอนามัย (เช่น นโยบาย องค์กร การกำกับดูแล สภาพงาน สวัสดิการ) ลดความไม่พึงพอใจ ขณะเดียวกัน Self-Determination Theory อธิบายว่าแรงจูงใจที่มีคุณภาพสูงเกิดจากการได้รับการสนับสนุนความต้องการพื้นฐาน (อิสระ–ความสามารถ–ความสัมพันธ์) ซึ่งเอื้อต่อแรงจูงใจภายในและความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงาน หลักฐานเชิงประจักษ์ในไทยสอดคล้องกับกรอบเหล่านี้ เช่น การศึกษาพนักงานอสังหาริมทรัพย์จังหวัดชลบุรีพบว่าความมีอิสระในการปฏิบัติงานและลักษณะงาน (ด้านจูงใจ) รวมถึงสวัสดิการ นโยบายและการบริหาร และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (ด้านค้ำจุน) ส่งผลต่อระดับความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญ และงานในบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพฯ พบว่า “ความผูกพัน” ทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางเชื่อมแรงจูงใจไปสู่ประสิทธิภาพการทำงาน (ปวีณา ราศี, 2561; กิติศักดิ์ สิรหทัยวรกิจ, 2564)

ขณะที่ “ปัจจัยประชากรศาสตร์” (เช่น อายุ เพศ การศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่ง) มักถูกใช้เป็นตัวแปรอธิบายความแตกต่างเชิงกลุ่ม เนื่องจากสะท้อนวัฏจักรชีวิตการทำงาน ทุนมนุษย์ ความคาดหวัง และภาระผูกพันส่วนบุคคลที่ต่างกัน โดยเฉพาะปัญหาการลาออกของพนักงานส่งผลกระทบโดยตรงต่อต้นทุนการสรรหา การสูญเสียองค์ความรู้ (Knowledge Loss) และความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจ สาเหตุสำคัญส่วนหนึ่งมาจากการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมแรงงานในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะกลุ่ม Generation Y และ Z ที่ให้ความสำคัญกับสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) และวัฒนธรรมองค์กร มากกว่าเพียงแค่ผลตอบแทนทางการเงิน (อารีรัตน์ เสสตะญาติ และกฤษฎา มูฮัมหมัด, 2566) และจากสภาวะเศรษฐกิจและการแข่งขันที่รุนแรงทำให้พนักงานต้องทำงานภายใต้ความกดดัน ซึ่งส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง ดังนั้น แนวคิดเรื่อง "ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร" (Employee Engagement) จึงกลายเป็นหัวใจสำคัญที่องค์กรต้องเร่งสร้างให้เกิดขึ้น โดยอาศัยทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (Two-Factor Theory) มาเป็นกรอบในการวิเคราะห์ว่า ปัจจัยใดที่เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานอยากอยู่กับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยจูงใจ (เช่น ความสำเร็จ การยอมรับ) หรือปัจจัยค้ำจุน (เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคง) รวมถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้กำหนดวัตถุประสงค์หลักไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่มีส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีประชากรศาสตร์ (Demography Theory)

ลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาทำงาน เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล Kotler (2000) และ Belch & Belch (2005) ระบุว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันย่อมมีความต้องการและแรงจูงใจที่ต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลต่อระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (Two-Factor Theory)

Herzberg (1959) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors): เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจและกระตุ้นให้เกิดผลงานที่ดีขึ้น เกี่ยวข้องกับเนื้องานโดยตรง ได้แก่ ความสำเร็จในงาน (Achievement), การได้รับการยอมรับ (Recognition), ลักษณะของงาน (Work itself), ความรับผิดชอบ (Responsibility) และความก้าวหน้า (Advancement)

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors): เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ หากขาดไปพนักงานจะรู้สึกแย่ แต่หากมีครบก็ไม่ได้หมายความว่าจะกระตุ้นให้ขยันขึ้นเสมอไป ได้แก่ นโยบายการบริหาร, ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน, สภาพการทำงาน, ความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment)

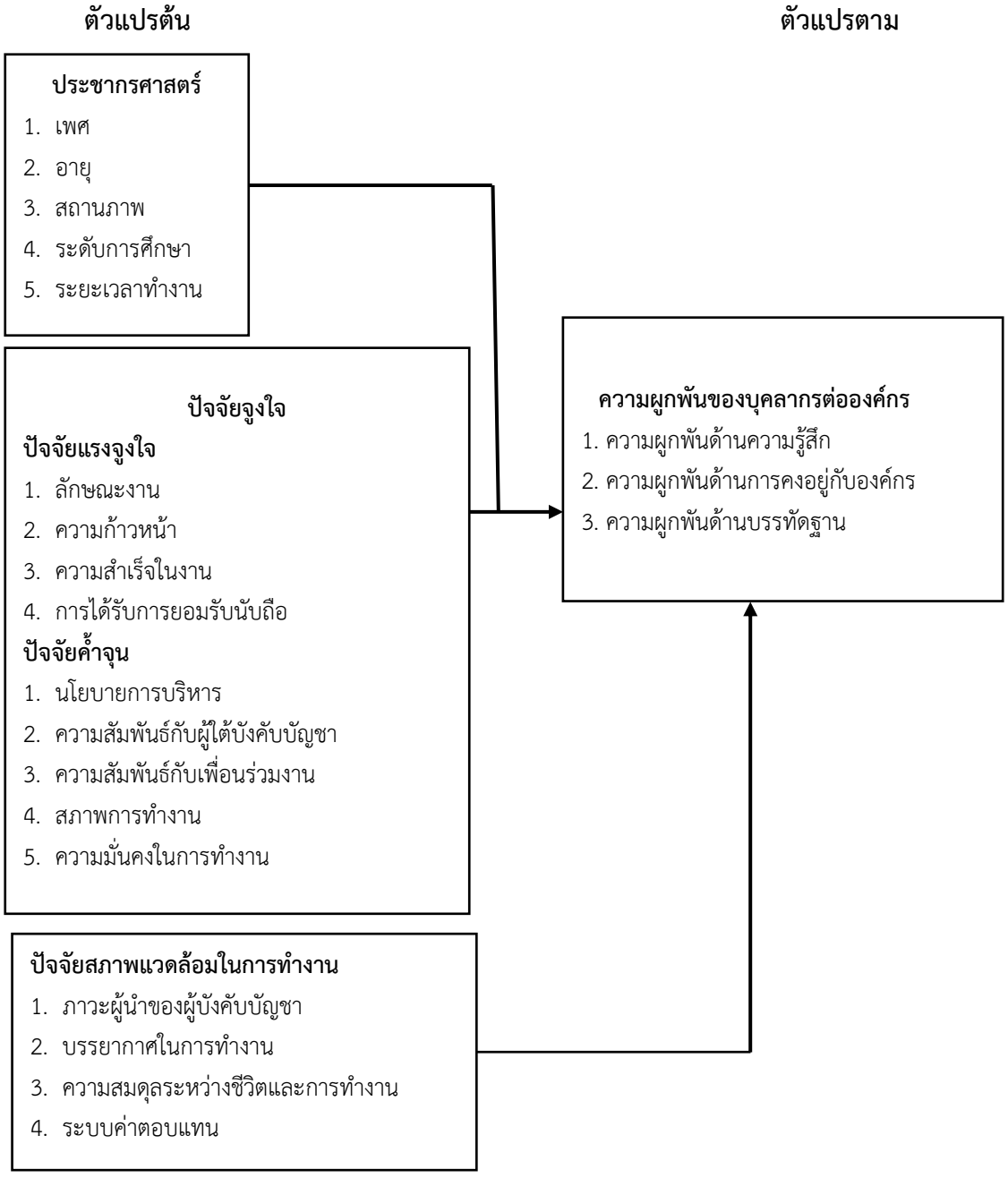
สภาพแวดล้อมในการทำงานครอบคลุมทั้งมิติกายภาพและจิตสังคม มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยองค์ประกอบสำคัญได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา, บรรยากาศในการทำงาน, ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) และระบบค่าตอบแทน งานวิจัยของ Bakker & Demerouti (2017) ในโมเดล JD-R ระบุว่าสภาพแวดล้อมที่ดีถือเป็นทรัพยากรงานที่ช่วยลดความเครียดและเพิ่มความผูกพัน

ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Meyer & Allen

Meyer & Allen (1991) ได้นำเสนอทฤษฎีหลักที่ใช้วัดตัวแปรตาม แบ่งความผูกพันออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment): ความรัก ความภูมิใจ และเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment): การอยู่ต่อเพราะเงื่อนไขทางเศรษฐกิจหรือต้นทุนในการลาออกสูง และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment): การอยู่ต่อเพราะความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณหรือหน้าที่ทางจริยธรรม

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรต้น คือ 1) ประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาทำงาน 2) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงาน, ความก้าวหน้า, ความสำเร็จในงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ 1) นโยบายการบริหาร 2) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) สภาพการทำงาน 5) ความมั่นคงในการทำงาน และ 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ 1)

ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา 2) บรรยากาศในการทำงาน 3) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 4) ระบบค่าตอบแทน และตัวแปรตาม คือ ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านความรู้สึก 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และ3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานในบริษัทกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ปี 2568) จำนวน 13,041 คน กลุ่มตัวอย่างกำหนดขนาดโดยสูตร Taro Yamane ที่ระดับความ

เชื่อมั่น 95% ได้จำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากบริษัท 10 อันดับแรกที่มีมูลค่าทุนจดทะเบียนสูงสุด เช่น บมจ.แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์, บมจ.แสนสิริ, บมจ.ศุภาลัย เป็นต้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) แบ่งเป็น 6 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล, ปัจจัยแรงจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ปัจจัยสภาพแวดล้อม, ความผูกพันต่อองค์กร, และข้อเสนอแนะ โดยหาคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารธุรกิจ จำนวน 5 คน โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และกำหนดเกณฑ์คุณภาพของค่า IOC ตั้งแต่ .60 ขึ้นไป พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .80-1.00 ทุกข้อ แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจาก 10 บริษัทดังกล่าว บริษัทละ 3 คน รวม 30 คน พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .945

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Frequency, Percentage, Mean, S.D.) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไป และสถิติเชิงอนุมาน (t-test, One-way ANOVA, Multiple Linear Regression) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 53.80) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 29.30) มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาโท (ร้อยละ 53.50) สถานภาพโสด (ร้อยละ 38.40) และมีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 34.40)

2. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย

2.1 ปัจจัยแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับ "มาก" ($\bar{X}$ = 3.79) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ "ความก้าวหน้า" โดยเฉพาะเรื่องโอกาสเรียนรู้ระบบงาน

2.2 ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับ "มาก" ($\bar{X}$= 3.80) ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในทุกปัจจัย โดยข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ "ความมั่นคงในการทำงาน" (ความเชื่อมั่นในวิชาชีพ) และ "สภาพการทำงาน" (สถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน)

2.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับ "มาก" ($\bar{X}$= 3.79) ข้อที่โดดเด่นคือ "บรรยากาศในการทำงาน" (ความรู้สึกปลอดภัยและไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน)

2.4 ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับ "มาก" ($\bar{X}$= 3.80) โดยมิติ "ความผูกพันด้านการคงอยู่" และ "ด้านความรู้สึก" มีคะแนนสูง โดยเฉพาะเรื่องความยินดีเมื่อองค์กรประสบความสำเร็จ และความรู้สึกมั่นคงในชีวิตเมื่อทำงานที่นี่

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

3.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) พบว่า ระดับการศึกษา เป็นเพียงปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig = 0.032 สำหรับด้านความรู้สึก และ 0.021 สำหรับด้านการคงอยู่) ในขณะที่ เพศ อายุ สถานภาพ และระยะเวลาทำงาน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

3.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจ (แรงจูงใจและค้ำจุน) กับความผูกพันต่อองค์กร จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Beta = 0.743, Sig = 0.000) ในขณะที่ ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivator Factors) ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ (Beta = 0.015, Sig = 0.717) โดยตัวแบบนี้สามารถพยากรณ์ความผูกพันได้ร้อยละ 41.40

3.3 สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Beta = 0.275, Sig = 0.000)

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจและสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

ประเด็นแรก อิทธิพลของระดับการศึกษา การที่ระดับการศึกษามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของ Meyer & Allen (1991) พนักงานที่มีการศึกษาสูง (ส่วนใหญ่ในกลุ่มตัวอย่างจบปริญญาโท) มักมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และเป้าหมายองค์กรชัดเจนกว่า อีกทั้งยังมีความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในอาชีพ เมื่อองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ (Top 10) สามารถตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้าและการเรียนรู้งานได้ จึงทำให้บุคลากรกลุ่มนี้เกิดความผูกพันสูงกว่ากลุ่มอื่น

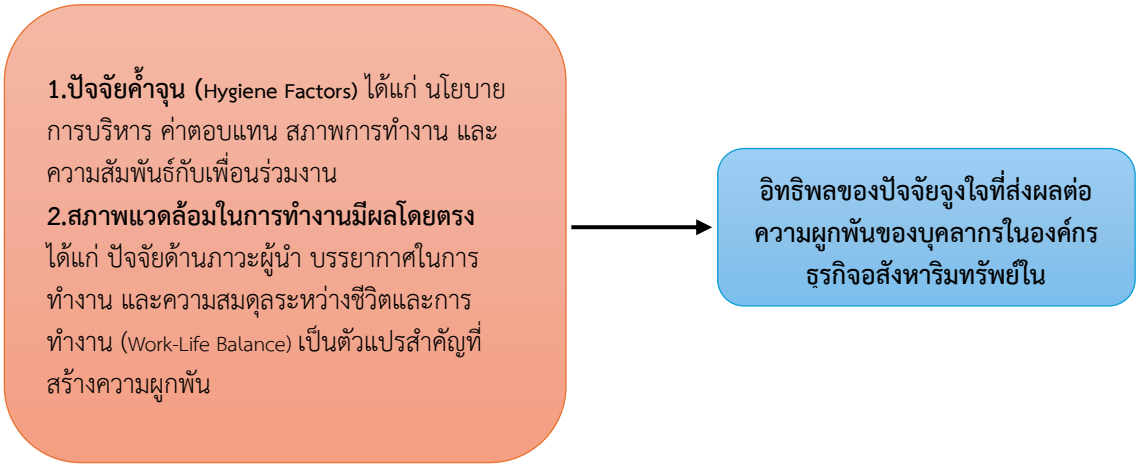
ประเด็นที่สอง ทำไม "ปัจจัยค้ำจุน" ถึงสำคัญกว่า "ปัจจัยแรงจูงใจ" ผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ (ความสำเร็จ, การยอมรับ) ไม่ส่งผล ต่อความผูกพัน แต่ ปัจจัยค้ำจุน (เงินเดือน, ความมั่นคง, ความสัมพันธ์) ส่งผลอย่างมาก นั้น ขัดแย้งกับความเชื่อทั่วไปที่ว่าต้องสร้างแรงบันดาลใจเพื่อดึงดูดคน แต่สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg ในบริบทที่ปัจจัยพื้นฐานยังมีความสำคัญสูงสุด

จากผลวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ในบริบทของธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่มีความผันผวนทางเศรษฐกิจสูง พนักงานจะให้ความสำคัญกับ "ความอยู่รอด" และ "ความมั่นคง" (Survival & Security) เป็นอันดับแรก พนักงานต้องการค่าตอบแทนที่เหมาะสมและสวัสดิการที่มั่นคงมากกว่ารางวัลทางจิตใจ เมื่อปัจจัยพื้นฐานเหล่านี้ได้รับการตอบสนอง (Hygiene Factors) พนักงานจึงจะเกิดความอุ่นใจและผูกพันกับองค์กร (Continuance Commitment) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลี่ เหมิง (2565) และ พัชร์หทัย (2563) ที่พบว่าความมั่นคงและสวัสดิการเป็นตัวแปรหลักในการรักษาคน

ประเด็นที่สาม ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพัน สะท้อนให้เห็นว่า พนักงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ต้องการบรรยากาศที่ปลอดภัย การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) การที่ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำและสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร จะช่วยลดความตึงเครียดจากการทำงานที่ต้องแข่งขันสูง ส่งผลให้พนักงานเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด JD-R Model ที่มองว่าสภาพแวดล้อมที่ดีคือทรัพยากรที่สำคัญในการทำงาน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้สำคัญสำหรับธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ทั่วไปคือ **"ปัจจัยค้ำจุน" (**เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคง) และ **"สภาพแวดล้อมการทำงาน"** เป็นตัวแปรหลักที่สร้างความผูกพันของพนักงานได้จริง ชนะปัจจัยจูงใจภายใน (เช่น ความสำเร็จ หรือการยอมรับ) ที่ไม่ส่งผลในบริบทนี้ ดังนั้น การบริหารคนในอุตสาหกรรมนี้ต้องเน้นสร้างระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและความมั่นคงในอาชีพเป็นรากฐานสำคัญที่สุด เพื่อรักษาบุคลากรท่ามกลางสภาวะตลาดที่แข่งขันสูง ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.เน้นปัจจัยค้ำจุนเป็นฐาน: องค์กรต้องให้ความสำคัญสูงสุดกับการบริหารจัดการระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการให้มีความเป็นธรรมและแข่งขันได้ในตลาด รวมถึงสร้างความมั่นคงในอาชีพให้ชัดเจน เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความผูกพัน

2.พัฒนาสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ควรส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ (Team Building) และพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาให้เป็นผู้สนับสนุน (Supportive Leader) เพื่อสร้างความไว้วางใจในทีม

3.วางแผนเส้นทางอาชีพ (Career Path): เนื่องจากระดับการศึกษามีผลต่อความผูกพัน องค์กรควรมีแผนพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพสูงให้มีโอกาสเติบโต เพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาสูง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1.ขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างไปยังธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ประเภทอื่นๆ เช่น นายหน้า หรือบริหารทรัพย์สิน เพื่อให้เห็นภาพรวมที่กว้างขึ้น

2.เพิ่มตัวแปรด้านจิตวิทยา เช่น บุคลิกภาพ หรือค่านิยมส่วนบุคคล

3.ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อค้นหาเหตุผลเบื้องลึกว่าทำไมปัจจัยจูงใจถึงไม่มีผลในบริบทนี้

เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2566). *รายงานสถานการณ์แรงงานประจำปี 2566*. สืบค้นจาก https://www.dsd.go.th

กิติศักดิ์ สิรหทัยวรกิจ. (2564). อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงแรงจูงใจสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 11*(3), 19-25.

กิติศักดิ์ สิรหทัยวรกิจ. (2564). อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงแรงจูงใจสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*, 11(3), 55–69.

จุฑาพร จูประจบ. (2566). การศึกษาปัจจัยความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/5399/1/TP%20HOM.035%202566.pdf

ณิชารีย์ หาญแสวงสิน, และ พรลภัส สุวรรณรัตน์. (2567). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 29(2), 50–60.

นริศรา ฉัตรเจริญศิริ. (2562). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ปวีณา ราศี. (2561). ปัจจัยจูงใจและการธำรงรักษาที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ จังหวัดชลบุรี. https://dspace.spu.ac.th/items/2513800c-4691-4bd1-bc9e-4288cf01b953

พัชร์หทัย จารุทวีผลนุกูล, ธัญวฤณ วัทโล, และ วิลาสิณี สุดประเสริฐ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยรังสิต (ฉบับสังคมศาสตร์)*, 2(3), 45–56.

ลี่ เหมิง. (2565). *การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ คุณภาพชีวิตทำงาน และภาวะผู้นำ ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับบริการธุรกิจ SME ในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

อารีรัตน์ เสสตะญาติ และกฤษฎา มูฮัมหมัด. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 13*(2), 161-176.

Belch, G. E., & Belch, M. A. (2005). Advertising and Promotion: An Integrated Marketing Communications Perspective (6th ed.). New York, NY: McGraw-Hill/Irwin.

Herzberg, F. (1959). The Motivation to Work. New York: Wiley.

Kotler, P. (2000). Marketing Management: The Millennium Edition (10th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 61-89.

Meyer, J.P. & Allen, J,A. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z?utm_source=chatgpt.com

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior (18th ed.). Pearson.

Learning Outcomes of Mathematics in Solving Mixed Addition, Subtraction, Multiplication, and Division Problems Using the STAR Strategy and LT Cooperative Learning for Grade 2 Students

Apassara Ketkaew[1], Chalayuth Khrootmuang[2], & Walida Ounraun[3*]

1 Faculty of Education Uttaradit Rajabhat University, Thailand
2 Faculty of Education Uttaradit Rajabhat University, Thailand
3 Faculty of Education Uttaradit Rajabhat University, Thailand
** Corresponding author. E-mail: Kkatt_apassara@gmail.com*

Abstract

The purposes of this research were: (1) to investigate the learning outcomes in Mathematics on solving mixed operation word problems—addition, subtraction, multiplication, and division—using the STAR strategy combined with LT cooperative learning for Grade 2 students; and (2) to examine students' satisfaction with the Mathematics instruction employing the STAR strategy combined with LT cooperative learning. The sample consisted of 34 Grade 2 students from Class 2/2 at Ban Nai Mueang School, selected through cluster sampling with the classroom as the sampling unit. The research instruments included lesson plans, an achievement test, and a student satisfaction questionnaire. Data were analyzed using mean, standard deviation, percentage, and a t-test. The findings revealed that: (1) the students' Mathematics learning outcomes achieved through the STAR strategy combined with LT cooperative learning were significantly higher than the 75 percent criterion at the .05 level; and (2) the students' overall satisfaction with the Mathematics instruction using the STAR strategy combined with LT cooperative learning was at the highest level.

Keywords: STAR Strategy, LT Cooperative Learning, Mathematics Learning Outcomes

Received: 2025-11-30; **Revised:** 2025-15-30; **Accepted:** 2025-15-30

ผลการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การแก้โจทย์ปัญหาการบวก ลบ คูณ หารระคน โดยใช้กลวิธี STAR ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ LT สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2

อภัสรา เกษแก้ว[1], ชลายุทธ ครุฑเมือง[2], และวลิดา อุ่นเรือน[3*]

1 *คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์*
2 *คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์*
3 *คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์*
* *Corresponding author. E-mail: Kkatt_apassara@gmail.com*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาผลการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การแก้โจทย์ปัญหาการบวก ลบ คูณ หารระคน โดยใช้กลวิธี STAR ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ LT สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 และ 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การแก้โจทย์ปัญหาการบวก ลบ คูณ หารระคน โดยใช้กลวิธี STAR ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ LT สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 กลุ่มตัวอย่างคือนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2/2 โรงเรียนบ้านในเมือง จำนวน 34 คน ได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่ม โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยสุ่มกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแบบสอบถามความพึงพอใจ สถิติที่ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ และการทดสอบค่าที ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ โดยใช้กลวิธี STAR ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ LT โดยเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้กลวิธี STAR ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ LT โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : กลวิธี STAR, การเรียนรู้แบบร่วมมือ LT, ผลการเรียนรู้คณิตศาสตร์

บทนำ

คณิตศาสตร์เป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ วิเคราะห์ และแก้ปัญหา ซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 และเป็นเครื่องมือของศาสตร์ต่าง ๆ เช่น วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) อย่างไรก็ตาม จากผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านในเมือง พบว่านักเรียนยังมีปัญหาในการแก้และสร้างโจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ โดยคะแนนเฉลี่ยในช่วงปีการศึกษา 2565–2567 อยู่ระหว่างร้อยละ 70–72 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 75 จึงสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาการสอนเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและทักษะการแก้ปัญหาของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีระบุว่า การแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์เป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาการคิดวิเคราะห์ การวางแผน และการใช้เหตุผลเชิงตรรกะ (สสวท., 2555) แต่นักเรียนจำนวนมากยังขาดความเข้าใจพื้นฐานเช่น ความสัมพันธ์ของข้อมูล การคำนวณ และขาดความมั่นใจในการลองผิดลองถูก ส่งผลให้ไม่สามารถแก้โจทย์ได้อย่างเป็นระบบ ปัญหาเหล่านี้สามารถแก้ไขได้ด้วยกลวิธี

STAR ซึ่งเน้นขั้นตอนการแก้ปัญหาอย่างเป็นลำดับ (Maccini & Hughes, 2000; Maccini & Ruhl, 2000) และการเรียนรู้แบบร่วมมือ LT ที่ช่วยให้นักเรียนแลกเปลี่ยนความคิดและเรียนรู้จากกันและกัน (ทิศนา แขมมณี, 2563) งานวิจัยหลายชิ้นยังยืนยันว่าเทคนิค LT ส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาและความเข้าใจเนื้อหาได้อย่างมีนัยสำคัญ (วนันท์ดา ปราบภัย, 2566)

จากความเป็นมาและปัญหาที่พบ ผู้วิจัยจึงมุ่งพัฒนาผลการเรียนรู้ในเรื่องการแก้โจทย์ปัญหาการบวก ลบ คูณ หารระคน โดยประยุกต์ใช้กลวิธี STAR ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ LT สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านในเมือง แนวทางดังกล่าวมุ่งส่งเสริมให้นักเรียนเกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างลึกซึ้ง เข้าใจโครงสร้างของโจทย์ สามารถจัดลำดับขั้นตอนการแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ ตลอดจนพัฒนาความสามารถในการอธิบายเหตุผลและตรวจสอบคำตอบของตนเองอย่างมีหลักฐานเชิงตรรกะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเช่นนี้ช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและสามารถนำทักษะทางคณิตศาสตร์ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงอย่างเหมาะสม อีกทั้งยังสอดคล้องกับมาตรฐานและเป้าหมายของการศึกษาคณิตศาสตร์ในระดับชาติ ที่เน้นการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงและการแก้ปัญหาเป็นแกนกลาง (สสวท., 2560)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การแก้โจทย์ปัญหาการบวก ลบ คูณ หารระคน โดยใช้กลวิธี STAR ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ LT สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การแก้โจทย์ปัญหาการบวก ลบ คูณ หารระคน โดยใช้กลวิธี STAR ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ LT สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2

สมมติฐานการวิจัย

1. ผลการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การแก้โจทย์ปัญหาการบวก ลบ คูณ หารระคน โดยใช้กลวิธี STAR ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ LT สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 เป็นไปตามเกณฑ์ร้อยละ 75
2. ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การแก้โจทย์ปัญหาการบวก ลบ คูณ หารระคน โดยใช้กลวิธี STAR ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ LT สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 อยู่ในระดับมาก

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์

การแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้นักเรียนสามารถค้นหาคำตอบของสถานการณ์หรือโจทย์ที่ไม่สามารถตอบได้ทันที โดยต้องอาศัยความรู้ทางคณิตศาสตร์ การคิดวิเคราะห์ และยุทธวิธีที่เหมาะสมเพื่อคลี่คลายความซับซ้อนของปัญหา Polya (1973) อธิบายว่าการแก้ปัญหาเป็นกระบวนการค้นหาสิ่งที่ไม่รู้ผ่านการวางแผนอย่างรอบคอบและเป็นขั้นตอน ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ในทันที สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2555) มองว่าการแก้ปัญหาเป็นการประยุกต์ใช้ความรู้ กระบวนการ และประสบการณ์ที่มีอยู่ในการค้นหาคำตอบในระดับที่แตกต่างกันตามลักษณะของโจทย์ การแก้ปัญหาต้องอาศัยความสามารถในการใช้กระบวนการที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้า รวมถึงการเลือกยุทธวิธีที่หลากหลายเพื่อจัดการกับสถานการณ์ที่ซับซ้อน และศรีสุดา อ่อนบัตร (2563) เสริมว่าการแก้ปัญหาคือการนำความรู้ ประสบการณ์ และยุทธวิธีต่าง ๆ มาผสมผสานอย่างเหมาะสมเพื่อค้นหาคำตอบที่ถูกต้องและสอดคล้องกับลักษณะของโจทย์ โดยรวมแล้ว แนวทางการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์จึงเป็นกระบวนการใช้

ความรู้ ความเข้าใจ และยุทธวิธีทางคณิตศาสตร์อย่างเป็นระบบ เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ แก้ไขอุปสรรค และพัฒนาคำตอบที่ถูกต้องและมีเหตุผลตามลักษณะของปัญหาแต่ละประเภทอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดกลวิธี STAR

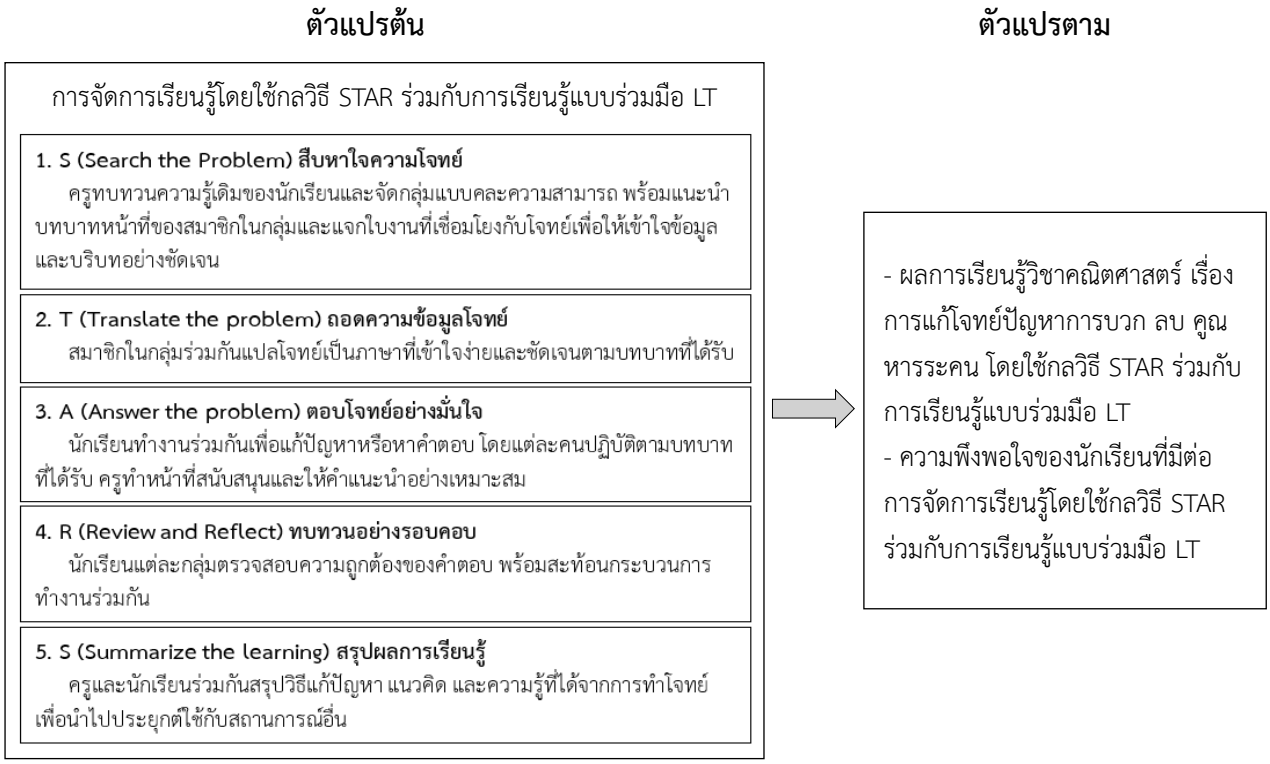
กลวิธี STAR (STAR Strategy Steps) เป็นแนวทางที่พัฒนาขึ้นเพื่อช่วยให้นักเรียนสามารถพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ แมคชินี่และกายอง (Maccini & Gagnon, 2006) พบว่าการใช้กลวิธี STAR ในการสอนเน้นการแบ่งกระบวนการแก้ปัญหาออกเป็นขั้นตอนย่อย และการแสดงความหมายของโจทย์ ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของผู้ที่มีทักษะในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ต่อมา Maccini and Hughes (2000) ศึกษาการใช้กลวิธี STAR ในการพัฒนาทักษะการแก้โจทย์พีชคณิตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาที่มีความบกพร่องทางการเรียน โดยเฉพาะด้านการแสดงความหมายของโจทย์และการหาคำตอบทางคณิตศาสตร์ พบว่ากลวิธี STAR ช่วยให้นักเรียนสามารถจัดระบบความคิดและวิเคราะห์ปัญหาได้ดีขึ้น โดยแมคชินี่ (Maccini, 2000) กล่าวว่า กลวิธี STAR ประกอบด้วยขั้นตอนย่อยที่ออกแบบมาเพื่อช่วยให้นักเรียนสามารถวิเคราะห์และแก้โจทย์ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ โดยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ ขั้นที่ 1 S (Search) การศึกษาโจทย์ปัญหา ขั้นที่ 2 T (Translate) การแปลงข้อมูลในจากโจทย์ ขั้นที่ 3 A (Answer) การหาคำตอบของโจทย์ และ ขั้นที่ 4 R (Review) การทบทวนคำตอบ โดยกลวิธี STAR ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ ผ่านกระบวนการแก้ปัญหาเชิงวิเคราะห์ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในห้องเรียนและในชีวิตประจำวัน

การเรียนรู้แบบร่วมมือ LT

การเรียนรู้แบบร่วมมือ LT (Learning Together) เป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้นักเรียนทำงานร่วมกันในกลุ่มขนาดเล็ก โดยมีความหลากหลายทั้งด้านความสามารถและประสบการณ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Johnson & Johnson, 1994, p.57) การเรียนรู้รูปแบบนี้เน้นความพึ่งพาอาศัยกันในทางบวก ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล การส่งเสริมปฏิสัมพันธ์แบบเผชิญหน้า การพัฒนาทักษะทางสังคม และการประเมินผลร่วมกันของกลุ่ม Slavin Robert E. (1995, p.3) ให้ความหมายใกล้เคียงกัน โดยระบุว่าการเรียนรู้แบบร่วมมือ LT เป็นกลยุทธ์ที่นักเรียนทำงานเป็นกลุ่มเพื่อช่วยกันเรียนรู้ เน้นความรับผิดชอบร่วมกันและการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ในทำนองเดียวกัน ไสว ฟักขาว (2544, น.151) เห็นว่าการเรียนรู้แบบ LT เหมาะสมกับกิจกรรมที่เน้นโจทย์ปัญหา การคำนวณ หรือการฝึกปฏิบัติในห้องปฏิบัติการ โดยมีการกำหนดสถานการณ์และเงื่อนไขให้นักเรียนทำงานร่วมกัน แบ่งหน้าที่ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และให้รางวัลกลุ่มเพื่อเสริมแรงจูงใจ ทิศนา แขมมณี (2548, น.69–70) ได้อธิบายขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบ LT อย่างชัดเจน โดยแบ่งนักเรียนออกเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 4 คน คละระดับความสามารถ ได้แก่ เก่ง ปานกลาง และอ่อน สมาชิกแต่ละคนจะได้รับหน้าที่เฉพาะ หลังจากนั้นกลุ่มจะร่วมกันสรุปคำตอบและส่งผลงานกลุ่ม ซึ่งสมาชิกทุกคนจะได้รับคะแนนเท่ากันตามผลงานของกลุ่ม เพื่อเสริมแรงจูงใจ ผู้สอนสามารถใช้รางวัลหรือคำชมเชย นอกจากนี้ควรกำหนดเป้าหมายร่วมกันภายในกลุ่มและส่งเสริมการช่วยเหลือกัน เพื่อให้กลุ่มประสบความสำเร็จร่วมกัน ดังนั้นการเรียนรู้แบบร่วมมือ LT จึงเป็นแนวทางที่ส่งเสริมทั้งทักษะทางคณิตศาสตร์ และทักษะทางสังคมของนักเรียน ผ่านการทำงานเป็นกลุ่ม การแลกเปลี่ยนความรู้ และความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งเหมาะสมกับการเรียนรู้ที่เน้นการแก้ปัญหาและการประยุกต์ใช้ความรู้ในชีวิตจริง

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่ากลวิธี STAR เป็นเทคนิคการเรียนรู้ที่ช่วยให้นักเรียนสามารถแก้โจทย์ปัญหาได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยใช้การจำจากอักษรตัวแรกของแต่ละขั้นตอน ซึ่งนักเรียนสามารถปฏิบัติตามกระบวนการแก้ปัญหาได้อย่างชัดเจน การเรียนรู้แบบร่วมมือ LT เป็นกลยุทธ์ที่เน้นให้นักเรียนทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสร้างผลงาน

ร่วมกัน และการมีปฏิสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด การผสานกลวิธี STAR กับการเรียนรู้แบบ LT สามารถอธิบายเป็นลำดับขั้นตอน 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) S (Search the Problem) สืบหาใจความโจทย์ 2) T (Translate the Problem) ถอดความโจทย์ 3) A (Answer the Problem) ตอบโจทย์ 4) R (Review and Reflect) ทบทวนและสะท้อนผล และ 5) S (Summarize the Learning) สรุปผลการเรียนรู้ จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองขั้นต้น (Pre-Experimental Design) แบบกลุ่มเดียววัดผลหลังการทดลอง (One-group posttest-only design) ดังนี้

$$X - O_2$$

X คือ การจัดการเรียนรู้โดยใช้กลวิธี STAR ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ LT

O_2 คือ การทดสอบหลังการจัดการเรียนรู้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านในเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 3 ห้องเรียน รวม 100 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2/2 ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนบ้านในเมือง จำนวน 34 คน ได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แผนการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การแก้โจทย์ปัญหาการบวก ลบ คูณ หารระคน โดยใช้โดยใช้กลวิธี STAR ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ LT สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 16 ชั่วโมง

2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การแก้โจทย์ปัญหาการบวก ลบ คูณ หารระคน โดยใช้โดยใช้กลวิธี STAR ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ LT สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2

3. แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้กลวิธี STAR ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ LT เรื่อง โจทย์ปัญหาการบวก ลบ คูณ หารระคน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. แผนการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การแก้โจทย์ปัญหาการบวก ลบ คูณ หารระคน โดยใช้โดยใช้กลวิธี STAR ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ LT สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 มีกระบวนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพดังต่อไปนี้

1.1 ศึกษาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในสาระที่ 1 จำนวนและพีชคณิต

1.2 สร้างแผนการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การแก้โจทย์ปัญหาการบวก ลบ คูณ หารระคน โดยใช้โดยใช้กลวิธี STAR ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ LT สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 16 ชั่วโมง

1.3 นำแผนการจัดการเรียนรู้ไปตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน 1 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประมินผล 1 ท่าน ความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตฐานเท่ากับ 0.32 ซึ่งความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้มีค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายความว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 นำแผนการจัดการเรียนรู้ไปทดลองใช้ (Try out) กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2/1 โรงเรียนบ้านในเมือง จำนวน 33 คน เพื่อหาข้อบกพร่องและปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผลการทดลองใช้พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้สามารถใช้กับนักเรียนได้จริงและเกิดผลการเรียนรู้กับนักเรียนครบถ้วน นักเรียนให้ความร่วมมือและเข้าใจขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เป็นอย่างดี โดยได้มีการปรับปรุงกิจกรรมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น และปรับการวัดผลและประเมินผลโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย

2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การแก้โจทย์ปัญหาการบวก ลบ คูณ หารระคน โดยใช้โดยใช้กลวิธี STAR ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ LT สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2

2.1 ศึกษาแนวทางการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยการศึกษาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

2.2 สร้างผังคุณลักษณะของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง การแก้โจทย์ปัญหาการบวก ลบ คูณ และหารระคน โดยออกแบบให้สอดคล้องกับแนวทางการสอนที่ใช้ กลวิธี STAR ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ LT สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ซึ่งมีเนื้อหาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ ได้แก่ โจทย์ปัญหาการบวก, โจทย์ปัญหาการลบ, โจทย์ปัญหาการคูณ, โจทย์ปัญหาการหาร อย่างละ 2 ข้อ โจทย์ปัญหาการบวกและการลบ 2 ขั้นตอน, โจทย์ปัญหาการคูณและการหาร 2 ขั้นตอน อย่างละ 2 ข้อ โจทย์ปัญหาการบวก ลบ คูณ หารระคน จำนวน 5 ข้อ และ ข้อเขียน โจทย์ปัญหาการบวก ลบ คูณ หารระคน จำนวน 2 ข้อ รวมทั้งหมด 22 ข้อ

2.3 ร่างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ จำนวน 1 ฉบับ โดยออกแบบเป็นข้อสอบปรนัยแบบเลือกตอบ 3 ตัวเลือก จำนวน 40 ข้อ โดยใช้ในการสอบจริง 20 ข้อ และข้อเขียนจำนวน 4 ข้อ ใช้จริง 2 ข้อ รวมทั้งหมด 22 ข้อ คะแนนเต็ม 30 คะแนน

2.4 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน 1 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประมินผล 1 ท่าน ประเมินโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

2.5 ปรับปรุงแบบทดสอบตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำแบบทดสอบที่ได้รับการปรับปรุงเสนอให้ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องก่อนนำไปทดลองใช้

2.6 ทดลองใช้แบบทดสอบกับนักเรียนกลุ่มทดลอง (Try Out) นำไปวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบทดสอบจากผลคะแนนที่ได้ โดยการหาค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนก แล้วคัดเลือกข้อที่มีความยากง่าย ตั้งแต่ .20-.80 และมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไป โดยคัดเลือกให้ครอบคลุมเนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้จำนวน 20 ข้อ พบว่า แบบทดสอบมีค่าความยากง่าย ตั้งแต่ .39 - .76 และค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ .49 - .51 หลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาคได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ และการทดสอบค่าที

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการเปรียบเทียบผลการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การแก้โจทย์ปัญหาการบวก ลบ คูณ หาร ระคน โดยใช้กลวิธี STAR ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ LT สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 กับเกณฑ์ร้อยละ 75 แสดงผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบผลการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การแก้โจทย์ปัญหาการบวก ลบ คูณ หารระคน โดยใช้กลวิธี STAR ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ LT สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 กับเกณฑ์ร้อยละ 75

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	μ_0 (ร้อยละ75)	$\bar{X}$	S.D.	*t*	*p*
ผลการเรียนรู้ วิชาคณิตศาสตร์	34	222	116.5	177.65	2.81	3.96	.000*

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า นักเรียนมีผลการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่องการแก้โจทย์ปัญหาการบวก ลบ คูณ หารระคน โดยใช้กลวิธี STAR ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ LT ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดยเฉลี่ยเท่ากับ 177.65 คะแนนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.81 และ t = 3.96, p = .000 แสดงว่านักเรียนมีผลการเรียนคณิตศาสตร์เรื่องการแก้โจทย์ปัญหาการบวก ลบ คูณ หารระคน โดยใช้กลวิธี STAR ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ LT ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดยเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การแก้โจทย์ปัญหาการบวก ลบ คูณ หารระคน โดยใช้กลวิธี STAR ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ LT สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 แสดงผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การแก้โจทย์ปัญหาการบวก ลบ คูณ หารระคน โดยใช้กลวิธี STAR ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ LT สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2

รายการที่ประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านบรรยากาศ			
1. เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม	4.57	0.57	มากที่สุด
2. นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อตนเอง และกลุ่ม	4.43	0.62	มาก
3. นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน	4.37	0.65	มาก
4. เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ทำกิจกรรมอย่างอิสระ	4.70	0.54	มากที่สุด
5. นักเรียนเกิดความคิดที่หลากหลาย	4.53	0.58	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.52**	**0.59**	**มากที่สุด**
ด้านกิจกรรมการเรียนรู้			
1. นักเรียนได้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด	4.40	0.61	มาก
2. ส่งเสริมการคิดและการตัดสินใจ	4.67	0.55	มากที่สุด
3. นักเรียนกล้าคิด กล้าตอบ	4.33	0.64	มาก
4. นักเรียนมีโอกาสแสดงความคิดเห็น	4.30	0.63	มาก
5. นักเรียนเข้าใจในเนื้อหามากขึ้น	4.47	0.6	มาก
6. ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้ร่วมกัน	4.73	0.52	มากที่สุด
7. นักเรียนแก้โจทย์ปัญหาได้ดีขึ้น	4.60	0.56	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.48**	**0.59**	**มาก**
ด้านประโยชน์ที่ได้รับ			
1. นักเรียนเข้าใจเนื้อหาได้ง่าย	4.77	0.5	มากที่สุด
2. นักเรียนจำเนื้อหาได้นาน	4.37	0.62	มาก
3. นักเรียนสร้างความรู้ความเข้าใจด้วยตนเองได้	4.63	0.56	มากที่สุด
4. นักเรียนนำวิธีการเรียนรู้ไปใช้ในวิชาอื่น ๆ ได้	4.43	0.59	มาก
5. นักเรียนทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข สนุกในการเรียนรู้	4.53	0.58	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.56**	**0.57**	**มากที่สุด**
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	**4.52**	**0.58**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 พบว่านักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่องการแก้โจทย์ปัญหาการบวก ลบ คูณ หารระคน โดยใช้กลวิธี STAR ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ LT อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 เมื่อตรวจสอบเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่นักเรียนพึงพอใจมากที่สุดคือ ด้านประโยชน์ที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ย 4.56 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 ซึ่งสะท้อนให้นักเรียนเห็นว่าความรู้และทักษะที่ได้จากการเรียนรู้รูปแบบนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ได้จริง ช่วยให้เข้าใจขั้นตอนการคิดอย่างเป็นระบบ และเพิ่มความรู้สึกว่าการเรียนมีคุณค่า แสดงให้

เห็นว่ากลวิธี STAR ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ LT เป็นรูปแบบการสอนที่ส่งเสริมทั้งกระบวนการคิด การทำงานร่วมกัน และความมั่นใจในการแก้โจทย์ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่านักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยกลวิธี STAR ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ LT ในเรื่องการแก้โจทย์ปัญหาการบวก ลบ คูณ หารระคน มีผลการเรียนรู้สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวมด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ คุณลักษณะ และผลการทดสอบหลังเรียนอยู่ที่ 177.65 คะแนน หรือร้อยละ 80.02 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้นี้สามารถพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่นักเรียนมีผลการเรียนรู้สูงขึ้นอย่างชัดเจน เป็นผลมาจากการบูรณาการกลวิธี STAR เข้ากับการเรียนรู้แบบร่วมมือ LT ซึ่งช่วยให้นักเรียนพัฒนาการคิดอย่างเป็นลำดับประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ขั้น S สืบหาใจความโจทย์ ที่ให้นักเรียนอ่านโจทย์อย่างละเอียดและค้นหาข้อมูลสำคัญ ทำให้นักเรียนลดความสับสนและเข้าใจสิ่งที่โจทย์ต้องการอย่างถูกต้อง (2) ขั้น T ถอดความข้อมูลโจทย์ ช่วยให้นักเรียนแปลงข้อมูลข้อความเป็นสมการหรือประโยคสัญลักษณ์ทำให้มองเห็นความสัมพันธ์ของข้อมูลในโจทย์ได้ชัดเจนขึ้น (3) ขั้น A ตอบโจทย์อย่างมั่นใจ นักเรียนเลือกกระบวนการแก้ปัญหาที่เหมาะสม และดำเนินการแก้โจทย์อย่างเป็นลำดับขั้น (4) ขั้น R ทบทวนและสะท้อนผล ที่ให้นักเรียนตรวจสอบความถูกต้องและความสมเหตุสมผลของคำตอบ ซึ่งช่วยสร้างนิสัยการตรวจทานงานและเพิ่มความมั่นใจในการแก้ปัญหา และ (5) S สรุปผลการเรียนรู้ ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์อื่น เมื่อนักเรียนผ่านกระบวนการทั้งห้าขั้นอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้พัฒนาทักษะการแก้โจทย์คณิตศาสตร์ได้อย่างเห็นผล สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรพร คล้ายสมบูรณ์ (2565) พบว่าการจัดการเรียนรู้ตามทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับกลวิธี STAR ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่ากลวิธี STAR เป็นแนวทางที่สามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิผลในหลายระดับชั้น และช่วยพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ กลวิธี STAR ยังช่วยให้นักเรียนสร้างและตรวจสอบความรู้ใหม่ผ่านการแลกเปลี่ยนกับเพื่อนและครู ก่อนนำความเข้าใจไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยนักเรียนต้องอ่านโจทย์อย่างรอบคอบ ปฏิบัติงานตามขั้นตอนย่อยที่ชัดเจน และตรวจสอบความถูกต้องของคำตอบ อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้นักเรียนเลือกใช้เครื่องมือที่หลากหลายซึ่งช่วยให้การตีความโจทย์ทำได้ง่ายและแม่นยำยิ่งขึ้น เมื่อนักเรียนได้รับการฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ จึงเกิดประสบการณ์และทักษะที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งผลวิจัยยังสอดคล้องกับกานต์พิชชา แซ่ตั้ง (2565) พบว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้กลวิธี STAR ร่วมกับผังกราฟิกส่งผลให้นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ก่อนเรียน 9.49 คะแนน จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน และมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนเพิ่มขึ้นเป็น 14.43 คะแนน โดยคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สะท้อนให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้รูปแบบนี้ช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้อย่างชัดเจน อันเป็นผลมาจากกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและน่าสนใจของกลวิธี STAR ร่วมกับผังกราฟิก ซึ่งช่วยดึงดูดความสนใจของนักเรียน กระตุ้นให้มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้มากขึ้น ทำให้นักเรียนตั้งใจเรียน สามารถทำความเข้าใจเนื้อหาได้ดีขึ้น และนำไปสู่พัฒนาการด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

การเรียนรู้แบบร่วมมือ LT มีส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยเหลือกัน และตรวจสอบวิธีคิดร่วมกัน ทำให้นักเรียนทุกระดับความสามารถได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างมีคุณภาพ นักเรียนที่มีความสามารถสูงกว่าสามารถฝึกการอธิบายและช่วยเพื่อนในกลุ่ม ขณะที่นักเรียนที่อ่อนกว่าก็ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อน ส่งผลให้ทั้งกลุ่มเกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก คอยให้คำแนะนำเมื่อนักเรียนพบปัญหา และกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือภายในกลุ่ม การจัดการรูปแบบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของไกรศักดิ์ จันทรโกเมท (2567) ที่พบว่าการเรียนรู้แบบร่วมมือ LT ช่วยพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมและเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียน โดยครูต้องเปลี่ยนบทบาทมาเป็นผู้จัดการชั้นเรียน สร้างแนวการสอนที่มีกิจกรรมการเรียนรู้ พร้อมทั้งให้คำแนะนำเมื่อนักเรียนประสบปัญหาหรือข้อขัดข้องในการทำกิจกรรม สร้างแรงจูงใจด้วยวิธีการสนับสนุนให้นักเรียนทำงานเป็นทีม ทำให้ทุกคนได้ช่วยกันทำงานจนได้ผลงานที่สำเร็จ

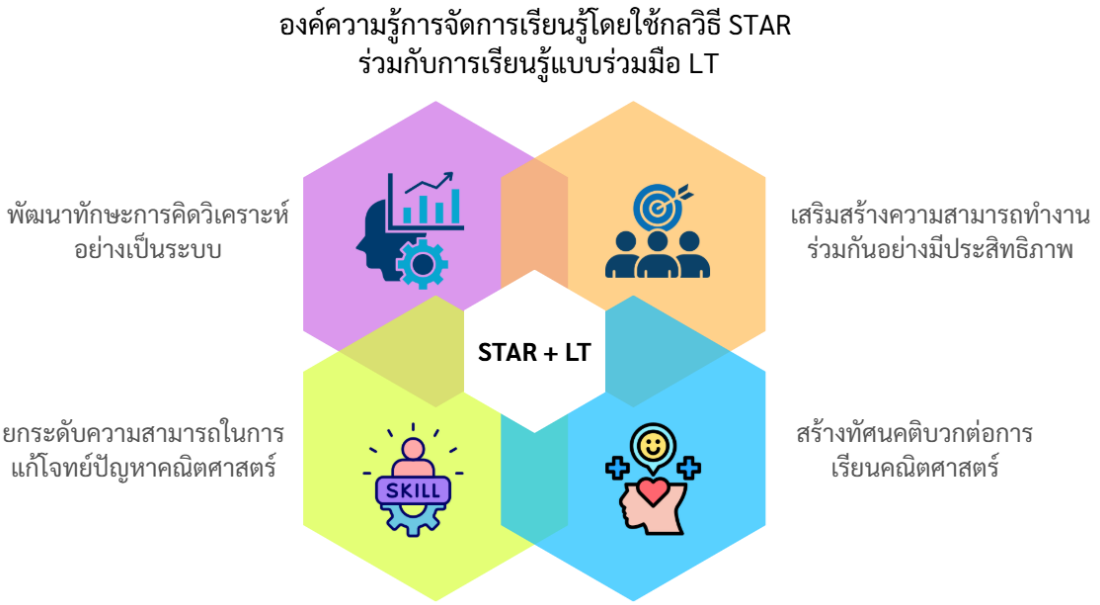
2. ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้กลวิธี STAR ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ LT พบว่านักเรียนมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ทั้งในภาพรวมและในแต่ละประเด็น โดยเฉพาะด้านประโยชน์ที่ได้รับซึ่งเป็นด้านที่มีความพึงพอใจสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดการเรียนรู้รูปแบบนี้ช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นมิตร สนุกสนาน และเอื้อต่อการมีส่วนร่วม เนื่องจากกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือ LT เปิดโอกาสให้นักเรียนแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทำงานเป็นทีม และช่วยเหลือกัน ทำให้นักเรียนรู้สึกสบายใจและกล้าแสดงออกมากขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของกานต์พิชชา แซ่ตั้ง (2565) ที่พบว่านักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้กลวิธี STAR มากที่สุดในด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านผู้สอน ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ และด้านการประเมินผล อันเป็นผลจากกระบวนการเรียนรู้ที่มีลำดับขั้นตอนชัดเจนและมีการใช้ผังกราฟิกร่วมด้วย ซึ่งช่วยให้นักเรียนสามารถแสดงออกทางความคิดได้อย่างเหมาะสม ทำงานร่วมกับเพื่อน แลกเปลี่ยนและยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รวมทั้งช่วยเหลือกันอย่างสร้างสรรค์ กิจกรรมการเรียนรู้มีความสนุกน่าสนใจ และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ทำให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นต่อการเรียนมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ครูผู้สอนมีความเป็นกันเอง ให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด และส่งเสริมให้นักเรียนคิด วิเคราะห์ และค้นพบความรู้ใหม่ด้วยตนเอง ส่งผลให้บรรยากาศในชั้นเรียนดีขึ้น นักเรียนเกิดความมั่นใจ สนใจวิชาคณิตศาสตร์มากขึ้น และสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นอย่างชัดเจน ในด้านกิจกรรมการเรียนรู้ นักเรียนมีความพึงพอใจสูงเพราะกิจกรรมตามกลวิธี STAR มีลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน ตั้งแต่การทำความเข้าใจโจทย์ การเชื่อมโยงความรู้เดิม การลงมือแก้ปัญหา การตรวจสอบคำตอบ ไปจนถึงการสรุปผลการเรียนรู้ ทำให้นักเรียนเห็นกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบและสามารถมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของวาสนา ปิ่นทอง (2563) พบว่านักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งอาจเป็นผลมาจากลักษณะของกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ ได้ลงมือปฏิบัติจริง และใช้วิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลาย ส่งผลให้นักเรียนเกิดความกระตือรือร้นและสนใจในกิจกรรมมากขึ้น นอกจากนี้ ชุดกิจกรรมยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน ทำให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในห้องเรียน นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการคิด แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และตั้งคำถามเชิงวิเคราะห์ ทำให้นักเรียนกล้าคิดและกล้าแสดงออกมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสามารถตอบคำถามและโต้ตอบด้วยเหตุผลได้อย่างมีคุณภาพ โดยภาพรวม นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้ และเห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวช่วยพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ของตนเองได้อย่างเด่นชัด และสุดท้ายด้านประโยชน์ที่ได้รับ ซึ่งเป็นด้านที่นักเรียนมีความพึงพอใจสูงที่สุดนั้นสะท้อนว่ากลวิธี STAR ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ LT สามารถช่วย

พัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนได้จริง นักเรียนรู้สึกว่าสามารถเข้าใจเนื้อหาได้ดีขึ้น คิดแก้ปัญหาได้มั่นใจมากขึ้น และนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมยังช่วยให้นักเรียนได้ตรวจสอบความคิดร่วมกัน ตั้งคำถาม ซักถาม และอธิบายเหตุผล ซึ่งเป็นกระบวนการที่ช่วยเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์และสื่อสารทางคณิตศาสตร์ ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับงานของวาสนา ปิ่นทอง (2563) ที่พบว่านักเรียนที่ได้เรียนด้วยชุดกิจกรรมตามกลวิธี STAR มองว่าเป็นกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์อย่างยิ่ง เนื่องจากนักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง คิดแก้ปัญหาด้วยวิธีหลากหลาย และร่วมมือกับเพื่อนในการตรวจสอบวิธีคิดของตนเอง โดยรวมแล้ว ผลการวิจัยครั้งนี้จึงแสดงให้เห็นว่าการบูรณาการกลวิธี STAR กับการเรียนรู้แบบร่วมมือ LT สามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี มีกิจกรรมที่มีคุณภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียนอย่างชัดเจน ทำให้นักเรียนมีความพึงพอใจต่อกระบวนการเรียนรู้อยู่ในระดับสูงสุดอย่างต่อเนื่อง

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ผลการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่องการแก้โจทย์ปัญหาการบวก ลบ คูณ หารระคน โดยใช้กลวิธี STAR ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ LT สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ได้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ด้านการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ที่มุ่งเน้นการบูรณาการกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเข้ากับการทำงานร่วมกันของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยงานวิจัยนี้ได้นำกลวิธี STAR ซึ่งเป็นกระบวนการแก้โจทย์ปัญหาแบบเป็นขั้นตอน ได้แก่ S–Search the Problem, T–Translate the Problem, A–Answer the Problem และ R–Review the Answer มาบูรณาการร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ LT ที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์ ช่วยเหลือกัน และร่วมกันสร้างความเข้าใจในโจทย์คณิตศาสตร์อย่างลึกซึ้ง ส่งผลให้นักเรียนสามารถคิดวิเคราะห์และแก้โจทย์คณิตศาสตร์ที่มีความซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบมากขึ้น

การจัดการเรียนรู้แบบ STAR ร่วมกับ LT ถือเป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการเรียนรู้ ตั้งแต่การอ่านโจทย์ การตีความข้อมูล การลงมือคำนวณ ไปจนถึงการตรวจสอบคำตอบร่วมกับเพื่อนในกลุ่ม ซึ่งช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเรียนรู้จากการอธิบายวิธีคิดของตนเองให้เพื่อนฟัง ทำให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ใหม่ร่วมกัน โดยกระบวนการเหล่านี้ช่วยลดความสับสนในการทำโจทย์ระคน และทำให้นักเรียนเข้าใจลำดับการคิดคณิตศาสตร์ได้ชัดเจนมากขึ้น นอกจากนี้ การบูรณาการกลวิธี STAR กับ LT ยังเชื่อมโยงแนวคิดของทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์และทฤษฎีพัฒนาการตามแนวคิดของ Vygotsky และ Piaget ได้อย่างเป็นระบบ เพราะนักเรียนได้สร้างความรู้จากประสบการณ์จริงผ่านสถานการณ์โจทย์ใกล้ตัว ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนในและได้อธิบายเหตุผลอย่างเป็นลำดับ ส่งผลให้เกิดความเข้าใจเชิงลึกและต่อยอดสู่การแก้ปัญหาใหม่ ๆ ได้ด้วยตนเอง ในด้านผลลัพธ์ของนักเรียน งานวิจัยพบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญ และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด นักเรียนมีความมั่นใจในการแก้โจทย์มากขึ้น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีขึ้น มีแรงจูงใจภายในในการเรียนคณิตศาสตร์ และรู้สึกสนุกกับกิจกรรมที่ครูออกแบบให้ จึงสามารถกล่าวได้ว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้ STAR ร่วมกับ LT ช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมายและมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาคณิตศาสตร์ ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ครูสามารถนำกระบวนการ STAR ร่วมกับกิจกรรม LT ไปประยุกต์ใช้ในบทเรียนอื่น ๆ ของคณิตศาสตร์ เพื่อพัฒนาทักษะการแก้โจทย์ปัญหาและการทำงานร่วมกันของนักเรียนให้เกิดความต่อเนื่องและคงทนต่อการเรียนรู้

2. ครูควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีความหลากหลายและเน้นการมีส่วนร่วมของนักเรียนมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะกิจกรรมที่ส่งเสริมการคิดและการตัดสินใจ การเรียนรู้ร่วมกัน และการแก้ปัญหา เพื่อยกระดับคุณภาพกิจกรรมการเรียนรู้และเพิ่มความพึงพอใจของนักเรียนให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3. ครูพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มให้กับนักเรียนโดยเฉพาะนักเรียนที่เรียนอ่อน เนื่องจากนักเรียนบางส่วนมีปัญหาในช่วงแรกของการทำงานเป็นกลุ่ม ควรจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม เช่น เกมสร้างทีม หรือกิจกรรมฝึกการสื่อสาร เพื่อช่วยให้นักเรียนทุกคนสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาการใช้กลวิธี STAR กับรายวิชาอื่นหรือเรื่องอื่นในคณิตศาสตร์เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในบริบทที่หลากหลาย เช่น โจทย์ปัญหาที่ซับซ้อนขึ้น การแก้ปัญหาเกี่ยวกับรูปเรขาคณิต หรือการวัดและประเมินผล

2. ควรมีการขยายกลุ่มตัวอย่างให้หลากหลายมากขึ้น ในโรงเรียนต่างบริบท เช่น โรงเรียนต่างจังหวัด โรงเรียนขนาดใหญ่ หรือโรงเรียนที่มีความหลากหลายทางนักเรียน เพื่อเพิ่มความแม่นยำและความสามารถในการอ้างอิงผลวิจัย

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการเรียนรู้หลายวิธี เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกว่ากลวิธี STAR ร่วมกับ LT มีประสิทธิภาพเหนือวิธีการสอนอื่นอย่างไร เช่น เปรียบเทียบกับการสอนแบบ PBL, 5E หรือการเรียนรู้ผ่านเกมคณิตศาสตร์ จะช่วยเพิ่มความชัดเจนในการเลือกใช้กลยุทธ์การสอนที่เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กานต์พิชชา แซ่ตั้ง. (2565). *การพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ เรื่อง สมการกำลังสองตัวแปรเดียวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้กลวิธี STAR ร่วมกับผังกราฟิก* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่].

ไกรศักดิ์ จันทรโกเมท. (2566). *ผลการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิค Learning Together (LT) ที่มีต่อความสามารถในการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์].

ทิศนา แขมมณี. (2548). *รูปแบบการเรียนการสอนทางเลือกที่หลากหลาย.* สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2563). ศาสตร์การสอน: *องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 24). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภัทรพร คล้ายสมบูรณ์. (2565). *ผลของการจัดการเรียนรู้ตามทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับกลวิธี STAR ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

วนันท์ดา ปราบภัย. (2566). *ผลการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค LT ร่วมกับการใช้สื่อเทคโนโลยีในการสอนคณิตศาสตร์ เรื่อง ร้อยละและอัตราส่วน ที่มีต่อความสามารถในการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].

วาสนา ปิ่นทอง. (2563). *การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกลวิธี STAR วิชาคณิตศาสตร์ เรื่องลำดับ เพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหา สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร].

ศรีสุดา อ่อนบัตร. (2563). *การศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์เรื่อง พื้นที่ผิวและปริมาตรของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2555). *การวัดผลประเมินผลคณิตศาสตร์.* ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ไสว ฟักขาว. (2544). *หลักการสอนสำหรับการเป็นครูมืออาชีพ.* สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.

Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (1994). *Learning together and alone: Cooperative, competitive, and individualistic learning* (4th ed.). Allyn & Bacon.

Maccini, P., & Gagnon, J. (2006). *Mathematics strategy instruction (SI) for middle school students with learning disabilities*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/2 3 7 4 5 2 1 7 7 _Mathematics_Strategy_Instruction_SI_for_Middle_School_Students_with_Learning_Disabilities

Maccini, P., & Hughes, C. A. (2000). *Effects of a problem-solving strategy on the introductory algebra performance of secondary students with learning disabilities*. Learning Disabilities Research & Practice, 15(1), 10–21.

Maccini, P., & Ruhl, K. L. (2000). *Effects of a graduated instructional sequence on the algebraic subtraction of integers by secondary students with learning disabilities.* Education and Treatment of Children, 23(4), 465–489.

Polya, G. (1973). *How to solve it*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Slavin, R. E. (1995). *Cooperative learning: Theory, research, and practice (2nd ed.).* Allyn & Bacon.

Guidelines for Development of Academic Leadership of School Administrators under the Office of Primary Educational Service Area Office 2

Anupog Sinso[1*], Somsak Phumkong[2], & Satian Laoprasert[3]

1 *Education and Liberal Arts, Asia Graduate College, Thailand*
2 *Education and Liberal Arts, Asia Graduate College, Thailand*
3 *Education and Liberal Arts, Asia Graduate College, Thailand*
* *Corresponding author. E-mail: pom.anupong@gmail.com*

Abstract

This research aimed to 1) study the current situations, desired situations, and needs assessment for the academic leadership of educational administrators, and 2) examine and evaluate the strategies for developing the academic leadership of educational administrators under the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 2. This is a mixed-method research divided into two phases. In Phase 1, the study examines current conditions, desired conditions, and needs assessment for academic leadership among educational administrators. The sample comprises 325 educational administrators and teachers, selected using stratified random sampling and simple random sampling. The research instruments include a 5-point Likert scale questionnaire. The statistics used for data analysis include percentages, means, standard deviations (S.D.), and the Modified Priority Needs Index (PNI modified). In Phase 2, the study examines and evaluates strategies for developing educational administrators' academic leadership. Data collection was conducted through semi-structured interviews and an assessment of the strategies' appropriateness and feasibility. Data analysis was performed using content analysis, mean calculations, and standard deviation calculations. The research findings reveal that: 1) the current state of academic leadership among educational administrators is generally at a high level; 2) the desired state of academic leadership among educational administrators is at the highest level; 3) the needs assessment for academic leadership among educational administrators show the highest need index; and 4) strategies for developing the academic leadership of educational administrators consist of six areas with 18 strategies: 1) curriculum and instruction management (3 strategies), 2) teacher and personnel development (3 strategies), 3) promoting an academic atmosphere (3 strategies), 4) supervising teaching and learning management (3 strategies), 5) school management (3 strategies), and 6) defining vision, goals, and missions (3 strategies). The appropriateness and feasibility of these strategies are at the highest level.

Keywords: Guidelines, Academic Leadership, Current Situations, Desired Situations, Needs Assessment

Received: 2025-11-20; **Revised:** 2025-15-30; **Accepted:** 2025-15-30

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

อนุพงษ์ ซินโซ[1*], สมศักดิ์ ภูมิกอง[2], และเสถียร เหล่าประเสริฐ[3]

1 *คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*
2 *คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*
3 *คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*
* *Corresponding author. E-mail: pom.anupong@gmail.com*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ศึกษา และประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน แบ่งเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครู 325 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ชนิดตอบสนองคู่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และเทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI modified) ระยะที่ 2 ศึกษาและประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด 4) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน 18 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน จำนวน 3 แนวทาง ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร จำนวน 3 แนวทาง 2) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการจำนวน 3 แนวทาง 3) ด้านการนิเทศการจัดการเรียนการสอน จำนวน 3 แนวทาง 4) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา จำนวน 3 แนวทาง และ 6) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ จำนวน 3 แนวทาง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: แนวทาง, ภาวะผู้นำทางวิชาการ, สภาพปัจจุบัน, สภาพที่พึงประสงค์, การประเมินความต้องการจำเป็น

บทนำ

โลกยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่งผลต่อทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ กล่าวคือ สังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเชื่อมต่อกันได้หมดทั้งโลก ทำให้เกิดปัญหาและสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่สลับซับซ้อนและส่งผลกระทบถึงกันอย่างรวดเร็ว ดังนั้น สังคมไทยจึงต้องปรับเปลี่ยนและเตรียมการวางแผนเพื่อรองรับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น ซึ่งทิศทางในการพัฒนาประเทศให้มีศักยภาพและมีความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน ทัดเทียมนานาอารยประเทศได้นั้น มนุษย์จึงเป็นปัจจัยหลักที่จะต้องได้รับการพัฒนาตามศักยภาพเป็นลำดับแรก โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นยุทธศาสตร์หลักในการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - พ.ศ. 2570) ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคงและยั่งยืนในสังคม อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในสังคม มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน และร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันรับผิดชอบและร่วมกันรับผลประโยชน์ ซึ่งผลของการทำงานร่วมกันคือผลงานของทีมงาน จึงอาจกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการสร้างความสำเร็จในการบริหารองค์การในปัจจุบัน และจะเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

กระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 โดยกำหนดภาระหน้าที่การบริหารงานในสถานศึกษาเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ในแต่ละด้านมีความสำคัญที่ช่วยให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานด้านวิชาการ (กนกอร สมปราชญ์, 2560) ซึ่งถือเป็นงานหลักของการศึกษา ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ คุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัดเมื่อการบริหารงานวิชาการประสบผลสำเร็จจะทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการศึกษาได้ตามมาตรฐานอย่างมีคุณภาพ พิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา (สมศักดิ์ คงเที่ยง, 2552)

ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะส่งเสริมให้การบริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ เพราะภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารในการมีอิทธิพลและกระตุ้นส่งเสริมให้ครูและบุคลากรดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายโดยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนางานด้านการเรียนการสอน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานวิชาการและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครู ทำให้เกิดบรรยากาศที่เป็นมิตรและร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีความคิดริเริ่มและความรู้ความสามารถทางวิชาการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและพัฒนางานวิชาการ ตลอดจนผู้บริหารต้องสามารถพัฒนาครูและส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของบทบาทครู ซึ่งบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการที่จะส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิผล ได้แก่ บทบาทนักวิชาการ บทบาทผู้นำ บทบาทผู้ประสานงานและสร้างเครือข่าย บทบาทนักแก้ปัญหา บทบาทนักพัฒนาระบบ บทบาทสร้างทีมงาน บทบาทพัฒนาทรัพยากรบุคคลและบทบาทนักสื่อสาร ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำเป็นผู้ริเริ่มสร้างแรงบันดาลใจ เป็นที่ปรึกษา ตลอดจนให้คำแนะนำ

และให้ความช่วยเหลือแก่ครูและบุคลากรเพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ (จิติมา วรรณศรี, 2553) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน มุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครู ซึ่งจะเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน การกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การจัดทำพันธกิจของโรงเรียน การจัดทำเป้าหมายโดยรวมของโรงเรียน การบริหารจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมบรรยากาศของโรงเรียน การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การนิเทศ การประเมินครู การประสานงานโครงการ การพัฒนาบุคลากร รวมถึงการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บริหารโรงเรียนตลอดจนเพื่อนครู นักเรียน และชุมชน (ไชยา ภาวะบุตร, 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) ในการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด เนื่องจากภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่ทำให้ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leaders) ในโรงเรียน แสดงพฤติกรรมที่มุ่งมั่นไปสู่การขับเคลื่อนการจัดการศึกษาที่ดีและมีคุณภาพ อีกทั้ง ภาวะผู้นำทางวิชาการยังเป็นพลังสำคัญให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาที่ต้องสอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นไปตามทิศทางและนโยบายจัดการศึกษาของเขตพื้นที่ เกิดความร่วมมือร่วมใจทางวิชาชีพ (Professional Collaboration) และการเสริมพลัง (Empowerment) ให้กับผู้ปกครองและชุมชนด้วย รวมทั้ง ยังทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาทันสมัยต่อเหตุการณ์ โดยเฉพาะสามารถติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการที่นำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้ อีกทั้ง ร่วมติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง (Student Progress) อันนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาในภาพรวมได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งการบริหารและการจัดการศึกษาในโลกยุคปัจจุบัน จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ มีภาวะผู้นำและมีสรรถนะที่ครอบคลุมหลายด้าน เช่น การจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้และภาวะผู้นำทางวิชาการ (ธีระ รุญเจริญ, 2557)

ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2567 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านผลสัมฤทธิ์การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ทำให้ทราบถึงคุณภาพการบริหารงานวิชาการด้านคุณภาพนักเรียน ปีการศึกษา 2567 ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ทั้งนี้ ได้พิจารณาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ปีการศึกษา 2566 กับปีการศึกษา 2567 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลปรากฏว่า มีคะแนนเฉลี่ยลดลง 3 กลุ่มสาระ ดังนี้ 1) กลุ่มสาระภาษาไทยมีคะแนนเฉลี่ยลดลงร้อยละ 4.10 2) กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) มีคะแนนเฉลี่ยลดลงร้อยละ 4.03 3) กลุ่มสาระคณิตศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยลดลงร้อยละ 2.84 และพิจารณาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ ปีการศึกษา 2566 กับปีการศึกษา 2567 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ผลปรากฏว่า มีคะแนนเฉลี่ย ลดลง 1 กลุ่มสาระ ดังนี้ 1) กลุ่มสาระภาษาไทยมีคะแนนเฉลี่ยลดลงร้อยละ 4.24 (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2568)

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล อันจะส่งผลต่อคุณภาพในการจัดการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

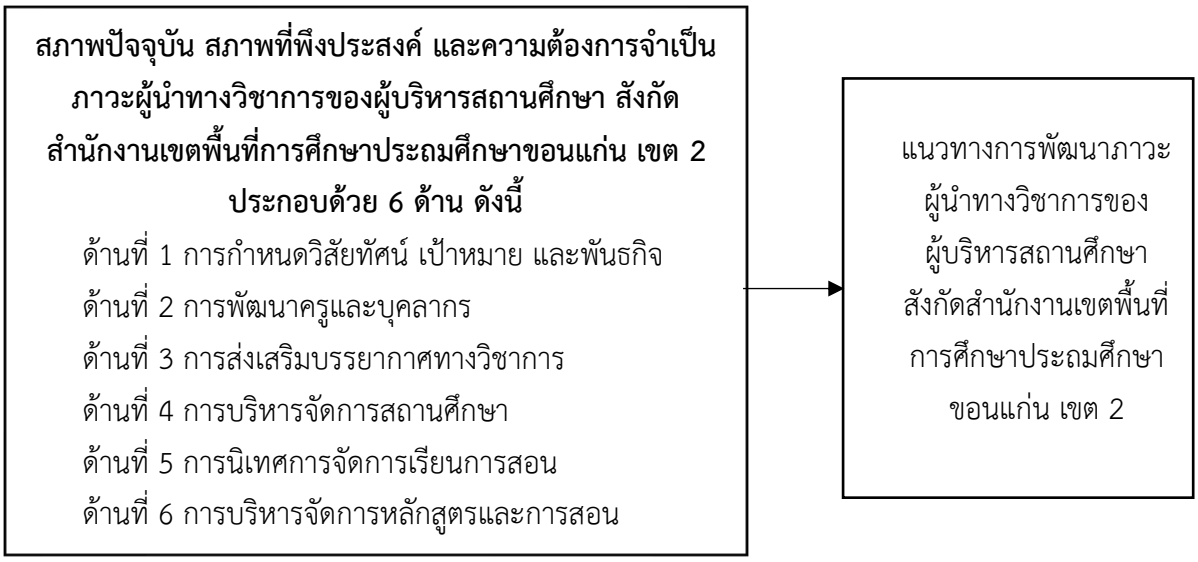
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

2. เพื่อศึกษาและประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศโดยการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จากแนวคิดของนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553), รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2551), สุรพล บุญมีทองอยู่ (2556), ดำรง มูลป้อม (2557), ไชยา ภาวะบุตร (2560), พัชรนันท์ ลอยเมืองกลาง และวันทนา อมตาริยกุล (2564), ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564), McEwan (1998), Girvin (2001), Lashway (2002), Blase Joseph (2004), Mielcarek, & Hoy (2005), Glickman (2007), Gupton (2010), และ Martin (2018) จะเห็นได้ว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาระบบบริหารงานวิชาการด้านจัดการศึกษา โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับงานอื่น ๆ ได้อย่างหลากหลาย รวมไปถึงการจัดการศึกษาในรูปแบบใหม่ที่เน้นให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามามีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานด้านการบริหารและด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) มีขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน 2,108 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน จำนวน 325 คน โดยการเปรียบเทียบตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 146 คน และ ครูผู้สอน จำนวน 179 คน แล้วใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ตามพื้นที่อำเภอ และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่งในการทำงานและอำเภอ ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ชนิดตอบสนองคู่ (Dual – Response Format) โดยมีคำถามครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ 2) การพัฒนาครูและบุคลากร 3) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ 4) การบริหารจัดการสถานศึกษา 5) การนิเทศการจัดการเรียนการสอน 6) การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือตามกรอบแนวคิด ทฤษฎี ตรวจสอบความตรง (Validity) โดยสร้างแบบสอบถามมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรง (Validity) ตั้งแต่ 0.80 - 1.00 นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน จากนั้นจึงหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence : IOC) ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.60 ขึ้นไป แล้วจึงนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try - out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไปทุกข้อคำถาม แล้วนำไปตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามในตอนที่ 2 โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.845 และ 0.844 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 รูปแบบออนไลน์พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามใน Google from ผ่านระบบ QR Code

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ในระยะที่ 1 ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่และร้อยละ ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์เนื้อหา จากนั้น นำค่าเฉลี่ยจากตอนที่ 2 มาวิเคราะห์หาค่าความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุที่นำไปสู่การเกิดความต้องการจำเป็นนั้น ๆ

ระยะที่ 2 ศึกษาและประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

พหุกรณีศึกษาโรงเรียนที่เป็นที่ยอมรับและมีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ว่าด้วยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 โรงเรียน โดยการสัมภาษณ์โรงเรียนละ 2 คน ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน 2) ครูผู้สอนที่เป็นหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ 1 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 6 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เก็บบรวมข้อมูลโดยแบบบันทึกกรณีศึกษา และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ประเมินโดยผู้ ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน ดังนี้ 1) เป็นผู้บริหารการศึกษา มีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี ขึ้นไป มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการบริหารการศึกษา 2 คน 2) เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในการบริหารสถานศึกษา 8 คน 3) เป็นนักการศึกษา ศึกษานิเทศก์ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความสามารถในการจัดการศึกษา 5 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 15 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากพหุกรณีศึกษาโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จากกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน 325 คน โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$PNI_{Modified}$ (I-D)/D	ลำดับความต้องการจำเป็น
1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ	3.65	0.56	มาก	4.84	0.38	มากที่สุด	0.324	6
2) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร	3.54	0.63	มาก	4.90	0.32	มากที่สุด	0.387	2
3) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	3.58	0.66	มาก	4.89	0.34	มากที่สุด	0.366	3
4) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา	3.64	0.62	มาก	4.86	0.36	มากที่สุด	0.343	5
5) ด้านการนิเทศการจัดการเรียนการสอน	3.57	0.64	มาก	4.87	0.35	มากที่สุด	0.365	4
6) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน	3.53	0.64	มาก	4.91	0.36	มากที่สุด	0.388	1
เฉลี่ยรวม	3.59	0.63	มาก	4.88	0.35	มากที่สุด	0.362	-

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับ “มาก” ($\overline{X}$ = 3.59, S.D. = 0.63) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับ “มาก” โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ($\overline{X}$ = 3.65, S.D. = 0.56) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 3.64, S.D. = 0.62) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ($\overline{X}$ = 3.58, S.D. = 0.66) ด้านการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 3.57, S.D. = 0.64) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ($\overline{X}$ = 3.54, S.D. = 0.63) และด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ($\overline{X}$ = 3.53, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” ($\overline{X}$ = 4.88, S.D. = 0.35) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับ “มากที่สุด” เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ($\overline{X}$ = 4.91, S.D. = 0.36) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.90, S.D. = 0.32) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.89, S.D. = 0.34) ด้านการนิเทศการจัดการ

เรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.87, S.D. = 0.35) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.86, S.D. = 0.36) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ($\overline{X}$ = 4.84, S.D. = 0.38) ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต โดยรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ($PNI_{Modified}$ =2 0.362) เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.388) รองลงมาด้านการพัฒนาครูและบุคลากร มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.387) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$ = 0.366) ด้านการนิเทศการจัดการเรียนการสอน มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$ = 0.365) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$ = 0.343) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น คือ ($PNI_{Modified}$ = 0.324) ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีทั้งหมด 6 ด้าน จำนวน 18 แนวทาง ความเหมาะสมในการนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” ($\overline{X}$ = 4.94, S.D. = 0.07) และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” ($\overline{X}$ = 4.80, S.D. = 0.13) และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผู้วิจัยมีประเด็นการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

1.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ “มาก” โดยเฉพาะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ในยุคที่การศึกษาเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาประเทศและสังคม การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากสิ่งเหล่านี้เปรียบเสมือนแผนที่นำทางและเป็นการสร้างกรอบแนวคิดที่ชัดเจนให้กับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงภาพลักษณ์ในอนาคตและความปรารถนาที่จะพัฒนาต่อไปอย่างยั่งยืน เมื่อผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นจริงได้ จะช่วยให้คณะครู เจ้าหน้าที่ และนักเรียนทุกคนมีความเข้าใจตรงกันในเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ ซึ่งจะเป็นแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ นอกจากนี้ วิสัยทัศน์ยังช่วยสร้างความมั่นใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ว่ามีทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ บรรจง กงมหา (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ฉัตรชัย จันทา (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดนครพนม พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัด

นครพนมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อิงอร บัวขจร (2566) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อรรถพล ประเสริฐสังข์ (2566) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน มีจำนวน 4 ด้าน โดยมีด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์และการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน เป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญ

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของสถานศึกษาและนโยบายทางการศึกษาในระดับชาติ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีระบบ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม ตลอดจนสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างมาตรฐานคุณภาพของสถานศึกษา ทำให้การจัดการเรียนรู้เป็นระบบ มีความเชื่อมโยงระหว่างการวางแผน การปฏิบัติและการประเมินผลอย่างชัดเจน ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ ยงยุทธ สิมสีพิมพ์ (2568) `และรหัสดาว ไกรศิริ และชยากานต์ เรืองสุวรรณ (2567) ที่สรุปว่า การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนนั้น สถานศึกษาจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจเพื่อเตรียมความพร้อมในการใช้หลักสูตร ต้องมีการติดตาม ดูแลคุณภาพการจัดทำหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและครบวงจร

1.3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.362) โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($PNI_{Modified}$ = 0.388) สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน เพราะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีระบบ มีทิศทาง และมีคุณภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขและยั่งยืน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัษฎาวุธ บุญเกิด, ทรงเดช สอนใจ และวสันต์ชัย กากแก้ว (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ เป็นหนึ่งในห้าองค์ประกอบที่มีความจำเป็นมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรวุฒิ ไชยวงศ์คต และนิยดา เปี่ยมพืชนะ (2567) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 พบว่า ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอนควรศึกษาบริบทของศูนย์ หลักสูตรและปลูกฝังนักเรียนในเรื่องวิชาชีพให้ปฏิบัติได้จริง ซึ่งมีความจำเป็นมาก

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า มีทั้งหมด 6 ด้าน 18 แนวทาง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการ

นำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับ “มากที่สุด ” ทั้งนี้ เนื่องจากแนวทางได้ถูกพัฒนาขึ้นโดยผ่านกระบวนการสร้างและพัฒนาแนวทางตามหลักการและทฤษฎีที่ถูกต้อง โดยมีการศึกษาและได้มาซึ่งข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพเชิงประจักษ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักการและข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาแนวทาง ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ทั้ง 6 ด้าน จำนวน 18 แนวทางปฏิบัติ ทั้งนี้ เป็นเพราะผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์ทั้ง 6 คน ประกอบไปด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการที่เป็นผู้นำในการบริหารจัดการการศึกษาในสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถและเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ และหลังจากนั้นเมื่อผู้ทรงคุณวุฒิอีกจำนวน 15 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์มหาวิทยาลัย และศึกษานิเทศก์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการ และเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาภาวะทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้พิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมานั้น พบว่า ผู้วิจัยได้นำเอาข้อมูลจากระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและดัชนีความต้องการจำเป็นในการสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ได้อย่างเหมาะสม ทำให้สามารถตัดสินใจประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาได้อย่างมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของแนวทางทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยเห็นว่า แนวทางมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยสามารถนำแนวทางการปฏิบัติไปใช้ได้จริงในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยสามารถอภิปรายแต่ละด้านได้ ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน เมื่อนำสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแต่ละตัวชี้วัดในด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนมาหาค่าดัชนีความจำเป็น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาหลักสูตร มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับแรกทั้งนี้ เนื่องจาก ครูเป็นผู้ที่ทำงานใกล้ชิดกับผู้เรียนและเข้าใจความต้องการจริงในชั้นเรียนมากที่สุด เมื่อครูได้มีส่วนร่วมในการออกแบบและปรับปรุงหลักสูตร หลักสูตรที่ได้จะมีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางการศึกษาได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของครูยังช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของในหลักสูตร ส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบและแรงจูงใจในการปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาทในการส่งเสริมและประสานงานให้เกิดความร่วมมือระหว่างครูและบุคลากร เพื่อให้การพัฒนาหลักสูตรเป็นไปอย่างมีระบบและยั่งยืน ซึ่งจึงเป็นเหตุผลที่ค่าดัชนีความต้องการในส่วนนี้อยู่ในลำดับแรกของการจัดลำดับความสำคัญในการบริหารจัดการการศึกษา สอดคล้องกับ ชวพร จิมขุนทด และอาคม อึ่งพวง (2566) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การจัดการหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสนับสนุนให้ครูมีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย จัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ รหัสดาว ไกรศิริ และ ชยากานต์ เรืองสุวรรณ (2567) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญ

ประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา คือ คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ผู้บริหาร ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาหลักสูตรพร้อมทั้งจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและยังสอดคล้องกับ กนกพร อังคณาภิวัฒน์ (2562) ให้ความเห็นว่า การบริหารจัดการการสอนนั้นเน้นการสนับสนุนและพัฒนาครูเพื่อให้สามารถนำหลักสูตรไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการจัดเตรียมทรัพยากร การพัฒนากระบวนการสอนที่ยืดหยุ่น และการจัดการบรรยากาศในห้องเรียน การสนับสนุนครูในด้านเหล่านี้จะช่วยให้การสอนมีประสิทธิผลและเกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน

ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร เมื่อนำสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแต่ละตัวชี้วัดในด้านการพัฒนาครูและบุคลากรมาหาค่าดัชนีความจำเป็น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประเมินความต้องการในการพัฒนาทักษะของครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับแรก เนื่องจากการพัฒนาครูและบุคลากรเป็นรากฐานในการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่แท้จริง โดยกระบวนการนี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถระบุจุดอ่อนและความต้องการที่แท้จริงได้อย่างชัดเจน จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาออกแบบหลักสูตรหรือโครงการพัฒนาที่ตรงกับความต้องการจริง ลดการใช้ทรัพยากรในด้านที่ไม่จำเป็น อีกทั้งยังช่วยให้การพัฒนาทักษะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับแรกของการจัดลำดับความสำคัญเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการและยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ ไชยา ภาวะบุตร (2560) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนว่าผู้บริหารควรมีการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ สอดคล้องกับอัษฎาวุธ บุญเกิด, ทรงเดช สอนใจ และวสันต์ชัย กากแก้ว (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ผู้บริหารต้องจัดระบบให้งานวิชาการและจัดการเรียนการสอนการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในรูปแบบที่หลากหลาย สอดคล้องกับ Quah Cheng Sim (2011) พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนในประเทศมาเลเซียที่ประสบความสำเร็จในการนำบทบาทผู้นำ 7 ประการมาใช้ (seven dimensions of instructional leadership role) ซึ่ง 1 ใน 4 ข้อที่พวกเขาให้น้ำหนักเป็นพิเศษ คือ การสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู และยังสอดคล้องกับ ปวีณา บุทธิจักร (2564) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านหนึ่งว่า การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร ควรมีการสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูซึ่งเป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของโรงเรียน

ด้านที่ 3 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ เมื่อนำสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแต่ละตัวชี้วัดในด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการมาหาค่าดัชนีความจำเป็น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์และพัฒนากิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับแรก ทั้งนี้ การส่งเสริมการสร้างสรรค์ในห้องเรียนยังเป็นการเตรียม ความพร้อมให้กับผู้เรียนในการรับมือกับความท้าทายในอนาคต เมื่อผู้เรียนได้มีโอกาสทดลองคิด วิเคราะห์ และสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ ผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย จะช่วยให้พวกเขามีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ที่มีผู้เรียน เป็นศูนย์กลางจึงไม่เพียงแต่เป็นการถ่ายทอดความรู้เท่านั้น แต่ยังเป็นการพัฒนาทักษะชีวิตและการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีความจำเป็นในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับ Anderson (2000) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารต้องส่งเสริมบรรยากาศจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริม สนับสนุนอุปกรณ์ดิจิทัล ระบบ

เครือข่าย และสื่อสารสนเทศที่มีคุณภาพสำหรับครูและผู้เรียน เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานภายในสถานศึกษา

ด้านที่ 4 ด้านการนิเทศการจัดการเรียนการสอน เมื่อนำสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแต่ละตัวชี้วัดในด้านการนิเทศการจัดการเรียนการสอน มาหาค่าดัชนีความจำเป็น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดการนิเทศการจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจนและเป็นระบบ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับแรก ทั้งนี้ เนื่องจากการนิเทศที่มีความชัดเจนจะช่วยให้สามารถตรวจสอบและประเมินผลการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สามารถระบุจุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุงของครูและกระบวนการเรียนการสอนได้อย่างแม่นยำ สอดคล้องกับ ภารดี อนันต์นาวี (2557) กล่าวไว้ว่า การนิเทศการสอนมีแนวทางการปฏิบัติดังต่อไปนี้ 1) จัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา 2) ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา 3) ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการ นิเทศการศึกษาในสถานศึกษา 4) ติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสอดคล้องกับ พุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า การนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ตัวชี้วัดผลงานหลัก กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนรายงานความก้าวหน้าผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการทำงานของครู ควรใช้การประเมินที่หลากหลายรูปแบบ

ด้านที่ 5 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา เมื่อนำสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแต่ละตัวชี้วัดในด้านการการบริหารจัดการสถานศึกษามาหาค่าดัชนีความจำเป็น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับแรก ทั้งนี้ เนื่องจากการบริหารจัดการสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพให้กับประเทศ เพราะสถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะชีวิต และคุณธรรมจริยธรรม การบริหารจัดการที่ดีจึงเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้ทุกกระบวนการภายในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้การดำเนินงานด้านต่าง ๆ เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารวิชาการ การบริหารบุคลากร การบริหารงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป และการบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งแต่ละด้านต้องสอดคล้องและสนับสนุนกัน เพื่อให้สถานศึกษามีความพร้อมทั้งในด้านทรัพยากร การเรียนการสอน และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อีกทั้ง การบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษายังช่วยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนาการศึกษา ทำให้สถานศึกษามีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นที่ยอมรับของสังคม สอดคล้องกับ อุกฤษฎ์ ดอนบรรเทา และ เอกราช โฆษิตพิมานเวช (2567) ได้กล่าวว่า การบริหารและการจัดการสถานศึกษา คือ กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติ ภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการการบริหารงานในสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มผู้บริหารเพื่อต้องการพัฒนาหรือให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้และสามารถบริการทางการศึกษาแก่สังคมได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ Oswold and Lori Jo (1995) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการ

บริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและกล่าวถึง ความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานว่า ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจโดยองค์คณะบุคคล กลุ่มคน ครู จะมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหารจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนจะให้การสนับสนุนเพิ่มขึ้น เพราะเขาได้ออกความคิดเห็นต่อการตัดสินใจ และผู้บริหารจะได้รับข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับ Bush, T. (2008) กล่าวถึงการบริหารจัดการสถานศึกษาว่า การบริหารการศึกษาต้องมุ่งเน้นการจัดระบบ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความรับผิดชอบร่วมกันในองค์กร และสอดคล้องกับ พัชรนันท์ ลอยเมืองกลาง และวันทนา อมตาริยกุล (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประการหนึ่งที่สำคัญ คือ การบริหารจัดการสถานศึกษา

ด้านที่ 6 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ เมื่อนำสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแต่ละตัวชี้วัดในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจมาหาค่าดัชนีความจำเป็น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายที่มีความชัดเจน วัดผลได้และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับแรก ทั้งนี้เนื่องจากการวางรากฐานสำคัญของการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เป้าหมายที่ชัดเจนช่วยให้บุคลากรทุกระดับมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ตรงกัน ลดความสับสน และสามารถดำเนินงานไปในทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับ พุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2564) ได้กล่าวถึงเป้าหมายในแง่ของการพัฒนาองค์กร โดยเป้าหมายจะต้องเป็นการกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการบรรลุในอนาคต และต้องสามารถวัดความสำเร็จได้ โดยมักจะมีการตั้งเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวที่สอดคล้องกับพันธกิจและวิสัยทัศน์ของ สอดคล้องกับ Tak Chan , Andrea Ridley และ Robert Morris (2022) ได้ให้ความเห็นว่า การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในกระบวนการเรียนการสอนเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมื่อครูและผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน วัดผลได้ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ นักเรียนจะมีแนวทางการเรียนที่ชัดเจนขึ้น พัฒนาศักยภาพของตนเอง และบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น และสอดคล้องกับ พุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประการหนึ่งที่สำคัญ คือ การกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน บริหารงานโดยมีคณะกรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมในรูปแบบคณะทำงานและทีมงาน เพื่อกำหนดทิศทาง ภารกิจในการพัฒนาด้านวิชาการและการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากผลการวิจัยมีข้อค้นพบที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญ ดังนี้

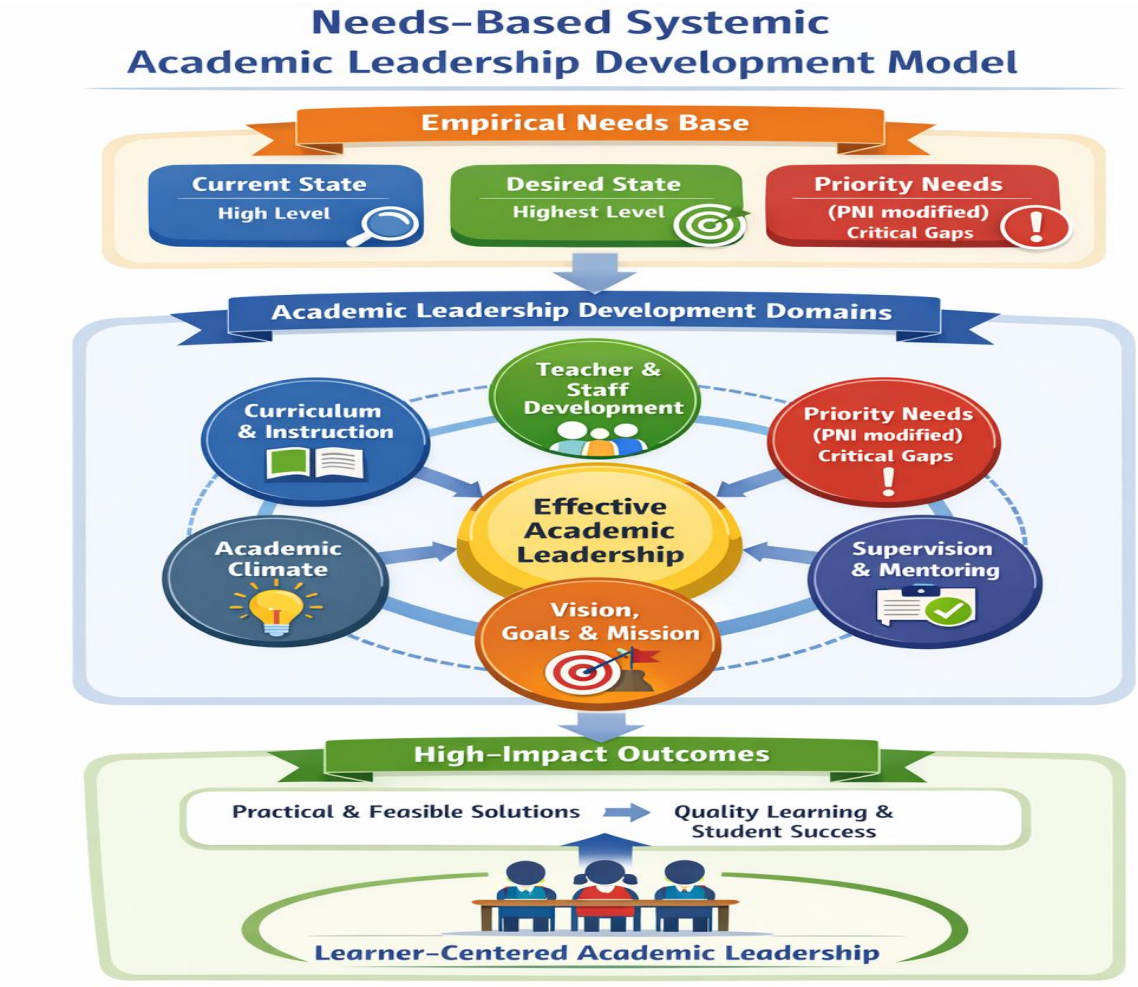
1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูส่วนใหญ่เล็งเห็นว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ถือเป็นรากฐานของทิศทางการวางแผน การตัดสินใจ และความสำเร็จขององค์กรโดยรวม

2. สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูส่วนใหญ่เล็งเห็นว่า การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนที่ดี คือกลไกสำคัญที่ทำให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ ครูจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสถานศึกษามีการพัฒนาอย่างยั่งยืน

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด เพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูส่วนใหญ่เล็งเห็นว่า การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนมีความสำคัญในการช่วยให้การจัดการศึกษาเป็นระบบ มีทิศทางที่ชัดเจน พัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ การบริหารจัดการสถานศึกษาได้มาตรฐาน และมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า มีทั้งหมด 6 ด้าน 18 แนวทาง ซึ่งแต่ละแนวทางสามารถใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ผู้นำที่มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี สามารถปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

โดยสรุป การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องดำเนินการในลักษณะ “เชิงระบบ (Systemic)” และ “ยึดฐานความต้องการจำเป็นจริง (Priority Needs-Based)” โดยใช้ $PNI_{modified}$ เป็นกลไกสำคัญในการกำหนดลำดับความเร่งด่วนของการพัฒนา ไม่ใช่การพัฒนาแบบนโยบายทั่วไปหรือแบบแยกส่วน เป็นโมเดลเชิงระบบที่ยึดฐานความต้องการจำเป็นจากข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยบูรณาการการพัฒนาใน 6 ด้านหลักอย่างเชื่อมโยง เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีคุณภาพ เหมาะสม และสามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงระบบบนฐานความต้องการจำเป็น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรพัฒนาต่อยอดและรักษามาตรฐานและต่อยอด โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานมีทิศทางเดียวกัน มีแนวทางในการวางแผนและตัดสินใจที่สอดคล้องกัน และสามารถประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรนำไปพิจารณาปรับปรุงในเรื่องการจัดการหลักสูตรและการสอนเพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา เพื่อช่วยให้สถานศึกษามีทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน และเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. จากการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ดังนั้น ผู้บริหารควรรักษาระดับมาตรฐานการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างมาตรฐานคุณภาพของสถานศึกษา ทำให้การจัดการเรียนรู้เป็นระบบ มีความเชื่อมโยงระหว่างการวางแผน การปฏิบัติ และการประเมินผลอย่างชัดเจน ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรมจริยธรรม

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีองค์ประกอบหลัก 6 ด้าน และมีแนวทางการพัฒนา 18 แนวทาง ซึ่งแต่ละแนวทางจะมีลักษณะแตกต่างกันไปตามองค์ประกอบ ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับบริบทเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบความสำคัญของแนวทางการวิจัยว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาหรือไม่ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง

2. ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการในการนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามผลการนำความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางพัฒนาไปใช้อย่างคงทนและพัฒนาต่อไป

3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบหรือวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบอื่น ๆ

4. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอื่นหรือระดับอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

กนกพร อังคณาภิวัฒน์. (2562). *การพัฒนาวิสัยทัศน์สำหรับองค์กรในศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กนกอร สมปราชญ์. (2560). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา.* ขอนแก่น: คลังนานา.

จิติมา วรรณศรี. (2553). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา.* วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 12(1), 35-48.

ฉัตรชัย จันทา. (2563). *การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม.* สกลนคร: วิทยานิพนธ์ (ค.ม.) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ชวพร จิมขุนทด และอาคม อึ่งพวง. (2566). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

ไชยา ภาวะบุตร. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ.* สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ดำรง มูลป้อม. (2557). *ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล: การบริหารการศึกษาในโลกที่เปลี่ยนแปลง.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษา.

ธีระ รุญเจริญ. (2557). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.* พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

บรรจง กงมหา. (2562). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.

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

ปรียาพร วงศอนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ.* พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีศูนย์สื่อเสริม.

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

พัชรนันท์ ลอยเมืองกลาง และวันทนา อมตาริยกุล. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย.* วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

พุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.* ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชมงคลธัญบุรี.

ภารดี อนันต์นาวี. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สานักพิมพ์มนตรี จำกัด.

ยงยุทธ สิมสีพิมพ์. (2568, 1 กันยายน). *การบริหารจัดการหลักสูตรระดับสถานศึกษา.* http://www.kroobannok.com/news_file/p52411281448.pdf

รหัสดาว ไกรศิริ และชยากานต์ เรืองสุวรรณ. (2567). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2551). *การบริหารการศึกษาภายใต้ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษา.

วรวุฒิ ไชยวงศ์คต และนิยดา เปี่ยมพืชนะ. (2567). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9.* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด.

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สมนึก ภัททิยธนี. (2551). *การวัดผลการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.

สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.* กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2552). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2568.* ขอนแก่น: กลุ่มนโยบายและแผน.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2579).*

สุรพล บุญมีทองอยู่. (2556). *การพัฒนาองค์กรภาครัฐและการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษาไทย

สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรรถพล ประเสริฐสังข์ (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อัษฎาวุธ บุญเกิด, และคณะ. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3.* มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี.

อิงอร บัวขจร. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3.* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

อุกฤษฎ์ ดอนบรรเทา และ เอกราช โฆษิตพิมานเวช. (2567). *การบริหารจัดการสถานศึกษายุคใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น.

Anderson. C. A. D. (2000). *The importance of instructional leadership behavior as Perceived by Middle school teacher, middle school Principal, and Educational leadership*. Professors Ed.D. Dissertation, Faculty of Graduate School, University of Geogia.

Blase, J. (2004). *Handbook of Instructional Leadership: How Successful Principals Promote Teaching and Learning*. SAGE Publications.

Bush, T. (2008). *Leadership and Management Development in Education*. London: Sage.

Girvin, M. (2001). *Leadership in Educational Organizations*. Chicago: University of Chicago Press.

Glickman, C.D. (2007). Leadership for Learning: How to Help Teachers Succeed. lexandria, VA: ASCD.

Gupton, S. L. (2010). *The Essential Elements of Leadership. Educational Leadership Program.* University of North Carolina at Chapel Hill.

Lashway, L. (2002). *The Transformational Leader in Education*. Washington, D.C.: The Education Commission of the States.

Martin. (2018). Qualities of Instructional Leadership Among Principals in High-Performing Christian Schools. *Journal of Research on Christian Education, 27*(2), 157–182.

McEwan, E. K. (1998). *Seven Steps to Effective Instructional Leadership*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press. ISBN: 0-8039-6666-0.

Mielcarek, J., & Hoy, W. K. (2005). *Instructional Leadership: Its Nature, Meaning, and Influence*. In W. Hoy, & C. Miskel (Eds.), Educational Leadership and Reform (pp.29-51). Greenwich: Information Age Publishing.

Oswold and Lori Jo. (1995). *School–Based Management.* chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED384950.pdf

Quah Cheng Sim. (2011). Instructional leadership among principals of secondary schools in Malaysia. *International Research Journals, 2*(12), 1784-1800.

Tak Chan, Andrea Ridley & Robert Morris. (2022). Principals' Perception of Their Roles as Curriculum Leaders: A Comparison of High, Middle and Elementary Schools. *Educational Research and Development Journal, 25*(1), 82–98.

Guidelines for Organizing Activities to Promote Democracy in Schools Through the Professional Learning Community Process of Teachers under the Office of Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area 2

Adisorn Triwai [1*] & Teerawat Montaisong [2]

1 *Faculty of Education, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand*
2 *Faculty of Education, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand*
* *Corresponding author. E-mail: adisorn.ntnt@gmail.com*

Abstract

This research aimed to 1) study the current situation, desired situation, and priority needs of guidelines for organizing activities to promote democracy in schools through the Professional Learning Community (PLC) process for teachers, and 2) propose appropriate guidelines for implementing such activities. The research was conducted in two phases. In the first phase, data were collected from 306 teachers in 157 schools under the Office of Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area 2. The sample was determined using Krejcie and Morgan's table and selected through simple random sampling. The research instrument was a questionnaire assessing the current and desired situations. In the second phase, guidelines were developed through semi-structured interviews with 7 key informants selected by purposive sampling, and the data were analyzed using content analysis. The findings indicated that the current situation, desired situation, and priority needs regarding guidelines for organizing democracy-promoting activities through the PLC process were at a high level overall. The proposed guidelines comprised three key areas. First, schools should establish common goals for democracy-promoting activities through regular monthly meetings, collaboration among schools, and the development of professional networks, while also providing opportunities for students to reflect on teachers' instructional practices. Second, democratic learning resources should be developed, and channels should be created for students to provide feedback on teaching and learning, such as through websites managed by the educational service area office, with the information used to improve learning management collaboratively. Third, opportunities should be provided for teachers to exchange knowledge and experiences related to democratic activities, develop professional skills, and identify model schools that can serve as learning centers for other schools. In addition, administrators should support training programs and projects that encourage student participation in democratic activities, thereby enhancing teachers' professionalism and fostering democratic values and behaviors among students

Keywords: Guidelines, Organizing Activities, Democracy, Professional Learning Community

Received: 2025-09-20; **Revised:** 2025-10-22; **Accepted:** 2025-10-24

แนวทางการจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

อดิศร ไตรวัย[1*] และ ธีระวัฒน์ มอนไธสง[2]

1 *คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา*

2 *คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา*

* *Corresponding author. E-mail: adisorn.ntnt@gmail.com*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาของการจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน 2) นำเสนอแนวทางการจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน วิธีดำเนินงานวิจัยมี 2 ขั้นตอน 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาของการจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 157 โรงเรียน จำนวน 306 คน ได้มาโดยวิธีการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ เป็นแบบสอบถามระดับสภาพปัจจุบัน และปัญหาของการจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน 2) นำเสนอแนวทางการจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 7 ท่าน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและปัญหาของการจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การนำเสนอแนวทางการจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน มี 3 ข้อ ได้แก่ 2.1) แนวทางในการกำหนดจุดมุ่งหมายในการจัดกิจกรรมการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน ต้องรวมทุกโรงเรียนให้เป็นหนึ่งเดียวจะต้องจัดการประชุมจำเดือนร่วมกัน เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงาน จัดให้โรงเรียนได้มีกิจกรรมร่วมกันบ่อย ๆ เปิดโอกาสให้นักเรียนได้สะท้อนการสอนของครูเป็นเรื่องที่สำคัญ 2.2) แนวทางในการจัดทำแหล่งเรียนรู้ด้านประชาธิปไตยในโรงเรียน การเปิดโอกาสให้นักเรียนได้สะท้อนการสอนของครูเป็นเรื่องที่สำคัญทางสำนักงานเขตฯโดยกลุ่มงานนิเทศ ต้องสร้างช่องทางให้เด็กสะท้อนการสอนของครู เช่น ผ่านทางเว็บไซต์ สพป.และนำข้อมูลหาแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยกัน และ 2.3) แนวทางในการเปิดโอกาสให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมประชาธิปไตยในโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพร่วมกันคัดเลือกโรงเรียนต้นแบบด้านการจัดกิจกรรมประชาธิปไตยเพื่อให้เกิดการแข่งขัน เพราะการแข่งขันจะเกิดการพัฒนา และให้โรงเรียนต้นแบบเป็นแกนนำโรงเรียนอื่น ผู้บริหารมีการจัดอบรม หรือทำโครงการเกี่ยวกับกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยเพื่อพัฒนาวิชาชีพของครู โดยนำนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรม ให้ปฏิบัติตนเป็นประชาธิปไตยที่ดีได้

คำสำคัญ: แนวทาง, กิจกรรมส่งเสริม, ประชาธิปไตย, ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

บทนำ

ประชาธิปไตยเป็นแนวคิดการบริหารคนและดูแลสังคมให้เกิดความปกติสุขมีสาระสำคัญ ที่ทำให้อำนาจอธิปไตยเป็นของประชาชน เพื่อประชาชน และโดยประชาชน ประชาชนมีสิทธิและ เสรีภาพในการกำหนดวิถีชีวิตของตนเองและชุมชนสังคมที่ตนอาศัยอยู่ด้วยความรับผิดชอบ ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารดูแลประเทศได้อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน การสร้างความเป็นพลเมืองประชาธิปไตยให้เกิดกับนักเรียนและประชาชนเป็นเรื่องที่แทบทุกประเทศในโลกพยายามผลักดันให้เกิดขึ้นและให้ความสำคัญมาโดยตลอด เพราะต่างตระหนักถึงความจำเป็นและคณค่าของความเป็นพลเมืองที่จะเป็นเครื่องมือนำพาประเทศให้อยู่รอดและก้าวพ้นวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ได้ อย่างไรก็ตามการจัดการเรียนการสอนเพื่อปลูกฝังให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจและมีพฤติกรรมประชาธิปไตยเป็นจุดประสงค์ที่สำคัญของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มีจุดประสงค์ให้มีการจัดการเรียนการสอนมุ่งเน้นบรรยากาศและกิจกรรมสร้างลักษณะนิสัยพฤติกรรมประชาธิปไตยในชีวิตประจำวัน (เลิศพร อุดมพงษ์, 2561)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดการศึกษาของประเทศต่อไปในปีพุทธศักราช 2565 ด้วยนโยบายเร่งด่วน (Quick policy) ที่ตอบสนองนโยบายขับเคลื่อนการศึกษาของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ ในการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา คือ การพัฒนาประชาธิปไตยเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้และเข้าใจการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขที่ถูกต้อง รวมถึงมีจิตสาธารณะสามารถบริหารจัดการแก้ไขความขัดแย้ง เป็นทั้งผู้นำและผู้ตามที่ดีมีทักษะชีวิตการอยู่ร่วมกันในสังคม โดยการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรสถานศึกษา หรือกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตย การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมประชาธิปไตย ในรูปแบบที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้เด็กได้แสดงออก ลดบทบาทครูผู้สอน เป็นการใช้คำถามให้คิด ได้ค้นหาและรับฟัง เน้นการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารขับเคลื่อนโรงเรียนนั้นเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการยกระดับการศึกษา ทั้งระบบ และพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนให้ทัดเทียมกับสากล เสริมสร้างทักษะการเรียนรู้แห่ง อนาคต อีกทั้งเป็นการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เห็นความสำคัญของการออกแบบการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลผู้เรียนให้ตรงตามความต้องการของตัวผู้เรียนเอง และต่อสังคม ทั้งนี้การยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้ได้ผลดีเช่นนั้นกระทำได้ยากหากขาดความ ร่วมมือร่วมใจกันระหว่างผู้บริหารครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียนหรือโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่ง กระทำโดยลำพัง โดยปราศจากการให้ความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนหรือบริหารจัดการกันเป็นกลุ่ม การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) จึงควรได้รับการส่งเสริมให้มีขึ้นโดยอาศัยความร่วมมือ ภายในกลุ่มโรงเรียนระดับพื้นที่ให้เกิดเป็นความร่วมมือกัน เพื่อการให้บริการทางการศึกษาแก่ผู้เรียน ตอบสนองความต้องการทางการศึกษาแก่ประชาชนในพื้นที่ (มินตรา ลายสนิทเสรีกุล และปิยพงษ์ สุเมตติกุล, 2557, หน้า 394) เพราะฉะนั้นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ให้เกิดขึ้นในโรงเรียนและภายในกลุ่มโรงเรียน จะช่วยสร้างความสามัคคีแก่หมู่คณะกระตุ้นให้เกิดการวางแผน ลงมือปฏิบัติและประเมินผลการปฏิบัติร่วมกัน มุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์และเพิ่มพูนคุณลักษณะที่จำเป็น ของผู้เรียนให้เกิดขึ้นโดยอาศัยความรับผิดชอบร่วมกันของครูทั้งโรงเรียนและสถานศึกษาก็จะมีเครือข่ายร่วมปฏิบัติภายในท้องถิ่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยศึกษาได้จากแนวทางบริหารจัดการของกลุ่มงานในสังกัด 2 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา และกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา เนื่องจากมีบทบาทหน้าที่ใน

การส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพ อนามัย กีฬา และนันทนาการ ลูกเสือ เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น และศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และจากรายงานผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ทำให้ทราบว่า มีการดำเนินงานด้านการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนผ่านหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดกิจกรรม เพื่อสร้างวิถีชีวิตประชาธิปไตยในสถานศึกษา เช่น ห้องเรียนประชาธิปไตย และกิจกรรมสภานักเรียน เป็นต้น ซึ่งผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2, 2566, หน้า 45) ซึ่งเป็นผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 แต่ถ้าเราศึกษาแบบเจาะลึกไปในระดับสถานศึกษาเราจะพบว่า สถานศึกษาบางแห่งยังไม่มีแนวทางการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนที่ชัดเจน และบางแห่งมีการดำเนินการแค่บางส่วนเท่านั้น

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้วิจัยเรื่อง การส่งเสริมประชาธิปไตยโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการด้านการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจและเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรนวัตกรรม ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษารับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัญหา และพัฒนาแนวทางการส่งเสริม ประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยผลวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารและครูกิจการนักเรียน นอกจากนี้รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่สนใจได้ใช้ข้อมูลที่จะสามารถนำไปใช้พัฒนาการส่งเสริม ประชาธิปไตยในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน และปัญหาของการจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 อยู่ในระดับใด

2. แนวทางการจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาของการจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

2. เพื่อนำเสนอแนวทางการจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผู้วิจัยสังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวทางการจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยให้ได้กระบวนการเพื่อเป็นแนวทางการส่งเสริม ประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีกรอบแนวคิด ดังนี้

แนวคิดการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีว่าด้วยองค์ประกอบการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน การส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยผู้วิจัยได้ยึดตามหลักการ แนวคิด และทฤษฎีของ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (2562, อ้างถึงใน ศุฑาวัฒน์ ไชยสา, 2566), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551 อ้างถึงใน ศุฑาวัฒน์ ไชยสา, 2566), กระทรวงศึกษาธิการ (2538, อ้างถึงใน ศุฑาวัฒน์ ไชยสา, 2566) และได้องค์ประกอบ 1 ด้าน ได้แก่ การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมวิถีประชาธิปไตยในสถานศึกษา โดยการจัดกิจกรรมส่งเสริมวิถีประชาธิปไตยในสถานศึกษา หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ ในแนวทางประชาธิปไตย มีศรัทธาในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และครูผู้สอนเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการออกแบบและจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน

กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการศึกษาและสังเคราะห์ขั้นตอนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้วิจัยได้ยึดตามหลักการ แนวคิดและทฤษฎีของ ครรชิต พุทธิโกษา (2554, อ้างถึงใน ศุฑาวัฒน์ ไชยสา, 2566), วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557, อ้างถึงใน ศุฑาวัฒน์ ไชยสา, 2566), ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2560, อ้างถึงใน ศุฑาวัฒน์ ไชยสา, 2566), ชวลิต ชูกำแพง (2561, อ้างถึงใน ศุฑาวัฒน์ ไชยสา, 2566) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นวางแผน (PLAN = shared values and norms และ collective focus on student learning) เริ่มต้นด้วยการวางแผน กำหนดเป้าหมายของการแก้ปัญหากำหนดวิสัยทัศน์ วางแผนออกแบบการแก้ปัญหา พร้อมทั้งพูดคุยเพื่อร่วมกันออกแบบการแก้ปัญหา 2) ขั้นปฏิบัติงาน (DO = collaboration และ expert advice and study visit) เช่น การสังเกตการสอน โดยต้องมีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง และ 3) ขั้นสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (SEE = Reflection dialogue) การสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงาน เป็นการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน

โดยสรุป ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หมายถึง การรวมตัว ร่วมมือ ร่วมใจ และร่วมเรียนรู้ของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมการเรียนรู้ที่มีครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารเป็นผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

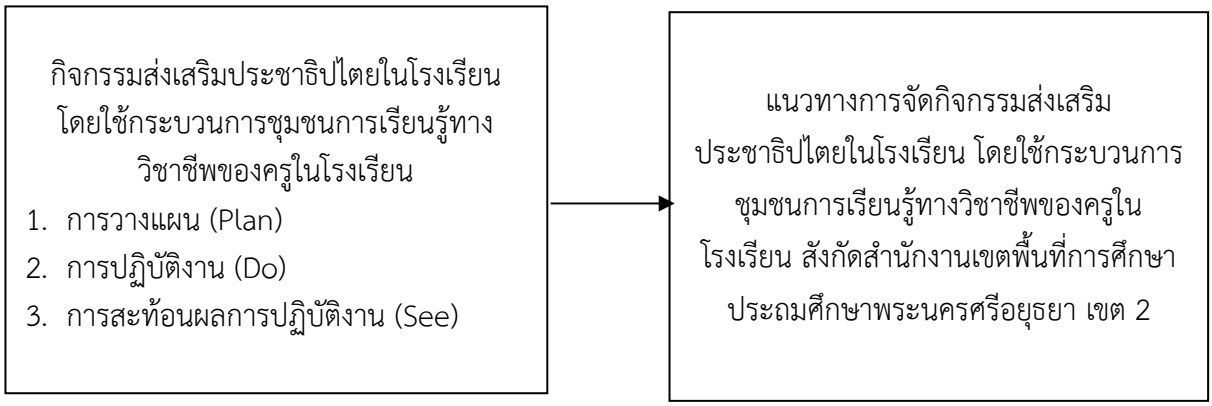
1. การวางแผน (Plan) หมายถึง สถานศึกษามีการประชุมร่วมคิดร่วมทำ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานการส่งเสริมประชาธิปไตย วิเคราะห์จุดมุ่งหมายของอย่างชัดเจนในการจัดกิจกรรมการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการสำรวจความต้องการของครูและนักเรียน ด้านการจัดกิจกรรมการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้ออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยการบูรณาการ

สอดแทรกวิถีประชาธิปไตย มีการจัดทำคู่มือการจัดการเรียนรู้ประชาธิปไตยและการจัดทำหลักสูตรกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

2. การปฏิบัติงาน (Do) หมายถึง สถานศึกษาให้ความรู้และมีการจัดการเรียนรู้ประชาธิปไตย ครูทุกกลุ่มสาระจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการและสอดแทรกวิถีประชาธิปไตย มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมวิถีประชาธิปไตย มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน สถานศึกษามีการจัดกิจกรรม การเลือกตั้งสภานักเรียน เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในโรงเรียน เปิดโอกาสให้สภานักเรียน มีบทบาทในการพัฒนาโรงเรียน ให้ครูและนักเรียนแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการเรียนรู้ แบบกลุ่มย่อยหรือกลุ่มใหญ่ ครูจัดการเรียนการสอนโดยเน้นกระบวนการกลุ่มมีการเลือกประธาน รองประธาน และเลขานุการของกลุ่ม พร้อมทั้งจัดทำแหล่งเรียนรู้ด้านประชาธิปไตยในโรงเรียน มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยด้วยรูปแบบที่หลากหลาย การประชาสัมพันธ์กิจกรรมการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน

3. การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (See) หมายถึง สถานศึกษามีการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน เพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ มีการนำผลการปฏิบัติงาน พัฒนา ปรับปรุง การส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา การนำผลการประเมินมาศึกษาวิเคราะห์ปัญหา เปิดโอกาสให้ครูได้เสนอแนะแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงงานการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการส่งเสริมประชาธิปไตยระหว่างครูและนักเรียน มีการปรับปรุงแก้ไขการจัดกิจกรรมการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน การรายงานผลการดำเนินงานการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษาและเปิดโอกาสให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ

จากการศึกษาองค์ประกอบการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนในสถานศึกษา ขั้นตอน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของแนวทางและการพัฒนาแนวทาง ได้นำมาประมวลเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา แนวทางการจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวิธีดำเนินการ 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาของการจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวนคน จาก 157 โรงเรียน จำนวน 1,446 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 306 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, อ้างถึงใน สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2555, หน้า 110) ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

เครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามระดับสภาพปัจจุบัน และปัญหาการจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert' rating scale) โดยมีคำถามครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับยึดกรอบขอบเขตงานการบริหารงานการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนตามแนวทางการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่และสถานศึกษาตามกฎกระทรวง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อตรวจสำนวนภาษาใช้ ความสมบูรณ์ ความถูกต้องด้านภาษาที่ใช้ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of objectives congruent: IOC) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ แล้วพิจารณาเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.50 ขึ้นไป และใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ อยู่ระหว่าง 0.8-1.0 โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ดังต่อไปนี้ 1) มีประสบการณ์สอนในวิชาหรือเรื่องนั้นไม่ต่ำกว่า 5 ปี 2) มีวุฒิทางการศึกษาที่ตรงหรือสัมพันธ์ โดยสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท 3) เขียนหนังสือ/ตำรา หรือทำวิจัยในลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนั้น และ 4) เป็นวิทยากรหรือให้บริการบริการทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนั้น แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำไปลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและมีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจ จำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ มีค่าเท่ากับ 0.86

การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อให้ดำเนินการออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยแจกแบบสอบถาม พร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 และเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทำการตรวจนับจากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 306 ฉบับ ระหว่างวันที่ 10-17 พฤษภาคม พ.ศ. 2568 โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 ที่มีสภาพปัจจุบันและปัญหาของแนวทางการจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยนำค่าความต้องการจำเป็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในแต่ล่ะด้านมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลด้านกิจกรรม นักเรียนหรือมีผลงานด้านกิจกรรมนักเรียนดีเด่น หรือโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียน จำนวน 3 คน ครูผู้รับผิดชอบงานประชาธิปไตย จากสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลทรงคุณค่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) (OBEC Awards) ด้านกิจกรรม นักเรียนหรือมีผลงานด้านกิจกรรมนักเรียนดีเด่น หรือโรงเรียนต้นแบบ สภานักเรียน จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่ผู้วิจัยได้มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นตอนที่ 1 โดยนำค่าความต้องการจำเป็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในแต่ล่ะด้านมาสร้างเป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางพัฒนา ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. นำสภาพปัจจุบันและปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในแต่ล่ะด้านมาสร้างเป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางพัฒนา
2. สร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมประชาธิปไตยโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
3. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม
4. นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงให้เรียบร้อย ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
5. นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงให้สมบูรณ์จากนั้นผู้วิจัยจึงนำไปใช้จริงต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยนำร่างรายงานแบบสัมภาษณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ทั้งหมดในแต่ละหัวข้อของการสัมภาษณ์ เพื่อแยกแยะแนวคิดที่ปรากฏในเนื้อหารายงานการสัมภาษณ์ วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียงแบบพรรณนา แล้วสรุปประเด็นเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน พบว่า

1.1 ด้านการวางแผน (Plan) สภาพปัจจุบัน และปัญหาของการจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน

ในการจัดกิจกรรมการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน ค่าเฉลี่ย 4.62 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้และจัดกิจกรรมเกี่ยวกับประชาธิปไตยในโรงเรียน ค่าเฉลี่ย 1.12

1.2 ด้านการปฏิบัติงาน (Do) สภาพปัจจุบัน และปัญหาของการจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรม การเลือกตั้งสภานักเรียน ค่าเฉลี่ย 5.00 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูและนักเรียนในการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมประชาธิปไตย ค่าเฉลี่ย 1.00

1.3 ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (See) สภาพปัจจุบัน และปัญหาของการจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอแนะแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง การส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา ค่าเฉลี่ย 4.76 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยตต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมินมาศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการจัดกิจกรรมการส่งเสริมประชาธิปไตย ค่าเฉลี่ย 1.37

2. การนำเสนอแนวทางการจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน พบว่า

2.1 แนวทางในการกำหนดจุดมุ่งหมาย ในการจัดกิจกรรมการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ต้องรวมทุกโรงเรียนให้เป็นหนึ่งเดียวจะต้องจัดการประชุมจำเดือนร่วมกัน เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงาน จัดให้โรงเรียน ได้มีกิจกรรมร่วมกันบ่อย ๆ กัลยาณมิตรจึงจะเกิด สำหรับบทบาทของผู้บริหารไม่ควรสั่งการอย่างเดียว ต้องคอยสอบถาม ติดตาม และรับฟัง ต้องสร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน ลดการสั่งการ ให้กำลังใจอยู่กันแบบพี่น้องสิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความใส่ใจของผู้บริหาร เพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยต่อไป และการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้สะท้อนการสอนของครูเป็นเรื่องที่สำคัญ ทางสำนักงานเขตฯโดยกลุ่มงานนิเทศ ต้องสร้างช่องทางให้นักเรียนสะท้อนการสอนของครู เช่น ผ่านทางเว็บไซต์ สพป. และนำข้อมูลหาแนวทางการปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยกัน

2.2 แนวทางในการจัดทำแหล่งเรียนรู้ด้านประชาธิปไตยในโรงเรียน คือ การเปิดโอกาสให้นักเรียนได้สะท้อนการสอนของครูเป็นเรื่องที่สำคัญทางสำนักงานเขตฯโดยกลุ่มงานนิเทศ ต้องสร้างช่องทางให้เด็กสะท้อนการสอนของครู เช่น ผ่านทางเว็บไซต์ สพป.และนำข้อมูลหาแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยกัน โดยการสะท้อนการสอนของครูมีรูปแบบมากมาย ในมหาวิทยาลัยเราจะเห็นระบบประเมินออนไลน์ ซึ่งในโรงเรียนผู้บริหารก็สามารถให้ครูพัฒนาระบบแบบประเมินออนไลน์มาใช้ได้ด้วยเช่นกัน และสร้างพื้นที่ให้เด็กๆได้แสดงความคิดเห็นการสอนของครูตามกระบวนการประชาธิปไตย โรงเรียนควรมีการจัดเวทีสัมมนาภายในโรงเรียน โดยมีตัวแทนนักเรียนได้ร่วมพูดคุยด้วย

2.3 แนวทางในการเปิดโอกาสให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมประชาธิปไตยในโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ร่วมกันคัดเลือกโรงเรียนต้นแบบด้านการจัดกิจกรรมประชาธิปไตย เพื่อให้เกิดการแข่งขัน เพราะการแข่งขันจะเกิดการพัฒนา และให้โรงเรียนต้นแบบเป็นแกนนำโรงเรียนอื่น ผู้บริหารมีการจัดอบรม หรือทำโครงการเกี่ยวกับกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยเพื่อพัฒนาวิชาชีพของครู โดยนำนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรม ให้ปฏิบัติตนเป็นประชาธิปไตยที่ดีได้ และสิ่งสำคัญประการหนึ่งคือการพัฒนาครูให้เข้าถึงประชาธิปไตย เป็นแบบอย่างให้นักเรียนให้ได้ก่อน ซึ่งแต่ละโรงเรียนต้องมีการจัดอบรมพัฒนาครูทุกปีการศึกษาได้ยิ่งดี เมื่อครูมีความตระหนักรู้แล้วจะได้ไปสอนนักเรียนได้เอง

อภิปรายผล

จากการศึกษาการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาของการจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน และปัญหาของการจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพการจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนของโรงเรียน ด้านการปฏิบัติงาน (Do) ทั้งนี้เนื่องมาจาก การจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญ ผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน เพราะเป็นผู้สร้างทิศทาง สนับสนุนทรัพยากร และเป็นผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมประชาธิปไตยในโรงเรียน ทำให้กระบวนการ PLC ของครูสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลกับผู้เรียนอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดี และยังหมายถึงการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานของ ครูใหญ่ร่วมกับครูน้อยในโรงเรียน อธิการบดีร่วมกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย รัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ ร่วมกับอธิบดีกรมต่าง ๆ และกลุ่มบุคคลเหล่านี้ต่างร่วมมือกันพัฒนาคนให้มี คุณภาพทั้งสิ้น จากความหมายของการบริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2555, อ้างถึงใน ศุฑาวัฒน์ ไชยสา, 2566) กล่าวถึง บทบาท 3 ฝ่าย คือ ผู้บริหารโรงเรียน ครูและนักเรียน ซึ่งแต่ละฝ่ายมีบทบาท ดังนี้ 1) บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาประชาธิปไตย โดยใช้กระบวนการกลุ่มทุกกลุ่มประสบการณ์/รายวิชาและจัดให้มีการนิเทศติดตามผลการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม 2) บทบาทของครูก่อนทำการสอนทุกครั้ง ครูจะต้องเตรียมศึกษาเนื้อหาวิชาตามกลุ่มประสบการณ์รายวิชา เพื่อวางแผนการสอนในแต่ละครั้ง กิจกรรมทุกกิจกรรมให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นกระบวนการทำงานกลุ่ม โดยครูจะต้องเป็นผู้กระตุ้นให้นักเรียนปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ และ 3) บทบาทของนักเรียน นักเรียนจะต้องแสดงออกในลักษณะของผู้ทำกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยการวางแผน การปฏิบัติจริงและการฝึกการทำงานเป็นกลุ่ม

สภาพปัญหาการจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัญหาการจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนของโรงเรียน ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (See) ค่าเฉลี่ย 2.18 ทั้งนี้เนื่องมาจาก การบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษายังไม่ชัดเจน ต่อการนำผลการประเมินมาศึกษาวิเคราะห์ปัญหา รวมถึงการปรับปรุงแก้ไขการจัดกิจกรรมการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระพงษ์ สิริสมุปนโน (สุลานาจ) (2558, อ้างถึงใน ชัชวาลย์ กันเพชร, 2565) ได้ทำวิจัย เรื่อง กระบวนการเสริมสร้างประชาธิปไตยในโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า แนวทางแก้ไขปัญหากระบวนการเสริมสร้างประชาธิปไตยในโรงเรียน โรงเรียนมัธยมควรส่งเสริมให้แก่นักเรียนมีคุณลักษณะพฤติกรรมที่บ่งชี้ คือ การใช้ปัญญาหรือเหตุผลในการตัดสินปัญหาพฤติกรรมบ่งชี้ชัด ดังนี้ รู้จักใช้เหตุผลในการตัดสินปัญหาเมื่อเกิดข้อขัดแย้ง ไม่ใช้อารมณ์ของตนมีอิทธิพลเหนือ

เหตุผลในการแก้ไขปัญหาและตัดสินปัญหาโดนอาศัยข้อมูลประกอบ ไม่นำความเชื่อโชคลางมาเป็นเครื่องตัดสินใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระวัฒน์ สังร่วมใจ (2562, อ้างถึงใน ชัชวาลย์ กันเพชร, 2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทของครูในการสร้างเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า บทบาทของครูในการสร้างเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยเรียงลำดับความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ครูควรจะส่งเสริมให้กิจกรรมสภานักเรียนเข้มแข็ง เพื่อให้นักเรียนรู้จักบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และสร้างความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี 2) ครูควรให้นักเรียนได้ทำกิจกรรมจิตอาสาเพื่อฝึกให้นักเรียน ได้เป็นผู้ให้แก่สังคม และ 3) ครูควรส่งเสริมให้นักเรียนได้ศึกษาเรียนรู้จากสื่ออินเทอร์เน็ต เช่น คลิปวิดีโอ ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับประชาธิปไตยจาก YouTube เพื่อเป็นการปลูกฝังอุดมการณ์ประชาธิปไตยให้แก่นักเรียนที่เหมาะสมกับยุคสมัย

2. แนวทางการจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

2.1แนวทางในการกำหนดจุดมุ่งหมาย ในการจัดกิจกรรมการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ต้องรวมทุกโรงเรียนให้เป็นหนึ่งเดียวจะต้องจัดการประชุมจำเดือนร่วมกัน เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงาน จัดให้โรงเรียนได้มีกิจกรรมร่วมกันบ่อยๆกัลยาณมิตรจึงจะเกิด สำหรับบทบาทของผู้บริหารไม่ควรสั่งการอย่างเดียว ต้องคอยสอบถาม ติดตาม และรับฟัง ต้องสร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน ลดการสั่งการ ให้กำลังใจอยู่กันแบบพี่น้องสิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความใส่ใจของผู้บริหาร เพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยต่อไป และการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้สะท้อนการสอนของครูเป็นเรื่องที่สำคัญ ทางสำนักงานเขตฯโดยกลุ่มงานนิเทศ ต้องสร้างช่องทางให้นักเรียนสะท้อนการสอนของครู เช่น ผ่านทางเว็บไซต์ สพป.และนำข้อมูลหาแนวทางการปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนรศรีอยุธยา เขต 2 (2567) ข้อ 2 อำนาจหน้าที่ตามข้อ 5 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้ 1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดลล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น 2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว 3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา 5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา 9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 10) ประสาน ส่งเสริมการดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคุณะทำงานด้านการศึกษา 11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กปกครองส่วนท้องถิ่น และ 12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบ

2.2แนวทางในการจัดทำแหล่งเรียนรู้ด้านประชาธิปไตยในโรงเรียน เป็นการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้สะท้อนการสอนของครูเป็นเรื่องที่สำคัญทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยกลุ่มงานนิเทศ ต้องสร้างช่องทางให้เด็กสะท้อนการสอนของครู เช่น ผ่านทางเว็บไซต์ สพป.และนำข้อมูลหาแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยกัน โดยการสะท้อนการสอนของครูมีรูปแบบมากมาย ในมหาวิทยาลัยเราจะเห็นระบบประเมินออนไลน์ ซึ่งในโรงเรียนผู้บริหารก็สามารถให้ครูพัฒนาระบบแบบประเมินออนไลน์มาใช้ได้ด้วยเช่นกัน และสร้างพื้นที่ให้เด็กๆได้แสดงความคิดเห็นการสอนของครูตามกระบวนการประชาธิปไตย โรงเรียนควรมีการจัดเวทีสัมมนาภายในโรงเรียน โดยมีตัวแทนนักเรียนได้ร่วมพูดคุยด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฐิติวรดา พลเยี่ยม (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ผลการวิจัย พบว่า การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วม 2) การเคารพซึ่งกันและกัน 3) ความรับผิดชอบ และ 4) การตัดสินใจเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหา และการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยต้องยึดถือหลักการรู้จักใช้เหตุผลหลักความสมัครใจ มีน้ำใจนักกีฬา ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อตกลง และทุกคนมีความเท่าเทียมกัน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง เรียนรู้จากสถานการณ์จริง ครูและนักเรียนต้องร่วมมือกันคิด และร่วมมือกันทำ ทุกกิจกรรมที่จัดขึ้นเน้นการมีส่วนร่วมในการคิดและกางทำงาน ร่วมกันคิดไปในแนวทางที่เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนเสมอ ไม่ส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันว่าใครเก่งกว่าใคร

2.3แนวทางในการเปิดโอกาสให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมประชาธิปไตยในโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ร่วมกันคัดเลือกโรงเรียนต้นแบบด้านการจัดกิจกรรมประชาธิปไตย เพื่อให้เกิดการแข่งขัน เพราะการแข่งขันจะเกิดการพัฒนา และให้โรงเรียนต้นแบบเป็นแกนนำโรงเรียนอื่น ผู้บริหารมีการจัดอบรม หรือทำโครงการเกี่ยวกับกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยเพื่อพัฒนาวิชาชีพของครู โดยนำนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรม ให้ปฏิบัติตนเป็นประชาธิปไตยที่ดีได้ และสิ่งสำคัญประการหนึ่งคือการพัฒนาครูให้เข้าถึงประชาธิปไตย เป็นแบบอย่างให้นักเรียนให้ได้ก่อน ซึ่งแต่ละโรงเรียนต้องมีการจัดอบรมพัฒนาครูทุกปีการศึกษาได้ยิ่งดี เมื่อครูมีความตระหนักรู้แล้วจะได้ไปสอนนักเรียนได้เอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2554, อ้างถึงใน ศุฑาวัฒน์ ไชยสา, 2566) ดังนี้ 1) การพัฒนาเป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงที่มีแบบแผน มีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะแก้ปัญหาด้านต่าง ๆ โดยเกี่ยวข้องกันกับการวางแผนการใช้กลยุทธ์ เพื่อที่จะพัฒนาและการระดมทรัพยากรในด้านต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อที่จะใช้ในด้านของการเปลี่ยนแปลง 2) การพัฒนานั้นเป็นวิธีการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ ซึ่งเป็นความคิดที่มองรูปแบบการเปลี่ยนแปลงขององค์กรนั้นในลักษณะที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในลักษณะเกื้อกูลกัน 3) การพัฒนาองค์กรนั้นเป็นระบบของกระบวนการปฏิสัมพันธ์ ซึ่งจะต้องกระทำอย่างสืบเนื่องใช้เวลานาน โดยกระบวนการพัฒนาองค์กรนั้นจะเป็นกระบวนการแก้ปัญหา ซึ่งจะต้องดำเนินงานสืบเนื่องกันไม่ใช่แค่เพียงจะเป็นการแก้ปัญหาเพียงแค่ครั้งเดียวแล้วก็เลิกไป แต่จะต้องมีการปรับปรุงอยู่เรื่อย ๆ เสมอไป 4) การพัฒนานั้นต้องการที่จะให้ผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่นั้นจะเน้นความต้องการด้านบุคคลที่สาม ซึ่งเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลง 5) การพัฒนาจะต้องมีการมุ่งเน้นที่จะเพิ่มสมรรถนะสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์โดยทั่วไปจะต้องมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยมีข้อค้นพบที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่ค้นพบจากการวิจัยนี้คือ "รูปแบบการบูรณาการกระบวนการ PLC (Plan-Do-See) เพื่อขับเคลื่อนวัฒนธรรมประชาธิปไตยเชิงรุกในสถานศึกษา" ซึ่งก้าวข้ามการจัดกิจกรรมแบบเดิมไปสู่การสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่มีลักษณะเด่น 3 ประการ ดังภาพที่ 2

1. กลไกการสะท้อนคิดจากนักเรียน (Student Voice as a Pedagogical Mirror) งานวิจัยค้นพบว่า "การเปิดโอกาสให้นักเรียนสะท้อนการสอนของครู" เป็นหัวใจสำคัญของการสร้างประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยเปลี่ยนบทบาทนักเรียนจากผู้รับการสอนเป็น "ผู้ร่วมประเมินและพัฒนาการเรียนรู้" ผ่านช่องทางเทคโนโลยีดิจิทัล (เช่น เว็บไซต์ของเขตพื้นที่การศึกษา) เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

2. การสร้างเครือข่ายกัลยาณมิตรแห่งวิชาชีพ (Democracy-Driven Professional Networking): การส่งเสริมประชาธิปไตยจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยการรวมพลังระหว่างโรงเรียน (Collaboration among schools) โดยมี "โรงเรียนต้นแบบ" (Model School) ทำหน้าที่เป็นแกนนำในการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3. เปลี่ยนบรรยากาศจากการแข่งขันเชิงผลสัมบูรณ์มาเป็นการแข่งขันเพื่อการพัฒนา (Competitive Development) ที่ขับเคลื่อนด้วยการสนับสนุนจากผู้บริหารในลักษณะ "อยู่กันแบบพี่น้อง" และลดการสั่งการเชิงอำนาจนิยม กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมผ่านวงจร PLC เชิงลึก ได้แก่ ขั้นวางแผน (Plan) ไม่ใช่แค่การประชุมทั่วไป แต่เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมกันระหว่างสถานศึกษาในเครือข่าย เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการขับเคลื่อนวิถีประชาธิปไตย ขั้นปฏิบัติ (Do) เน้นการสร้างบรรยากาศห้องเรียนประชาธิปไตยที่ใช้กระบวนการกลุ่ม และการจัดทำแหล่งเรียนรู้ที่ให้นักเรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบและแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นรูปธรรม และขั้นสะท้อนผล (See): การสร้างระบบประเมินออนไลน์และเวทีสัมมนาภายในที่ให้ตัวแทนนักเรียนได้ร่วมพูดคุยกับครู เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน

ภาพที่ 2 รูปแบบการบูรณาการกระบวนการ PLC เพื่อขับเคลื่อนวัฒนธรรมประชาธิปไตยเชิงรุกในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมครูเพื่อทำความเข้าใจ แนวทางการจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตย ที่ได้จากงานวิจัย และชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการนำไปปฏิบัติจริง เพื่อให้ทุกคนในโรงเรียนมีเป้าหมายเดียวกัน

2. ปรับใช้แนวทางอย่างยืดหยุ่น ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรนำแนวทางที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ตลอดจนความต้องการและความสนใจของนักเรียนแต่ละช่วงวัย

3. สนับสนุน PLC อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้ กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นเครื่องมือหลักในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรม โดยอาจจัดสรรเวลาและพื้นที่ที่เหมาะสม

4. สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน หรือองค์กรภายนอก เพื่อให้การจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยมีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากขึ้น โดยอาจจัดกิจกรรมที่ให้ผู้มีส่วนร่วมจากภายนอกเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับครูและนักเรียน

5. ประเมินผลและปรับปรุง ควรมีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนเพื่อประเมินผลการจัดกิจกรรมเป็นระยะ เพื่อดูว่ากิจกรรมที่ทำนั้นบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ และนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยเชิงคุณภาพในเชิงลึก ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อศึกษา ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key success factors) และ อุปสรรค (Obstacles) ในการนำแนวทางไปใช้ในโรงเรียนแต่ละแห่ง เพื่อให้เข้าใจถึงสาเหตุที่แท้จริงและนำมาแก้ไขได้อย่างตรงจุด

2. การศึกษาผลกระทบระยะยาว ควรมีการศึกษาผลกระทบของการจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยต่อ พฤติกรรมและความคิดของนักเรียน ในระยะยาว เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนว่าแนวทางดังกล่าวสามารถสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพได้อย่างยั่งยืนหรือไม่

3. การศึกษาเชิงเปรียบเทียบ ควรมีการวิจัยเชิงเปรียบเทียบเพื่อศึกษา แนวทางการจัดกิจกรรมในโรงเรียนประเภทต่าง ๆ เช่น โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดใหญ่ หรือโรงเรียนในชุมชนที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้แนวทางที่ครอบคลุมและหลากหลายมากขึ้น

4. การพัฒนาเครื่องมือและสื่อ ควรมีการวิจัยเพื่อ พัฒนาเครื่องมือและสื่อการเรียนรู้ ที่เหมาะสมสำหรับการจัดกิจกรรม เช่น ชุดกิจกรรม นิทาน หรือเกม ที่จะช่วยให้การเรียนรู้เรื่องประชาธิปไตยเป็นเรื่องที่สนุกและเข้าถึงง่ายสำหรับนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา.* สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3).* องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

ฐิติวรดา พลเยี่ยม. (2561). ผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2560). *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 26*(2), 134-145.

นริศ ภูอาราม. (2560). *การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก.* [วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นารีรัตน์ กว้างขวาง. (2561). *การบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร.* [วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

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

ประสาท เนืองเฉลิม. (2553). *หลักสูตรการศึกษา.* มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พิชชาพร อุ่นศิริ. (2564). *รายงานการประเมินโครงการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน ปีการศึกษา 2564 ของโรงเรียนวัดรางกำหยาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2*. กระทรวงศึกษาธิการ.

มินตรา ลายสนิทเสรีกุล. (2561). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา กรุงเทพมหานคร.* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มินตรา ลายสนิทเสรีกุล และปิยพงษ์ สุเมตติกุล. (2557). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา กรุงเทพมหานคร. *วารสาร OJED, 9*(3), 392-406.

เลิศพร อุดมพงษ์. (2561). *การศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมือง (Civic/Citizenship Education) ในการส่งเสริมบทบาทของภาคพลเมืองในการเมืองระบบตัวแทน: แนวทางที่ยั่งยืนผ่านประสบการณ์จากต่างประเทศ*. https://www.kpi.ac.th.

วันชัย หวังสวาสดิ์ ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์ และวีรยุทธ ชาตะกาญจน์. (2560). รูปแบบการบริหารประชาธิปไตยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้, 4*(1), 60-72.

วิสุทธิ์ โพธิ์แท่น. (2550). *แนวคิดพื้นฐานของประชาธิปไตย.* สถาบันพระปกเกล้า.

ศุฑาวัฒน์ ไชยสา. (2566). *การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม.* [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2555). *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 4). สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. (2566). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. (2567). *แผนปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ประจำปี พ.ศ. 2567.* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2.

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (2563). *คู่มืออบรมตามหลักสูตร “พลเมืองคุณภาพ”*. สำนักพัฒนาเครือข่ายการเลือกตั้งฝ่ายพัฒนาเครือข่าย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา.* คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *นโยบายเร่งด่วน (Quick Policy) 2565.* https://loei1.go.th/wp-content/ uploads/2022/06/.

สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561).* พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2553*). แนวทางการจัดการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). *หลักการทฤษฎีและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Cheng, Y. C. (1996). *School effectiveness and school-based management: A mechanism for development*. Falmer Press.

Gulick, L. & Urwick, G. (1937). *The science of administration*. Columbia University.

Tracy, D. (1990). *10 steps to empowering employees*. William Morrow.

ISSN: 2822-0218 (Online)

วารสารครุศาสตร์ปัญญา

Journal Of Intellect Education

Tel.088-560-6666