

Vol.8 No.1 January-March 2025
ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม-มีนาคม 2568



วารสารวิชาการ สถาบันพัฒนาพระวิทยากร



ISSN: 2985-0797 (Online)

JITMD

THE JOURNAL OF INSTITUTE OF TRAINER MONK DEVELOPMENT



วารสารวิชาการ สถาบันพัฒนาพระวิทยากร
ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม – มีนาคม 2568

The Journal of Institute of Trainer Monk
Development

Vol.8 No.1 January – March 2025

ISSN: 2985-0797 (Online)

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 4 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม – มีนาคม

ฉบับที่ 2 เมษายน – มิถุนายน

ฉบับที่ 3 กรกฎาคม – กันยายน

ฉบับที่ 4 ตุลาคม – ธันวาคม

วัตถุประสงค์

วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร ISSN: 2985-0797 (Online) เป็นวารสารวิชาการของสถาบันพัฒนาพระวิทยากร ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วารสารนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสนับสนุนการศึกษาวิจัยและตีพิมพ์บทความวิจัยและบทความวิชาการที่เกี่ยวข้องกับพุทธศาสนา ศาสนศึกษา และพุทธศาสนาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือการประยุกต์พุทธศาสนากับสาขาวิชาอื่น เช่น การศึกษา การพัฒนาสังคม และการพัฒนาที่ยั่งยืน บทความทั้งหมดจะต้องเกี่ยวข้องกับการสอน และการวิจัยทางพระพุทธศาสนา ผู้เขียนที่ส่งผลงานจะต้องจำแนกต้นฉบับของตนโดยเลือกขอบเขตจากพุทธศาสนาทั้งสองกลุ่มนี้ ดังต่อไปนี้:

กลุ่มที่ 1 พระพุทธศาสนาแบบดั้งเดิม ได้แก่ หลักพุทธธรรม การวิเคราะห์หลักพุทธธรรม

1.1 พุทธธรรม หมายถึง หลักคำสอนที่เกิดจากการถ่ายทอดของพระพุทธเจ้าและเหล่าสาวก เช่น อริยมรรค ศีล อริยสัจ เป็นต้น

1.2 การวิเคราะห์หลักพุทธธรรม หมายถึง การตีความหลักธรรมด้วยทฤษฎีทางด้านการตีความ เพื่ออธิบายและขยายความคำสอนที่ปรากฏในพระไตรปิฎก อรรถกถาและคัมภีร์ที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนา

กลุ่มที่ 2 พุทธศาสนาประยุกต์ หมายถึง การประยุกต์หลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่ ดังตัวอย่างดังต่อไปนี้

2.1 พระพุทธศาสนากับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม เช่น ค่ายคุณธรรมจริยธรรมเด็กและเยาวชน การจัดฝึกอบรมพระวิทยากร เทศกาลและพิธีกรรมทางพระพุทธศาสนา

2.2 การบูรณาการหลักธรรมกับการศึกษา การบริหารการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร เช่น การประยุกต์ใช้โยนิโสมนสิการกับการเรียนการสอน

2.3 พระพุทธศาสนากับการพัฒนาที่ยั่งยืน เช่น การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม



บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed)

วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร (The Journal of Institute of Trainer Monk Development) ได้ผ่านการประเมินคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) ได้รับการจัดให้อยู่ใน วารสารกลุ่มที่ 2: วารสารที่ผ่านการรับรองคุณภาพของ TCI (จนถึง 31 ธันวาคม 2567) ทั้งนี้ ทางวารสารได้เผยแพร่ผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งผู้สนใจสามารถดาวน์โหลดบทความฉบับสมบูรณ์ได้ที่ <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/tmd>

การเผยแพร่แบบออนไลน์ในวารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามเกณฑ์ รูปแบบก่อนเสนอบทความวิชาการ หรือบทความวิจัย ต้องผ่านเกณฑ์ของวารสารอย่างเคร่งครัด และต้องยึดหลักเกณฑ์จรรยาบรรณหรือจริยธรรมของนักวิชาการ ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยนำเสนอเผยแพร่ซ้ำซ้อนหรือกำลังอยู่ในระหว่างเสนอตีพิมพ์ในวารสารอื่นใดมาก่อน ผลการศึกษาที่ค้นพบองค์ความรู้หรือข้อความที่ปรากฏในบทความของผู้เขียน ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียน จะไม่ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการวารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากรแต่อย่างใด

บรรณาธิการ

พระมหาขวัญชัย กิตติเมธี, ผศ.ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กองบรรณาธิการ

รศ.ดร.ประเวศ อินทองปาน

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รศ.ดร.มานพ นักการเรือน

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

รศ.ดร.ธีรโชติ เกิดแก้ว

มหาวิทยาลัยหัวเฉียว

รศ.ดร.ศุภกาญจน์ ชยาพัฒน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผศ.ดร.คงสุภรณ์ แสงทรัพย์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร.ประทีป พิษทองกลาง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

พระมหาไกรวรรณ ชินทตติโย,ดร.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ดร.อรรถพงษ์ ผิวเหลือง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ดร.มนูญ สอนโพนงาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ผศ.ดร.อุทัย สติมัน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดร.รัชนี้ นกเทศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ผศ.ชนาธิป บุบผามาศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ดร.ประสิทธิ์ แก้วศรี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดร. แม่ชีธรรมอริชฐาน พรบันดาลชัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดร.วิทยา ขนชัยภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



อาจารย์อรรถสิทธิ์ สุนาโง

มหาวิทยาลัยหัวเฉียว

ดร.ชาตรี ชุมเสน

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ประธานงาน

เกษริน บุตรา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ปฐมพร ศรัทธาธรรม

สถาบันพัฒนาพระวิทยากร

เจ้าของวารสาร:

สถาบันพัฒนาพระวิทยากร

ศาลาสันติวัคคีย์บริเวณบรมบรรพต (ภูเขาทอง)

วัดสระเกศ ราชวรมหาวิหาร แขวงบ้านบาตร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย

กรุงเทพมหานคร 10100

Email: monkde2563@gmail.com

online journal: <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/tmd/index>



บทบรรณาธิการ

วารสารสถาบันพัฒนาพระวิทยากรฉบับนี้เป็นปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม-มีนาคม 2568 โดยได้คัดเลือกบทความเผยแพร่ในฉบับนี้ประกอบด้วย บทความวิจัย จำนวน 32 บทความ บทความวิชาการ จำนวน 3 บทความ รวมทั้งหมด 35 บทความ เนื้อหาบทความโดยรวมยังคงเกี่ยวข้องกับ การศึกษา การบริหาร การพัฒนา การออกแบบหลักสูตร หลักการทางศาสนาและแนวทางการส่งเสริมพระพุทธศาสนา ที่สามารถนำไปใช้ควบคู่กับการพัฒนาสังคมได้โดยรวม และแต่ละบทความมีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

บทความวิจัย

จรงค์ ศรีทิพย์ เขียนบทความวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ” แสดงให้เห็นว่า รูปแบบการบริหารมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input) องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหาร (Process) และองค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Output) ประกอบด้วยคุณภาพของนักเรียนและประสิทธิภาพของสถานศึกษา

สุธาสินี ภักดินารถ และธีระวัฒน์ มอนโรสง ได้เขียนบทความวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสพพรรณบุรี” พบว่า การเตรียมความพร้อมในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านบุคลากร อาคารสถานที่ รับฟังข้อมูลข่าวสารอยู่เสมอ เข้าร่วมการอบรมตัวอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทาง รวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน เสริมแรงทางบวก สรรหาเทคโนโลยีและเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับคนในองค์กรและรูปแบบของงาน รวมถึงการจัดอบรมพัฒนาทักษะทางภาษาอังกฤษให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องทุกปี สร้างภาคีเครือข่ายหรือกลุ่มผู้บริหารเพื่อใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเพื่อเป็นที่ปรึกษาในการตัดสินใจในสถานการณ์ที่เร่งด่วน

อุเทศ อาษาทองสุข และธีระวัฒน์ มอนโรสง ได้เสนอบทความวิจัยเรื่อง “แนวทางการส่งเสริมปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสพพรรณบุรี” พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูทำผลงานวิชาการให้ตรงตามหลักเกณฑ์การประเมินและจัดทำวิจัยในชั้นเรียนให้มีคุณภาพ ส่งเสริมให้ครูมีการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สร้างจิตสำนึกและให้ตระหนักถึงจรรยาบรรณวิชาชีพครูเพื่อให้เน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นหลัก รวมทั้งผู้บริหารควรต้องสร้างเครือข่ายและความร่วมมือระหว่างครูที่ช่วยกันตรวจทานและให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน

ปรีชา ทรัพย์ย้อย และสวณ อินทร์รักษ์ เขียนบทความวิจัยเรื่อง “การประกันคุณภาพภายในกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1” มีประสิทธิผลต่อสถานศึกษาดังนี้ 1) ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ 2) ด้านคุณภาพของผู้เรียน และ 3) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนการประกันคุณภาพภายในกับประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก

อุษาวดี ธิขัติ และพล เหลืองรังษี ได้เขียนบทความวิจัยเรื่อง “การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีน โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกมทางภาษา สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3” มีข้อเสนอว่า การจัดการเรียนรู้แบบเกมทางภาษาทำให้นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีน ได้มากกว่าการจัดการเรียนรู้แบบปกติ กลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบเกมทางภาษา มีค่าสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ มีความแตกต่างกัน และนักเรียนกลุ่มที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีน โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกมทางภาษา (กลุ่มทดลอง) มีความพึงพอใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

دنورن สุก้อง และนวรรตน์ ไวชมภู เสนอบทความวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเบตง จังหวัดยะลา” แสดงให้เห็นถึงแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนนั้น ได้รับการส่งเสริมจนอยู่ในระดับมาก ส่วนการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้า ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป และด้านความรับผิดชอบ สำหรับครูที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก

ศศิภา บุญสิทธิ์ และเชาวนี แก้วมโน เขียนบทความวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค AI ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา” ได้ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค AI พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค AI โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูผู้สอนที่สังกัดขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค AI โดยภาพรวมแตกต่างกัน

ธัญเรศ คงอินทร์ และอริสรา บุญรัตน์ ได้เสนอบทความวิจัยเรื่อง “ความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1” พบว่าความสุขในการทำงานนั้น คือการทำงานอย่างมีความสุข โดยการใช้เวลาในแต่ละวันทำสิ่งที่มีคุณค่า พร้อมทั้งมีความสุขระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน การมีความสุขในการทำงานไม่ได้หมายความว่าทุกอย่างจะต้องสมบูรณ์แบบ แต่คือการมองหาความหมายในสิ่งเล็กๆ และจัดการกับความท้าทายด้วยใจที่พร้อมการสร้างความสุขในการทำงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง ที่จะทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้อย่างมีความสุขราบรื่น หากคนในองค์กรมีความสุขจะสามารถเพิ่มคุณภาพของงานได้อย่างดี ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

ธัญวรรตน์ ชูปัญญา และนิรันดร์ จุลทรัพย์ เขียนบทความวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สงขลา” ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มี 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมเพื่อการศึกษา ปัจจัยด้านการสนับสนุนงบประมาณ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และปัจจัยด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ซึ่งวิเคราะห์ด้วยการถดถอยพหุคูณ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง



พิมพ์ชนก ชีพเหล็ก และชนัฐ พรหมศรี ได้เขียนบทความวิจัยเรื่อง “รูปแบบการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต” ได้เสนอรูปแบบการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลไว้ดังนี้ 1) การรักษาอัตลักษณ์ที่ดีของตนเอง 2) การคิดวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างมีเหตุผล 3) การรักษาความปลอดภัยของตนเองในโลกไซเบอร์ 4) การใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ 5) การบริหารจัดการข้อมูลที่ใช้งานทั้งไว้บนโลกออนไลน์ 6) การรับมือกับการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ 7) การรักษาข้อมูลส่วนตัว และ 8) การจัดสรรเวลา

มานพ นักการเรียนรู้ และคณะ ได้เสนอบทความวิจัยเรื่อง “รูปแบบพลังบวรเพื่อปลูกฝังคุณธรรมหลัก พอเพียง วินัย สุจริตและจิตอาสา แก่เยาวชนในจังหวัดสมุทรสาครให้ไม่ทนต่อการทุจริต” สรุปได้ว่า บ้าน วัดและราชการมีการสั่งสอนเยาวชนโดยตรงในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าให้เห็นถึงโทษภัยของการทำทุจริต และรูปแบบพลังบวรเพื่อปลูกฝังคุณธรรมหลักแก่เยาวชน ได้แก่ C-T-I-C-I MODEL ให้เยาวชนเห็นถึงต้นเหตุของการทุจริต คือการเห็นแก่ได้ไม่รู้จักพอ การขาดความพอเพียง ให้ความรู้จักพอ ไม่ทำให้เกิดความเดือดร้อนแก่ทุกภาคส่วน

ฉัตรกัญญา สารมาศ เขียนบทความวิจัยเรื่อง “บทบาทของประชาชนกับการแก้ไขความรุนแรงทางสังคม ในชุมชนวัดม่วงกรุงเทพมหานคร” ได้นำเสนอแนวทางแก้ไขความรุนแรงทางสังคมตามบทบาทของประชาชนที่สามารถมีส่วนร่วมในด้านการวางแผน ด้วยการเข้าร่วมในการประชุมเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมด้านการดำเนินการ เช่น จัดให้มีการอบรมหลักสูตรการป้องกันความรุนแรง ด้านการกำหนดติดตาม หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบสามารถกำกับติดตามให้ดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่ดี ความปลอดภัยและความสงบ สันติสุขของประชาชนในชุมชน

นารัตน์ พลแจ้ง และนุชนรา รัตนศิริประภา ได้เสนอบทความวิจัยเรื่อง “สหสัมพันธ์คานอนิคอระหว่างผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา” โดยองค์ประกอบทั้ง 12 ออกเป็นตัวแปร 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 1) ความรู้ความสามารถ 2) ทักษะภาวะผู้นำ 3) ผู้นำทางวิชาการ 4) คุณธรรมจริยธรรม 5) ทักษะยุคใหม่ 6) คุณลักษณะ และ 7) ผลการปฏิบัติงาน ส่วนกลุ่มตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 1) การประเมินสถานการณ์และการปรับตัว 2) ทักษะการสื่อสาร 3) การวางแผนและจัดลำดับความสำคัญ 4) การแก้ปัญหาและความรับผิดชอบ และ 5) ทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล พบว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองกลุ่มมีน้ำหนักสูงและมีทิศทางไปในทางเดียวกัน จึงกล่าวได้ว่าทุกตัวมีความสัมพันธ์กัน และหากขาดตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งไปก็จะมีผลกระทบทางเดียวกันกับตัวแปรอื่นๆ

ศรณรินทร์ เชี่ยวชาญ และคณะ ได้เสนอบทความวิจัยเรื่อง “แนวทางส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1” พบว่า แนวทางในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ ซึ่งจะสามารถแก้ไขปัญหการเรียนรู้ และช่วยให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่ครอบคลุมและจำเป็นในศตวรรษ 21 ซึ่งผู้บริหารมีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ และให้ความสำคัญตามกระบวนการของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกทั้ง 4 ขั้นตอนตามที่สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ดารณี คุณอนันต์ และสายสุดา เตียเจริญ เขียนบทความวิจัยเรื่อง “การยื่นยันองค์ประกอบภาวะผู้นำวิถีปกติดีไปของผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด” สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้ 10 องค์ประกอบ 47 ตัวแปร และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยันองค์ประกอบภาวะผู้นำวิถีปกติดีไปของผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ 47 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักระหว่าง .61 - .85 ผ่านเกณฑ์ และเป็นไปตามเงื่อนไขของการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล

ธีรรัตน์ สมอคร และคณะ เขียนบทความวิจัยเรื่อง “แนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง” พบว่าสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง เป็นหน่วยงานต้นสังกัดได้เผยแพร่ความรู้ให้แก่ผู้บริหาร ครู นักเรียน บุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้เกี่ยวข้อง ให้ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาความสามารถทางภาษาของครูและนักเรียนสืบต่อไป

พิสิฐ สุวรรณนิมิต และคณะ เสนอบทความวิจัยเรื่อง “แนวทางการดำเนินงานตามแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่มที่ 1 และ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” ได้จัดลำดับความต้องการจำเป็นจากข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยมียุทธศาสตร์ที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาประสิทธิภาพการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศ และมีการเสนอแนวทางการดำเนินงานใน 8 ยุทธศาสตร์ มีขั้นตอนและกระบวนการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างครบถ้วน

กันยารัตน์ เมษศรีสวรรค์ และคณะ ได้เขียนบทความวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี เขต 1” เป็นการแสดงให้เห็นถึงความสำคัญว่าภาวะถดถอยทางการเรียนรู้อย่างคงมีความจำเป็นในการดำเนินการซึ่งมีมาตรการการดำเนินการอยู่ 7 มาตรการเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้กับผู้เรียนได้อย่างครอบคลุม โดยได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ไว้ในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางในการยกระดับการจัดการศึกษา ให้มีคุณภาพมาตรฐาน และเกิดประโยชน์กับผู้เรียนอย่างสูงที่สุด

ลภัสรา เกตุเฒ และศักดิ์พันธ์์ ต้นวิมลรัตน์ เสนอบทความวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะและการประเมินวิทยฐานะรูปแบบประเมินประสิทธิภาพตามข้อตกลงการพัฒนางาน” ประกอบด้วย 20 แนวทาง อาทิเช่น (1) การพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะ (2) การพัฒนาความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดทำข้อตกลงพัฒนางานให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ (3) พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ในงานนิเทศทางการศึกษา (4) การพัฒนาทักษะด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมงานนิเทศทางการศึกษา และการวิจัยทางการศึกษา



ปารณีย์ ขวัญกิจวงศ์ธร และศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์ ได้เสนอบทความวิจัยเรื่อง “อนาคตภาพของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ในประเทศไทย” สามารถสรุปอนาคตภาพของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ได้ 2 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ ประสบการณ์ การปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน มุ่งเน้นให้มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบูรณาการนิเทศ 2) ด้านการจัดการองค์การของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ มุ่งเน้นให้มีโครงสร้างการบริหารการนิเทศที่เป็นรูปธรรมประสานงานกันได้อย่างคล่องตัว มีหน่วยศึกษานิเทศก์ส่วนกลางที่จะเชื่อมโยงนโยบายจากส่วนกลางสู่หน่วยงานที่จัดให้มีการนิเทศ โดยมีโครงสร้าง กรอบอัตรากำลังสำหรับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานกลางอย่างชัดเจน

พระมหาชนะชัย คำแก้ว เสนอบทความวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา” ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.หลักการ 2.วัตถุประสงค์ 3.กระบวนการวิชาการแบบมีส่วนร่วม 4.ปัจจัยสนับสนุน คือ การมีส่วนร่วมขององค์กรและภาคีเครือข่าย และ 5.เงื่อนไขสู่ความสำเร็จ

วิชาญชัย บุญแสง เขียนบทความวิจัยเรื่อง “ศึกษาเปรียบเทียบการบูรณาการหลักธรรมทางศาสนาเพื่อพัฒนาเด็กประถมศึกษาในโรงเรียนวิถิพุทธกับโรงเรียนคริสต์คาทอลิก” ได้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าทั้งโรงเรียนวิถิพุทธและโรงเรียนคริสเตียนคาทอลิก ได้บูรณาการหลักการทางศาสนาเข้ากับการเรียนรู้ของนักเรียนผ่านกิจกรรมในชั้นเรียนและกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับเป้าหมายของการบูรณาการนี้ โรงเรียนวิถิพุทธเน้นที่การนำหลักพุทธศาสนามาใช้ในชีวิตประจำวัน ในขณะที่โรงเรียนคริสเตียนคาทอลิกเน้นความรักและความเอื้ออาทรในชุมชน

ธนกร หนูแสง และพล เหลืองรังษี ได้เสนอบทความวิจัยเรื่อง “การศึกษาผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่มีต่อนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพสาขาวิชาช่างยนต์” ได้แก่ ความคาดหวังเรื่อง การเรียนเกี่ยวกับรถยนต์ไฟฟ้า และรถจักรยานยนต์ไฟฟ้า การใช้คอมพิวเตอร์วิเคราะห์ปัญหาเครื่องยนต์ของรถยนต์ และเครื่องยนต์ของรถจักรยานยนต์ และการใช้เครื่องมือวัดละเอียดงานช่างยนต์ตรวจเช็ค วิเคราะห์ ชิ้นส่วนต่างๆ ของเครื่องยนต์ การใช้วิชาชีพช่างยนต์ในการประกอบอาชีพในสถานประกอบการ

ผกากรอง ดั่งสุข และจรัส อติวิทยากรณ์ เขียนบทความวิจัยเรื่อง “การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1” พบว่า มีการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีขั้นตอน ใช้วิธีการและเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจน มีครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรและเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา อาทิ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหาร จึงมีการจัดให้มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการดูแล ค้ำครองอย่างรอบด้านด้วยกระบวนการที่ถูกต้องและเหมาะสม

ภัสกร แดงหระ และคณะ ได้เสนอบทความวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม” ให้ข้อสรุปว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่างๆ อาทิเช่น ด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความรู้ความสามารถในทักษะการบริหารและการตัดสินใจ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาและด้านบุคลิกภาพ ได้ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา

ภาณุพงศ์ สิริโสภณพนิช และปรีชา ปั่นกล้า เสนอบทความวิจัยเรื่อง “การสร้างสรรค์เพื่อนจำลองเพื่อการผ่อนคลายความสั่นโศกจากสภาพแวดล้อมทางสังคม” เป็นการสร้างพื้นที่ทางจินตนาการที่สามารถระบายและตอบปัญหาในข้อสงสัยได้ผ่านการทดลอง และบันทึกผ่านรูปภาพที่แสดงถึงช่วงเวลาที่แตกต่างกันในการดำเนินชีวิต เพื่อนจำลองหรือเพื่อนในจินตนาการนั้น เปรียบเสมือนเครื่องมือที่จะนำพาเราก้าวผ่านระบบของภาษาและสัญลักษณ์ แต่เมื่อมนุษย์มีการติดต่อสื่อสาร หรือมีสังคม มีวัฒนธรรม ตัวตนเหล่านั้นก็จะมีการเปลี่ยนแปลงไปโดยสภาพแวดล้อมทางสังคม ซึ่งตัวตนเป็นเพียงสิ่งที่เกิดขึ้นในจินตนาการเท่านั้น จึงเป็นสิ่งที่ไม่ได้ติดตัวตลอดไป แต่จะถูกขัดเกลากับสภาพแวดล้อมทางสังคม เพื่อสลายกำแพงที่ปิดกั้นตัวเองจากสังคมนั้นเอง

มินา สุขขุม และสุธาสนี แสงมุกดา ได้เขียนบทความวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี” แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามากเท่าใด ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ก็จะมีประสิทธิภาพในลักษณะคล้ายตามกัน ดังนั้นการส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ทั้งในด้านการสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ การพัฒนาบุคลากร และการให้คำปรึกษาแนะนำอย่างสร้างสรรค์ จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษาได้

สุรเดช อุ่นเรือน และนวรรตน์ ไชยมงกุฏ เสนอบทความวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา” พบว่า ผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีภาวะทางวิชาการในภาพรวมแตกต่างกัน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำทางวิชาการในภาพรวมแตกต่างกัน ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำทางวิชาการในภาพรวมแตกต่างกัน

เจ้าอธิการวิจิตร เขมจิตโต (หทัยก) และ**พระมหามงคลกานต์ จตฺตมโม** ได้เขียนบทความวิจัยเรื่อง “ศึกษาเปรียบเทียบการแสดงอาบัติในพระพุทธศาสนาเถรวาทกับศีลอุกฤษฏาในศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก” ได้ข้อสรุปว่า การแสดงอาบัติในพระพุทธศาสนากับศีลอุกฤษฏาในศาสนาคริสต์มีจุดประสงค์เดียวกันเพื่อการชำระบาปที่ตนกระทำเพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์แห่งตน ในแง่ของความต่างของการแสดงอาบัติ กับศีลอุกฤษฏาอยู่ที่ขั้นตอนและพิธีกรรมและความเชื่อที่ว่าในพระพุทธศาสนาเชื่อในเรื่องผลของกรรม “ทำดีได้ดีทำชั่วได้ชั่ว” ส่วนในศาสนาคริสต์นั้นเมื่อสัตบุรุษที่ทำบาปผ่านพิธีศีลอุกฤษฏาแล้ว สัตบุรุษผู้นั้นจะเป็นผู้บริสุทธิ์แห่งตน

ดรรารัตน์ ตูนัม เสนอบทความวิจัยเรื่อง “แนวทางการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2” พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ 2) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 3) ด้านความรับผิดชอบงานและหน้าที่ 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 5) ด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยดังกล่าวก่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ทั้งการคงอยู่ของบุคลากรในสถานศึกษา

ศิรดา พรหมเทพ และวรภาณุจน์ สุขสดเขียว ได้เสนอบทความงานวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมอัตลักษณ์องค์กร และความเป็นองค์กรนวัตกรรมของภาคีเครือข่ายสถาบันการศึกษาในรัชกาลที่ 6 และสมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้า



ฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี” พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (PM) และอัตลักษณ์องค์กร (CI) มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรม (IO) ของเครือข่ายสถาบันการศึกษาในรัชกาลที่ 6 และสมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี จึงสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์กรนวัตกรรมได้ ร้อยละ 89

พรชัย เกษะรัมย์ และสุวัฒน์ รักขันโท เขียนบทความวิจัยเรื่อง “ระบบการจัดการเรียนสังคมศึกษาในอนาคตสำหรับนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ได้ให้ข้อเสนอว่าในอนาคตการจัดการกระบวนการเรียนการสอนจะต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเทคโนโลยีและสังคม โดยการใช้สื่อเทคโนโลยีในการสร้างการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมระหว่างครูกับนักเรียน และการปรับเปลี่ยนแนวทางการสอนให้เหมาะสมกับทักษะชีวิตในสังคม เช่น การบริหารเงิน การลงทุน หรือการเก็บออม และสามารถปรับตัวในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พระวิทยา ขนชัยภูมิ และสุวัฒน์ รักขันโท ได้เสนอบทความวิชาการเรื่อง “การจัดการเรียนการสอนเชิงรุกเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถาบันอุดมศึกษา” แสดงให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมในระหว่างการเรียนการสอนจากการลงมือปฏิบัติ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลที่ได้รับจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ให้เกิดความรู้ใหม่ขึ้นจึงเป็นการสื่อสารองค์ความรู้ที่ถือว่าเป็นการสร้างบรรยากาศให้เป็นอย่างดีโดยเน้นการพัฒนาศักยภาพของครูและนักเรียนให้ได้รับความรู้ที่สมบูรณ์ การดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสมจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย และความรับผิดชอบ เคารพสิทธิ และกฎเกณฑ์ของสังคม มีจรรยาบรรณ

พระมหาชนะชัย คำแก้ว ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง “การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่เกิดประสิทธิผล” ประกอบด้วยการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการและครูผู้สอน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือร่วมกันทั้ง 3 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการประเมินผลเพื่อสนับสนุนการบริหารงานวิชาการให้ประสบผลสำเร็จ

พระวชิราภรณ์ (สุข สุ่มงคโล) และคณะ ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง “พระสงฆ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในจังหวัดอุทัยธานี” เสนอบทบาทที่เกี่ยวข้องกับชาวบ้านและท้องถิ่นไว้ 5 ด้าน คือ 1) บทบาทของพระสงฆ์ด้านการศึกษา 2) บทบาทของพระสงฆ์ด้านการเผยแผ่ธรรม 3) บทบาทของพระสงฆ์ด้านสังคมสงเคราะห์ 4) บทบาทของพระสงฆ์ด้านพัฒนาจิตวิญญาณ และ 5) บทบาทของพระสงฆ์ด้านการส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม บทบาททั้ง 5 ด้านดังกล่าวนี้ ทำให้พระสงฆ์เป็นปูชนียบุคคลที่ดีของผู้นับในชุมชน

พระมหาขวัญชัย กิตติเมธี, ผศ. ดร.

บรรณาธิการ



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทบรรณาธิการ	lii
บทความวิจัย	
การพัฒนาแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 The Development of Student Care Administration System Model for School under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area District Office 2 จรงกรัษ ศรีทิพย์ Jongrak Srithip	1-13
แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี Guidelines for Developing Executive Skills in the 21 st Century for School Administrators in the Secondary Educational Service Area Office Suphanburi สุธาสนี ปักดินารถ และธีระวัฒน์ มอนไธสง Suthasinee Pakdeenart and Teerawat Monthaisong	14-28
แนวทางการส่งเสริมปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี Guidelines for Promotion of Factors Related to the Production of works for Promotion of Teacher in the Secondary Educational Service Area Office Suphanburi อุเทศ อาชาทองสุข และธีระวัฒน์ มอนไธสง Uthed Achathongsuk and Teerawat Monthaisong	29-40
การประกันคุณภาพภายในกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 Internal Quality Assurance and School Effectiveness under Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 1 ปรีชา ทรัพย์ย่อย และสงวน อินทร์รักษ์ Preecha Subyoi and Sanguan Inrak	41-55
การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีน โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกมทาง ภาษา สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 The Development of Academic Achievement in Chinese by Using	56-66



Language Game Methods of Secondary 3 Years Students

อุษาวดี ชีชาติ และพล เหลืองรังษี

Usawadee Thikut and Pol Luangragsee

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน
อำเภอเบตง จังหวัดยะลา** 67-79

Motivation for Work Performance of Teachers in Schools under Office of
The Private Education Betong District, Yala Province

دنوسرن สุขจ้อง และนารัตน์ ไวชมภู

Danusorn Sukjong and Navarat Waichompu

**ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค AI ในโรงเรียน สังกัดเทศบาล
นครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา** 80-89

Creative Leadership of School Administrators in Artificial Intelligence Era
in Schools under the Hat Yai City Municipality, Songkhla Province

ศศิภา บุญสิทธิ์ และเชาวนี แก้วมโน

Sasipha Boonsit and Chaowanee Kaewmano

**ความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตรัง เขต 1** 90-101

Happiness of School Personnel under Trang Primary Educational Service
Area Office

ธัญเรศ คงอินทร์ และอริสรา บุญรัตน์

Tunyarese Kong-in and Alisara Boonrat

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา สงขลา** 102-111

Factors Affecting Academic Administration of the Schools Under the
Songkhla Office of the Vocational Education Commission

ธัญวรัตน์ ชูปัญญา และนิรันดร์ จุลทรัพย์

Thanwarat Chupanya and Niran Chullasap

**รูปแบบการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ
ภูเก็ต** 112-126

A Model Promoting Digital Citizenship Skills at Kajonkiet International
School, Phuket

พิมพ์ชนก ชีพเหล็ก และชนัฐ พรหมศรี

Pimchanok Cheeplek and Chanat Promsri

**รูปแบบพลังบวรเพื่อปลูกฝังคุณธรรมหลัก พอเพียง วินัย สุจริตและจิตอาสา แก่
เยาวชนในจังหวัดสมุทรสาครให้ไม่ทนต่อการทุจริต** 127-139

The Power of Bowon Model to Cultivate Core Virtues, Sufficiency,
Discipline, Honesty and Volunteer Spirit to Youth in Samut Sakhon



Province to Not Tolerate Corruption

มานพ นักการเรียน, วิญญู กิณะเสน, บานชื่น นักการเรียน

และฉัษุภางค์ สารมาศ

Manop Nakkanrian, Winyou Kinasen, Banchuen Nakkanrian,

Chatsuphang Saramart

บทบาทของประชาชนกับการแก้ไขความรุนแรงทางสังคม ในชุมชนวัดม่วง กรุงเทพมหานคร 140-154

People's Role of Resolving Social Violence in Wat Muang Community, Bangkok

ฉัษุภางค์ สารมาศ, มานพ นักการเรียน, พระครูสุภัทรวราพร

และเอกวุฒิ สารมาศ

Chatsuphang Saramart, Manop Nakkanrian, Phrakhru Suphatwaradhorn,

Eakawud Saramad

สหสัมพันธ์คานอนิคอลระหว่างผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของ ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา 155-169

Canonical Correlation Analysis Between Professional Administrator and Crisis Management of Secondary School Administrator

นารีรัตน์ พลแจ้ง และนุชนรา รัตนศิริประภา

Nareerat Poljang and Nuchnara Rattanasiraprapha

แนวทางส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 170-183

ประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

The Guidelines to Promote School Operations for Active Learning Management under the Lop Buri Primary Educational Service Area Office 1

ศรนรินทร์ เชี่ยวชาญ, สรรชัย ชูชีพ และภัสยกร เลาสวัสดิกุล

Sornnarin Chiawchan, Sunchai Chucheeep, Phatsayakorn Laosawatdikul

การยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำวิถีปกติถัดไปของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล ประจำจังหวัด 184-195

The Confirmatory Factor Analysis of Leadership in the Next Normal of Provincial Anubun School Administrator

ดารณี คุณอนันต์ และสายสุดา เตียเจริญ

Daranee Kunanan and Saisuda Tiacharoen

แนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง 196-209

Guidelines for Developing the Implementation of Teaching English



Reform Policy in Schools under the Secondary Educational Service Area
Office Singburi Angthong

ธีรรัตน์ สมอคร, ภัสยกร เลาสวัสดิ์กุล และสรชัย ชูชีพ

Teerarat Samokorn, Phatsayakorn Laosawasdikul, Sunchai Chucheeep

**แนวทางการดำเนินงานตามแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 ของ
โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่มที่ 1 และ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ** 210-224
Guidelines for the Operation of The Education Plan for the Disable
Person No.3 of School for Disabilities Group 1 and 2 Under the Special
Education Bureau

พิสิฐ สุวรรณมิตร, สรชัย ชูชีพ และภัสยกร เลาสวัสดิ์กุล

Pisit Suwannimit, Sunchai Chucheeep, Phatsayakorn Laosawadikul

**แนวทางการพัฒนาการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1** 225-239

The Guidelines Development for Learning Loss Restoration Operational
Procedure under the Lop Buri Primary Educational Service Area Office 1

กันยารัตน์ เมษศรีสุวรรณ, สรชัย ชูชีพ และภัสยกร เลาสวัสดิ์กุล

Kanyarat Meksisawan, Sunchai Chucheeep, Phatsayakorn Laosawadikul

**การพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับหลักสูตรฐาน
สมรรถนะและการประเมินวิทยฐานะรูปแบบประเมินประสิทธิภาพตามข้อตกลงการ
พัฒนางาน** 240-253

The Development of Educational Supervisors in Educational Area Service
Office to support Competency-based Curriculum and Academic Standing
Evaluation; Performance Appraisal

ลภัสรดา เกตุเฒ และศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์

Lapasrada Ketaim and Sakdipan Tonwimonrat

อนาคตภาพของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ในประเทศไทย 254-269

The Scenario of Educational Supervisor Profession in Thailand

ปารณีย์ ขวัญกิจวงษ์ธร และศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์

Paranee Kwankijwongthron and Sakdipan Tanwimonrat

**ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน
การกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา** 270-279

Efficiency of Participatory Academic Administration Affects the
Administration of the Temple's Charity School

พระมหาชนะชัย คำแก้ว

Phramaha Chanachai Kamkaew

**ศึกษาเปรียบเทียบการบูรณาการหลักธรรมทางศาสนาเพื่อพัฒนาเด็กประถมศึกษา
ในโรงเรียนวิถีพุทธกับโรงเรียนคริสต์คาทอลิก** 280-292



A Comparative Study of the Integration of Religious Doctrine for the Development of Young Children in Buddhist School and Catholic Christian School

วิชาญชัย บุญแสง

Wichanchai Boonsang

การศึกษาผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่มีต่อนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ 293-304

The Study of Learning Outcomes for Students in Vocational Certificate Programs in the Field of Automotive Mechanic

ธนกร หนูแสง และพล เหลืองรังษี

Thanakorn and Pol Luangrangsee

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 305-319

The Student Support System Operation Under the Trang Primary Educational Service Area Office 1

ผกากรอง ดั่งสุข และจรัส อติวิทยากรณ์

Pakakrong Dungsook and Jarus Ativittayaphon

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม 320-334

Characteristics of Administrator Affecting Educational Administration Efficiency of Secondary Schools in Nakhon Pathom

ภัสกร แดงหระ, พัชรภา ตันติชูเวช และทศตริน วรณเกตุศิริ

Patsakorn Daengra, Patcharapa Tanticuwet, Tussatrin Wannagatessiri

การสร้างสรรคเพื่อนจำลองเพื่อการผ่อนคลายความสันโดดจากสภาพแวดล้อมทางสังคม 335-345

The Creation of a Shifter Friend to Alleviate Loneliness in the social context

ภาณุพงศ์ สิริโสภณพนิช และปรีชา ปันกล้า

Panupong Sirisophonpanich and Preecha Pun-Klum

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี 346-357

Super Leadership of School Administrators Affecting the Effectiveness of Educational Institutions Under the Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi

มีนา สุขขุม และสุธาสินี แสงมุกดา

Meena Sukchum and Suthasinee Sangmookda

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ 358-369



จังหวัดยะลา

Academic Leadership of School Administrators under the Yala Provincial Office of Learning Encouragement

สุรเดช อุ่นเรือน และนาวรัตน์ ไวยชมภู

Suradech Aunruean and Navarat Waichompu

ศึกษาเปรียบเทียบการแสดงอาบัติในพระพุทธศาสนาเถรวาทกับศีลภักยบาปใน ศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก 370-382

The Comparative Study of The Confession of an Offence in Theravada Buddhism and The Penance in Roman Catholic Christianity

เจ้าอธิการวิจิตร เขมจิตโต (หยิบยก) และพระมหามงคลกานต์ ฐิตธมโม

Chief Monk wijit Kemachitto (yipyok) and Phramaha Mongkhokan Thitadhammo

แนวทางการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชันวาย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 383-397

Guidelines for Enhancing the Performance Satisfaction of Generation Y Teachers Under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2

ดาร์รัต ตูนิม, ธีรวัธ ธาดาทันติโชค และพิชญภา ยืนยาว

Dararat Tunim, Theerawoot Thadatontichok, Pitchayapa Yuenyaw

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมต่อ ลักษณะองค์กร และความเป็นองค์กรนวัตกรรมของภาคีเครือข่ายสถาบันการศึกษา ในรัชกาลที่ 6 และสมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณ วดี 398-412

The Structural Equation Model Analysis of Participatory Management, Organizational Identity, and Innovative Organization in King Vajiravudh and Princess Bejaratana Educational Institutes Network

ศิรดา พรหมเทพ และวรกาญจน์ สุขสดเขียว

Sirada Promthep and Vorakan Suksodkiew

ระบบการจัดการเรียนสังคมศึกษาในอนาคตสำหรับนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 413-424

A Future Vision-Based Social Studies Learning Management System for Faculty of Education Students at Mahachulalongkornrajavidyalaya University

พรชัย เกษะรัมย์ และสุวัฒน์ รักขันโท

Ponchai kohram and Suwatsan Ragkhanto

บทความวิชาการ

การจัดการเรียนการสอนเชิงรุกเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถาบันอุดมศึกษา 425-434



Proactive Teaching and Learning to Promote Morality and Ethics in Higher Education Institutions

พระวิทย์ยา ขนชัยภูมิ และสุวัณณัน รักษ์ขันโท

Phra Witthaya Khonchaiyaphum and Suwatsan Rakkanto

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่เกิดประสิทธิผล 435-447

Academic Administration in Educational Institutions with Effective Participation

พระมหาชนะชัย คำแก้ว

Phramaha Chanachai Kamkaew

พระสงฆ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในจังหวัดอุทัยธานี 448-463

Buddhist Monk and Participation to develop Quality of Life in Uthaithani Province

พระวชิราภรณ์ (สุข สุ่มงคล), พระวชิรสุตสุนทร (สุทัน จันทสุวณฺโณ) และพระมหาตุ้ย ขนติธมฺโม (คำหน่อ)

Phrawachiraporn (suk sumonkkalo), Phrawachirasuthasunthon (suthan Chanthasuwanno, phramahatui Khantidhammo(Kamno))

การพัฒนารูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2
The Development of Student Care Administration System Model
for School under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area
District Office 2

จกรักษ์ ศรีทิพย์ Jongrak Srithip

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

Nakhon Pathom Primary Educational Service Area District Office 2

Corresponding author, e-mail: jeejee1395@gmail.com

Received November 12, 2024; Revised December 29, 2024; Accepted: January 22, 2024



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและแนวทางการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 และ 4) เพื่อประเมินการใช้รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยใช้วิธีการวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง ประเด็นการสนทนากลุ่ม แบบรายงานผลการดำเนินงาน และแบบตรวจสอบและยืนยันรูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการดำเนินการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย สำหรับแนวทาง คือ สถานศึกษาควรบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการขั้นตอนที่ชัดเจน 2) รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการบริหาร และผลผลิต 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า สถานศึกษาสามารถบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามกระบวนการขั้นตอนของรูปแบบได้ โดยมีประสิทธิภาพของการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการตรวจสอบและยืนยันรูปแบบ พบว่า มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไป



ได้ และเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก และ 4) ผลการประเมินการใช้รูปแบบ พบว่า มีสถานศึกษาที่มีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับเข้มแข็ง ร้อยละ 87.93 และอยู่ในระดับที่ต้องการการพัฒนา ร้อยละ 12.07 โดยผลการประเมินความพึงพอใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบ; ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน; การบริหาร

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the current situation, problems and guidelines for student care and support administration system for schools under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2; 2) to develop the Student Care and Support Administration System for schools under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2; 3) to investigate the model of student care and support administration system for schools under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2; and 4) to evaluate the model of student care and support administration system for schools under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2. Using research and development methods (R&D). The research samples collected were schools under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2. The research instruments employed were the questionnaires, the semi-structured interview, focus group discussion, the report form and the verification and confirmation model form. The statistics applied in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and content analysis. The results were as follows: 1. The overall current situation of student care and support administration system for schools under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level and the problems of student care and support administration system for schools under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2 were at a low level, the guidelines were that schools should systematically manage the student care and support administration system using a clear step by step process. 2 .The model of The Student Care and Support Administration System for schools under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2 consisted of input, process and output. 3 .The findings on the implementation of student care and support administration system model for schools under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2 were the schools applied the step of the model to manage the student care and support administration system and the efficiency was at the highest level resulting in the accuracy, propriety, feasibility and utility considered at a high level. 4. The findings of the model application revealed that 87.93 % of the schools employing the student care and support system were at a strong level and 12.07% of the schools

employing the student care and support system were at a developing level and the overall satisfaction was a highest level.

Keywords: model development; the student care and support administration system; administration

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมาย ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาค้นในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) ทั้งนี้ปัจจุบันสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงจากโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้รับการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด รวมทั้งการสื่อสารที่มีการกระจายอย่างกว้างขวางและไร้ขีดจำกัด ทำให้ทุกประเทศในประชาคมโลกให้ความสำคัญและเร่งการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลง การศึกษาถือได้ว่าเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคนไทยให้มีศักยภาพ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะให้พร้อมรับมือต่อแรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพนั้นจะเป็นรากฐานสำคัญที่จะทำให้เกิดความก้าวหน้าทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564)

จากรายงานสถานการณ์การศึกษาไทย: ทิศทางและแนวโน้มการเรียนการสอนยุคโควิด - 19 กล่าวไว้ว่า สถานะการศึกษาของไทยในปี 2563 พบว่า ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา จำนวนสถานศึกษาและผู้เรียนมีแนวโน้มลดลงทุกปี ซึ่งเป็นผลจากอัตราการเกิดและจำนวนเด็กที่ลดลง จำนวนผู้เรียนในสถานศึกษาของเอกชนและการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย รวมถึงอัตราการเข้าเรียนต่อในทุกระดับมีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปีโดยการเลือกเรียนด้านอาชีวศึกษามีสัดส่วนมากขึ้น ซึ่งเป็นทิศทางที่คาดหวังในการพัฒนากำลังคนของประเทศ ผู้เรียนด้อยโอกาสของไทยเกือบทั้งหมดเป็นกลุ่มเด็กยากจน การแพร่ระบาดของโควิด - 19 ข้ำเติมปัญหาความยากจนของเด็กและครอบครัวให้ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น รวมทั้งภาวะอื่นที่เป็นปัญหาส่วนตนหรือปัญหาสังคม เช่น เด็กกำพร้า ขนกลุ่มน้อย เด็กที่ถูกทอดทิ้ง เด็กเร่ร่อน เด็กที่ถูกบังคับให้ขายแรงงาน ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินักเรียน (O-NET) ของนักเรียนทุกระดับการศึกษาในแต่ละวิชาอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565) จากสถานการณ์และสภาพปัญหาข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่านักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานประสบปัญหาทั้งด้านการเรียน ปัญหาครอบครัว สุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม



พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และปัญหาด้านความปลอดภัย สาเหตุที่ทำให้เด็กและเยาวชนมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เป็นผลมาจากปัจจัยเสี่ยงต่างๆ ประกอบด้วย ปัจจัยเสี่ยงจากสภาพครอบครัว โรงเรียน ชุมชนและสังคม เพื่อน รวมทั้งปัจจัยที่เกิดจากบุคลิกภาพหรือตัวนักเรียนเอง ด้วยสภาพและปัญหาเกี่ยวกับเด็กและเยาวชนดังได้กล่าวถึงข้างต้น ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนซึ่งเป็นนวัตกรรมที่เกิดจากความร่วมมือของกรมสุขภาพจิตและกรมสามัญศึกษาในอดีต จะเป็นเครื่องมืออีกชิ้นหนึ่งที่จะช่วยให้โรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ใช้เป็นกลไกในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งแวดล้อมไปด้วยข้อมูลข่าวสาร ปัญหาเศรษฐกิจและสังคมที่มีความเร็ว ร้อน แรงและร้ายได้อย่างเท่าทัน ทัวถึง ถูกต้อง และเป็นธรรมกับเด็กและเยาวชนทุกคน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่จะดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีขั้นตอน วิธีการและเครื่องมือที่ชัดเจน มีครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรและเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา อาทิ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหาร ครูทุกคน ฯลฯ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ดำเนินการขับเคลื่อนระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง พบว่า มีสภาพปัญหาสอดคล้องและเหมือนกันกับปัญหาในระดับชาติดังกล่าวข้างต้น อาทิเช่น นักเรียนขาดโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ เด็กหลุดจากระบบการศึกษา ความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา นักเรียนมีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ นักเรียนต้องได้รับการพัฒนาให้มีทักษะชีวิต ฯลฯ หากไม่มีระบบการส่งเสริม พัฒนา ป้องกัน และแก้ไขที่เหมาะสมแล้วจะส่งผลที่ไม่พึงปรารถนาต่อตัวนักเรียนและสังคมโดยรวม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จึงพยายามดำเนินการบริหารจัดการเรื่องที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ที่มุ่งพัฒนาเพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพเป็นที่เชื่อถือและศรัทธาของชุมชน โดยได้นำกระบวนการ วิธีการ และเครื่องมือของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ แต่จากการดำเนินการที่ผ่านมาประสบปัญหา คือ การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ยังไม่มีรูปแบบการบริหารอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จึงมุ่งมั่นพัฒนารูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อแก้ปัญหากลุ่มนักเรียนที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พร้อมทั้งเสริมสร้างระบบและกลไกในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ความปลอดภัยนักเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาและป้องกันการหลุดออกจากระบบ รวมทั้งช่วยเหลือเด็กตกหล่น เด็กออกกลางคันและเด็กพิการ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาโดยการกระจายอำนาจและใช้พื้นที่เป็นฐาน และเพื่อสร้างคุณภาพนักเรียนสู่สังคมอนาคตอย่างยั่งยืน อันจะเป็นประโยชน์ทั้งในการส่งเสริม พัฒนา ป้องกัน แก้ไขปัญหานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามให้กับสังคมสืบไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2
4. เพื่อประเมินการใช้รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีขั้นตอนการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

2. การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ปีการศึกษา 2564 ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2554) จำนวน 92 แห่ง โดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามอำเภอ ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสิ้น 368 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การศึกษาแนวทางการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 12 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การยกร่างรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยใช้การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสาร การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทาง



การบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จากขั้นตอนที่ 1 มาใช้เป็นข้อมูลประกอบการยกร่างรูปแบบ

2. การตรวจสอบรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยการใช้การสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย อาจารย์มหาวิทยาลัย ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 9 คน เพื่อพิจารณาความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ของรูปแบบ ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยประเด็นการสนทนากลุ่มและแบบตรวจสอบรูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. การศึกษาผลการดำเนินงานจากการทดลองใช้รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 กลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้รูปแบบ ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัด อำเภอละ 1 แห่ง รวม 4 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนวัดตึกตา อำเภอนครชัยศรี โรงเรียนบ้านไผ่หลวง อำเภอบางเลน โรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม อำเภอสสามพราน และโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามคงล อำเภอกุสุมาลย์ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เก็บข้อมูลด้วยแบบรายงานผลการดำเนินงาน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์สรุปผลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

2. การประเมินประสิทธิภาพของการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 กับสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้รูปแบบ จำนวน 4 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน ครู จำนวน 87 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 32 คน รวมทั้งสิ้น 127 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2554) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของแต่ละสถานศึกษา เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การตรวจสอบและยืนยันรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยการใช้แบบตรวจสอบและยืนยันรูปแบบเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินการใช้รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ดังนี้

1. การประเมินผลการดำเนินงานจากการใช้รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยให้

สถานศึกษาทุกแห่งในสังกัดนำรูปแบบไปใช้ จำนวน 116 แห่ง เก็บข้อมูลโดยใช้แบบรายงานผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์สรุปผลการดำเนินงาน โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

2. การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการใช้รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 จำนวน 116 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 116 คน ครู จำนวน 116 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 116 คน รวมทั้งสิ้น 348 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหา ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

1.1 สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

1.2 แนวทางการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 พบว่า สถานศึกษาควรบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีกระบวนการในการปฏิบัติอย่างเป็นระบบเป็นกระบวนการขั้นตอนที่ชัดเจน สามารถใช้ทฤษฎีระบบในการขับเคลื่อน

2. รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย 1) นโยบายการบริหาร 2) ผู้บริหารสถานศึกษา 3) ครูและบุคลากร 4) ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ 5) งบประมาณและทรัพยากร องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหาร (Process) ประกอบด้วย 1) TH : THINK คิดวิเคราะห์วางแผนรอบด้าน 2) A : ACTION ลงมือปฏิบัติการอย่างเป็นระบบ 3) CH : CHECK ตรวจสอบ หาข้อค้นพบ ประเมินผล 4) I : IMPROVE ปรับปรุงพัฒนาด้วยวิธีการอันแยบยล และ 5) N : NETWORK ผสานเครือข่าย ชุมชนร่วมพัฒนา และองค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Output) ประกอบด้วย คุณภาพของนักเรียน และประสิทธิภาพของสถานศึกษา

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

3.1 ผลการดำเนินงานจากการทดลองใช้รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 พบว่า สถานศึกษาสามารถบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนตามกระบวนการขั้นตอนของรูปแบบได้ครบถ้วนทั้ง

3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input) องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหาร (Process) และ องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Output) อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ผลการประเมินประสิทธิภาพของการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.3 ผลการตรวจสอบและยืนยัน พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ารูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก สามารถนำไปใช้จริงได้

4. ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

4.1 ผลการประเมินการดำเนินงานจากการใช้รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 พบว่า มีสถานศึกษาที่มีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับเข้มแข็ง จำนวน 102 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 87.93 และมีสถานศึกษาที่มีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับที่ต้องการการพัฒนา จำนวน 14 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 12.07

4.2 ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความพึงพอใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังที่ปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

ข้อ	รายการ	ระดับความพึงพอใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	ปัจจัยนำเข้า (Input)	4.54	0.34	มากที่สุด
1	นโยบายการบริหาร	4.62	0.50	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.57	0.57	มากที่สุด
3	ครูและบุคลากร	4.56	0.53	มากที่สุด
4	ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.55	0.55	มากที่สุด
5	งบประมาณและทรัพยากร	4.41	0.49	มาก
	กระบวนการบริหาร (Process)	4.51	0.38	มากที่สุด
6	TH: THINK คิดวิเคราะห์วางแผนรอบด้าน	4.51	0.54	มากที่สุด
7	A: ACTION ลงมือปฏิบัติการอย่างเป็นระบบ	4.59	0.53	มากที่สุด
8	CH: CHECK ตรวจสอบหาข้อค้นพบ	4.46	0.58	มาก
	ประเมินผล			

ข้อ	รายการ	ระดับความพึงพอใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
9	I: IMPROVE ปรับปรุงพัฒนาด้วยวิธีการอันแยบยล	4.42	0.49	มาก
10	N: NETWORK ผสานเครือข่าย ชุมชน ร่วมพัฒนา	4.52	0.53	มากที่สุด
	ผลผลิต (Output)	4.56	0.41	มากที่สุด
11	คุณภาพของนักเรียน	4.54	0.57	มากที่สุด
12	ประสิทธิภาพของสถานศึกษา	4.58	0.54	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.53	0.32	มากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการกำหนดนโยบายและจุดเน้นที่ชัดเจน มอบนโยบายลงสู่การปฏิบัติแก่สถานศึกษาอย่างชัดเจน และสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและน่านโยบายไปสู่การปฏิบัติ สอดคล้องกับกัลยา พรมรัตน์ ที่ศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 พบว่าสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงเรียนตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (กัลยา พรมรัตน์, 2559) ส่วนปัญหาการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีการปฏิบัติตามกรอบการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และคู่มือครูที่ปรึกษาของกรมสุขภาพจิตที่จัดทำแนวทางการดำเนินงานนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน จึงทำให้สถานศึกษาสามารถบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้โดยมีปัญหาน้อยมาก สอดคล้องกับวิชัย อินทนาม ที่ศึกษาปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอดาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2 พบว่า ปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอดาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับน้อย (วิชัย อินทนาม, 2556) สำหรับแนวทางการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ควรมีกระบวนการในการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการขั้นตอนที่ชัดเจน ทั้งนี้สามารถใช้ทฤษฎีระบบในการขับเคลื่อน สอดคล้องกับสุทิน ทองดวง ที่ศึกษารูปแบบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่า แนวทางที่ควรจัดในโรงเรียนต้องเป็นกระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนชัดเจน พร้อมทั้งมี



วิธีการและเครื่องมือที่มีมาตรฐาน คุณภาพ และมีหลักฐานการทำงานที่ตรวจสอบได้สามารถส่งเสริมพัฒนา การป้องกัน และแก้ไขปัญหา (สุทิน ทองดวง, 2565)

2. รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input) องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหาร (Process) และองค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Output) ทั้งนี้เนื่องมาจากรูปแบบได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมต่อการแก้ปัญหาที่สอดคล้องตามความเป็นจริงในบริบทของสถานศึกษา และการตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับนพปฎล บุญพงษ์ ที่กล่าวว่า ทุกระบบต้องมีองค์ประกอบหรือสิ่งต่างๆ เพื่อดำเนินงานสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่องค์การได้ตั้งไว้ ดังนั้นภายในระบบจึงมีองค์ประกอบ ได้แก่ สิ่งที่ป้อนเข้าไป (Input) กระบวนการ (Process) และผลงาน (Output) หรือ ผลิตภัณฑ์ (Product) (นพปฎล บุญพงษ์, 2560)

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า สถานศึกษาสามารถบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามกระบวนการขั้นตอนของรูปแบบได้ โดยมีประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการตรวจสอบและยืนยันรูปแบบ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ารูปแบบมีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากก่อนการนำรูปแบบไปทดลองใช้ได้มีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน ผ่านกระบวนการสนทนากลุ่มเพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบที่เหมาะสม หลังการทดลองใช้มีการตรวจสอบและยืนยันรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยได้ดำเนินการประเมินตรวจสอบในทุกองค์ประกอบของรูปแบบ รวมทั้งผู้วิจัยได้ดำเนินการชี้แจงและทำความเข้าใจการใช้รูปแบบให้กับสถานศึกษาที่นำไปทดลองใช้อย่างชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นตั้งใจในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ครูและบุคลากรมีเจตคติที่ดีและดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ ผู้ปกครอง ชุมชนและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และมีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน ทำให้ผลการประเมินประสิทธิภาพของการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ปรากฏเช่นนี้ สอดคล้องกับชยาภรณ์ ศฤงคารทวีกุล ที่ศึกษาประสิทธิภาพของรูปแบบการดำเนินการดูแลช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มเสี่ยง สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ประสิทธิภาพของการดำเนินการดูแลช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มเสี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ชยาภรณ์ ศฤงคารทวีกุล, 2558)

4. การประเมินการใช้รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า มีสถานศึกษาที่มีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับเข้มแข็ง จำนวน 102 และอยู่ในระดับที่ต้องการการพัฒนา จำนวน 14 แห่ง โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความพึงพอใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากรูปแบบได้พัฒนาตามหลักวิชาการ ผ่านกระบวนการที่

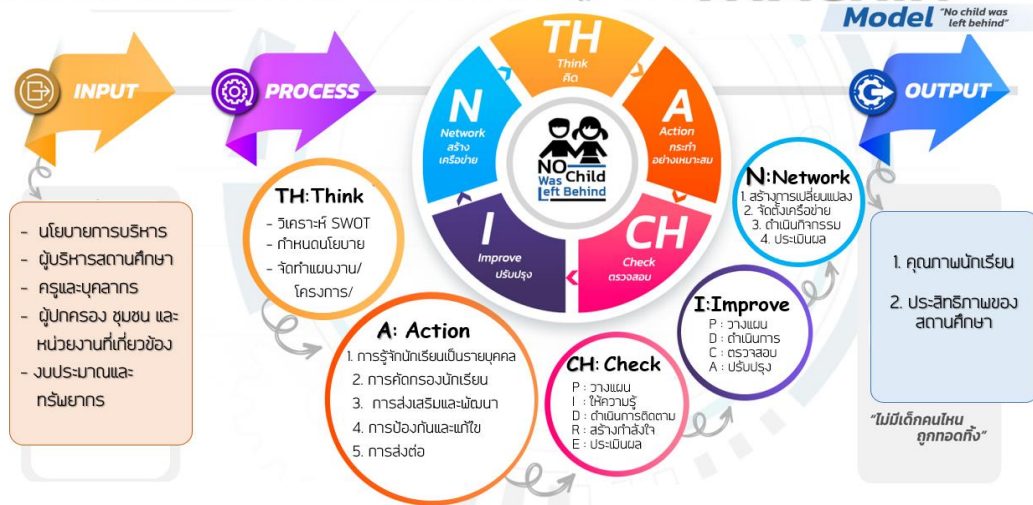
หลากหลาย โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ มีการตรวจสอบและยืนยันรูปแบบ นำไปสู่การปรับปรุง พัฒนารูปแบบที่สมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ได้จริง มีการชี้แจงเกี่ยวกับการนำรูปแบบไปใช้อย่างชัดเจน พร้อมระบุเป้าหมายและกำหนดการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล นอกจากนี้ ผู้บริหาร สถานศึกษา ครูและบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญและ ให้ความร่วมมือ ภาครัฐเครือข่ายเข้มแข็ง สอดคล้องกับประชุม ปีนสกล ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบ การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการบริหารระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา พบว่า รูปแบบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก (ประชุม ปีนสกล, 2557)

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยทำให้ได้รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังภาพที่ 1

รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 **THACHIN**



ภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

บทสรุป

รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย 1) นโยบายการบริหาร 2) ผู้บริหารสถานศึกษา 3) ครูและบุคลากร 4) ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ 5) งบประมาณและทรัพยากร องค์ประกอบที่ 2



กระบวนการบริหาร (Process) ประกอบด้วย 1) TH : THINK คิดวิเคราะห์วางแผนรอบด้าน 2) A : ACTION ลงมือปฏิบัติการอย่างเป็นระบบ 3) CH : CHECK ตรวจสอบ หาข้อค้นพบ ประเมินผล 4) I : IMPROVE ปรับปรุงพัฒนาด้วยวิธีการอันแยบยล และ 5) N : NETWORK ผสานเครือข่าย ชุมชน ร่วมพัฒนา และองค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Output) ประกอบด้วย คุณภาพของนักเรียน และประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและรับผิดชอบในส่วนของการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ควรนำรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input) องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหาร (Process) และองค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Output) ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปพิจารณาประกอบการตัดสินใจเลือกรูปแบบที่ทำให้สถานศึกษาได้นำไปใช้ในการบริหาร เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียนต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. การนำรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ไปใช้ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาควิชา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรมีการวางแผนกลยุทธ์ร่วมกัน เพื่อทุกฝ่ายจะได้มีความเข้าใจตรงกันและสามารถปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาควรจัดทำหลักสูตรการพัฒนาการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา โดยจัดอบรมพัฒนาให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา ครูแนะแนว เพื่อร่วมกันพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งต่อไป

3. สถานศึกษาควรนำรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ที่ได้จากการวิจัยนี้ไปศึกษารายละเอียด นำไปปรับประยุกต์ใช้ให้เข้าสภาพบริบทของสถานศึกษาและดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียน เพื่อเป็นต้นแบบและเป็นตัวอย่างให้แก่สถานศึกษาอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

กัลยา พรหมรัตน์. (2559). สภาพและปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ชยาภรณ์ ศฤงคารทวิกุล. (2558). การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานการดูแลช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มเสี่ยง สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

- พื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- นพปฎล บุญพงษ์. (2560). การนำเสนอรูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.
- ประชุม ปิ่นสกุล. (2557). การพัฒนารูปแบบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- วิชัย อินทนาม. (2556). ปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล ปี 2563*. นนทบุรี: 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). *รายงานสภาวะการณ์การศึกษาไทย: ทิศทางและแนวโน้มการเรียนการสอนยุคโควิด-19*. สมุทรสาคร: พิมพ์ดี จำกัด.
- สุทิน ทองดวง. (2565). รูปแบบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 6(2): 367-380.





แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
Guidelines for Developing Executive Skills in the 21st Century for
School Administrators in the Secondary Educational Service
Area Office Suphanburi

¹สุธาสินี ปักดินารถ Suthasinee Pakdeenart

²ธีระวัฒน์ มอนไรสง Teerawat Monthaisong

^{1,2}คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

^{1,2}Faculty of Education, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

¹Corresponding author, e-mail: Suthasinee.pahn@gmail.com

Received January 2, 2025; Revised January 15, 2025; Accepted: January 22, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 292 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ นักวิชาการด้านการศึกษา ผู้บริหารภายในเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุพรรณบุรี และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา รวม 7 คน โดยเลือกแบบเจาะจงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์และวิเคราะห์ผลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ทักษะด้านการคิด วิเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ 2) แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านทักษะด้านการสื่อสาร เช่น จัดอบรมพัฒนาทักษะทางภาษาอังกฤษให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา (2) ทักษะด้านการบริหารจัดการองค์กร เช่น เตรียมความพร้อมเสมอในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านบุคลากร อาคารสถานที่ รับฟังข้อมูลข่าวสารอยู่เสมอ (3) ทักษะด้านการคิด วิเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ เช่น มีการเปิดรับแง่มุมใหม่ๆ และนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (4) ทักษะด้านเทคโนโลยี และการใช้ดิ

จิตต์ เช่น เลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และนำมาปรับใช้ได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา (5) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เช่น มีสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นกันเอง รับผิดชอบต่อความคิดเห็น เป็นต้น

คำสำคัญ: ทักษะในศตวรรษที่ 21; ผู้บริหารสถานศึกษา; แนวทางการพัฒนา

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of 21st century skills of educational administrators and 2) to propose guidelines for developing the skills of administrators in the 21st century. The sample consisted of 292 teachers and educational institution administrators under Suphanburi Secondary Educational Service Area Office selected by applying stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire with a reliability of 0.85. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation. and proposing guidelines for developing the skills of administrators in the 21st century leadership of school administrators the main informants were academics in education. A total of 7 administrators in the educational area, provincial education officer and secondary school administrators were selected by a specific form. The research tools were interview forms and content analysis. The results of the research found that 1) the Skills in the 21st century of the administrators of the educational institutes as a whole were at a high level. that the aspect with the highest average level of practice was technology skills and digital usage, and the aspect with the lowest average level of practice was thinking, analysis, and creative thinking skills. 2) Guidelines for developing the skills of school administrators in the 21st consisted of 5 aspects, namely (1) Communication skills, such as organizing training to develop English language skills for educational administrators. (2) Organizational management skills, such as always being prepared to deal with changes in personnel, buildings, and locations, and always listening to news. (3) Skills in thinking, analysis and creativity, such as being open to new ideas and applying them to work. (4) Technology skills and digital usage, such as selecting and using information technology and adapting it to be consistent with the context of the educational institution. (5) Human relations skills, such as having good relationships, being friendly, and listening to others' opinions, etc.

Keywords: 21st Century Skills; School Administrators; Guidelines for Developing

บทนำ

สภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงปัจจุบันนานาประเทศทั่วโลกต่างเจอกับปัญหาที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงจากภัยธรรมชาติ การแพร่ระบาดของโรค การแข่งขันด้านการค้า ปัญหาเศรษฐกิจ



มากมาย ซึ่งมีแนวโน้มที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม ธุรกิจ วัฒนธรรม รวมถึงชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคม แผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570) เป็นแผนที่มีความชัดเจนในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาประเทศ เพื่อให้ประเทศไทยสามารถเติบโตต่อไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลง ความไม่แน่นอน และความซับซ้อนที่มากขึ้นของโลกยุคใหม่ ปัจจุบันเป็นยุคที่โลกมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างมาก มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ และใช้ในการกระจายข้อมูลข่าวสารได้ในเวลาอันสั้น ผู้บริหารจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมความพร้อมตัวเองและคนในองค์กรในการจัดเตรียมความรู้และสร้างผู้เรียนให้มีทักษะสำหรับดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้นำแนวคิดของวิจารณ์ พานิช ที่ได้ขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา และคุณภาพผู้เรียน โดยเน้นการพัฒนาครูซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดทักษะพร้อมกับมีความรู้ เน้นการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ให้นักเรียนเกิดกระบวนการทำงานร่วมกัน โดยครูเป็นผู้ชี้แนะการเรียนรู้ ซึ่งเป็นภารกิจที่ครูผู้สอนต้องร่วมมือกันเพื่อเพิ่มทักษะการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลไกขับเคลื่อนและตัวแปรที่สำคัญในการวางรากฐานกำหนดนโยบาย เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ สามารถตอบสนองและจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพแม้ในสถานการณ์วิกฤต มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก (วิจารณ์ พานิช, 2555)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบทบาทเป็นผู้นำมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาทักษะที่จำเป็นเพื่อนำไปสู่การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการสื่อสาร ทักษะการบริหารจัดการองค์กร ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (มณฑาทิพย์ นามนุ, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ได้จัดทำข้อเสนอยุทธศาสตร์ (แผนปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9) เพื่อเป็นแนวทางการศึกษาของจังหวัดที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ มีการจัดระบบ เพื่อส่งเสริมและประสานงานระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษาที่ครอบคลุม ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ในการวางแผน การบริหารจัดการศึกษา และจากแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี 2561-2563 พบว่ามีข้อเสนอแนะด้านคุณภาพผู้บริหารควรมีการอบรมผู้บริหารให้สามารถแก้ไขปัญหาจากสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งควรส่งเสริมศักยภาพผู้บริหารให้มีความเป็นผู้นำในด้านต่างๆ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ว่าทักษะที่สำคัญของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระดับใด และต้องการนำเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงผลสามวิธี ที่มุ่งศึกษาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากงานวิจัยที่เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากนักวิชาการทางการศึกษามี 5 ด้าน คือ 1) ทักษะการสื่อสาร 2) ทักษะการบริหารจัดการองค์กร 3) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ 4) ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล และ 5) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 79 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 256 คน รวมเป็นจำนวน 335 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบจากตารางสัดส่วนของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 292 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามประเภทของสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ประกอบด้วย 5 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะการสื่อสาร 2) ทักษะการบริหารจัดการองค์กร 3) ทักษะการคิด วิเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ 4) ทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล 5) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ จำนวน 30 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.85

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอหนังสือขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างงานวิจัย และนำส่งหนังสือขอความร่วมมือเก็บตัวอย่างถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามในรูปแบบ Google form ด้วยตนเอง หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมมาทั้งหมด ดำเนินการ



ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามในแต่ละชุด ได้จำนวน 292 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการสัมภาษณ์ในการกำหนดแนวทางการพัฒนา 7 คน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ นักวิชาการด้านการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 2 คน, ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 2 คน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่นในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี 3 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งผู้ให้ข้อมูลทุกคนมีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 5 ปี และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี มีวิธีการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำผลการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 มาคัดเลือกประเด็นที่มีผลกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้าน ด้านละ 1 ข้อ มาสร้างเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์

2. นำข้อคำถามที่ต้องการใช้ในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษาก่อนจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยประสานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอหนังสือขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างงานวิจัย

2. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเอง ตามวันเวลาและสถานที่นัดหมายในระหว่างวันที่ 4-9 ธันวาคม 2567

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปผล จากนั้นนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา เพื่อรวบรวมเป็นแนวทางการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.91) ดังแสดงตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวม 5 ทักษะ

(n=292)

ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ทักษะการสื่อสาร	4.15	0.89	มาก	2
2. ทักษะการบริหารจัดการองค์การ	4.11	0.93	มาก	4
3. ทักษะการคิด วิเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์	4.10	0.95	มาก	5
4. ทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล	4.74	0.84	มาก	1
5. ทักษะมนุษยสัมพันธ์	4.12	0.98	มาก	3
เฉลี่ย	4.24	0.91	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.84) รองลงมาคือด้านทักษะการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.89) ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.98) ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์การ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.93) และด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือด้านทักษะการคิด วิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.95) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ในแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับต่ำสุด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ในแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

(n=292)

ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี	รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทักษะผู้บริหาร
1. ทักษะด้านการสื่อสาร	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความสามารถในด้านภาษาอังกฤษ	3.92	1.07	มาก

	เป็นอย่างดี			
2. ทักษะด้านการบริหารจัดการองค์กร	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้	3.99	1.01	มาก
3. ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์โดยไม่ยึดติดกับหลักการหรือข้อจำกัดเดิม	4.02	0.98	มาก
4. ทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการใช้เทคโนโลยีในการส่งการที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	4.12	0.74	มาก
5. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถพุดจูงใจ หรือโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นคล้อยตามได้	4.06	1.00	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ทักษะด้านการสื่อสาร รายการที่มีค่าเฉลี่ยลำดับต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความสามารถในการด้านภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี ($\bar{X}$ = 3.92, S.D. = 1.07) ทักษะด้านการบริหารจัดการองค์กร รายการที่มีค่าเฉลี่ยลำดับต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้ ($\bar{X}$ = 3.99, S.D. = 1.01) ทักษะด้านการคิด วิเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ รายการที่มีค่าเฉลี่ยลำดับต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์โดยไม่ยึดติดกับหลักการ หรือข้อจำกัดเดิม ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.98) ทักษะด้านเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล รายการที่มีค่าเฉลี่ยลำดับต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการใช้เทคโนโลยีในการส่งการที่รวดเร็ว ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.74) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ รายการที่มีค่าเฉลี่ยลำดับต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถพุดจูงใจ หรือโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นคล้อยตามได้ ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 1.00)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ดังนี้

1.1 ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านทักษะการสื่อสาร โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับดำเนิน เพียรคำ ที่ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กล่าวว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการสื่อสารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (ดำเนิน เพียรคำ, 2561) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ด้านทักษะการสื่อสาร เป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการใช้ทักษะด้านภาษาอังกฤษที่เป็นคุณลักษณะ

ส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรจะมีและนำไปใช้ในการใช้ในชีวิตประจำวันและการสื่อสารผู้บริหารจึงให้ความสำคัญในการพัฒนา ฝึกปฏิบัติด้วยตนเองในการพูดและเรียนรู้เทคนิค จากสื่อ วีดีทัศน์ อินเทอร์เน็ต

1.2 ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านการบริหารจัดการองค์กร โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับนิภาพร รอดไพบุรย์ ที่ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว พบว่าในภาพรวม การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (นิภาพร รอดไพบุรย์, 2565) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายในการพัฒนา สถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม สามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงได้ ใช้หลักการมีส่วนร่วม มีการตัดสินใจร่วมกันกับบุคลากรอย่างเหมาะสม และมีการ กระจายอำนาจบริหาร สามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงาน พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นรูปธรรมตาม วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนทั้งภายในและภายนอก องค์กร การบริหารงานมีผลสำเร็จของงานเป็นที่ประจักษ์ เพื่อให้สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงไป ในทางที่ดี สนับสนุนให้บุคลากรได้ทำงานตามความสามารถ และมีการจัดระบบ การกำกับ ติดตาม และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านการคิด วิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอดิถุญจน์ ศรีสังข์ ที่ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารงานในศตวรรษ ที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวม อยู่ในระดับมาก (อดิถุญจน์ ศรีสังข์, 2564) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เป็นผู้ที่มีสมรรถนะจะ เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในงาน มีทักษะและความสามารถในการประยุกต์ ศาสตร์อย่างมีศิลป์ ซึ่งแนวโน้มหรือผลของการมีสมรรถนะนี้ย่อมส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานและส่งผล ช่วยสร้างความสำเร็จในระดับองค์กรและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร มีการเปิดรับแง่มุมใหม่ๆ และนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จและก้าวหน้าในอนาคต

1.4 ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพร รอดไพบุรย์ ที่ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว พบว่าในภาพรวม การ ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (นิภาพร รอดไพบุรย์, 2565) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี มีความชำนาญ มีความสามารถในการปฏิบัติของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และนำมาปรับใช้ได้สอดคล้องกับบริบทของ สถานศึกษา ผู้บริหารมีความสามารถในการเก็บรักษาข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาไประบบ ออนไลน์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สามารถใช้เป็นฐานข้อมูลในการสืบค้น และเผยแพร่ข้อมูลที่เป็น

ประโยชน์ ตลอดจนผู้บริหารสามารถสั่งการที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยี มีการพัฒนา
ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้ครอบคลุมภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน ใช้สื่อ
นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสามารถจัดทำสื่อนำเสนอข้อมูล
ข่าวสารเพื่อประชาสัมพันธ์สถานศึกษาได้

1.5 ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้อง
กับงานวิจัยของชยณัฐ เขียวขจร ที่ศึกษาเรื่องทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก กล่าวว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาใน
ศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการสื่อสารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (ชยณัฐ เขียวขจร, 2564)
ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
สามารถติดต่อประสานงานให้เกิดความเข้าใจและเกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเองและปรับตัว
ให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม สามารถพูดคุยแลกเปลี่ยน รับฟังและเปิดโอกาสให้คนใน
องค์กรมีส่วนร่วมในการบริหาร การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมและจริยธรรม การเป็นที่ปรึกษาที่
ดีในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัวจะทำให้ผู้บริหารสามารถชักจูงให้คนในองค์กรคล้อยตามได้อย่าง
เต็มใจ

2. แนวทางพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ดังนี้

2.1 ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการสื่อสาร รายการที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความสามารถในการด้านภาษาอังกฤษเป็นอย่างดีแนว
ทางการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการสื่อสาร ประกอบไป
ด้วย 5 ข้อ ดังนี้ 1) ฝึกฝนในการใช้ภาษาอังกฤษด้วยตนเองอยู่เสมอ 2) เข้าร่วมการอบรมตนเองอย่าง
สม่ำเสมอ ควรใช้ภาษาอังกฤษเมื่อมีโอกาส เพื่อเป็นการฝึกฝนและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและ
นักเรียนในสถานศึกษา 3) เตรียมความพร้อมเมื่อต้องใช้ภาษาอังกฤษ มั่นใจในการใช้ภาษาอังกฤษ 4)
จัดอบรมพัฒนาทักษะทางภาษาอังกฤษให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อสร้างความ
เข้าใจและความตระหนักถึงความสำคัญของภาษาอังกฤษ 5) เผยแพร่ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์การ
อบรมทางภาษาอังกฤษและชักชวนบุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองซึ่งสอดคล้อง
กับอติกาญจน์ ศรีสังข์ ทำการวิจัยเรื่องทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ที่
กล่าวว่า เมื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารแล้ว ก็จะได้รับการพัฒนาทักษะทางการบริหาร เพื่อเตรียมความ
พร้อมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง มีการอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงาน การศึกษาต่อใน
ระดับที่สูงขึ้นตลอดจนการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (อติกาญจน์ ศรีสังข์,
2564)

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการได้มาซึ่งตำแหน่งผู้บริหารนั้น คณะกรรมการข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการและผู้อำนวยการสถานศึกษาอย่างรัดกุมเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้

ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา และมีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีการพัฒนาทักษะทางภาษาอังกฤษเป็นส่วนหนึ่งของการคัดเลือกการพัฒนาทักษะ อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีมีความตระหนักถึงความสำคัญของภาษาอังกฤษ มีการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาจากหน่วยงานการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

2.2 ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์กร รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถบริหาร การเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้ แนวทางการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์กร ประกอบไปด้วย 4 ข้อ ดังนี้ 1) รับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน และมีการระดมความคิดเพื่อร่วมกันหาแนวทางการดำเนินงาน สร้างทีมงานที่ร่วมกันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) เตรียมความพร้อมเสมอในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านบุคลากร อาคาร สถานที่ รับฟังข้อมูลข่าวสารอยู่เสมอ 3) จัดการประชุมเพื่อรับฟังนโยบายจากส่วนกลาง ร่วมปรึกษา และหาแนวทางในการดำเนินการร่วมกันจากทุกภาคส่วน 4) สร้างภาคีเครือข่ายหรือกลุ่มผู้บริหารเพื่อใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเพื่อเป็นที่ปรึกษาในการตัดสินใจในสถานการณ์ที่เร่งด่วน ซึ่งสอดคล้องกับอติกาญจน์ ศรีสังข์ ทำวิจัยเรื่องทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ที่กล่าวว่า การดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาจากหน่วยงานการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้ผู้บริหารสามารถจัดการศึกษาเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายในการดำเนินงานอย่างชัดเจน ใช้หลักการกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม และยังมีความเป็นผู้นำสามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษาและแนะนำการดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแก้ไขข้อขัดแย้ง มีการปรับปรุง การปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ (อติกาญจน์ ศรีสังข์, 2564)

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดมัธยมศึกษาสุพรรณบุรีมีกระบวนการทำงานและการบริหารจัดการที่ดี สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดเป้าหมาย มีการวางแผนการทำงาน มอบหมายงาน และมีการติดตามงานอย่างมีระบบ มีการสื่อสารผ่านสื่อที่หลากหลาย ทำให้ผู้บริหารทันต่อเหตุการณ์และสามารถปรับตัวได้ทันต่อนโยบาย อีกทั้งผู้บริหารยังรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานและผู้มีส่วนร่วม ทำให้การทำงานร่วมกับคนภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างมีความสุข

2.3 ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการคิด วิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์โดยไม่ยึดติดกับหลักการ หรือข้อจำกัดเดิม แนวทางการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการคิด วิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ ประกอบไปด้วย 5 ข้อ ดังนี้ 1) ฝึกฝนตนเองด้านการมีวิสัยทัศน์ และการเพิ่มความรู้จริงในงานนั้นๆ เข้าใจในระเบียบข้อบังคับอย่างถ่องแท้ 2) เปิดโอกาสให้ทุกคนมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางและ



อุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน ใส่ใจในความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา 3) เสนอความคิดเห็นที่แตกต่างและการเคารพให้เกียรติในความคิดของผู้อื่น เพื่อให้ได้มาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ 4) เสริมแรงทางบวก จูงใจ ให้รางวัลเมื่อมีการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ 5) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสมอภาคและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในมุมมองและบริบทของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับดำเนิน เพียรค่า ทำวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในทศวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ที่กล่าวว่า แนวทางในการพัฒนาทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง กำหนดเป้าหมายซึ่งเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานให้สถานศึกษาถือปฏิบัติร่วมกัน สร้างความเข้มแข็งและยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาตามบริบทของพื้นที่ นิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ยกย่องเชิดชูเกียรติผู้บริหารที่มีผลงานเชิงประจักษ์ คัดเลือกสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติดีเด่น (Best Practice) เพื่อเป็นต้นแบบการดำเนินงาน มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองโดยการอบรม ศึกษาดูงาน ทักษะการสื่อสาร ผู้บริหารอบรมพัฒนา ฝึกปฏิบัติด้วยตนเองในการพูดและเรียนรู้เทคนิค วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ จากสื่อ วีดิทัศน์ อินเทอร์เน็ต ทักษะวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์เชิงระบบมีความสามารถมองรอบด้านนำข้อมูลต่างๆ มาวิเคราะห์ ประมวลผลและกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ให้สอดคล้องกับ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน (ดำเนิน เพียรค่า, 2561)

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทักษะการคิด วิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ เป็นความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์นโยบาย จุดมุ่งหมาย ขอบข่ายงานและระบบงานภายในสถานศึกษา ตลอดจนการนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ โดยไม่ยึดติดกับหลักการ หรือข้อจำกัดเดิม และประยุกต์เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ นำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม และแก้ไขปัญหาอย่างได้ผล ก่อให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาสถานศึกษา

2.4 ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการใช้เทคโนโลยีในการสั่งการที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ แนวทางการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล ประกอบไปด้วย 6 ข้อ ดังนี้ 1) สร้างข้อตกลงร่วมกันในสถานศึกษาในการเข้าถึงและการใช้เทคโนโลยีภายในองค์กร เช่น ขอความร่วมมือในการอ่านข้อความอย่างน้อยวันละ 1 ครั้ง การยอมรับคำสั่งจากผู้บริหารสถานศึกษา 2) กำกับ ติดตามเมื่อมีการสั่งงานทางออนไลน์ และให้มีการรายงานผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ 3) สนับสนุนให้มีการสร้างเว็บไซต์หรือแหล่งข้อมูลของโรงเรียน ตรวจสอบข้อมูลและเผยแพร่ข้อมูลอย่างมีวิจารณญาณเพื่อประโยชน์ของคนในองค์กร 4) สรรหาเทคโนโลยีและเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับคนในองค์กรและรูปแบบของงาน สนับสนุนความจำเป็นหรือพื้นฐาน ดูแลเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชา 5) จัดการอบรมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทบทวนเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับปัทมา ประทุมสุวรรณ ที่ศึกษาเรื่องทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่กล่าวว่า แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านทักษะการใช้ดิจิทัล ผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้องมีความตระหนักในการใช้เทคโนโลยีที่

ทันสมัยทั้งเรื่องส่วนตัวและงานวิชาการ รวมทั้งใช้ในการบริหารจัดการงานด้านต่างๆ ภายในองค์กรเอง ซึ่งทักษะที่ได้มาดังกล่าวก่อให้เกิดกระบวนการประยุกต์ใช้งานที่เห็นได้ชัดเจน เช่น โลกหรือเฟซบุ๊กในการติดต่อสื่อสารกับนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชนทั้งภายในและภายนอก เพื่อแจ้งเตือนข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้ทันก้ำวทันต่อเหตุการณ์สังคม (ปัทมา ประทุมสุวรรณ, 2562)

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรีให้ความสำคัญเกี่ยวกับเทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล มีการสนับสนุนในเรื่องของอุปกรณ์และสัญญาณอินเทอร์เน็ตเพื่อใช้ในการเรียนการสอน และการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารใส่ใจที่จะมีการแบ่งปันข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบันเพื่อประโยชน์แก่คนในองค์กร อีกทั้งยังมีการสร้างเว็บไซต์ เพจข่าวสาร กลุ่มไลน์ของสถานศึกษาเพื่อความสะดวก รวดเร็วต่อการติดต่อระหว่างโรงเรียน นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน โดยมีการจัดตั้งทีมดูแลระบบเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเสถียรของระบบอีกด้วย

2.5 ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมนุษยสัมพันธ์ รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถพูดจูงใจ หรือโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นคล้อยตามได้ แนวทางการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมนุษยสัมพันธ์ ประกอบไปด้วย 5 ข้อ ดังนี้ 1) ประพฤติตัวอยู่ในกฎระเบียบ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนในองค์กร และมีความน่าเชื่อถือ มีความยุติธรรม ให้ความเสมอภาคแก่คนในองค์กร วางตัวเป็นกลางและตั้งมั่นอยู่ในหลักของการมองรอบด้านใส่ใจบุคลากรอย่างเท่าเทียม ไม่เอนเอียงหรือให้ความสนิทสนมกับใครคนใดคนหนึ่ง 2) มีส่วนร่วมกับการบริหารงานตามฝ่ายงานหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการแสดงออกถึงความใส่ใจในบุคลากร 3) มีทัศนคติที่ดีต่อครู เปิดใจยอมรับในความแตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นมิตรและมีเมตตาจิตที่ดี มีความจริงใจและหวังดีต่อครู 4) อบรมผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตนบนพื้นฐานของสามัคคีธรรมในการบริหารบุคลากร การพัฒนาบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ 5) ประกาศนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษานำการบริหารบุคคลโดยมองที่ผลสัมฤทธิ์ของงานและคำนึงถึงเป้าหมายหลักของสถานศึกษาเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับไกรสร เจียมทอง ที่ศึกษาเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 กล่าวว่า แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารและต้องทำองค์กรเป็นองค์กรเชิงบวก ต้องเอาใจเขา มาใส่ใจ มีการสร้างขวัญกำลังใจเอาทั้งคนและงานให้มีกิจกรรมร่วมกัน จัดคนให้ตรงกับงาน ผู้บริหารต้องจัดการกับตัวเองก่อนให้พร้อมและเป็นแบบอย่างที่ดีแล้วจึงลงไปหาครู ให้ความช่วยเหลือ ให้ขวัญกำลังใจ (ไกรสร เจียมทอง, 2561)

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรีเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหาร วางตนเป็นกลาง เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการพูดคุยและสอบถาม ความความเข้าใจ มีการสร้างขวัญและกำลังใจ บุคลากรทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสมอภาค ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา เป็นการกระทำที่เป็นไปตามหลักการบริหารตามหลักการประชาธิปไตยซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปในทุกสถานศึกษา ประพฤติตัวอยู่ในกฎระเบียบ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนในองค์กร

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ได้นำเสนอบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นองค์ความรู้ใหม่ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

บทสรุป

ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านที่มีระดับทักษะสูงสุดคือ ด้านทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล รองลงมาคือด้านทักษะการสื่อสาร ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์กรและด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือด้านทักษะการคิด วิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ ส่วนแนวทางการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในมุมมองของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพัฒนาด้วยตนเอง เช่น เตรียมความพร้อมเสมอในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านบุคลากร อาคารสถานที่ รับฟังข้อมูลข่าวสารอยู่เสมอ เข้าร่วมการอบรมตัวอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทาง รวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน เสริมแรงทางบวก สรรหาเทคโนโลยีและเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับคนในองค์กรและรูปแบบของงาน ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา กำกับ ติดตามเมื่อมีการสั่งงานทางออนไลน์ ประพฤติตัวอย่างในกฎระเบียบ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนในองค์กร เป็นต้น ส่วนการพัฒนาและสนับสนุนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุพรรณบุรี เช่น จัดอบรมพัฒนาทักษะทางภาษาอังกฤษให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องทุกปี สร้างภาคีเครือข่ายหรือกลุ่มผู้บริหารเพื่อใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเพื่อเป็นที่ปรึกษาในการตัดสินใจในสถานการณ์ที่เร่งด่วน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กลุ่มงานบริหารบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีควรใช้แนวทางการทักษะในศตวรรษที่ 21 เป็นกรอบเนื้อหาการจัดอบรมและพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

2. กลุ่มงานนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีควรใช้แนวทางการทักษะในศตวรรษที่ 21 เป็นข้อมูลในการสร้างแผนพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

เอกสารอ้างอิง

- ไกรสร เจริมทอง. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชนัญฐ์ เขียวขจร. (2564). ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี นครนายก. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นิภาพร รอดไพฑูริย์. (2565). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัทมา ประทุมสุวรรณ. (2562). ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- ดำเนิน เพียรคำ. (2561). แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. *รายงานการวิจัย*. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.



อดิภาณุจน์ ศรีสังข์. (2564). ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม
ความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

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



แนวทางการส่งเสริมปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ
ของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
Guidelines for Promotion of Factors Related to the Production
of works for Promotion of Teacher in the Secondary Educational
Service Area Office Suphanburi

¹อุเทศ อาชาทองสุข Uthed Achathongsuk

²ธีระวัฒน์ มอนไธสง Teerawat Monthaisong

^{1,2}มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

^{1,2}Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

¹Corresponding author, e-mail: jeans.uthed@gmail.com

Received January 3, 2025; Revised January 19, 2025; Accepted: January 22, 2025



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และสร้างแนวทางการส่งเสริมปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนาเป็นวิจัยเชิงผสมวิธี มีวิธิดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน คือ การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องและการสร้างแนวทางการส่งเสริมปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 96 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ นักวิชาการด้านการศึกษา, นักทรัพยากรบุคคล และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี รวม 7 คน โดยเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 และแบบสัมภาษณ์และวิเคราะห์ผลเชิงเนื้อหา สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 4.17 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.93 2) แนวทางการส่งเสริมปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีของปัจจัย 5 ด้านดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูทำผลงานวิชาการให้ตรงตามหลักเกณฑ์การประเมินและจัดทำวิจัยในชั้นเรียนให้มีคุณภาพ ส่งเสริมให้ครูมีการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สร้างจิตสำนึกและให้ตระหนักถึงจรรยาบรรณวิชาชีพครูเพื่อให้เน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นหลัก รวมทั้งผู้บริหารควรต้องสร้างเครือข่ายและความร่วมมือระหว่างครูที่ช่วยกันตรวจทานและให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน

คำสำคัญ: แนวทางการส่งเสริมปัจจัย; การเลื่อนวิทยฐานะของครู; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา; มัธยมศึกษา; สุพรรณบุรี



Abstract

The objectives of this research were to study the related factors and propose guidelines for promoting the factors related to the preparation of work for promotion of teachers in the secondary educational service area office Suphanburi. The research and development model were mixed methods research. There were 2 steps in the research process which are studying the related factors and propose guidelines for promoting the related factors. The sample group consisted of 96 people using the stratified random sampling. The informants were educational academics, administrators and Human resources specialist in the secondary educational service area office Suphanburi, totaling 7 people, who were selected by purposive Sampling. The research instrument was a questionnaire with a reliability value of 0.93 and interview from using content analysis. The statistics used for data analysis were mean and standard deviation. The research results found that 1) The factors related to the preparation of work for promotion of teachers in the secondary educational service area office Suphanburi, were at a high level overall with an average of 4.17 and standard deviation of 0.93. 2) The guidelines for promoting the factors related to the preparation of work for promotion of teachers in the secondary educational service area office Suphanburi in 5 factors as follow: school administrators should encourage teachers to produce academic work in accordance with the criteria and conduct quality classroom research. Encourage teachers to manage their time more efficiently. Create awareness and make teachers aware of the ethics of the teaching profession in order to focus on developing the quality of education. In addition, administrators should create networks and mentors for teachers who are working to advance their professional status in the examination, screening, and giving advice on their work.

Keywords: Approaches to promote factors; Promotion of teachers' professional status; the Secondary Education; Educational Service Area Office; Suphanburi

บทนำ

ครูคือบุคคลที่มีบทบาทและความสำคัญมากที่สุดในการจัดการศึกษาเพราะครูคือผู้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการศึกษาให้เจริญรุ่งเรือง ครูเป็นปลูกฝังความรู้ ความคิด และจิตใจให้แก่เยาวชนของชาติ อาชีพครูจึงสามารถพัฒนาเยาวชนเพื่อให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณค่าสมบูรณ์ทุกด้านจนสามารถช่วยกันสร้างความเจริญให้แก่ประเทศได้ ดังนั้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของครูจะสร้างผลกระทบต่อประเทศชาติได้อย่างมหาศาล ประสิทธิภาพของครูจะดีหรือไม่ ส่วนหนึ่งเป็นผลจากขวัญ กำลังใจในการทำงานจากค่าตอบแทนและความต้องการในการยกระดับตนเองด้านการเรียนการสอนผ่านกระบวนการที่เรียกว่า การเลื่อนวิทยฐานะ

วิทยฐานะเป็นตำแหน่งทางวิชาการที่บ่งบอกถึงความรู้ความสามารถความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญของข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติวิชาชีพ ตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2547) ได้กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) จัดทำมาตรฐานวิทยฐานะไว้เป็นบรรทัดฐาน เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพ คุณวุฒิการศึกษา คุณภาพการปฏิบัติงาน ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ฯลฯ และมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2547) กำหนดว่า การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะใดและเลื่อนวิทยฐานะใด ต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิทยฐานะตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2547) ได้มีการระบุอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครู ดังนั้นการเลื่อนวิทยฐานะจึงถือว่าเป็นการยกระดับตนเองด้านการเรียนการสอน อีกทั้งยังได้รับค่าตอบแทนจากเงินเดือนและเงินวิทยฐานะที่เพิ่มขึ้นด้วย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี (สพม.สุพรรณบุรี) มีข้าราชการครูทั้งหมด 1576 คนมีครูเข้าเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะแต่ยังไม่ได้รับการเลื่อนจำนวน 533 คน คิดเป็น 33.82% (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี, 2563) ดังจะเห็นได้ว่าจำนวนครูที่ยังไม่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะยังมีอีกเป็นจำนวนมาก ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี เนื่องจากมีปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการด้านคุณภาพที่ขาดความสมบูรณ์ของเนื้อหา ขาดความถูกต้องตามหลักวิชาการ และขาดความคิดสร้างสรรค์และปัญหาขาดความเป็นประโยชน์ของผลงานทางวิชาการต่อผู้เรียน ครู หน่วยการศึกษา ชุมชนและการเผยแพร่ในวงวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2547)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ที่สามารถไปใช้เป็นแนวทางการส่งเสริมปัจจัยให้ครูสามารถเลื่อนวิทยฐานะได้จริงและมีความเหมาะสมกับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
2. เพื่อสร้างแนวทางการส่งเสริมปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมวิธี (Mixed method) โดยมีวิธีดำเนินการดังนี้



1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยพิจารณาจากปัจจัยที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลการศึกษา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่ระดับความถี่ ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป จะได้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน 2) ปัจจัยความต้องการความสำเร็จในการทำงาน 3) ปัจจัยการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน 4) ปัจจัยการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน 5) ปัจจัยการได้รับยกย่องและยอมรับจากสังคม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีจำนวน 79 คน และข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานบุคคลของทุกโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีจำนวน 32 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบจากตารางสัดส่วนของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามประเภทของสถานศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีจำนวน 66 คน และข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานบุคคลของโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีจำนวน 30 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประกอบด้วย 5 ปัจจัย จำนวน 30 ข้อ ตรวจสอบเครื่องมือด้วยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.93

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานบุคคลประจำโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมมาทั้งหมด ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามในแต่ละชุด ได้จำนวน 96 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน 2) ปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จในการทำงาน 3) ปัจจัยด้านการได้รับการ

สนับสนุนจากหน่วยงาน 4) ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน 5) ปัจจัยด้านการได้รับยกย่องและยอมรับจากสังคม ปรากฏผลทั้ง 5 ปัจจัยในภาพรวม ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ทางสถิติภาพรวมของปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

(n=96)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครู	ค่าเฉลี่ย	ค่า S.D.	ระดับ
ปัจจัยที่ 1 ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.36	0.78	มาก
ปัจจัยที่ 2 ด้านความต้องการความสำเร็จในการงาน	4.02	1.08	มาก
ปัจจัยที่ 3 ด้านการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน	3.93	1.08	มาก
ปัจจัยที่ 4 ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	4.36	0.83	มาก
ปัจจัยที่ 5 ด้านการได้รับยกย่องและยอมรับจากสังคม	4.17	0.88	มาก
เฉลี่ย	4.17	0.93	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ในภาพรวมของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี มีระดับความเกี่ยวข้องในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยของปัจจัยทั้ง 5 ด้าน อยู่ที่ 4.17 ($\bar{X} = 4.17$) โดยด้านปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานและปัจจัยด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีระดับความเกี่ยวข้องสูงสุด คือ ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมาคือปัจจัยด้านการได้รับยกย่องและยอมรับจากสังคม ($\bar{X} = 4.17$) ปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จในการงาน ($\bar{X} = 4.02$) และปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานมีระดับความเกี่ยวข้องน้อยที่สุด คือ ($\bar{X} = 3.93$)

2. การสร้างแนวทางการส่งเสริมปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า

2.1 แนวทางการส่งเสริมปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน ในหัวข้อการเลื่อนวิทยฐานะทำให้มีการสร้างความน่าเชื่อถือต่อผู้บังคับบัญชา ได้ผลการสัมภาษณ์ดังนี้ 1) ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูทำผลงานและพัฒนาตนเองให้ตรงตามหลักเกณฑ์ที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดไว้ เพราะหลักเกณฑ์เหล่านี้สะท้อนถึงคุณสมบัติที่ดีของครูที่ผู้บังคับบัญชาจะเกิดความเชื่อมั่นจากการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์นี้ 2) ผู้บริหารต้องแต่งตั้งครูที่มีวิทยฐานะที่สูงกว่าเป็นผู้นำทางด้านการศึกษาเมื่อมีภาระงานหรือต้องมีการเข้ารับการประเมินจากหน่วยงานภายนอก 3) ผู้บริหารต้องใช้การเลื่อนวิทยฐานะเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาเพื่อประเมินความดีความชอบในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 4) ผู้บริหารต้องมีการนิเทศการสอนให้มากขึ้น เพื่อให้เห็นสภาพการสอนจริงของครูที่มีวิทยฐานะสูงว่ามีความสามารถเป็นไปตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้หรือไม่ 5) ผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมรับรู้ในการส่งผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครู โดยอาจจะช่วยตรวจสอบ คัดกรองผลงานเบื้องต้น ก่อนนำข้อมูลเข้าสู่ระบบการประเมิน

2.2 แนวทางการส่งเสริมปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี สุพรรณบุรี ปัจจัยด้านความต้องการ



ความสำเร็จในการทำงาน ในหัวข้อ การเลื่อนวิทยฐานะจะเพิ่มความสามารถในการแก้ไขปัญหาทางการเรียนของผู้เรียนได้ ได้ผลการสัมภาษณ์ดังนี้ 1) ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและสามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพแล้วนำไปใช้ในการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ 2) ผู้บริหารต้องติดตามการทํารว้จยในชั้นเรียน เพื่อใช้ผลที่ได้จากการวิจัยไปแก้ไขปัญหาทางการเรียนของผู้เรียน รวมทั้งสามารถนำไปใช้เป็นประเด็นทำทหายและใช้เป็นหัวข้อในการประชุมชุมชนแห่งการการเรียนรู้ (PLC) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของผลงานในการเลื่อนวิทยฐานะ 3) ผู้บริหารต้องชี้แจงว่าตามหลักเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะในรูปแบบ PA ต้องมีการคงวิทยฐานะ เพื่อบังคับให้ครูที่มีวิทยฐานะสูงยังคงปฏิบัติงานสอน, วิจัยในชั้นเรียน และประเด็นทำทหายที่เหมาะสมกับระดับของวิทยฐานะ

2.3 แนวทางทางการส่งเสริมปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ในหัวข้อ ผู้บริหารให้เวลาส่วนตัวที่เพียงพอเพื่อใช้ในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ได้ผลการสัมภาษณ์ดังนี้ 1) ผู้บริหารต้องมีการจัดสรรอัตรากำลังไม่ให้ขาดแคลนและให้เหมาะสมกับภาระงานในโรงเรียนเพื่อไม่ให้ครูบางคนรับภาระงานมากเกินไปจนส่งผลต่อการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ 2) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทบทวนและจัดสรรบริหารเวลาว่างของตนเองใหม่ให้เพียงพอต่อการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ อาจจะจะต้องเสียสละเวลาส่วนตัวนอกเหนือจากเวลาราชการด้วย เพราะถือว่าการเลื่อนวิทยฐานะจะเกิดประโยชน์ต่อด้านการศึกษาแล้วยังเกิดประโยชน์ส่วนตนด้วยในแง่ของผลตอบแทนจากวิทยฐานะที่ได้รับ 3) ผู้บริหารส่งเสริมให้คุณครูมีการจัดเก็บการดำเนินกิจกรรมด้านการเรียนการสอนต่างๆ อย่างเป็นระบบและพยายามอัปเดตให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ รวมถึงเวลาสอนก็ให้คุณครูมีการบันทึกวิดีโอเก็บไว้ แม้ว่าจะใช้ได้หรือไม่ได้ เพื่อนำวิดีโอนี้ไปพัฒนาตนเอง จนวิดีโอที่บันทึกไว้มีคุณภาพเพียงพอที่จะส่งผลงานได้

2.4 แนวทางทางการส่งเสริมปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ในหัวข้อ เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มในการสร้างผลงานเพื่อใช้ในการเลื่อนวิทยฐานะ ได้ผลการสัมภาษณ์ดังนี้ 1) ผู้บริหารต้องจัดสร้างเครือข่ายและพี่เลี้ยงให้กับคุณครูที่กำลังทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะในการตรวจสอบ กลั่นกรอง และให้คำแนะนำในการทำผลงาน 2) ผู้บริหารต้องมีการจัดประชุมในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ 3) ผู้บริหารช่วยประสานงานจากหน่วยงานภายนอกเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน เพื่อช่วยกันทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของกันและกัน 4) ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศการพูดคุยต้องเป็นในเชิงวิชาการ เพราะครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เช่น พูดคุยกันระหว่างครูเกี่ยวกับเรื่องการเรียนการสอน วิธีการสอนที่ดีขึ้น เป็นต้น 5) ผู้บริหารต้องแรงผลักดันจากภายในในการผลักดันให้คุณครูช่วยกันส่งเสริมกันทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ และสร้างแรงจูงใจและกำลังใจที่ดีให้กับครู 6) ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนการเลื่อนวิทยฐานะ เช่น ศึกษาหลักเกณฑ์และข่าวสารต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อแจ้งให้ครูทราบอย่างต่อเนื่อง

2.5 แนวทางทางการส่งเสริมปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ปัจจัยด้านการได้รับยกย่องและยอมรับจากสังคม ในหัวข้อ การเลื่อนวิทยฐานะทำให้ตนเองรู้สึกว่ามีคุณค่าต่อวงการศึกษามากขึ้น ได้ผลการสัมภาษณ์ดังนี้ 1) ผู้บริหารต้องสร้างจิตสำนึกและให้ครูตระหนักถึงจรรยาบรรณวิชาชีพครู ให้ทุ่มเทร่างกายแรงใจเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้ก้าวหน้าขึ้น ให้มองเรื่องผลตอบแทนเรื่องเงินจากวิทยฐานะที่ได้รับเป็นเรื่องรอง และใช้เป็นแรงผลักดันในการใช้น้ำผลที่ได้จากเลื่อนวิทยฐานะมาพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) ผู้บริหารต้องตระหนักและให้ความสำคัญกับการเลื่อนวิทยฐานะว่ามีความสำคัญอย่างมากต่อการระบบการศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

1.1 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า ปัจจัยการเลื่อนวิทยฐานะมีโอกาสรสร้างคามมั่นคงในวิชาชีพครูได้มีระดับความเกี่ยวข้องสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ วิทยฐานะคือตำแหน่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานวิชาชีพ ดังนั้นการเลื่อนวิทยฐานะของผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพ ย่อมเป็นการยกระดับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงานวิชาชีพ อีกทั้งการเลื่อนวิทยฐานะยังต้องมีการเผยแพร่ผลงานที่เพื่อนร่วมวิชาชีพสามารถนำเอาความรู้ วิธีการที่ดีนำไปปฏิบัติใช้กับการเรียนการสอนของตนได้ สอดคล้องกับอภิชาติ หอมไธสง ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การจัดทำผลงานทางวิชาการมีผลในการพัฒนาตนเอง ทำให้ครูได้มีโอกาสเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาตนเอง (อภิชาติ หอมไธสง, 2550)

1.2 ปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จในงาน พบว่า ปัจจัยการเลื่อนวิทยฐานะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการสอนมีระดับความเกี่ยวข้องสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเลื่อนวิทยฐานะเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความรู้ความสามารถและความชำนาญการในการปฏิบัติหน้าที่งานสอน ซึ่งคุณครูที่มีวิทยฐานะระดับสูงย่อมได้รับความคาดหวังจากเพื่อนร่วมวิชาชีพในแง่ของคุณภาพการสอนที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้และใช้เป็นแบบอย่างที่ดีได้ อีกทั้งในปัจจุบันยังมีหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะ เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการกำหนดคุณภาพให้ครูที่มีวิทยฐานะสูงยังคงปฏิบัติหน้าที่ในคุณภาพระดับสูงอยู่ ด้วยเหตุผลเหล่านี้ย่อมส่งผลให้ครูที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะหรือกำลังทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะจะเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่การสอนให้มีคุณภาพที่ดีได้ สอดคล้องกับคณินิจ ปิ่นประภา ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของบุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า การทำหน้าที่บทบาทครูต่อนักเรียนอย่างเข้มแข็ง ความรักและศรัทธาในอาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ วิชาชีพอย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูทุกคนต้องมีการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 12 มาตรฐาน เพื่อเป็นการพัฒนาวิชาชีพครูโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน ซึ่งครูต้องพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ (คณินิจ ปิ่นประภา, 2558)



1.3 ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน พบว่า ปัจจัยโรงเรียนมีการจัดอบรมสัมมนาเพื่อส่งเสริมการเลื่อนวิทยฐานะมีระดับความเกี่ยวข้องสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะนั้นมีความยากจากหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดตัวชี้วัดที่ใช้ในการเลื่อนวิทยฐานะที่สูง อาทิเช่น ระดับชำนาญการพิเศษและระดับที่สูงกว่า รวมถึงที่ผ่านมาการเลื่อนวิทยฐานะมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์บ่อยครั้ง ซึ่งจากเหตุผลที่กล่าวมาจึงทำให้ครูที่ต้องการเลื่อนวิทยฐานะจึงมีความต้องการให้มีการจัดอบรมเพื่อให้ความรู้ บอกเทคนิควิธีการ และบอกถึงรายละเอียดหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการเลื่อนวิทยฐานะ สอดคล้องกับสุธี ประจักษ์ศักดิ์ ได้ศึกษาเรื่องการศึกษากระบวนการพัฒนาวิทยฐานะครูชำนาญการไปสู่ตำแหน่งวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีความต้องการเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการในเรื่อง 1) ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำผลงานทางวิชาการ 2) ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด 3) แหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า (สุธี ประจักษ์ศักดิ์, 2554)

1.4 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า ปัจจัยเพื่อนร่วมงานช่วยกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการส่งผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะมีระดับความเกี่ยวข้องสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะจำเป็นต้องมีการทำเอกสารและต้องมีการจัดทำแผนการสอนและวิดีโอการสอนที่มีคุณภาพ ซึ่งครูจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากเพื่อนครูช่วยปรึกษาเกี่ยวกับเอกสารเพื่อใช้ในการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะและช่วยปรึกษาเพื่อพัฒนาแผนการจัดการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพสูงสุด สอดคล้องกับคณินิจ ปิ่นประภา ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร กล่าวไว้ว่า การไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน/โรงเรียน/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ เป็นเพราะครูทำวิทยฐานะยังขาดการรวมกลุ่มเป็นเครือข่ายทางวิชาการในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงไม่เข้าใจในเนื้อหา (คณินิจ ปิ่นประภา, 2558)

1.5 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า ปัจจัยการเลื่อนวิทยฐานะส่งผลต่อความน่าเชื่อถือจากคนในสังคมมีระดับความเกี่ยวข้องสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิทยฐานะเป็นสิ่งบ่งบอกถึงความรู้ความสามารถและความชำนาญของการปฏิบัติวิชาชีพ การที่วิทยฐานะของครูผู้สอนอยู่ในระดับสูงย่อมเป็นสิ่งที่การันตีได้ว่าการเรียนการสอนย่อมมีคุณภาพมากกว่าครูที่ไม่มีวิทยฐานะ การที่มีคุณภาพการสอนอยู่ในระดับสูงย่อมได้รับความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจต่อคนในสังคม

2. การสร้างแนวทางการส่งเสริมปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

2.1 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน ในหัวข้อ การเลื่อนวิทยฐานะทำให้มีการสร้างความน่าเชื่อถือต่อผู้บังคับบัญชา มีแนวทางที่ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูทำผลงานและพัฒนาตนเองให้ตรงตามหลักเกณฑ์ที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดไว้ เพราะหลักเกณฑ์เหล่านี้สะท้อนถึงคุณสมบัติที่ดีของครูที่ผู้บังคับบัญชาจะเกิดความเชื่อมั่นจากการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์นี้มีความถี่สูงที่สุดจากการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด สอดคล้องกับปรีชา ไวยโกคา กล่าวว่า ข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องศึกษาและทำความเข้าใจกับการจัดทำ

ผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์ใหม่ของ ก.ค.ศ. ให้แจ่มแจ้งก่อนลงมือจัดทำผลงานทางวิชาการ (ปรีชา ไวยโกคา, 2546)

2.2 ปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จในการทำงาน ในหัวข้อ การเลื่อนวิทยฐานะจะเพิ่มความสามารถในการแก้ไขปัญหาทางการเรียนของผู้เรียนได้ มีแนวทางที่ผู้บริหารต้องติดตามการท่ววิจัยในชั้นเรียน เพื่อใช้ผลที่ได้จากการวิจัยไปแก้ไขปัญหาทางการเรียนของผู้เรียน รวมทั้งสามารถนำไปใช้เป็นประเด็นท้าทายและใช้เป็นหัวข้อในการประชุมชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของผลงานในการเลื่อนวิทยฐานะ มีค่าความถี่มากที่สุดจากการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด สอดคล้องกับกมล ภูประเสริฐ กล่าวว่า การจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูนั้นจะต้องเริ่มจากงานในหน้าที่ที่ทำอยู่ คืองานสอน โดยการศึกษาสภาพปัญหาว่ามีอะไรบ้างและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างไร ปัญหาเหล่านี้มีสาเหตุมาจากอะไร หลังจากนั้นพิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหา โดยพิจารณาหาแนวทางในการแก้ปัญหา โดยการแสวงหาเทคนิคและนวัตกรรมมาใช้แก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน (กมล ภูประเสริฐ, 2544)

2.3 ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ในหัวข้อ ผู้บริหารให้เวลาส่วนตัวที่เพียงพอเพื่อใช้ในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ มีแนวทางการที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทบทวนและจัดสรรบริหารเวลาว่างของตนเองใหม่ให้เพียงพอต่อการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ อาจจะจะต้องเสียสละเวลาส่วนตัวนอกเหนือจากเวลาราชการด้วย เพราะถือว่าการเลื่อนวิทยฐานะจะเกิดประโยชน์ต่อด้านการศึกษาแล้วยังเกิดประโยชน์ส่วนตนด้วยในแง่ของผลตอบแทนจากวิทยฐานะที่ได้รับ มีค่าความถี่มากที่สุดจากการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด สอดคล้องกับเรณู ตรีโลกศ ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาและปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1-5 ผลการวิจัยพบว่า ครูไม่มีเวลาทำผลงานทางวิชาการเนื่องจากต้องรับผิดชอบงานสอนและงานพิเศษของโรงเรียนมาก และมีผลการวิจัยพบว่า การดำรงตำแหน่ง คศ. 3 จะได้รับเงินเดือนในขั้นสูงขึ้น (เรณู ตรีโลกศ, 2549)

2.4 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ในหัวข้อ เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มในการสร้างผลงานเพื่อใช้ในการเลื่อนวิทยฐานะ มีแนวทางการที่ผู้บริหารต้องจัดสร้างเครือข่ายและพี่เลี้ยงให้กับคุณครูที่กำลังทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะในการตรวจสอบ กลั่นกรอง และให้คำแนะนำในการทำผลงาน มีค่าความถี่สูงที่สุดจากการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด สอดคล้องกับคณินิจ ปิ่นประภา ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อใช้ในการจัดทำผลงานทางวิชาการและต้องมีการสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการโดยมีเพื่อนครูที่ให้ความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ และมีที่ปรึกษาหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่ช่วยให้คำแนะนำในเรื่องการจัดทำผลงานทางวิชาการ (คณินิจ ปิ่นประภา, 2558)

2.5 ปัจจัยด้านการได้รับยกย่องและยอมรับจากสังคม ในหัวข้อ การเลื่อนวิทยฐานะทำให้ตนเองรู้สึกว่ามีคุณค่าต่อวงการศึกษามากขึ้น มีแนวทางการที่ผู้บริหารต้องสร้างจิตสำนึกและให้ครูตระหนักถึงจรรยาบรรณวิชาชีพครู ให้ทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้

ก้าวหน้าขึ้น ให้มองเรื่องผลตอบแทนเรื่องเงินจากวิทยฐานะที่ได้รับเป็นเรื่องรอง และใช้เป็นแรงผลักดันในการใช้น้ำผลที่ได้จากเลื่อนวิทยฐานะมาพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าความถี่สูงสุดจากการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด สอดคล้องกับกุลณัฐฐา มุตะโสภา ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการของครูผู้สอนในจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความตระหนักในการอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู (กุลณัฐฐา มุตะโสภา, 2555)

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ได้นำเสนอองค์ความรู้ใหม่เป็นแนวทางในการส่งเสริม ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางการส่งเสริมปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

บทสรุป

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ทั้ง 5 ด้าน มีระดับความเกี่ยวข้องในระดับมาก โดยด้านปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานและปัจจัยด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีระดับความเกี่ยวข้องสูงสุด และปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานมีระดับความเกี่ยวข้องน้อยที่สุด โดยแนวทางการส่งเสริมปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูทำผลงานวิชาการให้ตรงตามหลักเกณฑ์การประเมินและจัดทำวิจัยในชั้นเรียนให้มีคุณภาพ ส่งเสริมให้ครูมีการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สร้างจิตสำนึกและให้ตระหนักถึง

จรรยาบรรณวิชาชีพครูเพื่อให้เน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นหลัก รวมทั้งผู้บริหารควรต้องสร้างเครือข่ายและความร่วมมือระหว่างครูที่ช่วยกันตรวจทานและให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษาศาปปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีไปสร้างเป็นกลยุทธ์ได้ในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ควรทำการวิจัยติดตามผลของการนำแนวทางไปใช้ในการพัฒนาครูในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

เอกสารอ้างอิง

- กมล ภูประเสริฐ. (2544). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพย์ พับบลลิเคชัน.
- กุลณัฐชา มุตะโสภา. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการของครูผู้สอนในจังหวัดสุรินทร์. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- คณินิจ ปิ่นประภา. (2558). กลยุทธ์การพัฒนาการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาระดับปริญญาโท*. สาขาพุทธศาสตรศาสตรการและการพัฒนา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ปรีชา ไวยโกคา. (2546). *กลยุทธ์ประจักษ์สู่ตำแหน่งอาจารย์ 3 (ครูชำนาญการ)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริม.
- เรณู ตรีโลเกศ. (2549). การศึกษาปัญหาและปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1-5. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. (2563). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. สุพรรณบุรี: ม.ป.ท.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2547). *พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2547). *หลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2547). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.



- สุธี ประจักษ์ศักดิ์. (2554). การศึกษากระบวนการพัฒนาวิทยฐานะครูชำนาญการไปสู่ตำแหน่งวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ. วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม, 7(1): 57-67.
- อภิชาติ หอมไธสง. (2550). การศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, (30)(3): 607-610.



การประกันคุณภาพภายในกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
Internal Quality Assurance and School Effectiveness under
Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 1

¹ปรีชา ทรัพย์ย่อย Preecha Subyoi

²สงวน อินทร์รักษ์ Sanguan Inrak

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร

^{1,2}Faculty of Education, Silpakorn University

¹Corresponding author, e-mail: preech.tom@gmail.com

Received November 15, 2024; Revised January 15, 2025; Accepted: January 22, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพการศึกษาภายในกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษา จำนวน 92 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามแนวคิดของสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และประสิทธิผลของสถานศึกษา สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1. ด้านจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง 2. ด้านติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา 3. ด้านดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 4. ด้านจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา 5. ด้านประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา และ 6. กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1. ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ 2. ด้านคุณภาพของผู้เรียน และ 3. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ 3) การประกันคุณภาพภายในกับประสิทธิผลของ



สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกัน

คำสำคัญ: การประกันคุณภาพภายใน; ประสิทธิภาพของสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา; ประถมศึกษา; นครปฐม

Abstract

This research has objects 1) to study the quality assurance of internal educational under Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 1 2) to study the school effectiveness under Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 1 and 3) to study the relationship between the quality assurance of internal educational and school effectiveness under Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 1 . The samples were 92 schools. The instrument employed for data collection was a opinionnaire about the quality assurance of internal educational based on bureau of educational testing office of the basic education commission and the school effectiveness. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The findings of this study were as follows, 1) The internal quality assurance under Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 1, as whole and an individual, were at the highest level. The arithmetic mean ranking from the highest to lowest were as follows; 1 . self-assessment report 2. follow up on operations to develop educational institutions to have quality according to educational standards 3. implementation of the educational development plan of the educational institution 4 to create an educational development plan that focuses on quality according to educational standards 5 . evaluate and inspect the quality of education within educational institutions and 6. set educational standards for educational institutions. 2) The school effectiveness under Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 1 , as whole and an individual, were at the highest level. The arithmetic mean ranking from the highest to lowest were as follows; 1. administration process and management 2. student quality and 3. child centered learning process. And 3) The relationship between the quality assurance of internal educational and school effectiveness under Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 1 as a whole was at .01 level of statistical significance.

Keywords: Internal Quality Assurance; School Effectiveness; Primary Education; Primary Educational Service Area Office; Nakhonpathom

บทนำ

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้กระบวนการทุกระดับและบุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถดำเนินงานไปในทิศทางที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งอาศัยหลักการ วิธีการบริหาร และการจัดการคุณภาพ (Quality Management) ที่เป็นส่วนในการสร้างความมั่นใจแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องซึ่งทำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 หมวด 6 ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 บัญญัติไว้ว่า ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาของการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการอาชีวศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง สำหรับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงอื่นที่มีกฎหมายกำหนดไว้เป็นการเฉพาะให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้นและในมาตรา 48 ได้บัญญัติไว้ว่า ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เพื่อรองรับการประเมินภายนอก (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562, 2562) การประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นส่วนที่ทำให้ประชาชนได้รับข้อมูลคุณภาพการศึกษาที่เชื่อถือได้ เกิดความเชื่อมั่นและสามารถตัดสินใจเลือกใช้บริการที่มีคุณภาพมาตรฐาน ป้องกันการจัดการศึกษาที่ไม่มีคุณภาพ ซึ่งจะเป็นการไม่คุ้มครองผู้บริโภคและเกิดความเสมอภาคในโอกาสที่จะได้รับการบริการการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง จึงทำให้ผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษามุ่งบริหารจัดการศึกษาสู่คุณภาพและมาตรฐานอย่างจริงจัง ส่งผลให้การศึกษามีพลังที่จะพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง (เจตนา เมืองมูล, 2564)

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการประเมินและการติดตามตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษา ตามกฎกระทรวงนี้ ข้อ 3 กำหนดให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้ระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาต้องกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับ และประเภทการศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ จัดให้มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเอง ให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี การประกันคุณภาพภายในจึงเป็นเหมือนแผนที่ในการเดินทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญและใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา (ปิยานันท์ บุญธิมา, 2561) เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา

ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญที่ทุกสถานศึกษาพึงตระหนักและให้ความสำคัญเพื่อให้เกิดผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ หรือจัดการศึกษาได้บรรลุเป้าหมายหรือไม่อย่างไร ซึ่งในการพิจารณาประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น มีตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง เช่น สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง พุ่มเทเวลาในการทำงาน มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง (Fred C. Lunenburg and Allen C. Ornstein, 2008) โดยสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลนั้น มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองชุมชน และสังคม จะส่งผลให้ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้ปกครองและนักเรียน รวมทั้งชุมชนเกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของความมีชื่อเสียง แต่ในปัจจุบันพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษามีแนวโน้มลดลงในเรื่องปัญหาด้านบุคลากรของสถานศึกษาในระดับผู้บริหารให้ความสำคัญกับสถานศึกษาของตนเองน้อยลง ใช้เวลานอกสถานศึกษามากกว่าอยู่ในสถานศึกษา ผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจในงานด้านการบริหารและงานวิชาการ ขาดความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตน พร้อมทั้งไม่มีภาวะผู้นำทางการบริหาร ผู้บริหารมีความขัดแย้งในสถานศึกษา ไม่มีความสามารถในการตัดสินใจและไม่เป็นหลักในการบริหารงาน ขาดการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมทั้งขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของการนิเทศติดตาม (สันติ บุญภิรมย์, 2552)

ส่วนด้านการกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม การพัฒนาผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา การสร้างความเข้มแข็งต่อองค์คณะบุคคลซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารจัดการศึกษาซึ่งเป็นกลไกนำไปสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพยังพบว่าโรงเรียนมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องจึงเป็นปัจจัยที่สะท้อนให้เห็นการจัดการศึกษาไม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาจึงต้องนำจุดที่ควรพัฒนากลับมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ทั้งต้องทบทวนการกำหนดมาตรฐานการศึกษาที่สะท้อนจุดเด่นตามบริบทของสถานศึกษาตนเองในการกำหนดค่าเป้าหมายในแต่ละปีจะต้องมีแผนพัฒนาการจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือในการบริหารและแผนนั้นจะต้องเป็นแผนที่ดีมีคุณภาพ จึงทำให้การนำแผนไปสู่การปฏิบัติประสบผลสำเร็จเพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจให้ตรงกันระหว่างครู ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้นิเทศ ดำเนินการตามแผนการจัดการศึกษาที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา มีการควบคุม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การติดตามผลการดำเนินการให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาซึ่งสถานศึกษานำผลไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานให้มีคุณภาพบรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จที่กำหนด รวมทั้งการจัดรายงานผลการประเมินตนเองที่ถูกต้องสมบูรณ์ตามรูปแบบที่กำหนดประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา ซึ่งเป็นความสามารถของแต่ละสถานศึกษาในการบรรลุในสิ่งที่ตั้งเป้าหมายไว้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 161/4 ถนนเพชรเกษม ตำบลพระประโทน อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม อยู่ในบริเวณของวัดพระประโทน

เจตีย์ ดุแล รับผิดชอบการจัดการศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครปฐม กำแพงแสน และดอนตูม รวมจำนวน 121 โรงเรียน จำแนกเป็นโรงเรียนที่เปิดสอนระดับอนุบาล 1 ถึง ประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 102 แห่ง และโรงเรียนที่เปิดสอนระดับอนุบาล 1 ถึง มัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 19 แห่ง เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1, 2564)

ดังนั้น การประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน ทำต่อเนื่องด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมที่ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน คือ คุณภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน โดยยึดระบบคุณภาพซึ่งเป็นสิ่งที่สร้างความมั่นใจให้กับพ่อ แม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรเกี่ยวข้อง โดยสถานศึกษาต้องพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา สถานศึกษาต้องตระหนักว่าการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจำเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพย่อมส่งผลถึงผู้เรียน และผลการจัดการศึกษาในภาพรวมของประเทศจะบรรลุตามมาตรฐานการศึกษาของชาติและสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เพื่อนำผลวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง คุณภาพ สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพภายในกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ซึ่งมีประชากรเป็นสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 จำนวน 121 แห่ง ไม่รวมสถานศึกษาเอกชน ซึ่งประกอบไปด้วย สถานศึกษาในอำเภอเมืองนครปฐม จำนวน 48 แห่ง อำเภอกำแพงแสน จำนวน 51 แห่ง และอำเภอดอนตูม จำนวน 22 แห่ง มีกลุ่มตัวอย่างเป็นสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 92 แห่ง โดยการประมาณการขนาดตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จากนั้นผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) โดยจำแนกตามอำเภอ ได้สถานศึกษาในอำเภอเมืองนครปฐม จำนวน 36 แห่ง อำเภอกำแพงแสน จำนวน 39 แห่ง และอำเภอดอนตูม จำนวน 17 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครู จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 184 คน



เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ตามแนวทางของสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ลงวันที่ 6 สิงหาคม 2561

แบบสอบถามตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นตัวเลือกตอบตามที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (Forces choice)

ส่วนแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's rating scale) โดยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนัก 5 ระดับ (R. Likert, 1992)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องแล้วนำผลการศึกษามาสร้างเครื่องมือ ภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา และพัฒนาเครื่องมือเป็นแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ และนิยามตัวแปรของการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสาร วารณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยนำผลการศึกษามาพัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

2. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามตัวแปรของการวิจัย โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องที่ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00

3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 15 แห่ง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามกับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน

4. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.958

5. นำเครื่องมือการวิจัยฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง
การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ จัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิจัยไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. นำหนังสือที่คณะศึกษาศาสตร์ออกให้ ส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

3. ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง สำหรับสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการได้ สำหรับสถานศึกษาที่ไม่สามารถส่งแบบสอบถามด้วยตนเองได้ ผู้วิจัยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์โดยวิธีการลงทะเบียน พร้อมทั้งแบบซองเปล่าและติดดวงตราไปรษณียากร เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนแก่ผู้วิจัยทางไปรษณีย์

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการจัดระเบียบข้อมูลและนำข้อมูลไปคำนวณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทั้งนี้มีการใช้สถิติในการวิจัย ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้ความถี่ (f) และร้อยละ (%) 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยใช้มัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยพิจารณาค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล แล้วเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) และ 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient: r_{xy}) โดยใช้เกณฑ์ในการแปลผล 3 ระดับ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ได้ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวม

(n = 92)

ด้าน	การประกันคุณภาพภายใน ของสถานศึกษา	ค่ามัชฌิม เลขคณิต ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1	กำหนดมาตรฐานการศึกษา ของสถานศึกษา (X_1)	4.55	0.38	มากที่สุด
2	จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา	4.71	0.33	



	ที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา (X ₂)			มากที่สุด
3	ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (X ₃)	4.73	0.44	มากที่สุด
4	ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา (X ₄)	4.60	0.35	มากที่สุด
5	ติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา (X ₅)	4.76	0.35	มากที่สุด
6	จัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (X ₆)	4.77	0.36	มากที่สุด
รวม (X _{tot})		4.69	0.27	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง 2) ด้านติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา 3) ด้านดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 4) ด้านจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา 5) ด้านประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา และ 6) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม

(n = 92)

ด้าน	ประสิทธิภาพของสถานศึกษา	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1	คุณภาพของผู้เรียน (Y ₁)	4.54	0.37	มากที่สุด
2	กระบวนการบริหารและการจัดการ (Y ₂)	4.65	0.49	มากที่สุด
3	กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Y ₃)	4.50	0.50	มากที่สุด
รวม (Y _{tot})		4.56	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจาก มากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ 2) ด้านคุณภาพของผู้เรียน และ 3) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพภายในกับประสิทธิภาพของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ได้ผลการวิเคราะห์ แสดงดังตาราง

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพภายในกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

(n = 92)

ประสิทธิภาพของสถานศึกษา การประกันคุณภาพภายใน ของสถานศึกษา	1. คุณภาพของผู้เรียน (Y_1)	2. กระบวนการบริหาร และการจัดการ (Y_2)	3. กระบวนการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Y_3)	ภาพรวม (Y_{tot})
1. กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (X_1)	.433**	.243**	.458**	.444**
2. จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่ง คุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษา (X_2)	.202**	.558**	.376**	.468**
3. ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา (X_3)	.295**	.513**	.235**	.418**
4. ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษา (X_4)	.689**	.816**	.576**	.824**
5. ติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนา สถานศึกษา ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา (X_5)	.566**	.624**	.277**	.571**
6. จัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (X_6)	.331**	.434**	.369**	.463**
ภาพรวม (X_{tot})	.623**	.764**	.494**	.744**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



จากตารางที่ 3 การประกันคุณภาพภายในกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะการจัดการศึกษาของทุกสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในปัจจุบัน ยังคงให้ความสำคัญกับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ซึ่งปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) ให้สถานศึกษาแต่ละแห่งมีระบบการประกันคุณภาพภายใน โดยกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับ พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ จัดให้มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายใน ติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี จึงทำให้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เห็นความสำคัญของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อีกทั้งความตื่นตัวต่อการเตรียมรับการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ที่ต้องให้หน่วยงานต้นสังกัดที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้นจัดส่งรายงานดังกล่าวพร้อมกับประเด็นต่างๆ ที่ต้องการให้มีการประเมินและตรวจสอบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษาแห่งนั้น ให้กับสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการประเมินคุณภาพภายนอก จึงส่งผลให้การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงสอดคล้องกับงานวิจัยของสุดาภรณ์ หงษ์เวียงจันทร์ ได้วิจัยเรื่อง การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (สุดาภรณ์ หงษ์เวียงจันทร์, 2565) เช่นเดียวกับ ลดาวัลย์ ตั้งมั่น ได้วิจัยเรื่อง การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ลดาวัลย์ ตั้งมั่น, 2561)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้อง

กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 มีการบริหารโรงเรียนที่เป็นระบบตามนโยบายในการ ขับเคลื่อนการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จึงมีความ จำเป็นที่จะต้องพัฒนาสถานศึกษาทุกแห่งทั้งระบบให้เป็นแหล่งเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตาม ศักยภาพ และมีการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ส่งผลให้สามารถ ควบคุมคุณภาพของประสิทธิผล ด้านคุณภาพของผู้เรียน ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ และด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของสำนักทดสอบทางการศึกษา ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า ผลที่เกิดขึ้นของการ ปฏิบัติตามแผนการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ อันเป็นผลที่เกิดต่อผู้เรียน ต่อโรงเรียน ซึ่งผลการดำเนินงานมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นแบบอย่างที่ดี (สำนักทดสอบทาง การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) และสอดคล้องกับงานวิจัย ของขวัญพิชชา มีแก้ว ได้วิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลข คณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และ 3) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา (ขวัญพิชชา มีแก้ว, 2562) อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณัชชา คุ่มเงิน ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิง พุทธของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่า มัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านความทุ่มเทเวลาในการทำงาน 2) ด้านพันธกิจของ โรงเรียนมีความชัดเจน 3) ด้านความคาดหวังที่สูง 4) ด้านภาวะผู้นำด้านวิชาการ 5) ด้านการ ตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 6) ด้านความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง และ 7) ด้าน สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและความปลอดภัย (ณัชชา คุ่มเงิน, 2564)

3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพ ภายในกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การประกันคุณภาพการศึกษาภายในกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า การประกันคุณภาพภายในกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 มี ความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้เพราะการประกันคุณภาพภายในกับประสิทธิผลของสถานศึกษาไม่สามารถแยก ออกจากกันได้อย่างสิ้นเชิง เนื่องจากการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้ สถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษาที่จะต้อง สร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับครู บุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวแทนผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาร่วมกัน นั่นคือ



ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ คุณภาพผู้เรียนที่จะต้องมียุทธศาสตร์ทางวิชาการของผู้เรียน โดยพิจารณาจากความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดและแก้ปัญหา มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน เจตคติที่ดีต่องานอาชีพ อีกทั้งมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ได้แก่ การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามสถานศึกษากำหนด ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย มีสุขภาวะทางกายและจิตสังคม ตลอดจนมีกระบวนการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจอย่างชัดเจน มีระบบการบริหารที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาการดำเนินงานวิชาการ เน้นคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้านตามหลักสูตรทุกกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ มีการจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยสนับสนุนการจัดการและการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามแนวคิดการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของมาหะมะบาคอรี มาซอ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3” ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (มาหะมะบาคอรี มาซอ, 2564) เช่นเดียวกับมยุรี วรรณวรรณ ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมวัดหนองแขม” ผลการวิจัยพบว่าพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมวัดหนองแขม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (มยุรี วรรณวรรณ, 2563)

องค์ความรู้ใหม่

การประกันคุณภาพภายในกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการสูงสุด นอกจากนี้ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวม ยังมีความสัมพันธ์กับการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ด้านประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาสูงสุด เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ด้านประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ แสดงให้เห็นว่าการประกันคุณภาพภายในกับประสิทธิผลของสถานศึกษาไม่สามารถแยกออกจากกันได้อย่างสิ้นเชิง เนื่องจากการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นวิธีที่ทำให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษาโดยการสร้างความรู้ ความเข้าใจกับครู บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ คุณภาพผู้เรียนที่วัดจากผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน โดยพิจารณาจากความสามารถในการอ่าน การเขียนการสื่อสาร และการคิด

คำนวณ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดและแก้ปัญหา มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน เจตคติที่ดีต่องานอาชีพ อีกทั้งมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ได้แก่ การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามสถานศึกษากำหนด ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย มีสุขภาวะทางกายและจิตสังคม ตลอดจนมีกระบวนการบริหารจัดการที่ดี โดยผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจอย่างชัดเจน มีระบบการบริหารที่มีคุณภาพ เน้นพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้านตามหลักสูตรทุกกลุ่มเป้าหมาย พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมทั้งจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อช่วยสนับสนุนการจัดการและการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

บทสรุป

การประกันคุณภาพภายในกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง 2) ด้านติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา 3) ด้านดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 4) ด้านจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา 5) ด้านประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา และ 6) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ 2) ด้านคุณภาพของผู้เรียน และ 3) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการประกันคุณภาพภายในกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนภายในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษา อีกทั้งควรให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทำความเข้าใจขั้นตอนการดำเนินงานภายใต้มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่กำหนดร่วมกันให้ชัดเจน

2. ผู้บริหารควรกำกับ นิเทศ ติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูตามกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งเน้นให้ครูใช้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และอำนวยความสะดวกและสนับสนุนให้มีสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา



รวมทั้งแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้เพิ่มขึ้น วัดผลและประเมินผลผู้เรียนอย่างเป็นระบบด้วยวิธีการที่หลากหลาย และนำผลมาวางแผนเพื่อส่งเสริมหรือพัฒนาผู้เรียนต่อไป นอกจากนี้ยังต้องส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปใช้พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. การศึกษาเรื่อง “การประกันคุณภาพภายในกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2”
2. การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งเสริมและพัฒนากการประกันคุณภาพภายในและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1”

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เจตนา เมืองมูล. (2564). *การประกันคุณภาพการศึกษา*. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 20 มกราคม 2564 จาก https://www.kkzone1.go.th/administrator-control/data/003/20-03-2018-15-45-27_838365262.pdf
- ณัชชา คุ่มเงิน. (2564). ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปิยานันท์ บุญธิมา. (2561). การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนวัดห้วยม้าโก้ง ด้วยแนวคิดแบบโคเซ็น. *รายงานผลการวิจัย*. ลำพูน: โรงเรียนวัดห้วยม้าโก้ง.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562. (2562, 26 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 136 ตอนที่ 57 ก, หน้า 49-51.
- มยุรี วรวรรณ. (2563). แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยม วัดหนองแขม. *สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มาหะมะบาคอรี มาขอ. (2564). การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. *สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ลดาวลย์ ตั้งมัน. (2561). การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 4 จังหวัดปทุมธานี. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *หลักการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- สุดาภรณ์ หงษ์เวียงจันทร์. (2565). การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร. *สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564 (เอกสารกลุ่มนโยบายและแผน ลำดับที่ 1/2564). นครปฐม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอก. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น.เอ.รัตนะเทรตติ้ง.

Likert, Rensis. (1992). *New Pattern of Management*. New York: McGraw – Hill.

Lunenburg, Fred C. and Ornstein, Allen C. (2008). *Educational Administration: concepts & Practices*. (5th ed). America: Newgen – Austin Inc.





การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีน โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกม ทางภาษา สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

The Development of Academic Achievement in Chinese by Using Language Game Methods of Secondary 3 Years Students

¹อุษาวดี ธิชิต Usawadee Thikut

²พล เหลืองรังษี Pol Luangragsee

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2}Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: usawadee0895@gmail.com

Received November 15, 2024; Revised January 15, 2025; Accepted: January 22, 2025



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีน โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกมทางภาษา นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลังเรียนกับกลุ่มที่จัดการเรียนรู้แบบปกติ และเพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนกลุ่มที่พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีน โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกมทางภาษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนควนขนุน อำเภอกวนขนุน จังหวัดพัทลุง ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ด้วยวิธีการจับสลาก จำนวน 2 ห้อง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3/6 เป็นกลุ่มทดลอง และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3/7 เป็นกลุ่มควบคุม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบที ผลการศึกษาพบว่า 1) การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีน โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกมทางภาษา นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลังเรียนสูงกว่ากลุ่มที่จัดการเรียนรู้แบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ความพึงพอใจของนักเรียนกลุ่มที่พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีน โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกมทางภาษา นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41

คำสำคัญ: ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน; ภาษาจีน; การจัดการเรียนรู้แบบเกมทางภาษา

Abstract

The purposes of this research were to compare the development of achievement in Chinese language by using language Game Methods of Secondary 3

Student after with the group of students who learned using a normal learning method, and to study the satisfaction of the students who developed the achievement in Chinese language by using language Game Methods. The samples used in this research were secondary 3 student studying at Khuankhanun School, Khuankhanun district, Phatthalung province in the academic year 2024. The samples were obtained by simple random sampling using a lottery method. There were two groups of samples; the experimental group which was Secondary 3/6 Years Students, and the control group which was Secondary 3/7 years Student. The research instrument was a questionnaire with 5 points Likertscale. Data were collected by questionnaire with content validity of 0.67-1.00 and reliability of 0.90. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, T-test for Independent Samples. The results of the research were as follows: 1) The Development of achievement in Chinese by using language Game Methods of Secondary 3 Years Students was higher than those who used a normal learning method which was statistically significant at the .01 level. 2) The satisfaction of the students developing their achievement in Chinese by using language Game Methods of Secondary 3 Years Students was at a high level with an average value of 4.4

Keywords: The Development of Achievement; Chinese; Language Game Learning Method

บทนำ

ภาษาจีนเริ่มเข้ามามีบทบาทในประเทศไทยมากขึ้น จากการที่ประเทศจีนได้มีการขยายการค้ามาแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และขยายอำนาจทางเศรษฐกิจ ทำให้ประเทศไทยเริ่มผลักดันให้คนไทยเรียนภาษาจีน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) โดยกำหนดหลักสูตรให้วิชาภาษาจีนเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรภาษาต่างประเทศและกำหนดให้เป็นวิชาเลือก เริ่มเรียนตั้งแต่ระดับอนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และระดับอุดมศึกษา สะท้อนให้เห็นความสำคัญรวมทั้งการนำเสนอข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตนเองหรือบุคคลอื่น ว่าความสามารถในการสื่อสารซึ่งกันและกันที่มีผลต่อการใช้ชีวิตประจำวันของมนุษย์ เช่นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคคลหรือกลุ่มสังคม การถ่ายทอดความรู้สึกนึกคิด การสร้างความสัมพันธ์ การขอร้องการขอความช่วยเหลือสิ่งเหล่านี้ล้วนสืบเนื่องมาจากความสามารถของมนุษย์ในการใช้ภาษาเพื่อสื่อสารแทบทั้งสิ้น (คณาจารย์มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551)

ภาษาทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ความสามารถใช้ภาษาจีนในการสนทนา หรือ ใช้สื่อสารพื้นฐานได้จึงจำเป็น ต้องปลูกฝัง ฝึกฝนให้กับผู้เรียน แต่เนื่องจากการเรียนภาษาจีนต้องจดจำ คำศัพท์ ประโยคที่มีความซับซ้อน และไวยากรณ์ที่แตกต่างจากภาษาไทย ทำให้การขาดการฝึกฝน และนำไปใช้ในสถานการณ์จริงจะทำให้ผู้เรียนไม่สามารถใช้ภาษาจีนได้ ดังตัวอย่างที่เราพบเห็นกันบ่อยครั้งในรายวิชาภาษา เช่นภาษาอังกฤษ ที่นักเรียนส่วนใหญ่เรียนกันตั้งแต่ชั้นอนุบาล จนถึง



ระดับอุดมศึกษา แต่ก็ไม่สามารถนำภาษาเหล่านี้ไปใช้สนทนาในชีวิตจริงได้ ภาษาจีนก็เช่นกัน ดังนั้น การเรียนภาษาจีนให้ประสบความสำเร็จต้องฝึกฝนการออกเสียง ฝึกการจำคำศัพท์ และฝึกฝนใช้ใน สถานการณ์ต่างๆ เมื่อได้มีการฝึกฝนจากการเรียนรู้การใช้ภาษาจีนก็就会有ความชำนาญ จะทำให้จำ คำศัพท์และรูปแบบไวยากรณ์ของแต่ละประโยคได้เพิ่มขึ้นหรือพอจะคาดเดาความหมายจากคำศัพท์ หรือประโยคที่ไม่เคยเจอได้ เพราะนักเรียนส่วนใหญ่ท่องคำศัพท์ ท่องเอาจำวนมากมาย แม้จะเป็นแค่ คำหรือประโยคที่ไม่ซับซ้อนก็ท่องกันไปเรื่อย โดยไม่คำนึงว่าจะจำได้หรือไม่หรือนักเรียนจำเฉพาะเวลา ท่อง หลังจากนั้นจะลืมประโยคดังกล่าวไป ซึ่งการออกเสียง การจดจำคำเป็นประจวบแรกๆ ที่ทุกคน มักจะใช้เป็นแนวทางของการเรียนภาษาแทบทุกภาษา ซึ่งการเรียนภาษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง การ เรียนการสอนภาษาจีนในปัจจุบันที่เน้นการท่องแบบผิดบ้างถูกบ้างจึงไม่เหมาะกับการเรียนภาษาที่ ต้องฝึกฝนในสถานการณ์จริง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ต้องมีเป้าหมาย จึงต้องมีการปรับเปลี่ยน วิธีการสอนใหม่ตลอดเวลา โดยการคิดค้นนวัตกรรมแปลกใหม่ ที่มีความหลากหลาย มีความเหมาะสม ต่อการพัฒนาการเรียนภาษาจีนให้กับผู้เรียนแต่ละบุคคล การจะพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถจดจำ และสามารถสื่อสารภาษาจีนได้คล่องนั้นต้องอาศัยการฝึกฝน จากการฟัง การพูด การอ่าน และการ เขียน ซึ่งต้องมีความถี่ของการฝึกฝนสูงโดยที่ผู้เรียนไม่รู้สึกรำคาญต่อการฝึกฝน

เกมทางภาษาเป็นกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีกฎกติกาในการเล่น แต่ละเกมก็จะมีมีความ แตกต่างกันไป ซึ่งจุดประสงค์ก็เพื่อที่จะทำให้นักเรียนเกิดความผ่อนคลาย สนุกสนานเพลิดเพลิน อีกทั้งเกมทางภาษาจะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ช่วยในการออกเสียงคำศัพท์ การบอกความหมาย คำศัพท์ และการนำคำศัพท์ไปใช้ในประโยค เพราะเกมทางภาษาจะช่วยกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความ พยายามที่จะเรียนรู้และใช้ภาษาไว้นานพร้อมความสนุกสนานอีกด้วย (สัมฤทธิ์ โพธิ์ไพร, 2551)

เกมทางภาษาเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาหนึ่งที่ครูส่วนมากยอมรับว่า เกมมีส่วนช่วยกระตุ้น และดึงดูดความสนใจของผู้เรียน ลดความตึงเครียด ทำให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในบทเรียนมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการฝึก ทักษะควบคู่ไปด้วย เช่น ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะภาษา เป็นต้น นอกจากนี้ การเรียนโดยใช้เกมจะ เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น ฝึกความสามัคคีและฝึกความมี ระเบียบวินัย ส่งผลให้ เกิดผลดีต่อการเรียน (ประภาศิริ ปราโมทย์, 2561) และการจัดกิจกรรมโดยใช้ เกมเป็นการเปิดโอกาสให้ ผู้เรียนได้เคลื่อนไหวของร่างกาย ทำให้เกิดความสนุกสนาน และเป็นการ พัฒนาทักษะและสติปัญญา ของนักเรียนไปควบคู่กัน นอกจากนี้ยังสามารถใช้เกมในการทบทวน บทเรียนหรือทบทวนเนื้อหา หลังจากการสอนได้ (ศดานันท์ แก้วศรี, 2563) จะช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของเด็กสูงขึ้น เกมทางภาษาเป็นเครื่องมือที่สร้างความสนใจและสนใจให้เด็กมีความ กระตือรือร้นในการเรียนมากขึ้น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เกมทางภาษาได้สอดคล้องกับทฤษฎี การเสริมแรงของสกินเนอร์ (Skinner) คือ การให้ตัวเสริมแรงทันทีที่นักเรียนทำในสิ่งที่เราต้องการ นักเรียนจะได้ความรู้ที่ละน้อยจากการเล่นเกม จนเกิดความคิดรวบยอดจากเนื้อหาวิชานั้นๆ เมื่อเล่น เกมจบแล้ว ซึ่งการเล่นแต่ละเกมนั้นนักเรียนที่มีความเข้าใจเนื้อหาอยู่จุดหนึ่งอยู่แล้วก็จะได้รับตัว เสริมแรงทันที ส่วนนักเรียนที่ยังไม่เข้าใจก็ต้องเรียนรู้เนื้อหาอยู่จุดนั้นจากเกมจึงจะสามารถผ่านเกม ไปได้

การจัดการเรียนการสอนรายวิชาจีน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนควนขนุน จังหวัดพัทลุง ประสบปัญหา คือ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ เนื่องจากสาเหตุหลายประการ

ได้แก่ ด้านเนื้อหาวิชาที่เนื้อหาไม่มีความต่อเนื่อง ส่งผลให้นักเรียนส่วนมากไม่สามารถจดจำ คำศัพท์ภาษาจีนได้ด้านเทคนิควิธีการการสอนที่เน้นการเรียนการสอนแบบทฤษฎีที่มากเกินไปทำให้นักเรียนขาดทักษะการความรู้และประสบการณ์การปฏิบัติ ส่งผลให้นักเรียนสับสนและไม่ถูกต้องออกเสียงคำศัพท์ไม่ถูกต้องไม่เข้าใจความหมายทำให้ไม่สามารถนำภาษาจีนที่ได้เรียนไปใช้ในการสื่อสาร ตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรได้ (ฝ่ายวิชาการและงานทะเบียน, 2565)

จากหลักการและความสำคัญ ประกอบกับสภาพการณ์ปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูผู้สอนรายวิชาภาษาจีนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนควนขนุน ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาจีน) ตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2551 ฉบับที่ 4 และนโยบายการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 จึงสนใจที่จะพัฒนาผลการเรียนรู้รายวิชาภาษาจีนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้เกมทางภาษา เพื่อให้ นักเรียนสามารถนำความรู้ทักษะและประสบการณ์ต่างๆ ไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรายวิชาภาษาจีน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศให้มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชาภาษาจีนสูงขึ้นตามลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีน โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกมทางภาษา นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่มีผลต่อการจัดการเรียนรู้แบบเกมทางภาษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองเปรียบเทียบการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีน โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบใช้เกมทางภาษา นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลังเรียนกับกลุ่มที่จัดการเรียนรู้แบบปกติ Randomized Posttest-Only Control Group Design) (กิตติยา วงษ์ขันธ์, 2561)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 โรงเรียนควนขนุน อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง จำนวน 6 ห้อง รวมนักเรียนทั้งหมด 121 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนควนขนุน อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก จำนวน 2 ห้อง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 3/6 จำนวน 24 คน ได้รับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีน โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบใช้เกมทางภาษาเป็นกลุ่มทดลอง และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3/7 จำนวน 26 คน ได้รับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีนโดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบปกติ เป็นกลุ่มควบคุม รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 50 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย



1. แผนการจัดการเรียนรู้การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของการเรียนวิชาภาษาจีน โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกมทางภาษา โดยผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน เป็นแบบประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ตอน ผลที่ได้จากการประเมินตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความถูกต้องของแผนการจัดการเรียนรู้แบบเกมทางภาษา มีค่าเฉลี่ย 4.63 และตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้แบบเกม มีค่าเฉลี่ย 4.76 ถือว่าแผนการจัดการเรียนรู้มีความถูกต้องและเหมาะสม

2. แผนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของการเรียนวิชาภาษาจีน โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบปกติ โดยผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน เป็นแบบประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ตอน ผลที่ได้จากการประเมินตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความถูกต้องของแผนการจัดการเรียนรู้แบบปกติ มีค่าเฉลี่ย 4.66 และตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้แบบปกติ มีค่าเฉลี่ย 4.81 ถือว่าแผนการจัดการเรียนรู้มีคุณภาพสอดคล้องและเหมาะสม

3. แบบทดสอบการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของการเรียนภาษาจีน เรื่องสถานที่และเครื่องแต่งกาย เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินหลังเรียน โดยใช้เกณฑ์การประเมินแบบรูบริค (Scoring Rubric) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา และวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence: IOC) ค่า IOC ของแบบทดสอบการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของการเรียนภาษาจีน ที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่า 1.00

4. แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของการเรียนภาษาจีน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) พิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) ค่า IOC ของแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่าระหว่าง 0.67-1.00 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) โดยใช้ค่าความสัมพันธ์อัลฟา ตามวิธีของครอนบาคเท่ากับ 0.90

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

1. แบ่งนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มทดลองเรียนโดยใช้วิธีการเรียนรู้แบบเกมทางภาษา และกลุ่มควบคุมเรียนโดยใช้วิธีการเรียนรู้แบบปกติ

2. กระบวนการสอนที่จะประเมินแบบทดสอบการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของการเรียนภาษาจีน โดยใช้วิธีการเรียนรู้แบบเกมทางภาษา (กลุ่มทดลอง) ประเมินแบบทดสอบการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของการเรียนภาษาจีน เรื่องสถานที่และเครื่องแต่งกาย คะแนนรวม 40 คะแนน ตรวจให้คะแนนแล้วเก็บข้อมูลไว้เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการเปรียบเทียบคะแนนหลังเรียน ผู้วิจัยดำเนินการทดลองตามแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการเรียนรู้แบบเกมทางภาษา นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3/6 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 8 แผนรวม 8 ชั่วโมง หลังจากนั้นทำแบบทดสอบการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของการเรียนภาษาจีน กับวิธีการเรียนรู้แบบปกติ และนำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ t-test ต่อมาให้นักเรียนทำแบบสอบถามความพึงพอใจ และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบมาตรฐานการวิจัย

3. กระบวนการสอนที่จะพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของการเรียนภาษาจีน โดยใช้วิธีการเรียนรู้แบบปกติ (กลุ่มควบคุม) ผู้วิจัยดำเนินการทดลองตามแผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการเรียนรู้แบบปกติ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3/7 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 8 แผน รวม 8 ชั่วโมง หลังจากนั้นได้ประเมินแบบทดสอบการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของการเรียนภาษาจีน คะแนนรวม 40 คะแนน หลังเรียน (Post-test) ระหว่างการเรียนโดยใช้วิธีการเรียนรู้แบบปกติ กับวิธีการเรียนรู้แบบเกมทางภาษาทำการตรวจให้คะแนนแล้วบันทึกผลไว้ และนำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ-t-test

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation))การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มอิสระ (t-test for Independent Samples)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีน โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบใช้เกมทางภาษา นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลังเรียนกับกลุ่มที่จัดการเรียนรู้แบบปกติ

การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีน โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบใช้เกมทางภาษา นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลังเรียนกับกลุ่มที่จัดการเรียนรู้แบบปกติสามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีน

คะแนนหลังเรียน	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
วิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกมทางภาษา	24	34.92	2.283	18.52	.000
วิธีการจัดการเรียนรู้แบบปกติ	26	21.62	2.913		

จากตารางที่ 1 พบว่า คะแนนเฉลี่ยประเมินการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีน นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบเกมทางภาษา มีค่าเท่ากับ 34.92 คะแนน คะแนนของกลุ่มควบคุมที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ มีค่าเท่ากับ 21.62 คะแนน เมื่อทดสอบความแตกต่างทางสถิติพบว่าคะแนนเฉลี่ยการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีนทั้งสองแบบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ค่า $t = 18.52$)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนกลุ่มที่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีน โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกมทางภาษา

การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนกลุ่มที่พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีน โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกมทางภาษาสามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 2 ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีน เรื่องสถานที่และเครื่องแต่งกาย ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้



ที่	รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	แปลความหมาย
	ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้	4.39	.436	ระดับมาก
1.	มีการใช้สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมผสมผสาน กันระหว่างสื่อการสอนหลากหลายชนิด	4.46	.582	ระดับมาก
2.	รูปแบบการจัดการเรียนรู้ช่วยพัฒนา นักเรียนทั้งด้านความรู้ และคุณลักษณะ อันพึงประสงค์	4.46	.582	ระดับมาก
3.	รูปแบบการเรียนรู้สามารถช่วยแก้ปัญหา ด้านความถนัดทางการเรียนรู้ที่ต่างกัน	4.50	.510	ระดับมาก
4.	บรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน มีความเหมาะสม	4.35	.485	ระดับมาก
5.	รูปแบบการเรียนรู้สามารถแก้ปัญหาการ เรียนไม่ทันเพื่อนได้	4.19	.694	ระดับมาก
	ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการเรียนรู้	4.42	.397	ระดับมาก
6.	นักเรียนได้ฝึกทักษะทั้งในส่วนของทฤษฎี และในส่วนของปฏิบัติ	4.42	.504	ระดับมาก
7.	มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะพัฒนา ความคิด ทั้งในด้านของความคิด สร้างสรรค์ คิดเป็นเหตุเป็นผล คิด วิเคราะห์	4.31	.549	ระดับมาก
8.	รูปแบบการเรียนรู้ทำให้นักเรียนรู้จัก ช่วยเหลือตนเองในการเรียนมากขึ้น	4.35	.629	ระดับมาก
9.	นักเรียนสามารถประยุกต์ความรู้ไปใช้ ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ได้อย่างมี ความสุข	4.50	.510	ระดับมาก
10.	รูปแบบการเรียนรู้สามารถช่วยแก้ปัญหา การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงได้	4.54	.508	ระดับมากที่สุด
ภาพรวม		4.41	.400	ระดับมาก

จากตารางที่ 2 การประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีน นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกมทางภาษา (กลุ่มทดลอง) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านประโยชน์ที่ได้รับการเรียนรู้ มีความพึงพอใจสูงสุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 รองลงมาด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ข้อ 10 รูปแบบการเรียนสามารถช่วยแก้ปัญหาการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 2 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 คือ ข้อ 3 รูปแบบการเรียนรู้สามารถช่วยแก้ปัญหาด้านความถนัดทางการเรียนรู้ที่ต่างกัน และข้อ 9 นักเรียนสามารถประยุกต์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ได้อย่างมีความสุข รองลงมามีความพึงพอใจเท่ากัน 2 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 คือข้อ 1 มีการใช้สื่อการเรียนรู้อย่างเหมาะสมผสมผสานกันระหว่างสื่อการสอนหลากหลายชนิด และข้อ 2 รูปแบบการจัดการเรียนรู้ช่วยพัฒนานักเรียนทั้งด้านความรู้ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ส่วนข้อ 5 รูปแบบการเรียนรู้สามารถแก้ปัญหาการเรียนไม่ทันเพื่อนได้ มีความพึงพอใจต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีน นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกมทางภาษา สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีน นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกมทางภาษา หลังเรียนสูงกว่ากลุ่มที่จัดการเรียนรู้แบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมทางภาษา เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยครูทำให้ง่ายต่อการเข้าใจ ส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วม นักเรียนที่เรียนเก่งจะช่วยนักเรียนที่เรียนอ่อน สามารถปรับใช้ได้กับทุกเพศทุกวัย เกมช่วยลดความเข้มข้นของเนื้อหาได้ ทำให้ผู้เรียนเกิดความสนุกสนานอยากมีส่วนร่วม และกล้าแสดงออก ช่วยเสริมทักษะทางภาษาได้ทุกเรื่องทั้งในด้านการฟัง พูด อ่าน เขียน และสามารถใช้ในการลำดับขั้นการสอนทุกภาษาทุกขั้นตอน ทำให้นักเรียนเกิดความสนใจในการเรียน และกระตุ้นอยากให้อ่าน ซึ่งสอดคล้องกับลดาวัลย์ แยมครวญ โดยกลุ่มทดลองหรือกลุ่มที่เรียนแบบปกติร่วมกับเกมเพื่อการเรียนรู้ และกลุ่มควบคุมหรือกลุ่มที่เรียนแบบปกติ พบว่า คะแนนก่อนเรียนและหลังเรียน และผลต่างคะแนนเฉลี่ยรวมของทุกบทเรียนรวมทุกทักษะของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ลดาวัลย์ แยมครวญ, 2559)

2. ผลความพึงพอใจของนักเรียนกลุ่มที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีน นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกมทางภาษา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า นักเรียนสนใจเรียนและรู้สึกสนุกเพลิดเพลินกับการเรียนรู้อย่างสนุกสนาน การเรียนการสอนสร้างความสนใจ นักเรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ทำให้เข้าใจเนื้อหาได้ง่ายยิ่งขึ้น นักเรียนได้แสดงออกอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนุชจริย สี่แก้ว และจิรายุ วงษ์สุตา ได้ศึกษาการพัฒนาการอ่านออกเสียงพยัญชนะภาษาจีนโดยใช้เกมบัตรคำพยัญชนะสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาล 2 วัดทุ่งสวน จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนที่ต่อการใช้เกมบัตรคำพยัญชนะ พบว่า นักเรียนทุกคนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนการพัฒนาการอ่านออกเสียงพยัญชนะภาษาจีน โดยใช้เกมบัตรคำพยัญชนะ โดย

ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนักเรียนอยู่ในระดับ 4 คือ มีระดับความพึงพอใจมาก สะท้อนให้เห็นว่าจากการจัดการเรียนการสอนดังกล่าวนักเรียนมีการพัฒนาด้านการออกเสียงพยัญชนะภาษาจีนได้ดีขึ้น เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เกมบัตรคำพยัญชนะนั้นสามารถช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างสนุก และสามารถช่วยให้นักเรียนมีการพัฒนาทักษะการออกเสียงพยัญชนะภาษาจีนได้ดี (นุชจริย สี่แก้ว และจิรายุ วงษ์สุตา, 2557) นอกจากนี้ยังมีกนกวรรณ ทับสรีก ได้ศึกษาการพัฒนาการอ่านออกเสียงภาษาจีนโดยใช้เกมประกอบแบบฝึก สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่านักเรียนมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาจีน โดยใช้เกมประกอบแบบฝึก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.56) กล่าวโดยสรุปได้ว่า ประโยชน์ของวิธีสอนด้วยเกมเป็นวิธีการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้สูงและเกิดการเรียนรู้จากการเล่น ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยการเห็นประจักษ์แจ้งด้วยตนเอง ทำให้การเรียนรู้ที่มีความหมาย และเป็นวิธีการสอนที่ผู้สอนไม่เหนื่อยแรงมากขณะสอนและผู้เรียนมีความชอบ (กนกวรรณ ทับสรีก, 2562)

องค์ความรู้ใหม่

วิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกมทางภาษา สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้สร้างเครื่องมือ คือ

1. เกมทางภาษามีประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้ภาษา 1.1 เป็นกิจกรรมที่ช่วยลดความตึงเครียด สร้างความสนุกสนาน 1.2 ทำให้นักเรียนไม่รู้สึกเบื่อและกดดันในการเรียนรู้ 1.3 สามารถเรียนรู้ได้อย่างอิสระ 1.4 ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เกิดจากประสบการณ์จริง
2. การจัดการเรียนรู้แบบปกติไม่ได้หมายความว่า เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องด้วยค่าเฉลี่ยของคะแนนประเมินแบบทดสอบ รายวิชาภาษาจีนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผลการจัดการเรียนรู้แบบปกติมีค่าความสำเร็จระดับคะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีน ของนักเรียนสูงขึ้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับครูที่ได้นำแผนการจัดการเรียนรู้แบบปกติ ดังนี้ 2.1 ให้เพิ่มกิจกรรมการทบทวนคำศัพท์ของบทเรียนเป็นประจำทุกวัน ทุกคาบ 2.2 กิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้มีการทบทวนคำศัพท์ประโยค ไวยากรณ์ เพื่อส่งเสริมการผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีน เพราะการเรียนรู้ว่าจะเรียนสิ่งใดก็ตาม นักเรียนต้องทำความเข้าใจและจดจำสิ่งที่ได้เรียนรู้เพื่อจะได้นำไปใช้ประโยชน์ เพราะถ้าจำไม่ได้หรือลืมการเรียนนั้นก็ไม่ได้เกิดประโยชน์ ดังนั้น นักเรียนต้องพยายามจดจำให้ได้ โดยการฝึกทักษะการเรียนภาษาจีนอย่างสม่ำเสมอ

บทสรุป

จากผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีน นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกมทางภาษา สามารถสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้แบบเกมทางภาษาทำให้นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีน ได้มากกว่าการจัดการเรียนรู้แบบปกติ กลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบเกมทางภาษา มีค่าสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นักเรียนกลุ่มที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีน โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกมทางภาษา (กลุ่มทดลอง) มีความพึงพอใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีนควรนำกิจกรรมไปใช้กับนักเรียนทุกห้อง
2. ควรมีการนำการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยการจัดการเรียนรู้แบบเกมทางภาษาไปใช้กับระดับชั้นอื่นๆ
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ที่สอนโดยใช้เกมต่างๆ เพื่อให้ทราบว่าเกมชนิดใดที่นักเรียนให้ความสนใจ และพึงพอใจมากที่สุด

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กับการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้รายวิชาอื่นๆ ทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาด้วย
2. ควรบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ได้อย่างเหมาะสมกับวัย
3. ควรสร้างนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ทันสมัยเพื่อพัฒนาทักษะภาษาจีนในด้านการฟังการพูด การอ่าน การเขียน และการแปล

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ทับสรีก. (2562). การพัฒนาการอ่านออกเสียงภาษาจีนโดยใช้เกมประกอบแบบฝึกสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการเรียนการสอน. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กิตติยา วงษ์ขันธุ์. (2561). การออกแบบการวิจัยรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ การกำหนดตัวอย่างและการวิเคราะห์ข้อมูล. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 12 เมษายน 2566. จาก https://www.ubu.ac.th/web/files_up
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เอกสารชุดแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- คณาจารย์มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย. (2551). ภาษากับการสื่อสาร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- นุชจริย สี่แก้ว และจิรายุ วงษ์สุตา. (2557). การพัฒนาการอ่านออกเสียงพยัญชนะภาษาจีนโดยเกมบัตรคำพยัญชนะสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาล 2 วัดทุ่งสวน จังหวัดกำแพงเพชร. วารสารอักษราพิบูล, 1(1): 27-38.
- ประภาศิริ ปราโมทย์. (2561). การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือควบคู่กับเกมเพื่อส่งเสริมผลการเรียนรู้และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทาง



- คณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ฝ่ายวิชาการและงานทะเบียน. (2565). รายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาภาษาจีน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนควนขนุน. พัทลุง: โรงเรียนควนขนุน.
- ลดาวลัย แยมครวญ. (2559). การออกแบบและพัฒนาเกมเพื่อการเรียนรู้สำหรับวิชาคณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์วิทยากรสารสนเทศมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ศดานันท์ แก้วศรี. (2563). การออกแบบและพัฒนาเกมกระดาน เรื่องระบบภูมิคุ้มกัน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สัมฤทธิ์ โพธิ์ไพร. (2551). การศึกษาผลของการใช้เกมทางภาษาแก้ปัญหาการออกเสียงควบกล้ำหยาบคำสองเสียงภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเทพศิรินทร์นนทบุรี จังหวัดนนทบุรี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ภาษาศาสตร์การศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเบตง จังหวัดยะลา

Motivation for Work Performance of Teachers in Schools under Office of The Private Education Betong District, Yala Province

¹دنุสรณ์ สุขจ้อง Danusorn Sukjong

²นวรรตน์ ไชยมภู Navarat Waichompu

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2}Faculty of Education and Liberal Arts, Hat Yai University

¹Corresponding author, e-mail: danuson.suk081@hu.ac.th

Received January 7, 2025; Revised January 15, 2025; Accepted: January 22, 2025



บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงปริมาณนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา ขนาดของโรงเรียน และ3) ประมวลข้อเสนอแนะการสร้างแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ เบตง จังหวัดยะลา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 154 คน และสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น หาค่าความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .971 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีอิสระ และการทดสอบค่าเอฟ ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา ที่มีเพศ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า และครูที่ทำงานในสถานศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ3) ประมวลข้อเสนอแนะของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา ได้แก่ ผู้บริหารควรสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงาน รู้จักชื่นชมยินดี มอบรางวัลให้แก่ครู ควรให้อิสระทางความคิดแก่ครูในการปฏิบัติงานสอน อำนวยความสะดวก สนับสนุนสื่อ อุปกรณ์การสอน ครูควรปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบให้มี



ประสิทธิภาพ และผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; การศึกษาเอกชน; อำเภอบาง

Abstract

This Quantitative research aimed to (1) investigate the level of motivation for work performance of teachers; (2) compare the motivation for work performance of teachers categorized by gender, work experience, educational qualifications, and school size; and (3) synthesize recommendations for enhancing motivation for work performance of teachers in schools under the Office of Private Education, Betong District, Yala Province. The sample consisted of 154 teachers from schools under the Office of Private Education in Betong District, Yala Province, selected using Krejcie and Morgan's table and a simple random sampling method without replacement. The research instrument was a questionnaire developed by the researcher. The reliability of the questionnaire was determined using Cronbach's alpha coefficient, resulting in a value of 0.971. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, independent t-tests, and one-way ANOVA. The findings revealed that: (1) Teachers in schools under the Office of Private Education, Betong District, Yala Province, demonstrated a high level of motivation for work performance both overall and in specific aspects. (2) There were no significant differences in the overall motivation for work performance among teachers categorized by gender, work experience, educational qualifications, and school size. However, when considering specific aspects, significant differences were found. Teachers with different work experiences showed variations in motivation related to career advancement, while teachers in schools of different sizes exhibited differences in motivation related to responsibility at a significance level of 0.05. (3) Recommendations for enhancing teachers' motivation include school administrators fostering morale and motivation by recognizing achievements and rewarding teachers, allowing teachers freedom in teaching methods, and providing necessary teaching materials and resources. Teachers should perform their duties to the best of their ability and ensure the efficiency of their responsibilities. Furthermore, administrators should encourage teachers to participate in training programs to enhance their professional expertise.

Keywords: Motivation; the Office of Private Education; Betong District

บทนำ

การพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยคำนึงถึงชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ศิลปะ ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม กีฬา ความปลอดภัย ความมีโอกาและความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ โดยนโยบายจุดเน้น กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัย และการยกระดับคุณภาพการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) จึงเห็นได้ว่าการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคมโลกในหลายๆ ด้านทั้งมิติของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลกระทบต่อคนไทย ตลอดจนการปฏิรูประบบการบริหารการศึกษาและการจัดการศึกษาที่ใช้ระบบการกระจายอำนาจไปสู่โรงเรียนมากขึ้น และปัจจัยที่จะทำให้โรงเรียนไปสู่ความสำเร็จได้หรือไม่ มิได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาแต่เพียงผู้เดียว ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษา ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไข และร่วมชื่นชมในความสำเร็จ (กษพรพรรณ สุทธิธีรัฐพงศ์, 2562) ซึ่งโรงเรียนเป็นสถาบันที่มีความสำคัญยิ่งในสังคม มีหน้าที่พัฒนาผลผลิตจากต้นทุนที่เป็นมนุษย์ออกสู่สังคมอย่างมีคุณภาพ ช่วยผลักดันชาติให้ก้าวหน้าและส่งผลไปสู่การพัฒนาในทุกๆ ด้าน เพราะคนในสังคมที่มีคุณภาพส่งผลให้ประเทศชาติพัฒนา ซึ่งประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการอาคารสถานที่ แบบการเรียนการสอน สื่อการสอน วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ แต่ที่สำคัญที่สุดคือ บุคลากร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครูผู้สอนหรือบุคลากรด้านอื่นๆ ล้วนมีอิทธิพลที่สำคัญต่อคุณภาพของเด็กนักเรียนทั้งสิ้น เนื่องจากบุคลากรเหล่านี้ เป็นกุญแจสำคัญ ในการดำเนินงานทุกอย่างภายในโรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนสามารถทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่คาดหวังไว้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

คุณภาพการศึกษาขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคลากรทุกคนในโรงเรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของตน พยายามสร้างความพึงพอใจ ความผูกพัน ความตระหนักในหน้าที่ และความสำคัญของอาชีพแก่บุคลากรของตน ผลักดันให้พวกเขาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีพัฒนาการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีการศึกษาเพื่อให้มีทักษะความรู้ความสามารถที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เนื่องจากครูเป็นบุคลากรสำคัญ จึงต้องได้รับการเอาใจใส่เพื่อให้การเรียนการสอนมีคุณภาพเกิดประโยชน์สูงสุด และการที่ครูจะปฏิบัติงานได้ผลดีมาน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจที่ดีของครูที่ส่งผลต่อทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานและเกิดประสิทธิผลต่อการเรียนการสอนในโรงเรียน โดยอาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจครูทำให้มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นวิธีสร้างความสำเร็จของการเรียนการสอน (ฐานะรัตน์ จินรัตน์, 2561) ทฤษฎีและกระบวนการที่สามารถนำมาใช้บริหารงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การมากมาย ผู้บริหารจะต้องใช้ความพยายามทุกทางให้บุคคลหรือคณะบุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับองค์การ ดังนั้น หน้าที่และบทบาทอันสำคัญยิ่งของผู้บริหาร คือ ทำให้บุคคลในองค์การนั้นมีความรู้สึกต้องการที่จะทำงาน และอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริง การทำให้คนต้องการทำงานเป็นเรื่องยาก เพราะแม้ว่าเราจะได้บุคคลที่



มีความรู้ความสามารถมาแล้ว และสามารถใช้บุคคลเหล่านั้นให้ตรงกับความสามารถ แต่หากบุคคลไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วย่อมเป็นที่แน่นอนว่าองค์การนั้นจะหวังให้ผู้ปฏิบัติตนเหล่านั้น ทำงานให้เต็มความสามารถที่มีประสิทธิภาพก็หาได้ไม่ วิธีการที่สำคัญและได้ผลดีผู้บริหารต้องมีปัจจัยในการบริหารที่ดีเพื่อจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีวิสัยทัศน์เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัดสินใจดำเนินการอย่างเหมาะสมต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้ดูแลทุนมนุษย์สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การของตนเอง เพื่อให้องค์การอยู่รอด เติบโตอย่างมั่นคง (อานัส รุ่งวิทยพันธ์, 2565)

นักเรียนเป็นผู้ที่ใกล้ชิดครูผู้สอนมากที่สุด ฉะนั้นการที่นักเรียนประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการเรียนรู้ย่อมขึ้นอยู่กับวิธีสอน และการปฏิบัติตัวของครูซึ่งต้องทุ่มเทพลังในการสอน ต้องใช้การประเมินผลเข้ามาช่วยตัดสินใจในการทำงานเป็นอย่างมาก ครูต้องคิดแก้ปัญหาตลอดเวลา ต้องรับข้อมูล ต้องจัดดำเนินการและตัดสินใจในเรื่องที่ทำให้นักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุด (นิตยา แสนอุบล, 2560) เพราะครูไม่ได้มีหน้าที่แค่สอนในชั้นเรียน จึงทำให้ครูเกิดปัญหาหลายอย่างตามมา เช่น มีภาระสอนมากขึ้น ทำเอกสารต่างๆ มากขึ้น รับผิดชอบจำนวนนักเรียนมากขึ้น จึงอาจเป็นสาเหตุให้ครูที่มีอายุงานมากเกิดความท้อถอยที่จะพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ ครูบางคนยังมีความเข้าใจไม่ชัดเจน ในนโยบาย การสนับสนุนครูให้ปฏิบัติงาน การสื่อสารในโรงเรียนยังไม่ชัดเจน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่มีความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน โรงเรียนขาดแคลนบุคลากรเฉพาะด้าน ครูจึงปฏิบัติงานไม่เต็มที่ ขาดการประสานงานที่ดี การสนับสนุนด้านทรัพยากรในการทำงานยังไม่มีดีพอ รวมทั้งการส่งเสริมกระตุ้นผลักดันให้ครูมีความขยัน แต่การมีงานหลายอย่างต้องปฏิบัติพร้อมกัน ทำให้เหนื่อยล้า ซึ่งบางครั้งครูมีภาระงานมากจนทำงานได้ไม่เต็มความสามารถ อีกทั้งผู้บริหารยังขาดการติดตามข้อมูลข่าวสารที่เป็นรูปธรรมทำให้ขาดความยั่งยืน มีวิธีการที่ไม่เหมาะสม ผลักดันแต่ผู้ที่ทำงานโดยปกติ ไม่ได้สร้างคนทำงานใหม่ๆ ทำให้ไม่เป็งานในที่สุด ไม่ว่ายุคสมัยใด ครูเป็นบุคคลที่ถูกสังคมคาดหวังมาโดยตลอด ทั้งนี้ภารกิจของครู คือ การสร้างเยาวชนซึ่งเป็นอนาคตของชาติให้เป็นคนดีมีคุณภาพ หน้าที่ของครูจึงไม่ได้ให้ความรู้ในเชิงวิชาการเพื่อเป็นพื้นฐานของการประกอบวิชาชีพในอนาคต หรือเพื่อให้เยาวชนได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเท่านั้น แต่การอบรมสั่งสอนเยาวชนให้เป็นคนดีมีศีลธรรม การประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี และการเป็นที่ปรึกษาในยามที่มีปัญหา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบัน เยาวชนของชาติกำลังเผชิญกับปัญหาต่างๆ รอบด้าน ครูไม่ควรจำกัดขอบเขตหน้าที่อยู่เพียงการให้ความรู้เชิงวิชาการ โดยละเลยหน้าที่ด้านอื่นๆ ปัญหาคุณภาพการศึกษาไทยในปัจจุบันได้มีผู้เชี่ยวชาญ และผู้เกี่ยวข้องเสนอผลการวิเคราะห์ปัญหาในการสร้างคุณภาพการศึกษาของไทย ซึ่งมีความคิดเห็นตรงกันว่า ปัญหาด้านบุคลากรเป็นอีกสาเหตุหนึ่ง ดังนั้น แนวทางในการจัดการศึกษาด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ จึงเป็นกุญแจสำคัญในการผลักดันให้การศึกษาไทยสู่จุดหมายที่สังคมต้องการได้ (ศิริวรรณ อินทสโร, 2560)

คุณสมบัติอันสำคัญของผู้เป็นหัวหน้า คือ ความสามารถที่จะให้คนทำงานด้วยความยินดี ไม่ใช้การบังคับให้คนทำงานด้วยความจำใจ อีกประการหนึ่ง หัวหน้าที่ดีนั้นไม่ใช่แต่เป็นผู้สามารถจะทำงานทุกอย่างได้ด้วยตนเองเท่านั้น ยังต้องเป็นผู้สามารถทำให้คนในความควบคุมของตนทำงานด้วยความยินดีด้วย ความสำเร็จขององค์การนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของฝ่ายบริหาร ในการที่จะโน้มน้าวจิตใจครูให้ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ พลังความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ในแนวทางที่

สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนั้น การมุ่งใจจึงเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งที่มีต่อพฤติกรรมของครูในองค์การ (กันธอร กุลบุตรดี, 2563)

ดังนั้น หากครูได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุความต้องการของตนเองแล้ว จะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งด้านร่างกายและด้านสังคม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ท้วมเทร่างกายแข็งแรง ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา แต่ในทางกลับกันหากครูมีการกิจค่อนข้างมาก รับภาระงานเอกสาร งานประเมินตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด มีปัญหาสุขภาพร่างกาย ปัญหาผลกระทบจากการใช้ความรุนแรงในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้ครูขาดขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ครูรู้สึกท้อแท้ หหมดกำลังใจในการทำงาน จนนำไปสู่การตัดสินใจย้ายโรงเรียนหรือลาออก เห็นได้จากสถิติการลาออกของบุคลากรโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอบางเตย จังหวัดยะลา ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 8 คน (สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอบางเตย, 2565)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจและต้องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอบางเตย จังหวัดยะลา ซึ่งจะนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียน นำไปปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลสารสนเทศด้วย การส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจไปใช้ประกอบการพัฒนางานบริหารบุคคลก่อให้เกิดความก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอบางเตย จังหวัดยะลา
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอบางเตย จังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอบางเตย จังหวัดยะลา

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ มีพื้นที่วิจัย คือ สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอบางเตย จังหวัดยะลา ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอบางเตย จังหวัดยะลา จำนวน 7 โรงเรียน มีจำนวนครูรวมทั้งสิ้น 190 คน (สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอบางเตย, 2565) ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอบางเตย จำนวน 154 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (Krejcie & Morgan, 1970) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอบางเตย จังหวัดยะลา แบ่งเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษาและขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา แบ่งเป็น 5 ด้าน จำนวน 50 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) แต่ละข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.50-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .971

การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ เบตง จังหวัดยะลา ปีการศึกษา 2566 ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม จำนวน 154 ฉบับ โดยใช้ Google Form ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านทางระบบการสื่อสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา แล้วกำหนดให้ตอบแบบสอบถามภายใน 15 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามในแต่ละชุด ได้จำนวน 154 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีอิสระ และการทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัย

1. ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.20	.49	มาก
2. ด้านลักษณะของงาน	4.08	.57	มาก
3. ด้านการยอมรับนับถือ	3.89	.66	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.38	.51	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	3.87	.83	มาก
รวม	4.07	.54	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($= 4.07$, $SD = .54$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($= 4.38$, $SD = .51$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($= 4.20$, $SD = .49$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้า ($= 3.87$, $SD = .83$)

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน มีดังนี้

2.1 ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้า ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.4 ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา ที่ทำงานในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ สำหรับครูที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ประมวลข้อเสนอแนะของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเบตง จังหวัดยะลา

3.1 ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารควรสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงาน พุดโน้มน้าวจิตใจครูและรู้จักชื่นชมยินดีกับครู พยายามมอบหมายงานตามที่ครูถนัดและตรงกับความสามารถของครู โดยผู้บริหารต้องให้ความร่วมมือกับครู ทำงานร่วมกันเหมือนพี่น้อง รับฟังปัญหา ให้ความเสมอภาค ยุติธรรมกับทุกคน ผู้บริหารควรจัดทำนโยบายให้เหมาะสม ตรงตามเป้าหมายในความสำเร็จของงาน มีการกระตุ้นความพยายามในการปฏิบัติงานของครู และผู้บริหารควรลดภาระงานอื่นๆ ของครู ซึ่งจะต้องเน้นการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นหลัก

3.2 ด้านลักษณะของงาน ผู้บริหารควรให้อิสระทางความคิดแก่ครูในการปฏิบัติงานสอน อำนวยความสะดวก สนับสนุนสื่อ อุปกรณ์การสอน ซึ่งทุกคนควรมีความเสียสละในการทำงาน โดยทำงานเพื่อส่วนรวมก่อนประโยชน์ส่วนตน ผู้บริหารควรสนับสนุนความคิดริเริ่มของครู ซึ่งควรใช้หลักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นหลักสำคัญ และผู้บริหารควรมอบหมายงาน กระจายงาน ให้ครูทุกคนอย่างเหมาะสมเท่าเทียมกัน

3.3 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรยกย่อง ชื่นชม แสดงความยินดี มอบรางวัลให้แก่ครู ยอมรับในความรู้ความสามารถของครู ให้ครูได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารและครูทุกคนควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความจริงใจ ซื่อสัตย์ต่อกัน และพร้อมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร



ควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น รับฟังความเห็นของครูในทุกๆ ด้าน พร้อมกับเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่เคารพนับถือต่อครู ผู้บริหารและครูควรปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบ มีจรรยาบรรณวิชาชีพ และสร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ เพื่อให้ผู้อื่นยอมรับในผลงาน

3.4 ด้านความรับผิดชอบ ครูควรปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ ควรพัฒนางานด้านการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างความตระหนักต่องานหลักของตนเอง ผู้บริหารควรมีการวางแผน ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ แบ่งบทบาทหน้าที่ ขอบเขตภาระงานของครูให้ชัดเจน สร้างจิตสำนึก ให้ครูรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และผู้อื่น ผู้บริหารควรสร้างแรงกระตุ้นที่ส่งผลให้ครูสามารถทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย

3.5 ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรตามนโยบายของโรงเรียน โดยสำรวจความต้องการของครูที่จะพัฒนาตนเอง ผู้บริหารควรสร้างทัศนคติที่ดี เปิดโอกาสให้ครูพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง หมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารควรมีการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม

อภิปรายผลการวิจัย

1. ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา ได้ตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากในโรงเรียนมีบุคลากรจำนวนคนน้อย ทำให้ผู้บริหารและครูมีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน ได้ทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงทำให้ครูมีกำลังใจที่ดี เมื่อกำลังใจดีย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยการสร้างแรงจูงใจเกิดจากการที่ผู้บริหารมอบหมายงานที่ตรงความรู้ความสามารถของครู เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ถนัดย่อมทำให้เกิดความรับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามเป้าหมาย ส่งผลให้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ และเลื่อนขั้นเงินเดือนให้สูงขึ้น ส่วนการควบคุมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้บริหารได้มีระบบการติดตามงานด้วยความเป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการทำงานแก่ครูที่ถูกต้องและเหมาะสมส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฐานะรัตน์ จินรัตน์ ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ

.01 และ3) ปัญหาและการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งครูตกแต่งหรือจัดบรรยากาศในสถานศึกษา หรือที่ทำงานให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกให้ดูน่าหยิบจับน่าใช้งาน และควรให้ความสำคัญในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการเป็นอันดับแรก (ฐานะรัตน์ จินรัตน์, 2561)

ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา ได้รับการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ช่วยกันทำงาน แบ่งงานกันทำ มีปัญหาอะไรก็ช่วยเหลือกัน และทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ สอดคล้องกับศิริวรรณ อินทสโร ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ผู้บริหารควรกระตุ้นความพยายามในการพัฒนาด้านการสอนของครู โดยมุ่งไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและอัตลักษณ์ของโรงเรียน ด้วยการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ให้ความอิสระและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน (ศิริวรรณ อินทสโร, 2560)

ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา ให้อิสระแก่ครูในการทำงาน มอบหมายงานได้ตรงตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของครู พร้อมกับสนับสนุนความคิดริเริ่มอันเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน และผู้บริหารใช้หลักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นหลักสำคัญ สอดคล้องกับนิตยา แสนอุบล ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ด้านลักษณะของงาน 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านการยอมรับนับถือ 4) ด้านความสำเร็จของงาน และ5) ด้านความเจริญก้าวหน้า ซึ่งแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ คุณครูมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถ ความสนใจและความถนัดของครู ควรกระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญและความสำคัญของงานและควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของครู (นิตยา แสนอุบล, 2560)

ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา มีการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีและให้กำลังใจอยู่เสมอ เมื่อคุณครูมีผลงานหรือได้รับรางวัล ที่สร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน อย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับอานัส รุ่งวิทย์พันธ์ ได้ศึกษาได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ เมื่อครูได้รับการยอมรับทางความรู้ ความสามารถจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ครูจะได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งครูทุกคนควรตระหนักถึงการสร้างแรงจูงใจด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้เกิดการยอมรับนับถือ และ ผู้บริหารกับครูควรยกย่องชมเชยครูที่ปฏิบัติผลงานดีเด่นด้วยการแสดงความยินดีในที่ประชุม (อานัส รุ่งวิทย์พันธ์, 2565)



2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน มีดังนี้ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา มีรายละเอียดการอภิปราย ดังนี้

2.1 ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าตามสถานศึกษาในสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเบตง จังหวัดยะลา ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของความรู้ความสามารถของครูผู้สอนมากกว่าที่จะเน้นในเรื่องของเพศในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อครูผู้สอนไม่ว่าจะเพศใดก็ตามถ้าเข้ามาปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ ก็ต้องอยู่ในกฎ ระเบียบ บรรยาการและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเหมือนกัน จึงทำให้ครูผู้สอนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติที่เหมือนกัน

2.2 ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทั้งครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากและครูที่ประสบการณ์ทำงานน้อย ต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อเป้าหมายของสถานศึกษาและความเจริญก้าวหน้าในอนาคต หากอยู่ในสถานศึกษาเดียวกัน มีกฎ ระเบียบ ในการปฏิบัติงานเหมือนกัน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเหมือนกัน ครูจึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้า ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ย่อมเป็นช่วงวัยของการปฏิบัติงานอย่างเข้มข้น รุนแรงไฟแรง ต้องการสร้างผลงาน ต้องการได้รับค่าตอบแทนชดเชย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

2.3 ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะต้องรู้จักยุทธวิธีในการทำงาน โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ต้องรู้โน้มน้าวผู้ร่วมงาน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและเกิดความผูกพันกับสถานศึกษา

2.4 ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา ที่ทำงานในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ สำหรับครูที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีภาระงานมากกว่า มีผู้เรียนจำนวนมากกว่ ขนาดขององค์กรใหญ่กว่า ทำให้ต้องมีความรับผิดชอบสูงกว่า จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก

3. ประมวลข้อเสนอแนะของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเบตง จังหวัดยะลา มีดังนี้

ผู้อำนวยการสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ควรมอบหมายหน้าที่ที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความสนใจ และความถนัดของครูเป็นสำคัญ ควรสร้างขวัญกำลังใจ กระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญและความสำเร็จของงาน อันจะนำมาซึ่งการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของครู โดยจัดให้มีการอบรมพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ เพื่อให้การทำงานของครูมีประสิทธิภาพที่สูง เมื่อครูปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายก็จะเกิดความภาคภูมิใจและมุ่งมั่นปฏิบัติให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น สอดคล้องกับศิริวรรณ อินทสโร ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ผู้บริหารควรกระตุ้นความพยายามในการพัฒนาการสอนของครู โดยมุ่งไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและอัตลักษณ์ของโรงเรียน ด้วยการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ให้ความอิสระและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้อำนวยการควรให้ความสำคัญกับครูทุกคน ทุกสิ่งทุกอย่างอย่างทั่วถึงและเป็นไปด้วยความเสมอภาค ไม่เอนเอียง มีการพิจารณาผลงานหรือการเลื่อนเงินเดือนจากผลงานและความสำเร็จของงานอย่างเป็นธรรม และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้กับโรงเรียน เพื่อให้ครูรู้สึกอบอุ่นและมีความสุขในการทำงาน เมื่อมีความสุขก็จะเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานต่างๆ ให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ (ศิริวรรณ อินทสโร, 2560) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนิติยา แสนอุบล พบว่า ผู้บริหารควรพิจารณาเลื่อนเงินเดือน จากผลงานและความสำเร็จของงานอย่างเป็นธรรม ควรให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างทั่วถึงด้วยความเสมอภาค ไม่เอนเอียง ควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เพื่อให้ครูรู้สึกอบอุ่นและมีความสุขในการทำงาน เมื่อมีความสุข ครูก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ (นิติยา แสนอุบล, 2560)

องค์ความรู้ใหม่

แรงจูงใจมีความสำคัญในการที่จะช่วยกระตุ้นให้ครูพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง กระทั่งปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย จนเกิดความภาคภูมิใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ อาจเป็นเพราะแรงจูงใจเป็นแรงผลักดัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู ทั้งนี้เป็นเพราะครูในโรงเรียนมีความสุขที่ได้ทำงานในโรงเรียน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โรงเรียนเปรียบเสมือนครอบครัว เป็นบ้านหลังที่สอง และสามารถทำงานร่วมกันกับครูทุกคนได้ อันเป็นผลต่อเนื่องในการยกระดับการพัฒนาตนเอง ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง การฝึกอบรม การศึกษาต่อ ทั้งนี้เนื่องมาจากการพัฒนาตนเองของครู เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อโรงเรียน เพราะทำให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงาน ปรับตัวให้ทันกับผู้บริหาร เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ช่วยให้ครูมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้และปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจ ไม่ต้องถูกบีบบังคับ ทั้งนี้ผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักยุทธวิธีในการทำงาน โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ต้องรู้จักโน้มน้าวผู้ร่วมงาน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ยกย่องชมเชย มอบรางวัล ให้ครูเกิดความผูกพันกับโรงเรียน ต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มอบหมายหน้าที่ที่ตรงกับ



ความรู้ความสามารถ ความสนใจ และความถนัดของครูเป็นสำคัญ พยายามสร้างขวัญกำลังใจ กระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญและความสำเร็จของงาน

บทสรุป

แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเบตง จังหวัดยะลา นั้นได้รับการส่งเสริมจนอยู่ในระดับมาก ส่วนการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้า ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความรับผิดชอบ สำหรับครูที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประมวลข้อเสนอแนะของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเบตง จังหวัดยะลา โดยส่วนมาก มีข้อเสนอแนะให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ควรมอบหมายหน้าที่ที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความสนใจ และความถนัดของครูเป็นสำคัญ ควรสร้างขวัญกำลังใจ กระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญและความสำเร็จของงาน พัฒนาศักยภาพของครูทุกคน เมื่อครูปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายก็จะเกิดความภาคภูมิใจและมุ่งมั่นปฏิบัติให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น เมื่อครูปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายก็จะเกิดความภาคภูมิใจและมุ่งมั่นปฏิบัติให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในการนำไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารควรมอบหมายหน้าที่ให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัดของครูเป็นสำคัญ อาจจะต้องคำนึงถึงวุฒิการศึกษา พร้อมทั้งสร้างขวัญกำลังใจ กระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญและความสำเร็จของงาน
2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของครู โดยจัดให้มีการอบรมพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ซึ่งอาจจะจัดอบรมร่วมกันระหว่างโรงเรียน
3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญอย่างทั่วถึงและเป็นไปด้วยความเสมอภาคในทุกๆ ด้าน เช่น การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมยกย่องเทิดทูนเกียรติให้แก่ครู พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเบตง จังหวัดยะลา
2. ควรศึกษาความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเบตง จังหวัดยะลา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กขพรพรรณ สุทธิธิรณพงศ์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กันธอร กุลบุตรดี. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการศึกษาวิทยาลัยครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- นิตยา แสนอุบล. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ อินทสโร. (2560). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง. (2565). แนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนอำเภอเบตง แผนบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนจังหวัดยะลา. ยะลา: กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา.
- อานัส รุ่งวิทยพันธ์. (2565). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. สารนิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Krejcie, Robert V., and Daryle, W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Journal for Education and Psychological Measurement*, (30)(3). 608-616.





ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค AI
ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
Creative Leadership of School Administrators in Artificial
Intelligence Era in Schools under the Hat Yai City Municipality,
Songkhla Province

¹ศศิภา บุญสิทธิ์ Sasipha Boonsit

²เชาวนี แก้วมโน Chaowanee Kaewmano

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2}Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: sasipha.bun070@hu.ac.th

Received November 15, 2024; Revised December 28, 2024; Accepted: January 22, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ยุค A.I. (Artificial Intelligence) ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค A.I. (Artificial Intelligence) ในโรงเรียน ตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครูผู้สอน ในสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 181 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบทีและสถิติทดสอบเอฟ และการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ยุค AI (Artificial Intelligence) ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = 0.64) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง รองลงมา ด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ และด้านจินตนาการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2. ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค AI (Artificial Intelligence) ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; เชิงสร้างสรรค์; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this research was 1) teachers' opinions on the creative leadership of the school administrators in Artificial Intelligence Era in schools under Hatyai City Municipality, Songkhla province. 2) compare the teachers' opinions on the creative leadership of the school administrators in Artificial Intelligence Era in schools under Hatyai City Municipality, Songkhla province by gender, work experience, and size of school. The samples in this research were 181 school teachers under Hatyai City Municipality, Songkhla province selected by applying the table of Krejcie and Morgan and proportional sampling without replacement. The research instrument was a questionnaire with 5 points Likert scale. Data were collected by questionnaire with content validity of 0.67-1.00 and reliability of 0.97. The statistics used for data analysis were mean, percentage, standard deviation, T-test for Independent Samples and F-test One-Way ANOVA, LSD's method for pair matching comparison. The results revealed that 1) the overall on the creative leadership of the school administrators in Artificial Intelligence Era in schools under the Hatyai City Municipality, Songkhla Province were at a high level ($\bar{X}$ =4.30, S.D.= 0.64). The creative leadership of the school administrators in Artificial Intelligence Era in schools under the Hatyai City Municipality, Songkhla Province was sorted by average from highest to lowest, transformational leadership, analytical thinking, and Imagination. 2)The creative leadership of the school administrators in Artificial Intelligence Era in schools under the Hatyai City Municipality, Songkhla Province, classified by gender and work experience were not different.

Keywords: Leadership; Creative; School Administrators

บทนำ

สถานการณ์และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก ได้มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในองค์กรหลากหลายรูปแบบ เพื่อการเพิ่มศักยภาพในการจัดการองค์การสามารถก้าวเข้าสู่ ยุค AI (Artificial Intelligence) ได้อย่างรวดเร็ว อยู่ในยุคโลกาภิวัตน์ มีความเจริญก้าวหน้าและมีอัตราการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ซึ่งเมื่อเทียบกับการเปลี่ยนแปลงในอดีตที่ผ่านมา เนื่องจากเทคโนโลยีเข้ามาเป็นสิ่งที่ช่วยอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ ของมนุษย์ ทั้งด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการทำงาน แสดงให้เห็นว่าเทคโนโลยีจะเข้ามามีบทบาทสำคัญในการใช้ชีวิตของมนุษย์ในยุคนี้มาก และกลายเป็นสังคมในยุคที่เรียกว่า “สังคมยุค AI (Artificial Intelligence)” เป็นการพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ที่สามารถเรียนรู้ และประมวลผลข้อมูลโดยอัตโนมัติ ระบบ AI จะมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจในการประมวลผลข้อมูล ออกแบบ และอำนวยความสะดวกให้กับผู้ใช้งาน และสามารถคำนวณวิเคราะห์ข้อมูล และเลือกตัดสินใจได้เหมือนมนุษย์ เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ทำให้สังคมโลกมีความเชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิดมากขึ้น เป็นผลให้



ประเทศไทยจึงต้องปรับตัวและมีการบริหารความเสี่ยง รู้เท่าทันในเทคโนโลยีรูปแบบต่างๆ แต่หากมองในมุมกลับกัน การเปลี่ยนแปลงนี้สามารถสร้างโอกาสใหม่ๆ ให้กับองค์กรหลายๆ องค์กรและปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตและทัศนคติของมนุษย์ (เจษฎา ชวนะไพศาล, 2563)

ผู้บริหารมีความสำคัญเป็นอย่างมากที่จะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร เป็นผู้ที่มีความสามารถในการปรับเปลี่ยน นำพาองค์กรที่บริหารให้สามารถเกิดประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลที่ดีในยุค AI (Artificial Intelligence) ผู้นำจะต้องเป็นผู้นำที่พร้อมเรียนรู้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งภาวะผู้นำที่มีความสำคัญและสอดคล้องกับการบริหารสถานศึกษาในยุค AI (Artificial Intelligence) ที่มุ่งเน้นภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความรอบรู้ เป็นการมองแล้วแก้ไขและรู้ซึ่งถึงประเด็นทางสังคมไทยและสังคมโลก ผู้นำรุ่นใหม่จะต้องวิเคราะห์ การเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ในสังคมไทยและสังคมโลกได้ว่าอะไรคือปัญหา อะไรคือสิ่งที่เกิดขึ้น และอะไรที่อยู่เบื้องหลังสิ่งเหล่านั้น (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2553) จำเป็นต้องเรียนรู้เทคโนโลยีและเปิดรับนวัตกรรมใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา จึงต้องมีการเลือกใช้เทคโนโลยีที่สามารถนำมารองรับการจัดการการบริหารองค์กร เท่าทันกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีในยุคอนาคต (อำพรพรรณ กังวานพณิษฐ์, 2566) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นพฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม สนับสนุน แนะนำกระบวนการใหม่ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ๆ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในกระบวนการเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่างๆ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา มีมุมมองเชิงบวกที่ทำวิกฤตให้เป็นโอกาส และมีความสามารถในการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวความคิดของบาสาดูร์ (Basadur) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำบุคคลอื่น (Leading people) อย่างมีกระบวนการ (Process) หรือมีวิธีการ (Method) ร่วมกัน มีการศึกษาปัญหาอย่างละเอียดแล้วแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ (New solution) เป็นกระบวนการที่จำเป็นในการสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วว่า กระบวนการเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับใด มีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่นอย่างเป็นขั้นตอนจากกระบวนการสร้างสรรค์ (Basadur, 2008) และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาสถานศึกษาจนบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ (เตือนใจ สุนกุล, 2562) ดังนั้น สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลหรือที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา

การจัดการศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 6 โรงเรียน มีวิสัยทัศน์ เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ขับเคลื่อนให้โรงเรียนในสังกัดมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาลและแผนการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม เชื่อมโยง บูรณาการเป็นจริงและประสบความสำเร็จนั้น ต้องพัฒนาที่ตัวผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเตรียมความพร้อมในการรับกับสภาพสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน (สำนักการศึกษา เทศบาลนครหาดใหญ่, 2567) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุค AI (Artificial Intelligence) ที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค AI (Artificial Intelligence) ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและวางแผนในการพัฒนาศักยภาพให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค AI (Artificial Intelligence) ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค AI (Artificial Intelligence) ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค AI (Artificial Intelligence) ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของไพฑูรย์ สินลารัตน์ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1. การคิดเชิงวิเคราะห์ 2. การนำการเปลี่ยนแปลง 3. จินตนาการ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2553)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 6 โรงเรียน มีประชากรรวมทั้งสิ้นจำนวน 345 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบจากตารางสัดส่วนของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 181 ตัวอย่าง จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามประเภทของสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค AI (Artificial Intelligence) โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของไพฑูรย์ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2553) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 21 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก

ครูผู้สอน สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมมาทั้งหมด ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติ และสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามในแต่ละชุด ได้จำนวน 181 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ SPSS และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (Independent T-Test) และสถิติทดสอบเอฟ (F-Test) และทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธีของ LSD Method

ผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค AI (Artificial Intelligence) ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามภาพรวมและรายด้าน ดังที่ปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค AI (Artificial Intelligence) ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวม 3 ด้าน

(n=181)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค AI (Artificial Intelligence) ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1 ด้านการคิดเชิงวิเคราะห์	4.30	0.68	มาก
2 ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง	4.32	0.63	มาก
3 ด้านจินตนาการ	4.28	0.67	มาก
เฉลี่ย	4.30	0.64	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค AI (Artificial Intelligence) ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.63) ด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = 0.68) และด้านจินตนาการ ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค AI (Artificial Intelligence) ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค AI (Artificial Intelligence) ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่มีตัวแปรเพศต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ในส่วนที่

มีตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค AI (Artificial Intelligence) ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่มีตัวแปรขนาดของสถานศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการนำการเปลี่ยนแปลงและด้านจิตนาการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน เมื่อพบ ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค AI (Artificial Intelligence) จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา ด้านการนำการเปลี่ยนแปลงเป็นรายคู่ โดยภาพรวมพบว่า คู่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 คู่ ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษาขนาดกลาง กับขนาดของสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดของสถานศึกษาขนาดใหญ่ กับขนาดของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ เมื่อจำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา ด้านจิตนาการเป็นรายคู่ โดยภาพรวมพบว่า คู่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 คู่ ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษาขนาดกลาง กับขนาดของสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดของสถานศึกษาขนาดใหญ่ กับขนาดของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค AI (Artificial Intelligence) ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน อยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความรู้ มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มีจิตนาการ มีความกระตือรือร้น มีเหตุผล คิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี มีความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ทำให้องค์กรสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพ ฤทธิ์บำรุง ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 30 ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2560) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรอชียะห์ ลาเต๊ะ ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานีภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก (รอชียะห์ ลาเต๊ะ, 2561) และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท์ ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท์, 2562)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค AI (Artificial Intelligence) ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค AI (Artificial Intelligence) ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค AI (Artificial Intelligence) นั้นขึ้นอยู่กับศักยภาพของ ความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกิดขึ้นกับตัวของแต่ละบุคคลมากกว่าในการที่จะแสดงออก พฤติกรรมต่างๆ ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมีไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศเป็นสำคัญ และในปัจจุบัน เพศชายและเพศหญิงมีความเท่าเทียมกันและเสมอภาคในทุกๆ ด้าน ต่างก็มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการและปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน ซึ่งไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ครูที่มีเพศ ต่างกัน รับรู้ถึงการใช้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค AI (Artificial Intelligence) และมีความเห็นไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ งามบ้านผือ ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและ รายด้านทั้ง 7 ด้านมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 (อมรรัตน์ งามบ้านผือ, 2560)

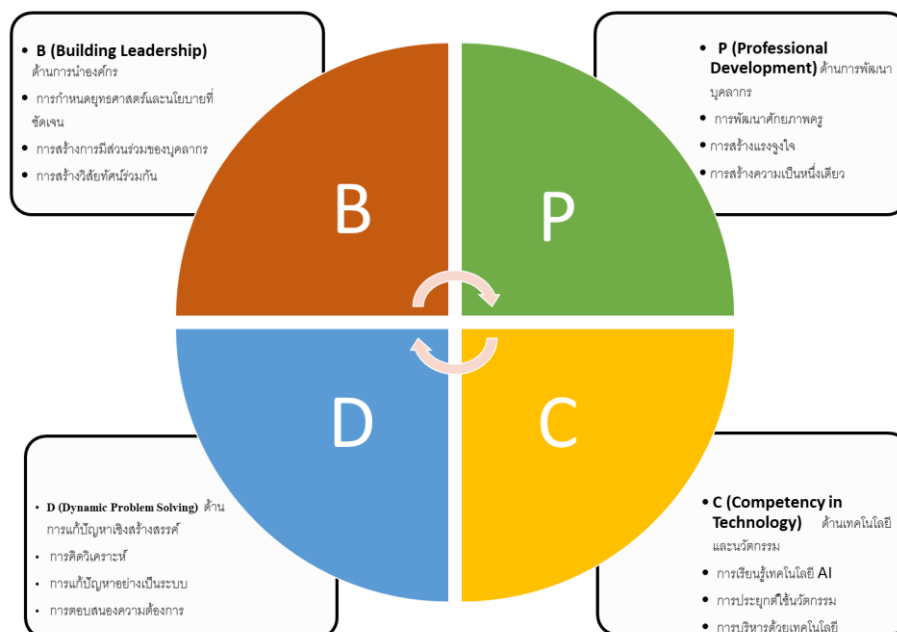
2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค AI (Artificial Intelligence) ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการกระจายอำนาจให้แก่ครูผู้สอนในสถานศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนตามความต้องการของผู้ร่วมงาน ตลอดจนการสร้างเชื่อมั่นให้กับครู ผู้ปกครอง และชุมชน โดยรอบเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพได้สอดคล้องกับงานวิจัยของธนาภรณ์ นิลพันธ์นันทน์ ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ตามความเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันทน์, 2562)

2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค AI (Artificial Intelligence) ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ได้รับการบริหารงานจากผู้บริหาร ผู้บริหารย่อมมีทักษะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการปฏิบัติงาน ด้านวิสัยทัศน์ และด้านนโยบายที่แตกต่างกัน ทำให้สถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างกันของผู้บริหารที่ต้องแสดงศักยภาพและบทบาทอย่างเต็มที่ เพื่อนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ทำให้การบริหารจัดการในสถานศึกษาแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยรอชีเยร์ ลาเต๊ะ ได้ศึกษาภาวะ

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นขนาดของโรงเรียน ที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (รอซียะห์ ลาเต๊ะ, 2561)

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค AI ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ได้เสนอรูปแบบผู้บริหารสถานศึกษา ยุค AI (Artificial Intelligence) แบ่งออกเป็น 4 ส่วนตามรูปแบบ BPCD Model ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา ยุค AI (Artificial Intelligence)

บทสรุป

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค AI โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค AI พบว่าครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค AI โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูผู้สอนที่สังกัดขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค AI โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรนำหลักการบริหารและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ
2. หน่วยงานต้นสังกัด ผู้บริหารเทศบาลนครหาดใหญ่ ควรพัฒนาให้ผู้บริหารมีทักษะทางด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรมีการศึกษาการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค AI (Artificial Intelligence) ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค AI (Artificial Intelligence) เชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- เจษฎา ชวนะไพศาล. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม สหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- เตือนใจ สุนกุล. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.*
- ไพฑูรย์ สีนารัตน์. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์: กระบวนการทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี.*
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- สำนักการศึกษา เทศบาลนครหาดใหญ่. (2567). *แผนยุทธศาสตร์การศึกษา พ.ศ.2566 – 2570.* สงขลา: สำนักการศึกษา เทศบาลนครหาดใหญ่.

- อมรรัตน์ งามบ้านผือ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในเขตอำเภอ เมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*.
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำพรพรรณ กังวานพนิชย์. (2566). ภาวะผู้นำในยุค Next normal: นวัตกรรมและเทคโนโลยีในยุค
อนาคตทางการศึกษา. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*,
5(2): 37-49.
- Basadur, M. P. (2008). Leading other to think innovatly together. *Creative leadership*.
Journal of The Leadership Quarterly, (15)(2): 198-211.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.
Educational and Psychological Measurement, (30)(3): 607-610.





ความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตรัง เขต 1
Happiness of School Personnel under Trang Primary Educational
Service Area Office 1

¹ธัญเรศ คงอินทร์ Tunyarese Kong-in

²อริสรา บุญรัตน์ Alisara Boonrat

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2}Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: Tunyarese.kon051@hu.ac.th

Received December 21, 2024; Revised December 24, 2024; Accepted: January 23, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ที่มีเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 309 คน ที่ได้จากการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของยามานะ และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จากนั้นจึงสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 43 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .909 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 มีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจรรยาบรรณ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและด้านมีสุขภาพดีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 บุคลากรที่มีตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความสุข; บุคลากรในสถานศึกษา; ประถมศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา; ตรัง

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level happiness of school personnel under Trang primary educational service area office 1, 2) to compare the happiness of school personnel under Trang primary educational service area office 1 based on gender, position, education level, work experience, and size of the educational. The sample used in this research was of 309 personnel under Trang primary educational service area office 1 in the academic year 2024. They were obtained by determining sample size using Yamane's calculation formula and doing stratified random sampling followed by simple random sampling by drawing lots. The instrument used was a 5-level rating scale questionnaire with 43 questions. The reliability of the entire questionnaire was equal to .909. The data were analyzed using a software to percentages, mean, standard deviation, t-test and F-test. The research results revealed that 1) The innovative happiness of school personnel under Trang primary educational service area office 1. Was at a high level. When considering each aspect, it was found that happy ethics had the highest average and happy health had the lowest average. 2) Overall, the happiness of school personnel under Trang primary educational service area office 1. Personnel of different genders showed a statistically significant difference at the .05 level. Personnel with different positions, educational qualifications, work experience and school size were not different in overall.

Keywords: Happiness; Education personnel; Primary education; Educational service area office; Trang

บทนำ

พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มหิตลาธิเบศรรามาธิบดี จักรีนฤพดินทร สยามินทราธิราช บรมนาถบพิตร ซึ่งเผยแพร่โดย กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้พระราชทานให้แก่ นักวิชาการสุขภาพจิต อาจารย์จากมหาวิทยาลัย และผู้ทรงคุณวุฒิ จากสถาบันต่างๆ ที่ได้เข้าเฝ้าทูลละอองธุลีพระบาท ณ พระตำหนักภูพิงคราชนิเวศน์ วัน อังคารที่ 15 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2520 ไว้ว่า “สุขภาพจิตและสุขภาพกายนั้น พูดยได้ว่าสุขภาพจิตสำคัญกว่าสุขภาพกายด้วยซ้ำ เพราะว่าคนไหนที่ร่างกายสมบูรณ์แข็งแรงแต่จิตใจฟั่นเฟือนไม่ได้เรื่อง นั้น ถ้าทำอะไรก็จะยุ่งกันไม่ได้ กายที่แข็งแรงนั้นก็จะเป็นประโยชน์ต่อ ตนเองหรือสังคมอย่างไร ส่วนคนที่สุขภาพกายไม่สู้จะแข็งแรงแต่สุขภาพจิตดี หมายความว่าจิตใจดี รู้จักจิตใจของตัวเอง และรู้จักปฏิบัติให้ถูกต้อง ย่อมเป็น ประโยชน์ต่อตัวเองมาก และเป็นประโยชน์ต่อสังคมได้มาก ในที่สุดสุขภาพจิตที่ดีก็อาจจะพามาซึ่งสุขภาพทางกายได้ หรือถ้าสุขภาพกายไม่ดีนัก ก็ไม่ต้องถือว่าเป็นของสำคัญ”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่ได้ระบุในด้านการพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ โดยได้มีการระบุถึงปัจจัยพื้นฐานของตัวบุคคลที่ส่งผลให้สังคมเกิด



ความอยู่เย็นเป็นสุขออกเป็น 3 องค์ประกอบ ที่มีความเชื่อมโยงกันอย่างบูรณาการ ได้แก่ สุขภาพกายดี สุขภาพจิตดี และสติปัญญาดี นอกจากนี้ยังมีพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 ที่เป็นธรรมนูญ สุขภาพของประเทศไทยที่มีผลบังคับใช้อย่างเป็นทางการ เพื่อให้คนไทยมีสุขภาพที่สมบูรณ์ครบทั้ง 4 มิติ ได้แก่ มีสุขภาพกายที่แข็งแรง สุขภาพจิตดีมีคุณธรรม มีปัญหาในการสร้างภูมิคุ้มกัน และอาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข อันจะส่งผลให้ประชาชนมีความสุขในการดำเนินชีวิตของตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม นอกจากนั้นแล้ว สุขภาพยังเป็นอีกหนึ่งในเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศไทย ซึ่งปรากฏขึ้นครั้งแรกในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) ว่าการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ช่วยให้คนไทยในประเทศมีความสุข จนกระทั่งถึง สำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี ได้กล่าวไว้ในหลักการสำคัญของแผนฯ ว่า เพื่อให้ทุกคนในสังคมได้ดำเนินชีวิตที่ดีมีความสุข โดยการมุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาพที่ดีสำหรับคนไทย โดยการยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขนั้นสอดคล้อง แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2569 มีกรอบแนวคิดตามแผนการศึกษาชาติโดยมีวิสัยทัศน์ ให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข (สำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2559)

สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ในปัจจุบันการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการทำงาน การแข่งขัน จึงส่งผลต่อการดำเนินชีวิตมีค่านิยมที่เปลี่ยนไป สิ่งแวดล้อมและสุขภาพล้วนส่งผลต่อสภาพจิตใจและความเครียดหรือความสุขในการดำเนินชีวิต ซึ่งความสุขเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตเริ่มตั้งแต่ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ได้แก่ ปัจจัย 4 อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ซึ่งในชีวิตประจำวันเมื่อกระแสวัตถุนิยมเข้ามา ความต้องการปัจจัยพื้นฐานเริ่มเปลี่ยนไป จากการทำงานเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนที่สนองความต้องการจำเป็นตามวัตถุนิยม ทำให้เกิดปัจจัย ที่ 5 ปัจจัยที่ 6 ตามมา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานครอบคลุม 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองตรัง อำเภอย่านตาขาว อำเภอปะเหลียน อำเภอนาโยง อำเภอหาดสำราญ มีโรงเรียนในความรับผิดชอบจำนวน 132 โรง มีจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามเกณฑ์ ก.ค.ศ มีจำนวนทั้งหมด 1,597 คน จากการศึกษาที่ผ่านมาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ให้เห็นถึงความสำคัญของสุขภาพกายและสุขภาพจิตในการพัฒนาบุคลากรให้ทำงานอย่างมีความสุขมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2569 โดยมีวิสัยทัศน์ ให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุง แก้ไขและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ สามารถส่งผลให้บุคลากรรู้สึกภูมิใจต่อ

องค์กร มีความรักในการทำงาน มีความห่วงใย ความเอื้ออาทรและมีความศรัทธาต่อองค์กรในสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความสุขของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรังเขต 1 ที่มีเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีการดำเนินการโดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 1 ปี พ.ศ.2567 จำนวน 1,597 คน 132 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา จำนวน 309 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check - list) เพื่อทราบถึงตัวแปรที่กำหนดในการศึกษา คือ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา 9 ด้าน รวม 43 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยพัฒนาการสร้างแบบสอบถามมาจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ สสส. (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552)

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบโครงสร้างคำถาม แล้วนำข้อเสนอแนะมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า .909

6. นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้งก่อนนำไปใช้จริง แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

การเก็บรวบรวมข้อมูลนี้ ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากภาควิชา การบริหาร การศึกษา ไปยังผู้อำนวยการ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วประสานกับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผ่านหนังสือราชการไปยังโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ดำเนินการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างแบบสอบถาม ผ่าน QR code แบบสอบถาม ออนไลน์ ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของการตอบแบบสอบถาม แล้วนำไปวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทั้ง 9 ด้านแล้วแปรผล โดยใช้เกณฑ์ปรับตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว แบ่งคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2553)
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบทีแบบเป็นอิสระต่อกัน
4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนก ตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 69.90 เพศชาย จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 30.10 ส่วนใหญ่จะเป็นตำแหน่งครู จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 70.10 รองลงมาตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 15.80 และตำแหน่งรองผู้อำนวยการ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 ส่วนใหญ่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 68.90 และวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 31.10 ประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่ ตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 57.90 รองลงมาทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 และน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.40 การทำงานในสถานศึกษาส่วนใหญ่จะเป็นขนาดกลางจำนวน 179 คน คิดเป็นร้อย

ละ 45.36 รองลงมาขนาดเล็กร้อยละ 32 คน คิดเป็นร้อยละ 29.90 และทำงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 24.74 จึงแสดงในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา

(n=309)

ความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. มีสุขภาพดี (Happy Body)	2.99	0.48	ปานกลาง
2. มีน้ำใจงาม (Happy Heart)	4.64	0.35	มากที่สุด
3. การผ่อนคลาย (Happy Relax)	3.93	0.44	มาก
4. การหาความรู้ (Happy Brain)	4.34	0.44	มาก
5. มีจรรยาบรรณ (Happy Ethics)	4.81	0.32	มากที่สุด
6. การใช้เงินเป็น (Happy Money)	3.52	0.72	มาก
7. มีครอบครัวที่ดี (Happy Family)	4.20	0.70	มาก
8. มีสังคมที่มีความสุข (Happy Society)	4.24	0.51	มาก
9. การงานดี (Happy Work-life)	4.39	0.51	มาก
รวม	4.22	0.13	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.22) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อ 5 ด้านมีจรรยาบรรณ (Happy Ethics) ($\bar{X}$ =4.81) รองลงมาคือข้อ 2 ด้านมีน้ำใจงาม (Happy Heart) ($\bar{X}$ = 4.64) และข้อ 9 ด้านการงานดี (Happy Work-life) ($\bar{X}$ = 4.39) ตามลำดับ และด้านที่ 1 มีสุขภาพดี (Happy Body) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 1 ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกันมีนัยสำคัญ ส่วนตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา โดยจะแสดงเป็นค่าเฉลี่ยในภาพรวมจำแนกตามตัวแปร ดังปรากฏในตารางที่ 2 – ตารางที่ 6 ดังนี้

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบระดับความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกในภาพรวมตามตัวแปรตำแหน่ง โดยการใช้วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

(n=309)

ด้าน	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.015	.008	.119	.888
	ภายในกลุ่ม	306	19.87	.065		
	รวม	308	19.89			



จากตารางที่ 3 พบว่า ความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 1 ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ในภาพรวมจำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา

(n=309)

ความสุขของบุคลากรใน สถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ภาพรวม	4.12	.25	4.11	.27	.59	.098

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสุขของบุคลากร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบระดับความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกในภาพรวมตามตัวแปรประสบการณ์การทำงานต่างกันโดย การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) จำแนกภาพรวมและรายด้าน

(n=309)

ด้าน	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1	.027	.027	.415	.520
	ภายในกลุ่ม	307	19.858	.065		
	รวม	308	19.885			

จากตารางที่ 4 เมื่อเปรียบเทียบตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นใน ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบระดับความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกในภาพรวมตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

(n=309)

ด้าน	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.153	.076	1.183	.308
	ภายในกลุ่ม	306	19.73	.064		
	รวม	308	19.885			

จากตารางที่ 5 ความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อ 5 ด้านมีจรรยาบรรณ รองลงมาคือข้อ 2 ด้านมีน้ำใจงาม และข้อ 9 ด้านการงานดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของภรณ์ทิพย์ ทองวิเศษ ได้ทำการศึกษา เรื่อง ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านรู้รักการเรียนรู้ ด้านมีน้ำใจงาม ด้านมีสังคมที่มีความสุข ด้านมีคุณธรรม ด้านสุขภาพดี ด้านมีครอบครัวดี ด้านใช้เงินเป็น และด้านการ ผ่อนคลาย (ภรณ์ทิพย์ ทองวิเศษ, 2567)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 1 ที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านพบว่าการใช้เงินเป็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การที่ผลวิจัยแสดงถึงความแตกต่างนี้อาจอธิบายได้ว่า เพศมีอิทธิพลต่อการรับรู้เกี่ยวกับการจัดการเงินและการบริหารทรัพยากรส่วนบุคคลในลักษณะที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่เคยศึกษาเกี่ยวกับความแตกต่างทางเพศในการจัดการเงินและการตัดสินใจทางการเงินในบริบทต่างๆ ซึ่งส่งผลต่อระดับความสุขในมิติของการใช้จ่ายเงิน ดังนั้น ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่คำนึงถึงความแตกต่างทางเพศในการจัดการทรัพยากรส่วนบุคคลอาจช่วยส่งเสริมความสุขและความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาได้มากขึ้น โดยเฉพาะการให้ความรู้และการสนับสนุนด้านการเงินที่สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละเพศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์จิรา ศรีสว่าง ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรมจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า การทำงานจำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน พบว่า เพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน (จันทร์จิรา ศรีสว่าง, 2561)

2.2 ความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของวัชรณรงค์ฤทธิเดช ศึกษาเรื่องการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีระดับการ



การศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าความสุขในสถานศึกษาไม่ขึ้นอยู่กับตำแหน่งงาน ไม่ว่าบุคลากรจะอยู่ในตำแหน่งใด ต่างก็มีระดับความสุขโดยรวมที่ไม่ต่างกันอาจสะท้อนถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในสถานศึกษา เป็นปัจจัยร่วมกันที่ทุกคนในองค์กรรับรู้ บ่งบอกถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเป็นหนึ่งเดียวกันมีการเข้าถึงทรัพยากร การสนับสนุน และโอกาสในการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน (วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช, 2560)

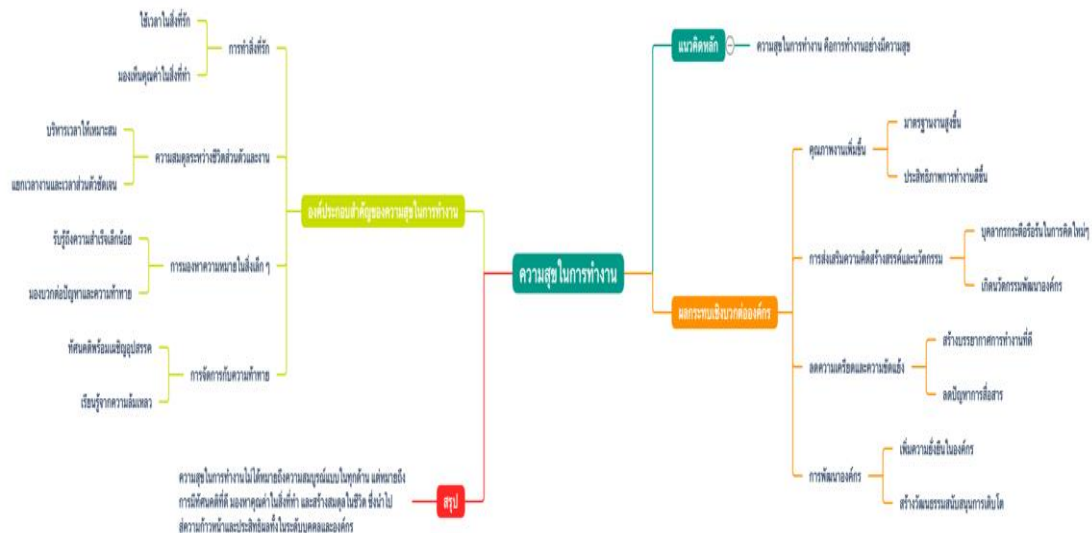
2.3 ความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านพบว่าด้านคุณธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของวัชระ ณรงค์ฤทธิเดช ศึกษาเรื่องการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจสะท้อนถึงการรับรู้ความสุขที่เกิดจากปัจจัยหลักที่มีความสำคัญและมีลักษณะคล้ายคลึงกันสำหรับทุกระดับวุฒิการศึกษา อาจมีหลายปัจจัยที่ทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่สูงกว่า ส่วนวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอาจมีความรับผิดชอบที่สูงขึ้นหรือมีบทบาทที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งอาจนำไปสู่ความเครียดหรือความรู้สึกของความรับผิดชอบที่มากขึ้น ส่งผลให้ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในแง่ของความสุขต่ำกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และแสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีอาจมีความคาดหวังที่เรียบง่ายกว่าในการปฏิบัติงานและการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมในสถานศึกษา อาจพอใจในระดับของการทำงานที่มีความยืดหยุ่นและไม่ต้องเผชิญกับความซับซ้อนหรือความท้าทายที่มากนัก (วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช, 2560)

2.4 ความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านความสุขอาจไม่ได้ขึ้นอยู่กับอายุงานหรือประสบการณ์โดยตรง อาจขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในของบุคลากร เช่น ความพึงพอใจในงาน ความมุ่งมั่นในการพัฒนานักเรียน และความสำเร็จในบทบาทหน้าที่ ที่ช่วยสร้างความพึงพอใจในงานได้อย่างเท่าเทียม บุคลากรในสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มากหรือน้อย มักจะมีการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและวิธีการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของภรณ์ทิพย์ ทองวิเศษ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (ภรณ์ทิพย์ ทองวิเศษ, 2567)

องค์ความรู้ใหม่

ความสุขในการทำงาน คือการทำงานอย่างมีความสุข การทำงานที่มีความสุข คือการที่เราใช้เวลาในแต่ละวันทำสิ่งที่เรารักหรือมองเห็นคุณค่าในสิ่งที่ทำ พร้อมทั้งมีความสุขระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน การมีความสุขในการทำงานไม่ได้หมายความว่าทุกอย่างจะต้องสมบูรณ์แบบ แต่คือการมอง

หาความหมายในสิ่งเล็กๆ และจัดการกับความท้าทายด้วยใจที่พร้อมการสร้างความสุขในการทำงาน ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง ที่จะทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้อย่างราบรื่น หากคนในองค์กรมีความสุขจะสามารถเพิ่มคุณภาพของงานได้อย่างดี ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมขึ้น ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังภาพที่ 1



ภาพประกอบ 1 แผนภูมิความสุขในการทำงาน

บทสรุป

บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 มีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านใช้เงินเป็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านพบว่าด้านมีสุขภาพดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านสุขภาพดี ควรมีการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่เน้นการดูแลสุขภาพกายและจิตใจของบุคลากรในสถานศึกษา เช่น โครงการส่งเสริมการออกกำลังกาย การดูแลสุขภาพ การจัดเวลาพักผ่อนให้เหมาะสม หรือการลดภาระงานที่เกินความสามารถ ส่งเสริมความตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาพทั้งในระดับบุคลากรและผู้บริหาร เพื่อให้การดูแลสุขภาพของบุคลากรเป็นสิ่งที่ได้รับความสำคัญมากขึ้น



2. ด้านตำแหน่งไม่ควรเน้นพัฒนาหรือสนับสนุนเฉพาะบุคลากรในสถานศึกษาในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง แต่ควรเน้นการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสุขและความพึงพอใจให้กับบุคลากรทุกตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน

3. ด้านการใช้เงินควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารการเงินส่วนบุคคล การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการจัดการหนี้สินของตนเอง และสนับสนุนให้มีการทำบัญชีรายรับรายจ่าย

4. ด้านคุณธรรม ควรมีการพัฒนานโยบายหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมให้สอดคล้องกับความต้องการและมุมมองของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกัน เพื่อให้ทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วมและมีความพึงพอใจไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยที่อาจส่งผลต่อความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา เช่น นโยบายด้านสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร การสนับสนุนจากผู้บริหาร โอกาสในการพัฒนาอาชีพ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการยอมรับทางสังคมในองค์กร เป็นต้น

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับสำนักงานเขตพื้นที่อื่น เพื่อได้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ความแตกต่างระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และเกิดความสุขในองค์กรมากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยใช้การ สัมภาษณ์ การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group)

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์จิรา ศรีสว่าง. (2561). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรมจังหวัดสงขลา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2553). การอ้างอิงประชากรเพื่อใช้เครื่องมือแบบมาตรฐาน ประมวลค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. วารสารการวัดผลการศึกษา มคอ.มหาสารคาม, 3(1): 22-25.
- ภรณ์ทิพย์ ทองวิเศษ. (2567). ความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วัชร ณรงค์ฤทธิเดช. (2560). การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- สำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานয়รัฐมนตรี. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). สืบค้นข้อมูลเมื่อ 6 สิงหาคม 2566 จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2579)*. กรุงเทพฯ: พรินทวณกราฟฟิค.





ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สงขลา
Factors Affecting Academic Administration of the Schools Under
the Songkhla Office of the Vocational Education Commission

¹ธัญวรัตน์ ชูปัญญา Thanwarat Chupanya

²นิรันดร์ จุลทรัพย์ Niran Chullasap

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2}Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: puynun4u@gmail.com

Received November 14, 2024; Revised January 23, 2025; Accepted: January 23, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สงขลา 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สงขลา 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สงขลา และ 4) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สงขลา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สงขลา จำนวน 269 ใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.41$) 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.42$) ซึ่งในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับครูผู้สอน โดยสนับสนุนงบประมาณ และอัตราค่าจ้างให้มีความเหมาะสมเพียงพอ รวมถึงส่งเสริมให้ครูผลิตและคิดค้นสื่อ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก ($R^2 = .601$) อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมเพื่อการศึกษา ส่งผลมากที่สุดเท่ากับ ($Beta = .498$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการสนับสนุนงบประมาณ ($Beta = .240$) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ($Beta = .165$) และปัจจัยด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ($Beta = .093$) ตามลำดับ

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล; การบริหารงานวิชาการ; สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of factors affecting academic administration of the schools under the Songkhla Office of the Vocational Education Commission, 2) to study the level of academic administration of the schools under the Songkhla Office of the Vocational Education Commission, 3) to study the factors affecting academic administration of the schools under the Songkhla Office of the Vocational Education Commission, and 4) to study the guidelines for developing the factors affecting academic administration of the Songkhla Office of the Vocational Education Commission. The sample comprised 269 teachers under the Songkhla Office of the Vocational Education Commission. The research instruments used for data collection included a questionnaire and an interview. Data analysis employed statistics such as frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis. The results found that 1) the level of the factors affecting the academic administration of schools, both overall and separately, was high ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.41$) and 2) overall, the level of academic administration of schools was high ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.42$). To develop the factors affecting academic administration, administrators should emphasize supporting teachers by providing budgets, appropriate and sufficient manpower, and encouraging teachers to make and create learning media to enhance the quality of teaching and learning. 3) The factors affecting the academic administration of schools had a positive correlation ($R^2 = .601$) and were at a high level statistically significant at the .01 level. It was found that the factors associated with the development of innovative technological media for education had the greatest effect equal to (Beta = .498), followed by budget support (Beta = .240), the academic leadership of administrators (Beta = .165), and the ability to organize learning by teachers (Beta = .093) respectively.

Keywords: Factors Affecting; Academic Administration; the Vocational Education Commission

บทนำ

ปัจจุบันความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและหุ่นยนต์เข้ามามีบทบาทในการทำงานมนุษย์ ทักษะความสามารถที่ตลาดแรงงานต้องการผันแปรไปอย่างรวดเร็ว ทำให้การกำหนดนโยบาย การศึกษาสายอาชีพหรืออาชีวศึกษาเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญในภาพใหญ่ที่จะช่วยกำหนดทิศทาง อนาคตของประเทศ ทั้งในแง่มุมมองเศรษฐกิจและแรงงานในอนาคต ซึ่งรัฐบาลไทยได้กำหนด ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580 กล่าวถึงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในทุก มิติและในทุกช่วงวัยสามารถได้รับการพัฒนาและยกระดับได้เต็มศักยภาพและเหมาะสม ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตควบคู่กับการปฏิรูปที่สำคัญ ทั้งในส่วนของ การปรับเปลี่ยน ค่านิยมและวัฒนธรรมเพื่อให้คนมีความคืบหน้าใน “วิถี” การดำเนินชีวิตและมีจิตสำนึก ร่วมในการสร้าง สังคมที่น่าอยู่และมีการปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉมในทุกระดับตั้งแต่ระดับปฐมวัย จนถึง การเรียนรู้ ตลอดชีวิต โดยการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการ



ออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถกำกับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองได้อย่างต่อเนื่องแม้จะออกจากระบบการศึกษาแล้ว รวมถึงความตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลายตลอดจนพัฒนาและรักษากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษของพหุปัญญาแต่ละประเภท (บุญร่วม เทียมจันทร์ และศรีธัญญา วิชาธรรม, 2561)

การบริหารงานวิชาการมีขอบข่ายที่กว้างขวางและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานบริหารด้านอื่นๆ ของสถานศึกษา ในการปฏิบัติงานบริหารวิชาการมีหลากหลาย ประกอบไปด้วย การจัดทำแผนงานวิชาการที่มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับหลักสูตร แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ และนโยบายของรัฐ การจัดตั้งคณะกรรมการวิชาการของโรงเรียน กระจายการและความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติ ริเริ่ม สร้างสรรค์ และพัฒนางานวิชาการ จัดทำโครงการพัฒนาครู ส่งเสริมสวัสดิภาพ สร้างขวัญและกำลังใจใน การทำงาน การติดตามและประเมินผลงาน เป็นการพัฒนาส่งเสริมให้ในทุกส่วนของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเต็มที่ เป็นสิ่งที่สถานศึกษาส่วนใหญ่ดำเนินการให้เกิดความสำเร็จและมีผลที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียน (วีรวิชัย อารีสวัสดิ์ และคันสนีย์ จะสุวรรณ, 2565)

ด้วยเหตุนี้จะเห็นว่างานวิชาการมีความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา ให้เป็นสถานศึกษาที่มีความก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สงขลา ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ เชิงนโยบายในการกำกับการติดตาม แก้ไข ตลอดจนเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย ในการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลเป็นที่ยอมรับทั่วไป ตามต้องการของสังคมและดำรงอยู่ด้วยศักยภาพที่มั่นคง และสามารถปรับตัว ได้เท่าทันสภาพการณ์ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สงขลา
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สงขลา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สงขลา
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สงขลา

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีวิธีดำเนินการโดยมีรายละเอียดดังนี้
ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สงขลา โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่

ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ตามแนวคิดของนพดล พลเยี่ยม ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 2. ด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน 3. ด้านการสนับสนุนงบประมาณ 4. ด้านการจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา 5. ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมเพื่อการศึกษา (นพดล พลเยี่ยม, 2556)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยที่ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สงขลา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 885 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สงขลา ปีการศึกษา 2566 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบจากตารางสัดส่วนของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 269 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนของสถานศึกษา แล้วสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สงขลา ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามของชนกานต์ เอี่ยมสะอาด (ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด, 2563) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 110 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .945 และการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .985

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สงขลา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สงขลา หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมมาทั้งหมด ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามในแต่ละชุด ได้จำนวน 269 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สงขลา ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ดังในตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สงขลา โดยภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	4.36	0.57	มาก
2. ด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน	4.39	0.53	มาก
3. ด้านการสนับสนุนงบประมาณ	4.02	0.57	มาก
4. ด้านการจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา	3.96	0.52	มาก
5. ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมเพื่อการศึกษา	4.01	0.52	มาก
รวม	4.15	0.41	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สงขลา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.41$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.53$) รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.57$) ด้านการสนับสนุนงบประมาณ ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.57$) ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมเพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.52$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.52$) ตามลำดับ

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สงขลา ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ดังในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สงขลา โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน	4.30	0.51	มาก
2. การวัดผลประเมินผล	4.59	0.52	มากที่สุด
3. วิทยบริการและห้องสมุด	3.94	0.52	มาก
4. อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	4.41	0.49	มาก
5. สื่อการเรียนการสอน	4.09	0.54	มาก
6. แผนกวิชา	4.41	0.53	มาก
รวม	4.29	0.42	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สงขลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.42$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การวัดผลประเมินผล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.52$) รองลงมา คือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ($\bar{X} = 4.41$, $SD = 0.49$) และแผนกวิชา ($\bar{X} = 4.41$, $SD = 0.53$) การพัฒนาหลักสูตรการเรียน

การสอน ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.51$) สื่อการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.54$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วิทยบริการและห้องสมุด ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.52$) ตามลำดับ

3. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สงขลา โดยภาพรวม ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยรายด้านที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สงขลา โดยภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา (X)	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา (Y)				
	B	Beta	S.E.	t	Sig.
1. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมเพื่อการศึกษา (X ₅)	.405	.498	.037	11.086	<0.001
	.175	.240	.037	4.725	<0.001
2. ด้านการสนับสนุนงบประมาณ (X ₃)	.121	.165	.036	3.370	0.001
3. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (X ₁)	.073	.093	.036	2.019	0.044
4. ด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน (X ₂)					

$R = .775$ $R^2 = .601$ $\text{adj.}R^2 = .595$ $df = 268$ $F = 99.253$ $SE_{\text{est}} = .26741$ $p - \text{value} = <0.001$

** มีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมเพื่อการศึกษา (X₅) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าน้ำหนักมากที่สุดเท่ากับ .498 รองลงมา ได้แก่ ด้านการสนับสนุนงบประมาณ (X₃) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าน้ำหนักเท่ากับ .240 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (X₁) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าน้ำหนักเท่ากับ .165 และด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน (X₂) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดเท่ากับ .093 ตามลำดับ

เมื่อนำมาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สงขลา ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.106 + 0.405(X_5) + 0.175(X_3) + 0.121(X_1) + 0.73(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.498(X_5) + 0.240(X_3) + 0.165(X_1) + 0.093(X_2)$$

4. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ได้เสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สงขลา ดังนี้

4.1 ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมเพื่อการศึกษา การพัฒนาการบริหารงานวิชาการในด้านของการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมเพื่อการศึกษา ผู้บริหารควรมีการสนับสนุน



เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา เนื่องจากปัจจุบันเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ของผู้เรียนอาชีวศึกษา ซึ่งสามารถส่งเสริมศักยภาพ และทักษะด้านการทำงานในแต่ละสายอาชีพ อีกทั้งผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนผลิตและคิดค้นสื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน นักศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเป็นนวัตกรรมการศึกษาต่อไป

4.2 ด้านการสนับสนุนงบประมาณ ด้านการสนับสนุนงบประมาณกับการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของอาชีวศึกษานั้น ควรเน้นสนับสนุนในส่วนของวัสดุฝึกครุภัณฑ์และความพร้อมของอาคารสถานที่ เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน นักศึกษา ซึ่งผู้บริหารควรบริหารจัดการงบประมาณจากการจัดสรรของรัฐและเงินนอกงบประมาณให้มีความเหมาะสมและเพียงพอ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า คุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการบริหารงานวิชาการ ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

4.3 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ นั้นผู้บริหารจะต้องมีการคิดเชิงระบบ พัฒนาการบริหารโดยกำหนดกรอบและแนวทางการปฏิบัติให้มีความถูกต้อง ชัดเจน ในการบริหารจัดการงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งสนับสนุนและสร้างขวัญ กำลังใจให้กับครูผู้สอนในการพัฒนาคุณภาพทางวิชาการของสถานศึกษา

4.4 ด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ในการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนนั้น เป็นด้านที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญเป็นลำดับต้นๆ ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง สนับสนุนให้มีการฝึกอบรมพัฒนาครูให้มีความรู้และทักษะในวิชาชีพที่ตรงกับสายการสอนรวมถึงนโยบายการจัดการศึกษา ผ่านกระบวนการนิเทศติดตามจากคณะผู้บริหารของสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สงขลา ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องจัดการศึกษาที่ต้องการมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน ซึ่งอาศัยการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ทั้งในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ด้านการสนับสนุนงบประมาณ ด้านการจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมเพื่อการศึกษา และด้านอื่นๆ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย จึงส่งผลให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของชนกานต์ เอี่ยมสะอาด ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด, 2563)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สงขลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก คณะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานวิชาการเป็นอย่างดี ภายใต้การสนับสนุนงบประมาณจากสถานศึกษา ในการส่งเสริมและพัฒนาครูทั้งด้านการสอนและสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก ชุมชน และสถานประกอบการในการจัดการศึกษา เพื่อแผนและพัฒนาหลักสูตรการเรียนให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และชุมชน จึงส่งผลให้ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของพรนภา บุราณมย์ และคณะ ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่าประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (พรนภา บุราณมย์ และคณะ, 2560)

3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สงขลา มีความสัมพันธ์ทางบวก ($R^2 = .601$) อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า มี 4 ด้าน ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมเพื่อการศึกษา ปัจจัยด้านการสนับสนุนงบประมาณ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และปัจจัยด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน เนื่องจาก สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการบริหารจัดการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา ที่มุ่งให้ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เป็นเก่ง คนดี และมีความสุข มีความรู้ ความสามารถ ตามมาตรฐานสากล มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม บนพื้นฐานความเป็นไทย และน้อมนำหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงสู่การดำเนินชีวิตและการศึกษา ครูผู้สอนจัดทำข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างเป็นปัจจุบันสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน และโรงฝึกงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และ ฝึกทักษะ มีการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายตาม ความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน มีการวัดผลประเมินผลตาม สภาพจริงทุกแผนกวิชา และกลุ่มทักษะวิชาชีพ ทำให้ผู้เรียนมีทักษะวิชาชีพ ความรู้ ความสามารถอย่างดียิ่งส่งผล ให้ผู้เรียนสามารถบริการวิชาชีพสู่ชุมชนได้เป็นอย่างดี สามารถใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ได้ด้วย ตนเอง ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับดี บุคลากรได้พัฒนาตนเองทางด้านวิชาการ วิชาชีพและงานวิจัย ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองในระดับที่สูงขึ้น สอดคล้องกับไทพนา ป้อมหิน และคณะ ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวม มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง ($r_{xy}=0.93$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ไทพนา ป้อมหิน และคณะ, 2562) เช่นเดียวกับ ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก มีความสัมพันธ์ในทางบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.291-0.700 (ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด, 2563)

องค์ความรู้ใหม่

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สงขลา ให้มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องจัดการศึกษาที่ต้องการมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และตลาดแรงงาน เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยอาศัยการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สงขลา มีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานวิชาการเป็นอย่างดี ภายใต้การสนับสนุนงบประมาณจากสถานศึกษา ในการส่งเสริมและพัฒนาครูทั้งด้านการสอนและสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก ชุมชน และสถานประกอบการในการจัดการศึกษา เพื่อแผนและพัฒนาหลักสูตรการเรียนให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และชุมชน

บทสรุป

ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาและระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มี 4 ด้านที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมเพื่อการศึกษา ปัจจัยด้านการสนับสนุนงบประมาณ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และปัจจัยด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ซึ่งวิเคราะห์ด้วยการถดถอยพหุคูณ มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรนำปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา เพื่อให้การจัดการเรียนอาชีวศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพ
2. หน่วยงานต้นสังกัด ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สงขลา ควรพัฒนาให้ผู้บริหารมีทักษะทางด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ นำปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ

สถานศึกษามาพัฒนาต่อยอดงานวิชาการของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาปัจจัยด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมเพื่อการศึกษา ปัจจัยด้านการสนับสนุนงบประมาณ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และปัจจัยด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาการศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(6): 90-103.
- ไทพนา บ่อมหิน และคณะ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1. *วารสารครูศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 1(1): 128-139.
- นพดล พลเยี่ยม. (2556). ปัจจัยพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารครูศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 47(2): 333-351.
- บุญรวม เทียมจันทร์ และศรีธัญญา วิชาวธรรม. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)*. กรุงเทพฯ: The Law Group.
- พรนภา บุราณมัย และคณะ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 8(2): 88-97.
- วีรวิทย์ อารีสวัสดิ์ และศันสนีย์ จะสุวรรณ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเอกชน ระดับประถมศึกษาของจังหวัดเชียงใหม่ในความปกติใหม่, *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(4): 146-159.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". *Educational and Psychological Measurement*, 30(3): 608-610.





รูปแบบการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัล
ของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต
A Model Promoting Digital Citizenship Skills
at Kajonkiet International School, Phuket

¹พิมพ์ชนก ชีพเหล็ก Pimchanok Cheeplek

²ชณัฐ พรหมศรี Chanat Promsri

³นวรรตน์ ไวชมภู Navarat Waichompu

^{1,2,3}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2,3}Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: pimchanok.che125@hu.ac.th

Received January 19, 2025; Revised January 23, 2025; Accepted: January 24, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัล (2) เพื่อศึกษาลำดับความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัล (3) เพื่อสร้างรูปแบบการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัล และ (4) เพื่อประเมินรูปแบบการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน จำนวน 217 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ (1) แบบสอบถามที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 (2) ความต้องการจำเป็นการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต และ (3) แบบประเมินความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความถูกต้อง สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าจัดลำดับความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1. การส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต พบว่า สภาพปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ลำดับความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต ในภาพรวมมีค่า PNImodified = 0.22 โดยลำดับแรกคือการรักษาอัตลักษณ์ที่ดีของตนเอง (PNImodified = 0.28) 3. รูปแบบการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต ประกอบด้วย 1) การรักษาอัตลักษณ์ที่ดีของตนเอง 2) การคิดวิเคราะห์และวิจารณ์ญาณที่ดี 3) การรักษาความปลอดภัยของตนเองในโลกไซเบอร์ 4) การใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม 5) การบริหารจัดการข้อมูลที่ใช้งานทั้งไว้บนโลกออนไลน์ 6) การรับมือกับการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ 7) การรักษาข้อมูลส่วนตัว และ 8) การจัดสรรเวลา 4. การประเมินรูปแบบจากการตรวจสอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน พบว่า ผ่านเกณฑ์การยอมรับที่ค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม ความถูกต้องครอบคลุม อยู่ในระดับ มากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบการส่งเสริม; ทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัล; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aims were (1) to study the current and desired states of promoting digital citizenship skills, (2) to examine the priority needs for promoting digital citizenship skills, (3) to create a model for promoting digital citizenship skills, and (4) to evaluate the model for promoting digital citizenship skills at Kajonkiet International School, Phuket. A mixed-methods research design was used, with a sample group of 217 participants, including school administrators, teachers, and students. The research instruments included: (1) a questionnaire with content validity ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.97, (2) a needs assessment for promoting digital citizenship skills at Kajonkiet International School, Phuket, and (3) an evaluation form to assess the feasibility, usefulness, appropriateness, and accuracy of the model. The statistical methods used were mean, standard deviation, and priority needs index (PNI_{modified}). The findings revealed that: 1. The promotion of digital citizenship skills at Kajonkiet International School, Phuket, showed that the current state overall was rated at a high level, and the desired state was rated at the highest level. 2. The priority needs for promoting digital citizenship skills at the school had an overall PNI_{modified} value of 0.22, with the highest priority being the maintenance of a good personal identity (PNI_{modified} = 0.28). 3. The developed model for promoting digital citizenship skills included the following components: (1) maintaining a good personal identity, (2) critical thinking and sound judgment, (3) maintaining personal security in cyberspace, (4) ethical use of technology, (5) managing personal data left online, (6) handling cyberbullying, (7) protecting personal information, and (8) time management. 4. The evaluation of the model based on four standards showed that it met the acceptance criteria, with the mean scores for feasibility, usefulness, appropriateness, and accuracy being rated at the highest level.

Keywords: The promotion; Digital citizenship skills; School Administrators

บทนำ

การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Education for Sustainable Development: ESD) เป็นแนวคิดทางการศึกษาที่ปรากฏในเป้าหมายที่ 4.7 ของ Sustainable Development Goals: SDGs โดยมีการประกาศการสร้างหลักประกันการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุม เท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง การเรียนรู้ที่สนับสนุนประสบการณ์ให้นักเรียนตัดสินใจโดยมีข้อมูลและมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมั่นคง ความเป็นธรรมทางสังคม ให้ความเคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรมทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)



เมื่อกล่าวถึงความยั่งยืนในอนาคตแล้ว กระแสแห่งการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของทั่วโลกจึงมีแนวโน้มพัฒนาการเข้าสู่ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) กิจวัตรและวิธีการเชื่อมโยงไปกับกลยุทธ์ในโลกออนไลน์มากยิ่งขึ้น ไม่ว่าเด็กหรือผู้ใหญ่ก็ต้องเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัลไปด้วยกันอย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นยุคที่เทคโนโลยีและสภาพสังคมเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วและครอบคลุมทุกพื้นที่สังคม ทุกคนจึงต้องพัฒนาทักษะด้านความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการดำรงอยู่ในโลกดิจิทัลและมีทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัล หรือ Digital Citizenship” เป็นอีกทักษะชีวิตสำคัญ ความเป็นพลเมืองดิจิทัลมีแนวคิดและแนวปฏิบัติที่สำคัญที่จะช่วยให้พลเมืองเรียนรู้ว่าจะใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลและปกป้องตนเองจากภัยต่างๆ มีความรู้ในเรื่องของการเคารพสิทธิของตนเองและรับผิดชอบต่อสังคมสมัยใหม่ รวมถึงเข้าใจผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีต่อสังคมและเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกทางสังคม (วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง, 2561) โดยมีทักษะที่สำคัญ 8 ประการ คือ 1. ทักษะในการรักษาอัตลักษณ์ที่ดีของตนเอง (Digital Citizen Identity) 2. ทักษะในการรักษาข้อมูลส่วนตัว (Privacy Management) 3. ทักษะในการคิดวิเคราะห์มีวิจารณญาณที่ดี (Critical Thinking) 4. ทักษะในการจัดสรรเวลาหน้าจอ (Screen Time Management) 5. ทักษะในการรับมือกับการคุกคามทางโลกออนไลน์ (Cyberbullying Management) 6. ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูลที่ใช้งานมีการทิ้งไว้บนโลกออนไลน์ (Digital Footprints) 7. ทักษะในการรักษาความปลอดภัยของตนเองในโลกออนไลน์ (Cybersecurity Management) 8. ทักษะในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม (Digital Empathy) (สรานนท์ อินทนนท์, 2563)

ความเป็นพลเมืองดิจิทัลเป็นอีกองค์ประกอบสำคัญที่จะผลักดันให้คุณภาพการศึกษาให้พัฒนาไปตามวัตถุประสงค์ที่ยั่งยืนนั่นคือ พลเมืองดิจิทัลสามารถเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวางและครอบคลุม สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง (self-directed learning) สร้างช่องทางสำหรับการเรียนรู้ร่วมกัน ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น พัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการสร้างนวัตกรรม ตระหนักรู้ในเรื่องของการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม ปรับตัวและเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จึงควรนำทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลมาเป็นแนวทางในการบริหารงานและดำเนินงานพัฒนาคุณภาพทั้งบุคลากรในสถานศึกษาและนักเรียนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและรู้เท่าทันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะการรับมือต่อความเปลี่ยนแปลงในแนวชีวิตวิถีใหม่ เดบโตเป็นผู้นำในสังคมแห่งการเรียนรู้ยุคใหม่ เข้าใจบริบททางดิจิทัลที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิต ใช้ประโยชน์อย่างรู้คุณค่าและหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในสื่อสังคมดิจิทัล มีความรู้ ความสามารถและวิจารณญาณในการบริหารจัดการข้อมูลดิจิทัลที่เป็นประโยชน์กับสถานศึกษา เหตุผลประการสำคัญของโรงเรียนจรรยาเรียดินานาชาติ ภูเก็ต ที่ควรมุ่งมั่นวางแผนตั้งเป้าหมายส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลคือ บริบทและสภาพแวดล้อมทางดิจิทัลมีความแพร่หลายในโรงเรียน การเตรียมความพร้อมให้มีความเข้าใจเทคโนโลยีจะช่วยเพิ่มโอกาสในตลาดแรงงานอนาคต รู้เท่าทันภัยคุกคามทางไซเบอร์ รู้จักการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัวของตนเอง ใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม เคารพสิทธิและความคิดเห็นของผู้อื่นในโลกออนไลน์รับผิดชอบต่อผลกระทบของตนเอง พัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์โดยเฉพาะการประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลออนไลน์ แยกแยะข่าวปลอมและข้อมูลที่บิดเบือน ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ด้วยการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง เข้าถึงแหล่งความรู้ออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ ได้เรียนรู้และเข้าใจมุมมองที่หลากหลายจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม ฝึกการสร้างดุลยภาพในการใช้เทคโนโลยี จัดการเวลาหน้าจอดีอย่างเหมาะสม รักษาสุขภาพกายและใจในยุคดิจิทัล และเพื่อเตรียมพร้อมในการเป็นพลเมืองโลกที่มีความรู้เข้าใจและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในระดับโลกผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนั้นเพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสในการเสริมสร้างทักษะแห่งอนาคตในฐานะผู้ใช้สื่อดิจิทัลในยุคการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา และการพัฒนาทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต
2. เพื่อศึกษาลำดับความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต
3. เพื่อสร้างรูปแบบการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติภูเก็ต
4. เพื่อประเมินรูปแบบการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานและใช้วิธีดำเนินการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต กำหนดไว้คือ ทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ 8 ทักษะ ตามแนวทางความฉลาดทางดิจิทัล (DQ: Digital Intelligence) ที่ปรากฏในคู่มือพลเมืองดิจิทัลดังนี้ 1) ทักษะในการรักษาอัตลักษณ์ที่ดีของตนเอง 2) ทักษะการคิดวิเคราะห์มีวิจารณญาณที่ดี 3) ทักษะในการรักษาความปลอดภัยของตนเอง ในโลกไซเบอร์ 4) ทักษะในการรักษาข้อมูลส่วนตัว 5) ทักษะในการจัดสรรเวลาหน้าจอ 6) ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูลที่ใช้ใช้งานทั้งไวบนโลกออนไลน์ 7) ทักษะในการรับมือกับการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ และ 8) ทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม (สรานนท์ อินทนนท์, 2563)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าแผนก และนักเรียน Year 1 – 13 โรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต ปีการศึกษา 2567 จำนวนรวม 549 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบจากตารางสัดส่วนของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ในขั้นตอนที่ 1 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 217 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากนั้นจัดเก็บข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus group) กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ หัวหน้าแผนก จำนวน 5 คน โดยเลือกแบบอิงจุดมุ่งหมาย



(Purposeful Sampling) ในขั้นตอนที่ 2 กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการประเมินรูปแบบเป็น
ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยมีวิธีการดังนี้

ระยะที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การส่งเสริมทักษะ
ความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจาก
แนวทางการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัล ตามแนวคิดของสรานนท์ (สรานนท์ อินทนนท์,
2563) ลักษณะของแบบสอบถามตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) ประกอบด้วย 8 ด้าน
จำนวน 40 ข้อ

ระยะที่ 2 เป็นข้อมูลความต้องการจำเป็นการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของ
โรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต ลำดับที่ 1 - 8 ที่ได้จากการดำเนินการวิจัยระยะที่ 1 และแบบ
ประเมินด้านความเป็นไปได้ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง
ครอบคลุมของรูปแบบการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ
ภูเก็ต ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดแมคคิลลัน และสคูแมชเชอร์ (McMillan and Schumacher
2001)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม
ศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และ
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ทั้งฉบับมีค่า
เท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ถึง
ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวม
ข้อมูล และส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร
สถานศึกษา หัวหน้าแผนก และนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมมา
ทั้งหมด ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติ
และสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้อง
สมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามในแต่ละชุด ได้จำนวน 217 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามที่มี
ความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และสถิติที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าจัดลำดับความต้องการจำเป็น
Modified Priority Needs Index (PNImodified)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยการเสนอผลการศึกษาการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจร
เกียรตินานาชาติ ภูเก็ต แบ่งออกเป็น 4 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการ
ส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต ดังตารางที่ 1 และ
ตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต

(n=217)

สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1 ทักษะในการรักษาอัตลักษณ์ที่ดีของตนเอง	3.67	0.26	มาก
2 ทักษะการคิดวิเคราะห์ที่มีวิจารณญาณที่ดี	3.62	0.24	มาก
3 ทักษะในการรักษาความปลอดภัยของตนเองในโลกไซเบอร์	4.28	0.67	มาก
4 ทักษะในการรักษาข้อมูลส่วนตัว	3.83	0.20	มาก
5 ทักษะในการจัดสรรเวลา	3.84	0.18	มาก
6 ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูลที่ใช้ใช้งาน มีการทิ้งไว้บนโลกออนไลน์	3.84	0.20	มาก
7 ทักษะในการรับมือกับการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์	3.70	0.26	มาก
8 ทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม	3.70	0.28	มาก
รวม	3.75	0.86	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.75$, $SD = 0.86$) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านทักษะในการบริหารจัดการข้อมูลที่ใช้ใช้งานมีการทิ้งไว้บนโลกออนไลน์ ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.20$) ด้านทักษะในการจัดสรรเวลา ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.18$) ด้านทักษะในการรักษาข้อมูลส่วนตัว ($\bar{X} = 3.83$, $SD = 0.20$) ด้านทักษะในการรักษาความปลอดภัยของตนเองในโลกไซเบอร์ ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.26$) ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.28$) ด้านทักษะในการรับมือกับการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.26$) ด้านทักษะในการรักษาอัตลักษณ์ที่ดีของตนเอง ($\bar{X} = 3.67$, $SD = 0.26$) และด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ที่มีวิจารณญาณที่ดี ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 0.24$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมทักษะ

(n=217)

สภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1 ทักษะในการรักษาอัตลักษณ์ที่ดีของตนเอง	4.69	0.22	มากที่สุด
2 ทักษะการคิดวิเคราะห์ที่มีวิจารณญาณที่ดี	4.61	0.25	มากที่สุด
3 ทักษะในการรักษาความปลอดภัยของตนเองในโลกไซเบอร์	4.79	0.18	มากที่สุด
4 ทักษะในการรักษาข้อมูลส่วนตัว	4.49	0.23	มาก



5	ทักษะในการจัดสรรเวลา	4.27	0.24	มาก
6	ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูลที่ใช้ทำงาน มีการทิ้งไว้บนโลกออนไลน์	4.60	0.24	มากที่สุด
7	ทักษะในการรับมือกับการกลั่นแกล้งบนโลกโซเชียล	4.39	0.23	มาก
8	ทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม	4.59	0.26	มากที่สุด
รวม		4.56	0.10	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, $SD = 0.10$) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านทักษะในการรักษาความปลอดภัยของตนเองในโลกโซเชียล ($\bar{X} = 4.79$, $SD = 0.18$) ด้านทักษะในการรักษาอัตลักษณ์ที่ดีของตนเอง ($\bar{X} = 4.69$, $SD = 0.22$) ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์มีวิจารณญาณที่ดี ($\bar{X} = 4.61$, $SD = 0.25$) ด้านทักษะในการบริหารจัดการข้อมูลที่ใช้ทำงานมีการทิ้งไว้บนโลกออนไลน์ ($\bar{X} = 4.60$, $SD = 0.24$) ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.26$) ด้านทักษะในการรักษาข้อมูลส่วนตัว ($\bar{X} = 4.49$, $SD = 0.23$) ด้านทักษะในการรับมือกับการกลั่นแกล้งบนโลกโซเชียล ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.23$) และด้านทักษะในการจัดสรรเวลา ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.24$) ตามลำดับ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต ดังที่ปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมทักษะ

(n=217)

การส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัล ของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต		สภาพปัจจุบัน		สภาพ ที่พึงประสงค์		สรุปผล (PNI)	
		$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	PNImodified	ลำดับ
1	ทักษะในการรักษาอัตลักษณ์ที่ดี ของตนเอง	3.67	0.26	4.69	0.22	0.28	1
2	ทักษะการคิดวิเคราะห์มีวิจารณญาณที่ ดี	3.62	0.24	4.61	0.25	0.27	2
3	ทักษะในการรักษาความปลอดภัย ของตนเองในโลกโซเชียล	3.82	0.15	4.79	0.18	0.25	3
4	ทักษะในการรักษาข้อมูลส่วนตัว	3.83	0.20	4.49	0.23	0.17	7
5	ทักษะในการจัดสรรเวลา	3.84	0.18	4.27	0.24	0.11	8
6	ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล ที่ใช้ทำงานมีการทิ้งไว้บนโลกออนไลน์	3.84	0.20	4.60	0.24	0.20	5
7	ทักษะในการรับมือกับการกลั่นแกล้ง บนโลกโซเชียล	3.70	0.26	4.39	0.23	0.19	6
8	ทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม	3.70	0.28	4.59	0.26	0.24	4
รวม		3.75	0.86	4.56	0.10	0.22	

จากตารางที่ 3 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต โดยภาพรวมมีค่า $PNImodified = 0.22$ เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านทักษะในการรักษาอัตลักษณ์ที่ดีของตนเอง ($PNImodified = 0.28$) ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์มีวิจารณญาณที่ดี ($PNImodified = 0.27$) ด้านทักษะในการรักษาความปลอดภัยของตนเองในโลกไซเบอร์ ($PNImodified = 0.25$) ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม ($PNImodified = 0.24$) ด้านทักษะในการบริหารจัดการข้อมูลที่ใช้งานมีการทิ้งไว้บนโลกออนไลน์ ($PNImodified = 0.20$) ด้านทักษะในการรับมือกับการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ ($PNImodified = 0.19$) ด้านทักษะในการรักษาข้อมูลส่วนตัว ($PNImodified = 0.17$) และด้านทักษะในการจัดสรรเวลา ($PNImodified = 0.11$) ตามลำดับ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต ผู้วิจัยได้นำข้อมูลความต้องการจำเป็นการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต ลำดับที่ 1 - 8 มาจัดการสนทนากลุ่มมีรายละเอียดผลการสนทนากลุ่มตามลำดับความจำเป็นดังนี้

ลำดับที่ 1 ทักษะในการรักษาอัตลักษณ์ที่ดีของตนเอง พบว่า ควรมีการส่งเสริมการรับรู้เกี่ยวกับอัตลักษณ์ทางดิจิทัล โดยแนะแนวทางเลือกเผยแพร่ข้อมูล และส่งเสริมการตั้งค่าความเป็นส่วนตัวในโปรไฟล์ออนไลน์ รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรที่เน้นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในโลกดิจิทัล สนับสนุนการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรมในโลกออนไลน์ รักษาความสมดุลระหว่างชีวิตจริงและโลกออนไลน์และการสร้างค่านิยมที่ดีในการแสดงตัวตน

ลำดับที่ 2 ทักษะการคิดวิเคราะห์มีวิจารณญาณที่ดี พบว่า ควรฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์ด้วยการใช้สื่อที่หาได้ทั่วไปในโลกออนไลน์ เช่น ข่าวสารและข้อมูลเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณอย่างต่อเนื่อง ตั้งคำถามและตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูล พัฒนาความคิด การมีวิจารณญาณและการวิเคราะห์ข่าวสารจากหลายมุมมอง เน้นทักษะการคิดอย่างมีเหตุผล ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของเว็บไซต์และแหล่งข้อมูลก่อนนำข้อมูลมาเผยแพร่ แยกแยะข้อมูลเท็จหรือข่าวลวง รวมถึงการเรียนรู้กรณีศึกษาเกี่ยวกับข่าวในโลกดิจิทัล

ลำดับที่ 3 ทักษะในการรักษาความปลอดภัยของตนเองในโลกไซเบอร์ พบว่า ควรส่งเสริมการใช้รหัสผ่านที่คาดเดาได้ยากและปลอดภัย การเปิดใช้งานการตรวจสอบยืนยันตัวตนสองชั้นเพื่อเพิ่มความปลอดภัยในการใช้งานออนไลน์ ให้ความรู้เกี่ยวกับการระมัดระวังการโดนโจมตีทางออนไลน์และมัลแวร์ รวมถึงจัดอบรมวิธีการตรวจสอบความปลอดภัยของเว็บไซต์และการคลิกลิงก์จากแหล่งที่ไม่รู้จัก

ลำดับที่ 4 ทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม พบว่า ควรเน้นการสอนให้เคารพลิขสิทธิ์และทรัพย์สินทางปัญญา ส่งเสริมให้แบ่งปันข้อมูลที่ถูกต้องและมีคุณค่า ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารอย่างมีมารยาท เพื่อพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ เรียนรู้การเคารพในความแตกต่างทางความคิด ความเชื่อ และอุดมการณ์ในโลกออนไลน์และสิทธิส่วนบุคคล รวมถึงการใช้งานอินเทอร์เน็ตในลักษณะที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม

ลำดับที่ 5 ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูลที่ผู้ใช้งานมีการทิ้งไว้บนโลกออนไลน์ พบว่า ควรส่งเสริมความเข้าใจและการจัดการข้อมูลส่วนตัวบนโลกออนไลน์อย่างมีความรับผิดชอบ รู้จักการลบข้อมูลที่ไม่จำเป็นจากแอปพลิเคชันต่างๆ และรู้จักปกป้องข้อมูลออนไลน์จากการถูกนำไปใช้อย่างไม่เหมาะสม รวมถึงการใช้เครื่องมือในการควบคุมข้อมูลออนไลน์อย่างมีสติ ระมัดระวังในการเผยแพร่ข้อมูลในโซเชียลมีเดียอย่างที่สุด และเรียนรู้วิธีการจัดการประวัติการค้นหานอนอินเทอร์เน็ต การสำรวจความปลอดภัยของข้อมูลในรูปแบบดิจิทัล

ลำดับที่ 6 ทักษะในการรับมือกับการกลั่นแกล้งบนโลกโซเชียล พบว่า ควรส่งเสริมให้เรียนรู้วิธีการจัดการกับการกลั่นแกล้งทางโซเชียล เช่น การบล็อกหรือรายงานพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของผู้ใช้ ส่งเสริมการแสดงออกที่เป็นมิตรและเคารพซึ่งกันและกันในโลกออนไลน์ รวมถึงส่งเสริมให้ใช้สื่อสังคมอย่างมีมารยาทและระมัดระวัง พร้อมทั้งแนะนำให้ปรึกษาผู้ใหญ่เมื่อเผชิญกับปัญหาดังกล่าว

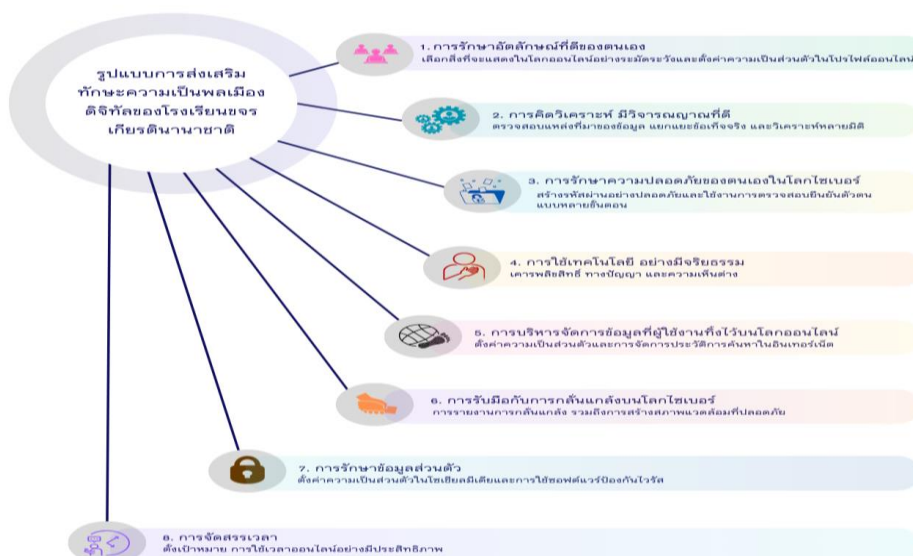
ลำดับที่ 7 ทักษะในการรักษาข้อมูลส่วนตัว พบว่า ควรให้รู้จักการปกป้องข้อมูลส่วนตัวออนไลน์ โดยเน้นการตั้งรหัสผ่านที่คาดเดาได้ยาก ปลอดภัยและไม่เปิดเผย รวมถึงการใช้การยืนยันตัวตนสองขั้นตอนเพื่อเพิ่มความปลอดภัย จัดการข้อมูลส่วนตัวในโซเชียลมีเดียและการตั้งค่าความเป็นส่วนตัว ไม่แชร์ข้อมูลที่เป็นความลับ

ลำดับที่ 8 ทักษะในการจัดสรรเวลา พบว่า ควรส่งเสริมการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการวางแผนและจัดระเบียบเวลาในการใช้สื่อออนไลน์ ตั้งเป้าหมายในการใช้งานเทคโนโลยีอย่างมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ รวมถึงการกำหนดเวลาพักการใช้งานอุปกรณ์ดิจิทัลเพื่อไม่ให้เกิดการใช้เวลานานเกินไป จัดสรรเวลาให้มีสมดุล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลความต้องการจำเป็นการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต มาสร้างเป็นรูปแบบการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต ดังภาพที่ 1

รูปแบบการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต

รูปแบบการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต นี้ ยกร่างรูปแบบจากองค์ประกอบที่ 1 - 8 ซึ่งได้จากการสนทนากลุ่มตามข้อมูลความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต



ภาพที่ 1 การยกร่างรูปแบบที่ได้จากการวิเคราะห์ผลการสนทนากลุ่มตามลำดับความจำเป็น

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ผลการประเมินรูปแบบการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต ดังที่ปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การประเมินรูปแบบการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต

การส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรติ นานาชาติ ภูเก็ต		ความเป็นไปได้		ความเป็นประโยชน์		ความเหมาะสม		ความถูกต้องครอบคลุม	
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1	ทักษะในการรักษาอัตลักษณ์ที่ดีของตนเอง	4.80	0.45	4.60	0.55	4.80	0.45	4.60	0.55
2	ทักษะการคิดวิเคราะห์ มีวิจารณญาณที่ดี	4.60	0.55	4.40	0.55	4.60	0.55	4.40	0.55
3	ทักษะในการรักษาความปลอดภัย ของตนเองในโลกไซเบอร์	4.80	0.45	4.80	0.45	5.00	0.00	4.80	0.45
4	ทักษะในการรักษาข้อมูลส่วนตัว	4.80	0.45	4.40	0.55	4.80	0.45	4.60	0.55
5	ทักษะในการจัดสรรเวลา	4.60	0.55	4.60	0.55	4.80	0.45	4.60	0.55
6	ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล ที่ผู้ใช้งานมีการทิ้งไว้บนโลกออนไลน์	4.60	0.55	4.40	0.55	5.00	0.00	4.80	0.45
7	ทักษะในการรับมือกับ การกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์	4.80	0.45	4.80	0.45	4.80	0.45	4.60	0.55
8	ทักษะการใช้เทคโนโลยี อย่างมีจริยธรรม	4.80	0.45	4.40	0.55	4.00	2.24	4.40	0.90
รวม		4.72	0.28	4.55	0.19	4.72	0.27	4.60	0.20
ระดับ		มากที่สุด		มากที่สุด		มากที่สุด		มากที่สุด	

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการประเมินรูปแบบการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย มากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงตามค่าเฉลี่ย พบว่า ความเป็นไปได้มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.72$, SD = 0.28 ความเป็นประโยชน์มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.55$, SD = 0.19 ความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.72$, SD = 0.27 ความถูกต้องครอบคลุมมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.60$, SD = 0.20 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านทักษะในการบริหารจัดการข้อมูลที่ผู้ใช้งานมีการทิ้งไว้บนโลกออนไลน์ 2) ด้านทักษะในการจัดสรรเวลา 3) ด้านทักษะในการรักษาข้อมูลส่วนตัว 4) ด้านทักษะในการรักษาความปลอดภัยของตนเองในโลกไซเบอร์ 5) ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม 6) ด้านทักษะใน



การรับมือกับการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ 7) ด้านทักษะในการรักษาอัตลักษณ์ที่ดีของตนเอง และ 8) ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ที่มีวิจารณญาณที่ดี ตามลำดับ ส่วนสภาพพึงประสงค์ของการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านทักษะในการรักษาความปลอดภัยของตนเองในโลกไซเบอร์ 2) ด้านทักษะในการรักษาอัตลักษณ์ที่ดีของตนเอง 3) ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ที่มีวิจารณญาณที่ดี 4) ด้านทักษะในการบริหารจัดการข้อมูลที่ใช้งานมีการทิ้งไว้บนโลกออนไลน์ 5) ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม 6) ด้านทักษะในการรักษาข้อมูลส่วนตัว 7) ด้านทักษะในการรับมือกับการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ และ 8) ด้านทักษะในการจัดสรรเวลา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีความประสงค์ที่จะส่งเสริมความสำคัญในการรักษาความปลอดภัยของตนเองในโลกไซเบอร์ซึ่งเป็นทักษะที่ทุกคนต้องตระหนักถึงอยู่เสมอเมื่ออยู่ในสถานะผู้ใช้งานสื่อออนไลน์ในทุกรูปแบบ รมัถระวังการป้องกันข้อมูลด้วยการสร้างระบบความปลอดภัยที่เข้มแข็ง รักษาอัตลักษณ์โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมาก่อนการแสดงออกทางสื่อสาธารณะ มีกระบวนการการคิดวิเคราะห์ มีวิจารณญาณ ตระหนักอยู่เสมอว่า การใช้งานบนโลกออนไลน์จะทิ้งร่องรอยผู้ไว้เสมอ ใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม มีภูมิคุ้มกันในการรับมือกับการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ และจัดสรรเวลาหน้าจออย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของสุกัญญา แซ่มซ้อย กล่าวถึงแนวคิดของการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัล หมายถึง ในยุคดิจิทัลปัจจุบันมีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนรู้ต่อนักเรียนในสถานศึกษาแบบองค์รวม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความเข้าใจบริบทของสถานศึกษาเป็นอย่างดีและคำนึงถึงทิศทางของยุคสมัย (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2562) และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรศักดิ์ ปาเฮ กล่าวถึง แนวคิดของการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัล หมายถึง ระบบการบริหารจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลจะต้องเป็นการจัดการเรียนแบบบูรณาการด้วยเทคโนโลยี จึงทำให้การสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่อนักเรียนและทุกคนในโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้จำเป็นจะต้องมีความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2562) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของเจริญ ภูวจิตร กล่าวถึง แนวคิดของการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัล คือ การจัดการเรียนรู้ทางออนไลน์ในยุคดิจิทัลเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงวิธีเรียนในอดีตให้กลายเป็นการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีที่ก้าวหน้าสำหรับการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ (เจริญ ภูวจิตร, 2565)

2. ลำดับความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ทักษะในการรักษาอัตลักษณ์ที่ดีของตนเอง รองลงมาคือ ทักษะการคิดวิเคราะห์ที่มีวิจารณญาณที่ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการรักษาอัตลักษณ์ที่ดีของตนเองและการคิดวิเคราะห์ที่มีวิจารณญาณที่ดีเป็นทักษะพื้นฐานในการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลในโรงเรียน หากทุกคนสามารถรักษาอัตลักษณ์ที่ดีของตนเองบนโลกออนไลน์และมีทักษะการคิดวิเคราะห์ที่มีวิจารณญาณที่ดีได้ด้วยการสร้างภาพลักษณ์เชิงสร้างสรรค์ในโลกออนไลน์ของตนเอง ทั้งความคิด ความรู้สึก และการกระทำ มีวิจารณญาณในการรับส่งข่าวสารและแสดงความคิดเห็น มี

พฤติกรรมที่แสดงถึงความเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมใช้งานในสังคมออนไลน์ และมีความรับผิดชอบต่อการกระทำ ไม่กระทำการที่ผิดกฎหมายและจริยธรรมในโลกออนไลน์ ก็ล้วนจะส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลในด้านอื่นๆ ต่อไป สอดคล้องกับทิววรรณ สุวานิช ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดิจิทัล ผลการศึกษาพบว่า การส่งเสริมความเป็นพลเมืองดิจิทัลเป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นอยู่ในอันดับแรก (ทิววรรณ สุวานิช, 2563) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับวรยุทธ วิลามาต ได้ศึกษาเรื่องความต้องการจำเป็นในการเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพที่เป็นจริงในการเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่คาดหวังในการเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความต้องการจำเป็นในการเป็นพลเมืองดิจิทัลและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี เรียงลำดับตามการจัดความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ (1) ด้านการป้องกันตนเองและผู้อื่น (2) ด้านการสื่อสารกับผู้อื่น (3) ด้านการเคารพตนเองและผู้อื่นตามลำดับ (วรยุทธ วิลามาต, 2565)

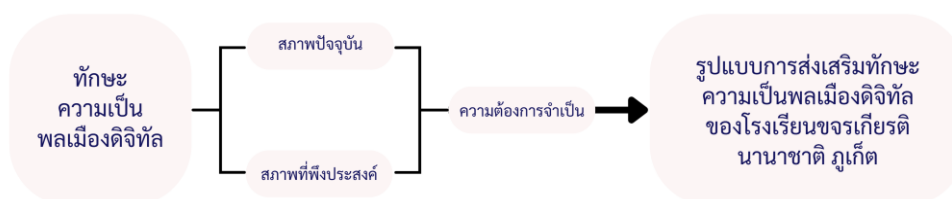
3. รูปแบบการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต ยกร่างจากความต้องการจำเป็นการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต โดยเรียงจากทักษะที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ทักษะในการรักษาอัตลักษณ์ที่ดีของตนเอง ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิจารณ์ญาติที่ดี ทักษะในการรักษาความปลอดภัยของตนเองในโลกไซเบอร์ ทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูลของผู้ใช้งานทั้งไวบนโลกออนไลน์ ทักษะในการรับมือกับการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ ทักษะในการรักษาข้อมูลส่วนตัว และทักษะในการจัดสรรเวลา ซึ่งได้จากผลการสนทนากลุ่มที่มุ่งเน้นการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลในหลากหลายมิติ เพื่อช่วยให้ใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและมีความรับผิดชอบในโลกดิจิทัล สอดคล้องกับกาญจนา เดชสม ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนเพื่อพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนเพื่อพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด 2) กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ 4 พันธกิจ 4 เป้าประสงค์ 4 กลยุทธ์หลัก 14 กลยุทธ์รอง 39 กลวิธี และ 40 ตัวชี้วัด 3) ผลการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า กลยุทธ์มีความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์มากที่สุด (กาญจนา เดชสม, 2565)

4. การประเมินรูปแบบการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต ผ่านเกณฑ์การยอมรับรูปแบบการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต ที่ค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุม อยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาปัจจัยที่เชื่อมโยงถึงรูปแบบการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลในบริบทของจังหวัดภูเก็ตคือ การใช้เทคโนโลยีและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับโลกดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยส่งเสริมทักษะดิจิทัล มีเป้าหมายในการพัฒนาความ

เป็นพลเมืองดิจิทัลที่ต้องการเสริมสร้างทักษะในการใช้เทคโนโลยี มุ่งเน้นความเป็นไปได้ ความสำเร็จเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและการนำไปปฏิบัติจริงได้ในเชิงปฏิบัติ มีแนวทางและกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการจัดการรูปแบบการส่งเสริมทักษะพลเมืองดิจิทัลตามกลยุทธ์ที่เหมาะสมและการกำหนดทิศทางในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีความเป็นไปได้และผลลัพธ์ที่ดี สอดคล้องกับทิวาวรรณ สุวานิช ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดิจิทัล ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารจัดการกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดิจิทัลของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด การส่งเสริมความเป็นพลเมืองดิจิทัลเป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นอยู่ในอันดับแรก และรูปแบบการบริหารการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดิจิทัลของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพโดยมีความเป็นไปได้ในระดับมากและมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (ทิวาวรรณ สุวานิช, 2563) และสอดคล้องกับกาญจนา เดชสม ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนเพื่อพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนเพื่อพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ผลการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า กลยุทธ์มีความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์มากที่สุด (กาญจนา เดชสม, 2565)

องค์ความรู้ใหม่

รูปแบบการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต สร้างขึ้นจากข้อมูลลำดับความจำเป็น 8 ด้านที่มุ่งเน้นการสร้างพลเมืองให้มีความรู้ ความเข้าใจ การมีส่วนร่วมในสังคมออนไลน์และการประยุกต์ใช้ทักษะพลเมืองดิจิทัลในปัจจุบัน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่ในการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรติ
นานาชาติ ภูเก็ต

บทสรุป

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรติ
นานาชาติ ภูเก็ต พบว่าสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับ
ความต้องการจำเป็นในภาพรวมมีค่า $PNImodified = 0.22$ รูปแบบการส่งเสริมทักษะความเป็น
พลเมืองดิจิทัล ประกอบด้วย 1) การรักษาอัตลักษณ์ที่ดีของตนเอง 2) การคิดวิเคราะห์และ

วิจารณ์ญาณที่ดี 3) การรักษาความปลอดภัยของตนเองในโลกไซเบอร์ 4) การใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม 5) การบริหารจัดการข้อมูลที่ใช้งานทั้งไวบนโลกออนไลน์ 6) การรับมือกับการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ 7) การรักษาข้อมูลส่วนตัว และ 8) การจัดสรรเวลา รูปแบบการส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต ผ่านเกณฑ์ในระดับ มากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. โรงเรียนควรเสริมสร้างทักษะในด้านนี้ให้มากขึ้น ร่วมกับการเสริมสร้างทักษะที่มีค่าลำดับความต้องการจำเป็นลำดับอื่นๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการที่เกิดขึ้นจริงในชีวิตประจำวัน
2. โรงเรียนเริ่มจากการเน้นทักษะที่มีความสำคัญสูงสุดคือ การรักษาอัตลักษณ์ที่ดีในโลกออนไลน์และการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีวิจารณ์ญาณ ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างทักษะด้านความปลอดภัยในโลกไซเบอร์ การใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม และการบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งควรจัดกิจกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมให้สามารถใช้ชีวิตในโลกดิจิทัลได้อย่างมีความรับผิดชอบและปลอดภัย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ เพื่อฝึกทักษะการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลในสภาพแวดล้อมดิจิทัลและโลกออนไลน์ที่ข้อมูลหลากหลายและซับซ้อน
2. ควรมีการวิจัยที่มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาหลักสูตรหรือกิจกรรมที่ช่วยเพิ่มทักษะในการป้องกันภัยคุกคามออนไลน์ โดยเฉพาะเรื่องการสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการรักษาข้อมูลส่วนตัวและการจัดการรหัสผ่านที่แข็งแรง รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมออนไลน์ที่ปลอดภัย

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา เดชสม. (2565). กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา. *วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เจริญ ภูวิจิตร. (2565). *แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุค Next Normal*. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 20 มิถุนายน 2567 จาก <https://www.nidtep.go.th/2017/publish/doc/202203084.pdf>
- ทิวารรรถ สุวานิช. (2563). รูปแบบการบริหารจัดการกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดิจิทัลของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ*, 9(2): 38-47.
- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง. (2561). *คู่มือพลเมืองดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ร่วมกับบริษัท ภูเก็ต (ประเทศไทย) จำกัด.



- วรยุทธ วิลามาศ. (2565). ความต้องการจำเป็นในการเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูและ บุคลากร ทาง การศึกษาจังหวัดสระบุรี (Doctoral dissertation). วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2562). การศึกษาค้นคว้าภาพเรียนได้ทุกหนทุกแห่งและทุกเวลา. แพร่: แพร่ไทยอุตสาหกรรมพิมพ์.
- สรานนท์ อินทนนท์. (2563). ความฉลาดทางดิจิทัล (DQ Digital Intelligence). (พิมพ์ครั้งที่ 3). ปทุมธานี: วอลค์ ออน คลาวด์.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน 4 การศึกษาที่มีคุณภาพ. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 8 กันยายน 2567 จาก: [//sdgs.nesdc.go.th/sdgs.html](https://sdgs.nesdc.go.th/sdgs.html).
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, (30)(3): 607-610.
- McMillan, J. H., & Schumacher, S. (2001). *Research in education: A conceptual introduction (5th ed.)*. Longman.



รูปแบบพลังบวรเพื่อปลูกฝังคุณธรรมหลัก พอเพียง วินัย สุจริตและจิตอาสา แก่เยาวชนในจังหวัดสมุทรสาครให้ไม่ทนต่อการทุจริต

The Power of Bowon Model to Cultivate Core Virtues, Sufficiency, Discipline, Honesty and Volunteer Spirit to Youth in Samut Sakhon Province to Not Tolerate Corruption

¹มานพ นักการเรียน Manop Nakkanrian

²วิญญู กิณะเสน Winyou Kinasen

³บานชื่น นักการเรียน Banchuen Nakkanrian

⁴ฉัฐศุภางค์ สารมาศ Chatsuphang Saramart

^{1,2,3,4}มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย

^{1,2,3,4}Mahamakut Buddhist University, Sirindhornrajavidyalaya Campus

¹Corresponding Author, e-mail: mnakkarreiyn@gmail.com

Received December 25, 2024; Revised January 23, 2025; Accepted: January 24, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความรู้เรื่องคุณธรรมหลัก พอเพียง วินัย สุจริต และจิตอาสาของประชาชนในจังหวัดสมุทรสาคร 2) วิเคราะห์แนวทางของพลังบวรเพื่อปลูกฝังคุณธรรมหลักแก่เยาวชนในจังหวัดสมุทรสาครให้ไม่ทนต่อการทุจริต และ 3) นำเสนอรูปแบบพลังบวรเพื่อปลูกฝังคุณธรรมหลักแก่เยาวชน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ประชากร ได้แก่ ประชาชนในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 584,703 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 400 คน พร้อมทั้งได้เลือกทำการสัมภาษณ์เชิงผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ตัวแทนของราษฎรในชุมชน สถาบันศาสนา และหน่วยงานราชการในท้องถิ่น จำนวน 5 รูป/คน และตัวแทนเยาวชนในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 5 รูป/คน รวมทั้งหมด 10 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.93 และได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความรู้เรื่องคุณธรรมหลักของประชาชนในจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) แนวทางที่พลังบวรใช้เพื่อปลูกฝังคุณธรรมหลักแก่เยาวชนในจังหวัดสมุทรสาครให้ไม่ทนต่อการทุจริต โดยรวม อยู่ในระดับมากเกือบทุกครั้ง และ 3) รูปแบบพลังบวรเพื่อปลูกฝังคุณธรรมหลักแก่เยาวชน ได้แก่ C-T-I-C-I MODEL ดังนี้ C= curriculum การสร้างหรือนำหลักสูตรการเรียนรู้และตระหนักเกี่ยวกับสุจริตธรรมมาใช้ T= teachings การยึดคำสอนของศาสนาเพื่อป้องกันการทุจริต I= ideology การสร้างอุดมการณ์การทำการสุจริตเพื่อชาติบ้านเมือง C= Cause การหาทางแก้ปัญหาการทุจริตที่ต้นเหตุ



และ l = law การบังคับใช้กฎหมายลงโทษผู้กระทำความผิด ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า พลังบวรได้ใช้คำสอนทางศาสนา ได้แก่ หลักพอเพียง วินัย สุจริตและจิตอาสา ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย และทำการสอดส่องดูแลป้องกันการทุจริต จึงทำให้เยาวชนมีจิตสำนึกไม่ทนต่อการทุจริต พร้อมทั้งได้แสดงพฤติกรรมที่ไม่ทนต่อการทุจริตออกมา

คำสำคัญ: พลังบวร; คุณธรรมหลัก; เยาวชน; การไม่ทนต่อการทุจริต; ความสุจริต

Abstract

This research article aims to 1) study the knowledge of the core morality of sufficiency, discipline, honesty and volunteerism of the people in Samut Sakhon Province, 2) analyze the approach of the power of the Bowon to instill core morality in the youth in Samut Sakhon Province to not tolerate corruption and 3) present the model of the power of the Bowon to instill core morality in the youth. This research is a mixed-method research. The population includes 584,703 people in Samut Sakhon Province. The sample includes 400 people in Samut Sakhon Province. The key informant interviews are representatives of people in the community, religious institutions and local government agencies (5 people) and representatives of youth in Samut Sakhon Province (5 people), totaling 10 people. The instruments used are questionnaires and structured in-depth interviews with a reliability of 0.93. Both quantitative and qualitative data were analyzed. The research results found that 1) the knowledge of the core morals of people in Samut Sakhon Province was at a high level overall, 2) the approaches that the Power of Bowon used to instill core morals in the youth in Samut Sakhon Province to not tolerate corruption were at a high level almost every time and 3) the model of the Power of Bowon to instill core morals in the youth was the C-T-I-C-I MODEL as follows: C = curriculum: creating or applying a curriculum for learning and awareness of honesty, T = teachings: adhering to religious teachings to prevent corruption, I = ideology: creating an ideology of doing honest things for the nation, C = Cause: finding a way to solve the problem of corruption at the root and l = law: enforcing the law to punish offenders. The results of the research hypothesis testing found that the Power of Bowon used religious teachings, namely the principles of sufficiency economy, discipline, honesty, and volunteerism, provided knowledge about the law and monitored and prevented corruption. This made the youth aware of not tolerating corruption and demonstrated intolerant behavior.

Keywords: Power of Bowon; Core Virtues; Youth; Zero Tolerance of Corruption; Honesty

บทนำ

จังหวัดสมุทรสาคร โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตจังหวัดสมุทรสาคร (ศปท.จ.สค.) ได้รวบรวมการวิเคราะห์ความเสี่ยงของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งอาจก่อให้เกิดการทุจริตจากส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดสมุทรสาคร และจัดทำเป็นรายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งอาจก่อให้เกิดการทุจริต จังหวัดสมุทรสาคร ประจำปีงบประมาณ 2564 โดยใช้ข้อมูลการรายงานผลการตรวจสอบในภาพรวมของจังหวัดสมุทรสาคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 พบว่า การใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ ได้แก่ การจัดซื้อจัดจ้าง การใช้รถยนต์ส่วนบุคคล/การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ การเบิกค่าเช่าบ้าน/ค่าเช่าซื้อ จำนวน 24 หน่วยงาน การใช้ดุลพินิจในการพิจารณาอนุมัติอนุญาตของทางราชการ ได้แก่ การตรวจสอบเอกสารหลักฐานไม่ครบถ้วน แต่รับเรื่องไว้ จำนวน 6 หน่วยงาน และการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ ได้แก่ การเข้าตรวจ หรือเยี่ยมสถานประกอบการ โดยมีเจตนาไปสู่การจ่ายเงินพิเศษ จำนวน 2 หน่วยงาน (จังหวัดสมุทรสาคร, 2564) จากข้อมูลการรายงานผลการตรวจสอบในภาพรวมของจังหวัดสมุทรสาครดังกล่าว ทำให้ภาครัฐสูญเสียเงินงบประมาณ อันเกิดจากการความไม่โปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ และภาคประชาชนยังขาดความเข้มแข็งและไม่ให้ความสำคัญต่อการตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐ ทำให้ปัญหาดังกล่าวเพิ่มความรุนแรงมากยิ่งขึ้น

พลังบวรในส่วนของวัดและหน่วยงานราชการในท้องถิ่นได้ดำเนินการเพื่อปลูกฝังคุณธรรมเป็นการสร้างจิตสำนึกปลูกฝังค่านิยมต่อต้านการประพฤติและป้องกันการทุจริต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง “พระสงฆ์กับการพัฒนาจิตสำนึกต่อต้านการประพฤติทุจริตในสังคมไทย” ผลการวิจัยพบว่า “พระสงฆ์มีบทบาทสำคัญในการสร้างจิตสำนึกต่อต้านการประพฤติทุจริตในสังคมไทย ทำให้เกิดการบูรณาการโดยการนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น ความละเอียดรอบคอบ (หิริ) ความเกรงกลัวต่อบาป (โอตตปปะ) และสัมมปปธาน 4 ไปใช้ในวิถีชีวิตของมนุษย์ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่จะกำกับจิตใจของบุคคลให้ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม” (พระมหาไพรัช ฐมมทีโป และคณะ, 2564) และงานวิจัยเรื่อง “การป้องกันการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกลไกพุทธบูรณาการ” ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการป้องกันการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกลไกพุทธบูรณาการประกอบด้วยดำเนินการใน 2 ระดับ คือ 1. ระดับบุคคล ใช้หลักโลกบาลธรรม (หิริและโอตตปปะ) เป็นกลไกในการบูรณาการ เพื่อปลูกและปลูกจิตสำนึกของบุคคลในองค์กรให้เกิดความละเอียดต่อความชั่ว และเกรงกลัวต่อผลของการประพฤติชั่วพร้อมทั้งปลูกฝังค่านิยมคุณธรรมจริยธรรมซึ่งเป็นการพัฒนาที่จุดเริ่มต้นของคน 2. ระดับองค์กร ใช้หลักอปริหานิยธรรม 7 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ใช้ในการปกครอง เพื่อให้องค์กรเกิดความเข้มแข็ง มีความสามัคคีของหมู่คณะ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ปฏิบัติตามกฎระเบียบ เน้นความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ยึดหลักขนบธรรมเนียมประเพณีและศาสนาเป็นกลไกบูรณาการร่วมกับหลักธรรมาภิบาล ขับเคลื่อนการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้โปร่งใสปราศจากการทุจริตอย่างยั่งยืน” (ศุภเยาว์ นาคเงินทอง และคณะ, 2561) ซึ่งทั้งนี้งานวิจัยดังกล่าว ยังไม่พบว่า มีการส่งเสริมพลังบวรทุกภาคส่วนเพื่อปลูกฝังคุณธรรมเพื่อต้านการทุจริตแก่กลุ่มเยาวชน ซึ่งเป็นคนรุ่นใหม่ของประเทศเพื่อการไม่ทนต่อการทุจริตแต่อย่างใด



ดังนั้น พลังบวร คือบ้านวัดและหน่วยงานราชการต่างๆ ในท้องถิ่น จึงควรได้ร่วมมือดำเนินการเพื่อปลูกฝังคุณธรรมหลักคือ พอเพียง วินัย สุจริตและจิตอาสา เป็นการสร้างคนรุ่นใหม่ให้ไม่ทนต่อทุจริต พร้อมทั้งให้มีการคิดแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม มีจิตพอเพียงต้านทุจริต และในฐานะเป็นพลเมืองจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม จึงจะทำให้สังคมมีความโปร่งใส มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น และส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตต่อไป

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาค้นคว้าเรื่องรูปแบบพลังบวรเพื่อปลูกฝังคุณธรรมหลัก พอเพียง วินัย สุจริตและจิตอาสา แก่เยาวชนในจังหวัดสมุทรสาครให้ไม่ทนต่อการทุจริตว่าการปลูกฝังคุณธรรมหลักของพลังบวรจะทำให้เยาวชนไม่ทนต่อการทุจริตได้อย่างไร และเพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการทุจริต ซึ่งเป็นปัญหาของสังคมไทยต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความรู้เรื่องคุณธรรมหลัก พอเพียง วินัย สุจริตและจิตอาสา ของประชาชนในจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อวิเคราะห์แนวทางของพลังบวรเพื่อปลูกฝังคุณธรรมหลัก พอเพียง วินัย สุจริตและจิตอาสา แก่เยาวชนในจังหวัดสมุทรสาครให้ไม่ทนต่อการทุจริต
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบพลังบวรเพื่อปลูกฝังคุณธรรมหลัก พอเพียง วินัย สุจริตและจิตอาสา แก่เยาวชนในจังหวัดสมุทรสาครให้ไม่ทนต่อการทุจริต

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) มีขั้นตอน ดังนี้

1. **ประชากร** ได้แก่ ประชาชนในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 584,703 คน (จังหวัดสมุทรสาคร, 2564) ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) (สงศรี ชมภูวงศ์, 2553) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 400 คน

2. **การสุ่มตัวอย่าง** ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 400 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยการจับสลากในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้น จึงได้นำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informants) ได้แก่ ตัวแทนของราษฎรในชุมชน สถาบันศาสนา และหน่วยงานราชการในท้องถิ่น ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เกี่ยวกับแนวทางที่พลังบวรใช้เพื่อปลูกฝังคุณธรรมหลักคือ พอเพียง วินัย สุจริตและจิตอาสา แก่เยาวชนในจังหวัดสมุทรสาครให้ไม่ทนต่อการทุจริต จำนวน 5 รูป/คน และตัวแทนเยาวชนในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียเกี่ยวกับการใช้พลังบวรเพื่อปลูกฝังคุณธรรมหลัก จำนวน 5 รูป/คน รวมทั้งหมด 10 รูป/คน

3. **การวิเคราะห์ข้อมูล** มีรายละเอียดดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

1) วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยการหาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ความรู้เรื่องคุณธรรมหลัก พอเพียง วินัย สุจริตและจิตอาสา ของประชาชนใน จังหวัดสมุทรสาคร และแนวทางที่พลังบวรใช้เพื่อปลูกฝังคุณธรรมหลัก พอเพียง วินัย สุจริตและจิต อาสา แก่เยาวชนในจังหวัดสมุทรสาครให้ไม่ทนต่อการทุจริต โดยการหาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลผล

3) วิเคราะห์ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหเกี่ยวกับพลังบวรเพื่อปลูกฝังคุณธรรมหลัก พอเพียง วินัย สุจริตและจิตอาสา แก่เยาวชนในจังหวัดสมุทรสาครให้ไม่ทนต่อการทุจริต โดยใช้การ วิเคราะห์เนื้อหาแล้วนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำ บรรยาย

4) นำผลของข้อที่มีค่าความถี่และค่าเฉลี่ยสูง ไปสร้างเป็นรูปแบบพลังบวรเพื่อปลูกฝัง คุณธรรมหลัก พอเพียง วินัย สุจริตและจิตอาสา ทำให้เยาวชนในจังหวัดสมุทรสาครให้ไม่ทนต่อการ ทุจริตได้

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

1) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ถ้ามีข้อมูลไม่สมบูรณ์ ได้ตัดทิ้งไป

2) ได้ทำการตรวจสอบข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างด้วยวิธี 3 เส้น (Triangulation Method) เมื่อพบว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงได้นำมาวิเคราะห์ต่อไป

3) นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

4) นำผลของเนื้อหาที่มีความถี่ในการตอบมาก ไปสร้างเป็นรูปแบบพลังบวรเพื่อปลูกฝัง คุณธรรมหลัก พอเพียง วินัย สุจริตและจิตอาสา ทำให้เยาวชนในจังหวัดสมุทรสาครให้ไม่ทนต่อการ ทุจริตได้

5) ทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ โดยพิจารณาจากผลการสัมภาษณ์ประเด็นปัญหาที่ ผู้วิจัยได้ตั้งไว้

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยความรู้เรื่องคุณธรรมหลัก พอเพียง วินัย สุจริตและจิตอาสา ของประชาชนใน จังหวัดสมุทรสาคร มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิจัยความรู้เรื่องคุณธรรมหลัก พอเพียง วินัย สุจริตและจิตอาสา ของ ประชาชนในจังหวัดสมุทรสาคร

ข้อความ	ระดับความรู้		$\bar{X}$	SD	แปล ผล
	ใช่	ไม่ใช่			
1. ความพอเพียงคือความพอประมาณ ความมี เหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี	273 (6.25)	127 (31.75)	1.93	0.25	มาก
2. ความพอเพียงไม่ต้องมีความรอบคอบที่จะนำ ความรู้มาใช้ก็ได้	208 (52.00)	192 (48.00)	1.46	0.50	น้อย



3. ความพอเพียงมีเป้าหมายอยู่ที่ความสุขจากการงานที่สุจริต	271 (67.75)	129 (32.25)	1.92	0.27	มาก
4. วินัยคือการยึดมั่นและรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง และสังคม	272 (68.00)	128 (32.00)	1.93	0.26	มาก
5. วินัยเป็นคุณธรรมที่มีหน้าที่กำกับและส่งเสริมให้บุคคลสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข	271 (67.75)	129 (32.25)	1.92	0.27	มาก
6. วินัยเป็นเรื่องของการบังคับให้คนต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เป็นระเบียบเท่านั้น	174 (43.50)	226 (56.50)	1.65	0.48	มาก
7. สุจริตคือความซื่อตรง ยึดมั่น ยืนหยัดในการรักษาความถูกต้อง	273 (68.25)	127 (31.75)	1.93	0.25	มาก
8. สุจริตเริ่มต้นด้วยการคิดดีด้วยจิตใจที่ไม่ตกอยู่ใต้อำนาจของความโลภ ความโกรธ และความหลง	269 (67.25)	131 (32.75)	1.91	0.29	มาก
9. สุจริตเป็นคุณธรรมที่ทำให้คนที่ยึดถือปฏิบัติเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ช้า	181 (45.25)	219 (54.75)	1.61	0.49	มาก
10. จิตอาสาเป็นการสงเคราะห์คนอื่นด้วยวิธีการที่เรียกว่า สังคหวัตถุ 4	263 (67.75)	137 (34.25)	1.88	0.33	มาก
11. จิตอาสาเป็นการใส่ใจต่อสังคม โดยหวังผลตอบแทน	202 (50.50)	198 (49.50)	1.49	0.50	น้อย
12. จิตอาสาเริ่มจากจิตใจที่มีพรหมวิหารธรรม 4	264 (66.00)	136 (34.00)	1.88	0.32	มาก
รวมทั้งหมด			1.79	0.11	มาก

จากตารางที่ 1 สรุปได้ว่า ความรู้เรื่องคุณธรรมหลัก พอเพียง วินัย สุจริตและจิตอาสา ของประชาชนในจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 1.79$, $SD = 0.11$) และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ 1. ความพอเพียงคือความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี และข้อที่ 7. สุจริตคือความซื่อตรง ยึดมั่น ยืนหยัดในการรักษาความถูกต้อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 1.93$, $SD = 0.25$) รองลงมา คือ ข้อที่ 4. วินัยคือการยึดมั่นและรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง และสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 1.93$, $SD = 0.26$) และสุดท้าย คือ ข้อที่ 2. ความพอเพียงไม่ต้องมีความรอบคอบที่จะนำความรู้มาใช้ก็ได้ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.46$, $SD = 0.50$) และข้อที่ 11. จิตอาสาเป็นการใส่ใจต่อสังคม โดยหวังผลตอบแทน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.49$, $SD = 0.50$) ตามลำดับ

2. ผลการวิจัยแนวทางที่พล้งบวรใช้เพื่อปลูกฝังคุณธรรมหลัก พอเพียง วินัย สุจริตและจิตอาสา แก่เยาวชนในจังหวัดสมุทรสาครให้ไม่ทนต่อการทุจริต มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิจัยแนวทางที่พล้งบวรใช้เพื่อปลูกฝังคุณธรรมหลัก พอเพียง วินัย สุจริตและจิตอาสา แก่เยาวชนในจังหวัดสมุทรสาครให้ไม่ทนต่อการทุจริต

ข้อความ	ระดับแนวทางที่ปล้งบวรใช้เพื่อ ปลูกฝังคุณธรรมหลัก					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	ทุกครั้ง	เกือบ ทุกครั้ง	บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย			
1. บ้าน วัดและราชการมีการสั่งสอนเยาวชนโดยตรงในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า ให้เห็นถึงโทษภัยของการทำทุจริต	88 (22.00)	116 (29.00)	92 (23.00)	56 (14.00)	48 (12.00)	3.87	0.88	เกือบ ทุก ครั้ง
2. บ้าน วัดและราชการเป็นแบบอย่างชีวิตในการทำสุจริตธรรมเพื่อให้เยาวชนได้เรียนรู้และจดจำโดยทำตาม	99 (24.75)	123 (30.75)	81 (20.25)	49 (12.25)	48 (12.00)	4.07	0.77	เกือบ ทุก ครั้ง
3. บ้าน วัดและราชการส่งเสริมยกย่องและสนับสนุนให้กำลังใจเยาวชนที่กระทำสุจริตธรรมอย่างสม่ำเสมอ	116 (29.00)	109 (27.25)	76 (19.00)	52 (13.00)	47 (11.75)	4.17	0.83	เกือบ ทุกครั้ง
4. บ้าน วัดและราชการมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อสนับสนุนให้เยาวชนทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย โดยไม่ทนต่อการทุจริต	96 (24.00)	122 (30.50)	84 (21.00)	51 (12.75)	47 (11.75)	4.02	0.79	เกือบ ทุก ครั้ง
5. บ้าน วัดและราชการให้เยาวชนยึดแนวทางคำสอนของศาสนาเพื่อป้องกันการทุจริต	123 (30.75)	106 (26.50)	76 (13.25)	53 (16.00)	47 (11.75)	4.23	0.83	ทุก ครั้ง
รวมทั้งหมด						4.07	0.04	เกือบ ทุก ครั้ง

จากตารางที่ 2 สรุปได้ว่า แนวทางที่ปล้งบวรใช้เพื่อปลูกฝังคุณธรรมหลัก พอเพียง วินัย สุจริตและจิตอาสา แก่เยาวชนในจังหวัดสมุทรสาครให้ไม่ทนต่อการทุจริต โดยรวม อยู่ในระดับเกือบทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.04$) และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ 5. บ้าน วัดและราชการให้เยาวชนยึดแนวทางคำสอนของศาสนาเพื่อป้องกันการทุจริต อยู่ในระดับทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.83$) รองลงมาคือ ข้อที่ 3. บ้าน วัดและราชการส่งเสริมยกย่องและสนับสนุนให้กำลังใจเยาวชนที่กระทำสุจริตธรรมอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับเกือบทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.83$) และสุดท้าย คือ ข้อที่ 1. บ้าน วัดและราชการมีการสั่งสอนเยาวชนโดยตรงในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า ให้เห็นถึงโทษภัยของการทำทุจริต อยู่ในระดับเกือบทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.88$) ตามลำดับ



3. ผลการวิจัยรูปแบบพลังบวรเพื่อปลูกฝังคุณธรรมหลัก พอเพียง วินัย สุจริตและจิตอาสา แก่เยาวชนในจังหวัดสมุทรสาครให้ไม่ทนต่อการทุจริต มีรายละเอียดดังนี้

ผลการวิจัยได้รูปแบบ คือ C-T-I-C-I MODEL ดังนี้

C = curriculum การสร้างหรือนำหลักสูตรการเรียนรู้และตระหนักเกี่ยวกับสุจริตธรรมมาใช้ บ้านวัดราชการร่วมมือกันสร้างหรือนำหลักสูตรการเรียนรู้และตระหนักเกี่ยวกับสุจริตธรรมคือ หลักสูตรด้านทุจริตศึกษา (Anti-Corruption Education) ของคณะกรรมการ ป.ป.ช. มาปรับใช้แก่เยาวชนในท้องถิ่น

T = teachings การยึดคำสอนของศาสนาเพื่อป้องกันการทุจริต เช่น หลักธรรมเป็นโลกบาล 2 หลักธรรมมีอุปการะมาก 2 หลักสุจริต 3 และหลักศีล 5 เป็นต้น

I = ideology การสร้างอุดมการณ์การทำการสุจริตเพื่อชาติบ้านเมือง บ้านวัดราชการสร้างอุดมการณ์การทำการสุจริตเพื่อชาติบ้านเมืองให้เกิดขึ้นในจิตใจของเยาวชนในท้องถิ่นทุกคน เพื่อให้ชาติบ้านเมืองมีความเข้มแข็งผาสุกสงบสุข

C = Cause การหาทางแก้ปัญหาการทุจริตที่ต้นเหตุ การหาทางแก้ปัญหาการทุจริตที่ต้นเหตุ คือ บ้านวัดราชการชี้ให้เยาวชนในท้องถิ่นเห็นถึงต้นเหตุของการทุจริต คือการเห็นแก่ได้ไม่รู้จักพอ การขาดความพอเพียง การไม่ทำตามกำลังที่ถูกต้องชอบธรรม ให้มีความรู้จักพอ การทำตามกำลังที่ถูกต้องชอบธรรม ไม่ทำให้เกิดความเดือดร้อนแก่ทุกภาคส่วน

I = law การบังคับใช้กฎหมายลงโทษอย่างจริงจัง บ้านวัดราชการมีการส่งเสริมให้บังคับใช้กฎหมายลงโทษอย่างจริงจัง ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้เยาวชนในท้องถิ่นได้เห็น โดยปฏิบัติตามกฎหมายต่าง ๆ เช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้หรือรับของขวัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2544 เป็นต้น

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ความรู้เรื่องคุณธรรมหลัก พอเพียง วินัย สุจริตและจิตอาสาของประชาชนในจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 1.79$, $SD = 0.11$) ทั้งนี้อภิปรายผลได้ว่า ประชาชนในจังหวัดสมุทรสาครได้มีความรู้เรื่องคุณธรรมเกี่ยวกับการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นศาสตร์พระราชาและเป็นคุณธรรมฐานรากที่จะนำไปสู่คุณธรรมอื่นๆ โดยการที่สถาบันการศึกษาและหน่วยงานภาครัฐได้ให้ความรู้ ทั้งในเรื่องความพอเพียงคือความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี สุจริตคือความซื่อตรง ยึดมั่น ยืนหยัดในการรักษาความถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับหนังสือเรื่อง “ช่วยกันสร้างคนดีให้บ้านเมืองครอบครัวคุณธรรม” พบว่า “การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ได้พระราชทานให้แก่ปวงชนชาวไทย เพื่อให้คนไทยอยู่อย่างมีความสุข ประกอบด้วย 5 เรื่อง เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบซึ่งต้องกระทำพร้อมกันทุกเรื่อง คือ 1. ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีไม่มากเกินไปไม่น้อยจนเกินไป 2. ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับความพอประมาณอย่างใช้เหตุผล 3. การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้น

จากการเปลี่ยนแปลง 4. เงื่อนไขความรู้ หมายถึง ผู้ปฏิบัติต้องมีความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ อย่างรอบด้านและมีความรอบคอบที่จะนำความรู้มาใช้ และ 5. เงื่อนไขคุณธรรม หมายถึงผู้ปฏิบัติต้องมีจิตใจที่ตระหนักในคุณธรรม และความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมในการดำเนินชีวิต”(ศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณ, 2559)

2. ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า แนวทางที่พลังบวรใช้เพื่อปลูกฝังคุณธรรมหลัก พอเพียง วินัย สุจริตและจิตอาสา แก่เยาวชนในจังหวัดสมุทรสาครให้ไม่ทนต่อการทุจริตโดยรวม อยู่ในระดับเกือบทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.04$) ทั้งนี้อภิปรายผลได้ว่า บ้านวัดและราชการให้เยาวชนยึดแนวทางคำสอนของศาสนาเพื่อป้องกันการทุจริต พร้อมทั้งได้ส่งเสริมยกย่องและสนับสนุนให้กำลังใจเยาวชนที่กระทำสุจริตธรรมอย่างสม่ำเสมอ ได้แก่ หลักธรรมเป็นโลกบาล คือ หิริและโอตตปปะ หลักธรรมมีอุปการะมาก คือ สติและสัมปชัญญะ หลักสุจริต 3 คือ 1. กายสุจริต 2. วาจาสุจริต 3. มโนสุจริต หลักฆราวาสธรรม 4 ได้แก่ สัจจะ ทมะ ขันติ และจาคะ และหลักศีล 5 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาไพรัช ธรรมทีโป และคณะ ได้ทำวิจัยเรื่องพระสงฆ์กับการพัฒนาจิตสำนึกต่อต้านการประพฤติทุจริตในสังคมไทย ผลการวิจัยพบว่า พระสงฆ์มีบทบาทสำคัญในการสร้างจิตสำนึกต่อต้านการประพฤติทุจริตในสังคมไทย ทำให้เกิดการบูรณาการโดยการนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น ความละเอียดใจ (หิริ) ความเกรงกลัวต่อบาป (โอตตปปะ) และสัมมปปธาน 4 ไปใช้ในวิถีชีวิตของมนุษย์ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่จะกำกับจิตใจของบุคคลให้ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม การบูรณาการดังกล่าวได้ดำเนินการครอบคลุมทั้งคณะสงฆ์ ภาครัฐ และภาคประชาชน” (พระมหาไพรัช ธรรมทีโป และคณะ, 2564) ซึ่งเป็นไปในทางเดียวกันกับอิทธิรัตน์ พิมลศรี และคณะ ได้ทำวิจัยเรื่องการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต เพื่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า 1) ครอบครัว ผู้ปกครองต้องเป็นต้นแบบที่ดีทำกิจกรรมสุจริตร่วมกัน 2) องค์กรทางการศึกษา คณะผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายความสุจริต ใช้จรรยาบรรณวิชาชีพ ทำกิจกรรมร่วมกับเครือข่ายชุมชน และผู้ปกครอง 3) องค์กรทางศาสนา เจ้าอาวาสต้องปกครองด้วยหลักพระธรรมวินัย อบรม และทำกิจกรรมทางศาสนา 4) องค์กรชุมชน คณะกรรมการชุมชนต้องปลูกฝังความสุจริตด้วยทุนทางสังคม การจัดทำธรรมนูญชุมชน และสื่อสารกับสมาชิกชุมชน 5) องค์กรธุรกิจผู้บริหารองค์กรต้องกำหนดนโยบาย การบริหารองค์กรอย่างโปร่งใส การจัดทำคู่มือให้มีความรู้ความสุจริตกับสมาชิกในองค์กร 6) องค์กรทางการเมืองการปกครอง คณะกรรมการป้องกันการทุจริตขององค์กรต้องปลูกฝังความสุจริตด้วยการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และทำกิจกรรมปลูกฝังความสุจริต การยกย่องบุคคลต้นแบบ และ 7) องค์กรสื่อมวลชน สภาสื่อมวลชนต้องกำหนดนโยบาย ประกาศเจตจำนงสุจริต กำหนดระเบียบ จรรยาบรรณวิชาชีพ และทำกิจกรรมปลูกฝังความสุจริต (อิทธิรัตน์ พิมลศรี และคณะ, 2564)

นอกจากนี้ยังเห็นพ้องกับพระครูอุดมเจติยารักษ์ และคณะ ได้ทำวิจัยเรื่องการเสริมสร้างความรู้และควบคุมการทุจริตโดยพระสงฆ์ ภาคประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) พระสงฆ์ เป็นที่เคารพเชิงผู้นำทางจิตวิญญาณ มีองค์ความรู้ทางโลกและทางธรรม การยอมรับจากคณะสงฆ์ เจ้าหน้าที่รัฐ และประชาชน ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงศาสนา ร่วมกับชุมชน เสนอหลักสูตรต่อต้านทุจริต โดยอาศัยหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล เป็นศูนย์ดำเนินการทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติที่ถูกต้องตามข้อเท็จจริง เช่น ให้คำปรึกษาแก่ชุมชน สังคม และ



ภาครัฐ ภายใต้พระธรรมวินัยและกฎหมาย ให้สอดคล้องกับความจำเป็นของชุมชนที่มีความหลากหลาย 2) ภาคประชาชน ต้องเป็นพลเมืองดีที่สนใจปัญหาชุมชน ตามกฎหมายและระเบียบราชการท้องถิ่น เช่น คณะกรรมการป้องกันและควบคุมทุจริตภาคประชาชนท้องถิ่น ที่ยอมรับจากภาครัฐ ร่วมตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผ่านจัดกิจกรรม เช่น การประกวด แข่งขัน ประกาศยกย่องบุคคลดีเด่น และปฏิบัติตามระบบกลไกตรวจสอบภายใน เช่น กิจกรรมประชุม สัมมนา ออกตรวจเยี่ยม รณรงค์ ส่งเสริม และเชิญชวน ให้ประชาชนแสดงบทบาทร่วมกับเจ้าหน้าที่รัฐ เพื่อปกป้องผลประโยชน์ท้องถิ่น 3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ธรรมนูญ และจารีตประเพณีอันดีต่อประชาชน ปฏิเสธระบบอุปถัมภ์ ส่งเสริมระบบ คุณธรรมเชิงประจักษ์ เผยแพร่ความรู้ด้านกฎหมาย จัดทำโครงการและดำเนินการสร้างระบบป้องกัน และควบคุมทุจริต โดยคณะกรรมการพัฒนา ติดตาม และประเมินผล เปิดเผยข้อมูลจัดซื้อจัดจ้างและ ผลงานท้องถิ่น เพิ่มช่องทางการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาการทุจริตของ เจ้าหน้าที่รัฐ หากประพฤติผิดต้องลงโทษตามกฎหมาย เพื่อสร้างท้องถิ่นซื่อสัตย์ ภาครัฐโปร่งใส (พระครูอุดมเจติยารักษ์ และคณะ, 2562)

3. ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ได้รูปแบบพลังบวรเพื่อปลูกฝังคุณธรรมหลัก พอเพียง วินัย สุจริตและจิตอาสา แก่เยาวชนในจังหวัดสมุทรสาครให้ไม่ทนต่อการทุจริตจากการวิจัย คือ C-T-I-C-I MODEL โดยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแล้ว อธิบายได้ดังนี้ C = curriculum การสร้างหรือนำหลักสูตรการเรียนรู้และตระหนักเกี่ยวกับสุจริตธรรมมาใช้ T = teachings การยึดคำสอนของศาสนาเพื่อป้องกันการทุจริต เช่น หลักธรรมเป็นโลกบาล 2 หลักธรรมมีอุปการะมาก 2 หลักสุจริต 3 และหลักศีล 5 เป็นต้น I = ideology การสร้างอุดมการณ์การทำการสุจริตเพื่อชาติบ้านเมือง C = Cause การหาทางแก้ปัญหการทุจริตที่ต้นเหตุ I = law การบังคับใช้กฎหมายลงโทษอย่างจริงจัง ทั้งนี้ก็ปายผลได้ว่า รูปแบบพลังบวรเพื่อปลูกฝังคุณธรรมแก่เยาวชนเพื่อให้ไม่ทนต่อการทุจริต จะเกิดขึ้นได้ต้องเป็นการทำงานร่วมกันของบ้านวัดและราชการในการสร้างอุดมการณ์การทำการสุจริตเพื่อชาติบ้านเมือง การยึดคำสอนของศาสนาเพื่อป้องกันการทุจริต ตลอดจนการสร้างหรือนำหลักสูตรการเรียนรู้และตระหนักเกี่ยวกับสุจริตธรรมมาใช้ โดยควรเริ่มต้นมาจากครอบครัวก่อน เพราะเป็นสถาบันพื้นฐานหลักที่เกี่ยวกับเด็กแต่เริ่มแรก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวญาดา ลลิตธนภัทร ได้ทำวิจัยเรื่องการปลูกฝังคุณธรรมเชิงพุทธในเด็กและเยาวชนไทยผ่านการจัดการศึกษาโดยครอบครัว ผลการวิจัยพบว่า 1) ทฤษฎีการจัดการศึกษาโดยครอบครัว ตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวคิดการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และหลักการพัฒนามนุษย์ มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ พ่อแม่ต้องการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงามในการดำเนินชีวิตให้แก่บุตร 2) วิธีการปลูกฝังคุณธรรมสำหรับเด็กและเยาวชนเชิงพุทธบูรณาการ พบว่า พ่อแม่ใช้ความรักความเมตตา มุ่งมั่นตั้งใจ ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง และ 3) การนำเสนอรูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมเชิงพุทธในเด็กและเยาวชนผ่านการจัดการศึกษาโดยครอบครัว พบว่า ครอบครัวที่จัดการศึกษาสามารถปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมแก่เด็กและเยาวชนจนประสบความสำเร็จ ได้ใช้การบูรณาการผ่านหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ปรัตติยสะโยนิโสมนสิการและไตรสิกขาเพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ (วญาดา ลลิตธนภัทร, 2562)

4. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า พลังบวรคือ บ้านวัดและราชการได้ใช้คำสอนทางศาสนา ได้แก่ หลักพอเพียง วินัย สุจริตและจิตอาสา ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย และทำการ

สอดส่องดูแลป้องกันการทุจริต จึงทำให้เยาวชนมีจิตสำนึกไม่ทนต่อการทุจริต พร้อมทั้งได้แสดงพฤติกรรมที่ไม่ทนต่อการทุจริตนั้นออกมา ทั้งนี้ก็ปรายผลได้ว่า เยาวชนได้รับคำสอนทางศาสนา ได้แก่ หลักพอเพียง วินัย สุจริตและจิตอาสา และความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเกี่ยวกับการทำการทุจริต ทำให้เยาวชนมีค่านิยมที่ถูกต้องเพื่อประโยชน์ส่วนรวม จึงมีจิตสำนึกและแสดงพฤติกรรมที่ไม่เห็นด้วยต่อการทำการทุจริตออกมา ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ได้กล่าวไว้ในหลักสูตรต้านทุจริตศึกษา (Anti-Corruption Education) ว่า “ความไม่ทนต่อการทุจริตหรือการกระทำที่ไม่ถูกต้อง ต้องมีการแสดงออกอย่างใดอย่างหนึ่งเกิดขึ้น เช่น การแซงคิวเพื่อซื้อของ การแซงคิวเป็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง ผู้ถูกแซงคิวจึงต้องแสดงออกให้ผู้แซงคิวรับรู้ว่ตนเองไม่พอใจ โดยแสดงกิริยาหรือบอกกล่าวให้ทราบ เพื่อให้ผู้ที่แซงคิวยอมที่จะต่อท้ายแถว กรณีนี้แสดงให้เห็นว่าผู้ที่ถูกแซงคิว ไม่ทนต่อการกระทำที่ไม่ถูกต้อง และหากผู้ที่แซงคิวไปต่อแถว ก็ จะแสดงให้เห็นว่า บุคคลนั้นมีความละอายต่อการกระทำที่ไม่ถูกต้อง เป็นต้น” (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2561)

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่องรูปแบบพลังบวกเพื่อปลูกฝังคุณธรรมหลัก พอเพียง วินัย สุจริตและจิตอาสา แก่เยาวชนในจังหวัดสมุทรสาครให้ไม่ทนต่อการทุจริต ได้องค์ความรู้ใหม่ ประกอบไปด้วย

1. การไม่ทนต่อการทุจริต เป็นจิตสำนึกของเยาวชนที่ได้รับผลกระทบจากการที่เจ้าหน้าที่ใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่ เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบ แล้วจะไม่ทนและไม่ยอมให้เกิดการทุจริต โดยมีการแสดงพฤติกรรมออกมา เช่น การแจ้งเบาะแส การร้องทุกข์กล่าวโทษ เป็นต้น
2. การแสดงพลังบวก เป็นการประสานความร่วมมือระหว่างราชากรในชุมชน สถาบันศาสนา และหน่วยงานราชการในท้องถิ่น เพื่อปลูกฝังคุณธรรมแก่เยาวชน โดยมีสถาบันศาสนาเป็นศูนย์กลาง ให้เยาวชนเกิดการตระหนักรู้ถึงผลเสียของการทุจริต ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศโดยรวม มีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและเกิดการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างของสังคมไทย ให้เป็นสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต ทำให้เกิดการสร้างหลักสูตรต้านทุจริตศึกษา (Anti-Corruption Education) ของคณะกรรมการ ป.ป.ช. มาปรับใช้แก่เยาวชนในท้องถิ่น เพื่อให้เยาวชนได้รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการคิดแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม ความอายและความไม่ทนต่อการทุจริต STRONG: จิตพอเพียงต้านทุจริต และพลเมืองกับความรับผิดชอบต่อสังคม
3. การปลูกฝังคุณธรรม เป็นการพัฒนาทางจิตใจ โดยการสั่งสอนเยาวชนโดยตรงในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า การเห็นแบบอย่าง โดยบ้าน สถาบันศาสนา และหน่วยงานราชการในท้องถิ่น ต้องเป็นแบบอย่างชีวิตในการทำดีและยืนหยัดในคุณธรรม การสนับสนุนให้กำลังใจเยาวชนที่กระทำความดีอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เขาอยากทำสิ่งที่ดีๆ มากยิ่งขึ้นไปอีก การให้เยาวชนยึดแนวทางคำสอนของศาสนาเป็นวิถีนำในการดำเนินการอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง และมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานนอกองค์กร เพื่อสนับสนุนกันและกันในการทำให้เยาวชนทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้เยาวชนรู้จักรับผิดชอบชั่วดี รู้สึกละอายที่ชั่ว ไม่ทนต่อ



การทุจริต จนเกิดเป็นอุปนิสัยในตนเองต่อการรับผิดชอบต่อสังคม จำเป็นต้องทำตั้งแต่เยาว์วัย ให้เด็กและเยาวชนเกิดความตระหนักในเรื่องนี้อย่างแท้จริง

บทสรุป

ความรู้เรื่องคุณธรรมหลักของประชาชนในจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยความพอเพียงคือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี และสุจริตคือความซื่อตรง ยึดมั่น ยืนหยัดในการรักษาความถูกต้อง อยู่ในระดับมาก และจิตอาสาเป็นการใส่ใจต่อสังคม โดยหวังผลตอบแทน อยู่ในระดับน้อย แนวทางที่พลับบวรใช้เพื่อปลูกฝังคุณธรรมหลักแก่เยาวชนในจังหวัดสมุทรสาครให้ไม่ทนต่อการทุจริต โดยรวม อยู่ในระดับเกือบทุกครั้ง โดยบ้าน วัดและราชการให้เยาวชนยึดแนวทางคำสอนของศาสนาเพื่อป้องกันการทุจริต อยู่ในระดับทุกครั้ง และบ้าน วัดและราชการมีการสั่งสอนเยาวชนโดยตรงในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า ให้เห็นถึงโทษภัยของการทำทุจริต อยู่ในระดับเกือบทุกครั้ง และรูปแบบพลับบวรเพื่อปลูกฝังคุณธรรมหลักแก่เยาวชน ได้แก่ C-T-I-C-I MODEL ให้เยาวชนเห็นถึงต้นเหตุของการทุจริต คือการเห็นแก่ได้ไม่รู้จักพอ การขาดความพอเพียง ให้มีความรู้จักพอ ไม่ทำให้เกิดความเดือดร้อนแก่ทุกภาคส่วน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

บ้านวัดและราชการควรให้ความสำคัญแก่ศาสตร์พระราชา เพื่อให้ได้มีการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จึงควรกำหนดเป็นนโยบายระดับชาติ โดยจัดให้อยู่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทุกฉบับ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

บ้านวัดราชการร่วมกันเป็นภาคีเครือข่าย จัดให้มีวิทยากรจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไปให้ความรู้และจัดกิจกรรมรณรงค์การไม่ทนต่อการทุจริตแก่เยาวชนอย่างต่อเนื่อง โดยให้นำคำสอนของศาสนา เช่น หลักธรรมเป็นโลกบาล หลักธรรมมีอุปการะมาก หลักสุจริต 3 หลักฆราวาสธรรม 4 หลักศีล 5 เป็นต้น ไปใช้เพื่อปลูกฝังด้วย

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

3.1 ควรวิจัยเกี่ยวกับการไม่ทนต่อการทุจริตโดยใช้หลักความซื่อตรงเพื่อให้บ้านเมืองมีความโปร่งใสในการดำเนินงาน

3.2 ควรวิจัยเกี่ยวกับการใช้พลับบวรเพื่อส่งเสริมความรู้เรื่องการคิดแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมแก่เยาวชน

3.3 ควรวิจัยเกี่ยวกับการบูรณาการระหว่างคำสอนของศาสนากับการรักษาบทบัญญัติของกฎหมายเพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาการทุจริตได้อย่างยั่งยืน

3.4 ควรวิจัยเกี่ยวกับความพอเพียงคือความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีเพื่อการสร้างสุจริตธรรมในการปฏิบัติงาน

3.5 ควรวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างความรู้ในฐานะเป็นแกนหลักเพื่อการป้องกันการทุจริต

เอกสารอ้างอิง

- จังหวัดสมุทรสาคร. (2564). ข้อมูลศักยภาพของจังหวัดสมุทรสาคร. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 20 ตุลาคม 2564 จาก <http://www.samutsakhon.go.th>
- ธิวัรัตน์ พิมลศรี และคณะ. (2564). การปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต เพื่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในองค์กร. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 35(3): 81-97.
- พระครูอุดมเจติยารักษ์ และคณะ. (2562). การเสริมสร้างความรู้และควบคุมการทุจริตโดยพระสงฆ์ภาคประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี. *วารสารมหาจุฬานาคปริทรรศน์*, 6(10): 4832-4851.
- พระมหาไพรัช ธรรมทีโป และคณะ. (2564). พระสงฆ์กับการพัฒนาจิตสำนึกต่อต้านการประพฤติทุจริตในสังคมไทย. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์*, 17(2): 135-145.
- วญาดา ลลิตธนภัทร. (2562). การปลูกฝังคุณธรรมเชิงพุทธในเด็กและเยาวชนไทยผ่านการจัดการศึกษาโดยครอบครัว. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์*, 15(3): 113-125.
- ศุภเยาว์ นาคเงินทอง และคณะ. (2561). การป้องกันการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกลไกพุทธบูรณาการ. *วารสารสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(2): 267-277.
- ศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณ. (2559). *ช่วยกันสร้างคนดีให้บ้านเมืองครอบครัวคุณธรรม*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหมิตรพรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.
- สงศรี ชมภูวงศ์. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. นครศรีธรรมราช: วีพีเอส.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2561). *หลักสูตรด้านทุจริตศึกษา (Anti-Corruption Education)*. นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.



บทบาทของประชาชนกับการแก้ไขความรุนแรงทางสังคม ในชุมชนวัดม่วง
กรุงเทพมหานคร
People's Role of Resolving Social Violence in Wat Muang
Community, Bangkok

¹ฉัศคุงาญค์ สารมาศ Chatsuphang Saramart

²มานพ นักการเรียน Manop Nakkanrian

³พระครูสุภัทรวราพร Phrakhru Suphatwaradhorn

⁴เอกวุฒิ สารมาศ Eakawud Saramad

^{1,2,3,4}มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย

^{1,2,3,4}Mahamakut Buddhist University, Sirindhorn Rajavidyalaya Campus

¹Corresponding author, e-mail: Csaramart@gmail.com

Received December 25, 2024; Revised January 23, 2025; Accepted: January 24, 2025



บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวทางแก้ไขความรุนแรงทางสังคม 2) พัฒนารูปแบบบทบาทของประชาชนกับการแก้ไขความรุนแรงทางสังคมตามหลักธรรม 4 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนในชุมชนวัดม่วง เขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เครื่องมือคือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้สถิติบรรยายในการวิจัยเชิงสังคมศาสตร์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมานหรืออ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) ประชาชนมีบทบาทการแก้ไขความรุนแรงทางสังคมตามหลักธรรม 4 มีแนวทางแก้ไขปัญหาคือ สามารถมีส่วนร่วมในการวางแผน การเข้าร่วมประชุม กำหนดยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรม ด้านการดำเนินการ สามารถเข้าร่วมกิจกรรมในพื้นที่ชุมชน โดยผ่านกลุ่มจิตอาสา อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน การสร้างภาคีเครือข่ายระหว่าง รัฐ เอกชน และประชาสังคม ด้านการจัดการตามแผน สามารถมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามกิจกรรมต่างๆ ที่ชุมชนกำหนด เช่น จัดให้มีการอบรมหลักสูตรการป้องกันความรุนแรง ด้านการกำหนดติดตาม หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบสามารถกำกับติดตามให้ดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ และด้านการประเมินผล หน่วยงานที่รับผิดชอบวัดประเมินความสำเร็จของแผนงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่ดี ความปลอดภัย และความสงบ สันติสุข 2) บทบาทของประชาชนกับการแก้ไขความรุนแรงทางสังคมตามหลักธรรม 4 ได้แก่ สัจจะ มีความซื่อสัตย์ ความจริงใจ เพื่อให้เกิดความไว้วางใจไม่ก่อเหตุความรุนแรง ทุเม

การรู้จักบังคับควบคุมอารมณ์ ช่มใจ ระวังความรู้สึกต่อเหตุการณ์ความรุนแรง ชันติ ความอดทนอดกลั้น ต่อความรุนแรง จาคะ ความเสียสละ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การบริจาคแบ่งปัน เพื่อป้องกันปัญหาความรุนแรง และ 3) รูปแบบบทบาทการแก้ไขปัญหามารยาทความรุนแรง

คำสำคัญ: บทบาทของประชาชน; ความรุนแรงทางสังคม; ฆราวาสธรรม

Abstract

The objectives of this research were as follows: 1) to study ways to solve social violence; 2) to develop people's role of resolving social violence to the principles of *Kṛāwās̄* Dhamma 4; This research was Mixed Methods Research. Samples were 400 People in Wat Muang Community, Bang Khae District, Bangkok. The instruments used were questionnaires and interview, which were reviewed by google form questionnaires to the respondents. The statistics used Descriptive statistics in social science research were frequency, percentage, mean and standard deviation. Statistical inference or references, including t-test and One-Way ANOVA if the difference was statistically significant at the .05 level. To test the difference of the average income is coupled by means of Scheffé. The research found that: 1) People have a role in resolving social violence according to the principles of *Kṛāwās̄* Dhamma 4. People can participate in planning. by participating in the meeting to determine strategies, plans, projects and activities. Operational aspect people can participate in activities in community areas. through volunteer groups village health volunteers creating a network between the government, the private sector, and civil society. Planned management people can participate in various activities determined by the community, such as organizing training courses on violence prevention. Aspects of monitoring related and responsible agencies able to supervise and follow up on operations according to the established plan. and evaluation the agency responsible for measuring and evaluating the success of the plan according to the set objectives. Taking into account the good quality of life, safety, and peace and tranquility of the people in the community. 2) people's role of resolving social violence to the principles of *Kṛāwās̄* Dhamma 4 : *Sācca* be honest and sincere in order to build trust and not cause violence; *Thma* be honest and sincere in order to build trust and not cause violence; *Kḥanti* tolerance for violence; *Cākha* sacrifice, generosity donation share to prevent violent problems and 3) The role of solving violence model.

Keywords: People's role; Social violence; *Kṛāwās̄* Dhamma

บทนำ

ความรุนแรงที่เกิดขึ้นในสังคมไทยปัจจุบันนับว่ามีขอบข่ายเชิงปรากฏการณ์ที่แผ่กว้าง หลายเรื่องมีแนวโน้มที่รุนแรงและหลากหลายรูปแบบมากขึ้น อันจะนำมาซึ่งการดำเนินงานแก้ไขที่



กว้างขวาง ต้องการหน่วยงาน สถาบัน และองค์กรเข้าร่วมแก้ไขหลายวิธีด้วยเช่นกัน โดยมีการ ผสานบทบาทหน้าที่กันอย่างเป็นระบบและจริงจังกล่าวคือความรุนแรงเป็นผลจากความขัดแย้ง โดย ปัจจัยด้านทัศนคติและพฤติกรรมระดับบุคคล ภายใต้ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทางสังคมและ วัฒนธรรมเข้ามาเกี่ยวข้อง ความรุนแรงจึงปรากฏให้เห็นตั้งแต่ระดับตัวบุคคล เช่น การฆ่าตัวตาย ระดับระหว่างบุคคล เช่น ความรุนแรงในครอบครัว ระดับระหว่างกลุ่ม เช่น การยกพวกตีกันของ นักเรียนอาชีวะ และการชิงมอเตอร์ไซด์ของกลุ่มวัยรุ่น ระดับกลุ่มการเมือง เช่น การเก็บหัวคะแนน ในช่วงเลือกตั้ง ระดับกลุ่มทางสังคม เช่น การกระทำความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ระดับกลุ่มฝูง ชน เช่น ความรุนแรงจากการเดินขบวนเรียกร้องการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ไปจนถึงระดับระหว่าง ประเทศกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น การปะทะกันทางทหารบริเวณชายแดนที่มีปัญหา เป็นต้น (วิชัย รูปขำดี, 2554)

จากสถานการณ์สะท้อนขวัญอีกคดีที่สังคมให้ความสนใจ มีการถกเถียงในข้อกฎหมายว่าเป็น การกระทำความผิดหรือไม่ เมื่อแก๊งวัยรุ่น 6 คน ยกพวกมาด่าทอและปาของหน้าบ้าน ภายใน หมู่บ้านสุขสันต์ 6 ซอย 39 ชุมชนวัดม่วง แขวงหลักสอง เขตบางแค กรุงเทพมหานคร จากปม กระทบกระแทงในการชิงมอเตอร์ไซด์ ก่อนเปิดฉากตะลุมบอนจากภาพที่ปรากฏในกล้องวงจรปิด เป็น เหตุให้ฝ่ายที่บุกมาและมีพวกมากกว่าเสียชีวิต 2 ศพ เพราะถูกมือมืดใช้มีดสปาด้า และมีดปลายแหลม ไล่แทงจนในที่สุดตกเป็นผู้ต้องหา ถูกตั้งข้อหาฆ่าคนตาย และพยายามฆ่า แต่ด้วยมือมืดต่อสู้เพียง ลำพังคนเดียวกับอีกฝ่ายที่มีถึง 6 คน ได้เกิดเรื่องถกเถียงในสังคม โดยบางส่วนแสดงความเห็นอกเห็น ใจมือมืด มองว่าเป็นการป้องกันตัว และอีกมุมมองว่าสมควรโทษเลาะวิวาท หรือกระทำความผิด เหตุ เพราะบันดลโทษ แต่เมื่อเรื่องราวแพร่กระจายออกไป ซึ่งเห็นว่ามือมืด ถูกหาเรื่องก่อนจากหลักฐาน ที่ปรากฏชัดเจน เกรงว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรม ได้มีบุคคลยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือ พร้อมทีม ทนายความ และออกหลักทรัพย์เงินสด 5 แสนบาท ยื่นประกันตัว และในที่สุดศาลอาญาธนบุรี ได้ พิจารณาอนุญาตให้ปล่อยตัวชั่วคราว ล่าสุดตำรวจได้แจ้งข้อหาผู้กระทำความผิดทั้ง 4 คน ร่วมกันทำ ร้ายร่างกายผู้อื่น จนเป็นเหตุให้เกิดอันตรายแก่กายหรือจิตใจ ในแง่ของคดีตำรวจอธิบายว่า การ ป้องกันตัวเองเป็นภัยที่ใกล้จะถึงตัว แต่กรณีนี้ไม่ได้เข้าถึงร้ายบ้าน จะอ้างป้องกันตัวไม่ได้ แต่ได้วิ่ง ออกไปเพื่อร่วมก่อเหตุ ซึ่งไม่มีมูลบอกเหตุ และพฤติกรรมของคดียังไม่ใช่ โดยพฤติกรรมมือมืดออกไป จากบ้าน ไม่จำเป็นต้องออกไปไล่แทง ทำให้ในมุมมองตำรวจมองว่าร่วมก่อเหตุด้วย พร้อมย้ำว่าการ ป้องกันตัวต้องสมควรต่อเหตุด้วย แม้แต่การที่คนร้ายปืนไปลักทรัพย์ในบ้าน โดยเจ้าบ้านใช้ปืนยิงก็ เกินกว่าเหตุ การป้องกันตัวต้องสมเหตุสมผล ไม่ใช่เอามัดมาแทง และรู้ได้อย่างไรว่าคน 6 คนจะเข้า มาทำร้าย แม้จะบอกว่าโดนรุมทำร้ายก็คือข้ออ้าง ท้ายสุดเป็นอำนาจของศาลในการพิจารณาลงโทษ อาจน้อยลงก็ได้ หรือลงโทษอย่างไรก็ได้ (ไทยรัฐ, 2564)

สถาบันทางพระพุทธศาสนาเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่เสมือนเป็นกลไกสำคัญในการควบคุมทาง สังคม เพื่อให้เกิดความประพฤติและพฤติกรรมที่ถูกต้อง อันนำไปสู่ความสงบสุข ความเป็นระเบียบ เรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของคนไทย การนำหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการ ดำเนินชีวิต เพื่อแก้ไขปัญหาที่มีความรุนแรงให้ลดน้อยลง ทำให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติ สุขทั่วไป สำหรับปัญหาความรุนแรงที่เกิดขึ้นบ่อยๆ ในสังคมไทย สามารถที่จะนำหลักฆราวาสธรรม 4 มาประพฤติปฏิบัติเพื่อลดปัญหาในสังคมให้น้อยลงได้ อันประกอบไปด้วย 1.สังจะ ความซื่อสัตย์

จริงใจต่อกันเป็นหลักสำคัญที่จะให้เกิดความไว้วางใจและไม่ตรีจิตสนิทต่อกัน ขาดสัจจะเมื่อใดย่อมเป็นเหตุให้เกิดความหวาดระแวงแคลงใจกันเป็นจุดเริ่มต้นแห่งความริ้วฉาน ซึ่งยากนักที่จะประสานให้คืนดีได้ดังเดิม 2. ทมะ การรู้จักบังคับควบคุมอารมณ์ข่มใจระงับความรู้สึกต่อเหตุบกพร่องของกันและกัน รู้จักฝึกฝนปรับปรุงตน แก้ไขข้อบกพร่อง ปรับนิสัยและอัธยาศัยให้กลมกลืนประสานเข้าหากันได้ ไม่เป็นคนถือด้านเอาแต่ใจและอารมณ์ของตน คนที่ขาดธรรมข้อนี้ ย่อมปล่อยให้ข้อแตกต่างปลีกย่อยทางอุปนิสัยและการอบรม กลายเป็นเหตุแตกแยกสามัคคีใหญ่โต 3. ขันติ ความอดทน อดกลั้น ต่อความหนักและความร้ายแรงทั้งหลาย ชีวิตของผู้อยู่ร่วมกัน นอกจากมีข้อแตกต่างขัดแย้งทางอุปนิสัย การอบรม และความต้องการบางอย่าง ซึ่งจะต้องหาทางปรับปรุงเข้าหากันแล้วบางรายอาจจะมีเหตุล่วงเกินรุนแรง แสดงออกจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นถ้อยคำหรือกิริยาอาการ จะโดยตั้งใจหรือไม่ก็ตาม เมื่อเกิดเหตุเช่นนี้อีกฝ่ายหนึ่งจะต้องรู้จักอดกลั้นระงับใจ ไม่ก่อเหตุให้เรื่องลุกลามกว้างขยายต่อไปความร้ายจึงจะระงับลงไป นอกจากนี้ ยังจะต้องมีความอดทนต่อความลำบากตรากตรำ และเรื่องหนักใจต่างๆ ในการประกอบกิจการงานอาชีพเป็นต้น โดยเฉพาะเมื่อเกิดภัยพิบัติความตกต่ำคับขัน ไม่ตีโพยตีพาย แต่มีสติอดกลั้นคิดอุบายใช้ปัญญาหาทางแก้ไขเหตุการณ์ให้ลุล่วงไปด้วยดี 4. จาคะ ความเสียสละ ความเผื่อแผ่ แบ่งปันตลอดถึงความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกัน ชีวิตบุคคลที่จะมีความสุข จะต้องรู้จักความเป็นผู้ให้ด้วย มิใช่คอยจ้องแต่จะเป็นผู้รับเอาฝ่ายเดียว การให้ในที่นี้มิใช่หมายถึงแต่เพียงการเผื่อแผ่แบ่งปันสิ่งของอันเป็นสิ่งที่มองเห็นและเข้าใจได้ง่ายๆ เท่านั้น แต่ยังหมายถึงการให้น้ำใจแก่กัน การแสดงน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกัน ตลอดจนการเสียสละความพอใจและความสุขส่วนตนได้ (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่มที่ 15 ข้อที่ 845 หน้าที่ 316 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

ผู้วิจัยได้ติดตามสถานการณ์ความรุนแรงทางสังคมจากข่าวที่นำเสนอผ่านสื่อต่างๆ ที่มีมากขึ้นทุกวัน ผลของความรุนแรงได้ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่อย่างปกติของประชาชนในวงกว้าง ทั้งด้านชีวิต ทรัพย์สิน ร่างกาย และจิตใจ ซึ่งผู้วิจัยเล็งเห็นว่า การประยุกต์ใช้หลักฆราวาสธรรม 4 สามารถที่จะลดความรุนแรงของปัญหาเหล่านี้ให้น้อยลง หรือบรรเทาความรุนแรงลงได้ คือ สัจจะคือความซื่อสัตย์ จริงใจต่อกันเป็นหลักสำคัญที่จะให้เกิดความไว้วางใจและไม่ตรีจิตสนิทต่อกัน ทมะ การรู้จักบังคับควบคุมอารมณ์ข่มใจระงับความรู้สึกต่อเหตุบกพร่องของกันและกัน รู้จักฝึกฝนปรับปรุงตน แก้ไขข้อบกพร่องปรับนิสัยและอัธยาศัยให้กลมกลืนประสานเข้าหากันได้ ขันติ ความอดทน อดกลั้น ต่อความหนักและความร้ายแรงทั้งหลาย จาคะ ความเสียสละ ความเผื่อแผ่ แบ่งปันตลอดถึงความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกัน ด้วยหวังว่างานวิจัยนี้จะสามารถช่วยขับเคลื่อนสังคมและประเทศชาติให้พัฒนาบทบาทของประชาชนกับการแก้ไขปัญหามหาความรุนแรงทางสังคมให้ลดลงต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขความรุนแรงทางสังคม
2. เพื่อพัฒนารูปแบบบทบาทของประชาชนกับการแก้ไขความรุนแรงทางสังคมตามหลักฆราวาสธรรม 4



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องบทบาทของประชาชนกับการแก้ไขความรุนแรงทางสังคมในชุมชนวัดม่วง กรุงเทพมหานครนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งนำเสนอรายละเอียดตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยในครั้งนี้คือการสัมภาษณ์แบบเจาะจงกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย จำนวน 8 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ (Interview) เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบปลายเปิด จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน

การสร้างเครื่องมือ โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้ 1) กำหนดประเด็นหลักในการสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดการวิจัย ระบุรายการข้อมูลที่ต้องการในแต่ละประเด็น 2) จัดทำร่างแบบสัมภาษณ์และรายการข้อคำถามแต่ละประเด็น 3) ตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ โดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและการใช้ภาษา จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ 4) แก้ไขและปรับปรุงให้เป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการตรวจสอบคุณภาพแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้ (1) นำแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับบทบาทของประชาชนกับการแก้ไขความรุนแรงทางสังคมตามหลักทฤษฎีธรรม 4 ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านตรวจสอบ แนะนำเพิ่มเติม ปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษา และตัดข้อความที่สื่อความหมายไม่ชัดเจนหรือไม่จำเป็นออกไป เพื่อให้ได้ข้อความที่สื่อความหมายชัดเจน เข้าใจง่ายตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย (2) นำแบบสัมภาษณ์ที่ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบแล้วมาปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ คือ 0.964 (3) เสนอสถาบันการวิจัยญาณสังวรเพื่อขอเอกสารรับรองการพิจารณาจริยธรรมการทำวิจัยในคนจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามกำหนดไว้ชัดเจน เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้รู้ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของประชาชนกับการแก้ไขความรุนแรงทางสังคมตามหลักทฤษฎีธรรม 4 ในพื้นที่ที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาบทบาทของประชาชนกับการแก้ไขความรุนแรงทางสังคมตามหลักทฤษฎีธรรม 4 ซึ่งผู้วิจัยได้ลงพื้นที่สัมภาษณ์ด้วยตนเอง

การวิจัยครั้งนี้ใช้ทั้งการสัมภาษณ์แบบกึ่งทางการ (Semi-Formal Interview) และการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal Interview) ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มประชากรทั้งหมด จึงมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

(1) ขั้นตอนเตรียมการสัมภาษณ์ ได้แก่ ก่อนลงภาคสนามเพื่อรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้เริ่มต้นด้วยการนัดหมาย วัน เวลา ที่จะสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกับขอเอกสารต่างๆ เกี่ยวกับบทบาทของประชาชนกับการแก้ไขความรุนแรงทางสังคมตามหลักทฤษฎีธรรม 4 พร้อมกันนั้น ผู้วิจัยจะต้องศึกษาประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล เตรียมสมุดจดบันทึกและอุปกรณ์ต่างๆ ให้พร้อมก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

(2) ขั้นตอนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการในการสัมภาษณ์หลากหลายช่องทาง ได้แก่ ลงพื้นที่สัมภาษณ์ด้วยตนเอง สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ สัมภาษณ์โดยใช้วิดีโอคอล และการสัมภาษณ์

ผ่านช่องทางสื่อเทคโนโลยี เช่น เฟสบุ๊ก และไลน์ และก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะสนทนาสร้างความคุ้นเคยกับผู้ให้สัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ อธิบายเหตุผลและขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียงในขณะที่ยสัมภาษณ์ รวมทั้งแจ้งให้ทราบว่าข้อมูลต่าง ๆ ที่บันทึกเสียงไว้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ หากผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ประสงค์ที่จะให้บันทึกเสียงในช่วงใด ผู้วิจัยก็จะไม่บันทึกเสียงเลย

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นกระบวนการเริ่มต้นในการศึกษาเพื่อนำไปสู่ข้อสรุปและการจัดทำรายงาน เมื่อสัมภาษณ์เสร็จ มีการถอดเทปออกมาและทำการวิเคราะห์ข้อมูลและอ้างอิงในส่วนต่างๆ โดยใช้คำถามการวิจัยเป็นตัวตั้ง และบูรณาการสิ่งที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การตีความและอภิปรายผลที่เป็นเอกภาพ

2. การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้เกิดความเชื่อถือในเชิงประจักษ์ข้อมูล และวิเคราะห์ให้ทราบถึงเหตุผลที่มีส่วนสัมพันธ์กันกับข้อมูลเชิงคุณภาพ และลดข้อจำกัดของข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ไว้ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ประชาชนตามบัญชีรายชื่อในชุมชนวัดม่วง เขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำนวน 38,793 คน กลุ่มตัวอย่าง 400 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ให้มีความคลาดเคลื่อนได้ 0.05 (ยุทธพงษ์ กัยวรรณ, 2543)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนลักษณะ และการตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

2.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้ (1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของประชาชนกับการแก้ไขความรุนแรงทางสังคมตามหลักทฤษฎี 4 (2) กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย (3) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย (4) สร้างเครื่องมือการวิจัย (5) นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข (6) นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อจะดำเนินการวิจัยหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย (7) นำมาปรับปรุงแก้ไข (8) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

2.2 ลักษณะของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของบทบาทของประชาชนกับการแก้ไขความรุนแรงทางสังคมตามหลักทฤษฎี 4 เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และระดับรายได้ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของประชาชนกับการแก้ไขความรุนแรงทางสังคม ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหามหาความรุนแรงทางสังคมในชุมชนวัดม่วง เขตบางแค กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

2.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีดังนี้ 1) ขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ



เครื่องมือที่สร้างไว้ 2) หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระ และโครงสร้างของคำถาม รูปแบบของแบบสอบถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงครายข้อ (Index of Item-Objective Congruence) (ประกอบ กรรณสูตร, 2542) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.8 ถึง 1.0 ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือจำนวน 5 ท่าน 3) นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแก้ไขความถูกต้องจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงครายข้อ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตร (ธีระศักดิ์ อุณารมณเลิศ, 2549) 4) หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มประชาชนที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของคอนบราค (Cronbach) (Lee J. Cronbach, 1990) สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ คือ 0.964 5) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อที่ประชุมคณะนักวิจัยเพื่อขอความเห็นชอบ พร้อมทั้งยื่นคำร้องขอหนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนต่อสถาบันการวิจัยญาณสังวร และจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัย

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1) ขออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล จากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2) ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามตามที่กำหนดไว้ผ่านทาง Google Form โดยขอความร่วมมือเจ้าหน้าที่ในส่วนงานราชการ และส่งลิงค์เพื่อขอความร่วมมือจากประชาชนในชุมชนวัดม่วง เขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ชุด

3) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบให้สมบูรณ์

4) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

5) ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูลนั้นผู้วิจัยหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามโดยใช้การประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด นำมาจับกลุ่มคำตอบวิเคราะห์รายข้อ วิเคราะห์โดยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Techniques) นำเสนอข้อมูลโดยเขียนเป็นความเรียงในลักษณะเชิงบรรยาย

การขอเอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในคน มีดังนี้

1) ยื่นเอกสาร แบบคำร้องทั่วไป (วจ. 1) เรื่อง ขอรับการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนประจำสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

2) กรอกรายละเอียดในแบบขอรับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในคนจากสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย MBU-YIRB Submission Form (วจ. 2)

3) นำเสนอสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พร้อมเอกสารที่ส่งให้คณะกรรมการจริยธรรม เพื่อพิจารณา (List of documents submitted to MBU-YIRB for reviewing) ได้แก่ โครงการวิจัย (Research proposal) เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย (Participant information sheet) เอกสารแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย (Informed consent document) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล (เช่น แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แนวทางการสัมภาษณ์หรือสังเกต) Research tools (i.e. questionnaire, interview/observation guideline) เอกสารแสดงการได้รับอนุญาตให้ใช้ข้อมูลจากเจ้าของข้อมูล (ถ้าใช้ข้อมูลทุติยภูมิ) Letter of permission to use the data (if secondary data is used) หลักฐานการโอนเงินค่าธรรมเนียมการพิจารณา (Transaction record of payment for review) (ถ้ามี) และใบรับรองการผ่านการอบรมจริยธรรมการวิจัยในคน (Certificate Training in Human Research)

4) นำเสนอเข้าที่ประชุมคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

5) แก้ไขตามมติที่ประชุมจนเสร็จสมบูรณ์ นำส่งคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อนำเข้าที่ประชุมอีกครั้ง

6) ชำระค่าธรรมเนียมการพิจารณาพร้อมส่งหลักฐานการโอนเงิน

7) ได้รับเอกสารรับรองผลการพิจารณาการวิจัยในคน จากสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

8) นำเอกสารทั้งหมดลงพื้นที่เก็บข้อมูลต่อไป

นำเสนอผลการวิจัยในรูปของตารางประกอบความเรียง ส่วนข้อมูลที่เป็นเชิงคุณภาพได้เขียนอธิบายและบรรยายตามความเป็นจริง เพื่อตอบโจทย์วิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ประชาชนที่มีบทบาทการแก้ไขความรุนแรงทางสังคมตามหลักขรรวาศธรรม 4 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีอาชีพรับราชการ มีบทบาทโดยรวมทั้ง 2 ด้านในระดับน้อย โดยประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และระดับรายได้ ต่างกัน มีบทบาทการแก้ไขความรุนแรงทางสังคมตามหลักขรรวาศธรรม 4 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2. ผลการวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหามหาบทของประชาชนกับการแก้ไขความรุนแรงทางสังคมในชุมชนวัดม่วง กรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ด้านความรุนแรงเชิงสังคม คือ ปัญหาด้านความรุนแรงเชิงสังคมในชุมชนที่อยู่อาศัย มีปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติด ซึ่งเป็นสาเหตุจะนำปัญหาด้านอื่นๆ ตามมา เช่น ความปลอดภัยด้านชีวิต และทรัพย์สิน ความยากจน มีปัญหาด้านสภาพแวดล้อม เช่น ฝุ่น น้ำเสีย ทำให้คุณภาพชีวิตย่ำแย่ ความเหลื่อมล้ำในองค์กร ความขัดแย้งทางความคิดเกิดขึ้นกับทุกชุมชน เช่น ความขัดแย้งเรื่องความคิดเห็นทางการเมืองและผลประโยชน์ไม่ลงตัวนำมาซึ่งความขัดแย้งในชุมชน ชุมชนขัดแย้งกันที่จอตระการเลี้ยงชีพดำรงอยู่อย่างยากลำบากขึ้นในภาวะสถานการณ์โรคโควิดมีผลกระทบมากยิ่งขึ้น คนที่สร้างปัญหาขาดความอดทนอดกลั้น การทะเลาะวิวาท อารมณ์ร้อน มีปัญหาครอบครัว ขาดขันติคือความอดทน จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า แนวทางแก้ไขปัญหามหาบทความรุนแรงทางสังคมตามหลักขรรวาศ



ธรรม 4 (ขันติ สัจจะ ทมะ จาคะ) จะต้องมีความอดทนต่อสภาพแวดล้อม และปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม หากมีโอกาสก็ให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม เช่น แนะนำแลกเปลี่ยนวิถีชีวิต การแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน แจ้งให้ทราบถึงส่วนงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางป้องกันและแก้ไขร่วมกัน มองปัญหาให้ถ่องแท้ อดทน และให้อภัย ต้องอดทนต่อปัญหาที่เกิดขึ้น และขอความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆ ทั้งเอกชน ภาครัฐ รวมถึงตัวแทนของประชาชน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในพื้นที่ ร่วมกันหาทางแก้ไขโดยด่วน อาจจะต้องมีการอบรมและสั่งสอนเยาวชน เพื่อให้เชื่อฟังและเคารพกฎระเบียบของสังคมในหมู่ชนที่อยู่ร่วมกัน อาจทำให้ความรุนแรงมีน้อยเพราะประชาชนในหมู่บ้านเข้าวัดทำบุญสวดมนต์นำคำสอนทางพระพุทธศาสนาใช้ในการดำเนินชีวิต ขันติ คือ ให้ออดทน ต่อสิ่งที่มากระทบบางที่ไม่พอใจ ควรจะอดทน และ สัจจะ คือ ควรเป็นคนดีของสังคม มีคุณธรรม ช่วยกันสอดส่องดูแลชุมชนอย่างจริงจัง หากเกิดปัญหาความรุนแรง ควรใช้หลักความอดทน และ ทมะ การข่มใจ สามารถลดความรุนแรงลงได้ การได้รับฟังความจริงที่มีผลของความถูกต้องที่ตรงกันจะยุติปัญหา ซึ่งต้องมีความอดทนอดกลั้นต่ออารมณ์ทุกด้าน มีน้ำใจเพื่อแผ่เมตตา พยายามข่มจิตใจให้สงบเพื่องดความรุนแรงต่อเพื่อนมนุษย์ร่วมสังคม และจาคะ ความเสียสละ ช่วยเหลือผู้อื่นตามกำลัง

2.2 ด้านความรุนแรงเชิงสุขภาพ คือ ปัญหาด้านความรุนแรงเชิงสุขภาพในชุมชน ความหวาดกลัวต่อความไม่มั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน การใช้ชีวิตที่กดดันจากปัญหารอบตัว สุขภาพจิต ผู้สูงอายุมีปัญหาสุขภาพทางกาย สุขภาพของคนในชุมชนถูกกลืนจากพฤติกรรมของคนในชุมชน ภาวะทางเสียงอาจนำมาสู่การเสียสุขภาพจิตได้ บางครั้งขาดคนรับผิดชอบและระบบที่จะบริหารจัดการที่ดี จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า แนวทางแก้ไขปัญหา ความรุนแรงทางสังคมตามหลักทวารวาสธรรม 4 (ขันติ สัจจะ ทมะ จาคะ) ควรสร้างร้วบ้านให้เกิดขึ้นในชุมชน คือ การมีเพื่อนบ้านที่เป็นมิตร ช่วยกันเป็นหูเป็นตา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่จะพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ต้องมีการอบรมสั่งสอนด้านจิตใจ ด้านร่างกายและคุณธรรม เพื่อไม่ให้มีปัญหาของสังคม และองค์กรที่ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ด้วยการอาศัยหลักธรรมแห่งความเกื้อกูลหรือมีจิตอาสาการอยู่ร่วมกันด้วยหลักเมตตานำพาสังคมผ่านความยากลำบากไปได้ต้องรู้อดทน ข่มใจ และเรียนรู้ที่จะอยู่อย่างปลอดภัยใช้หลักโยนิโสมนสิการทุกครั้ง ต้องมีจาคะ คือ เสียสละ พยายามอุทิศตน เพื่อประโยชน์และความสุขแก่คนอื่น ควรรู้จักเสียสละ แบ่งปันเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เน้นหลักความซื่อสัตย์ ความจริงใจซื่อตรง ฝึกการอบรมงานไม่ข่มเหงผู้อื่น การฝึกจิตใจรักชาน้ำใจผู้อื่น ควบคุมอารมณ์นิสัยที่ติงาม ตามหลักแห่งความอดทนและไม่เป็นคนท้อแท้มีความขยันฝึกฝนแก้ไขอยู่เสมอด้วยปัญญามีน้ำจิตน้ำใจจิตอาสา จาคะเป็นพุทธธรรมเลิศล้ำจริงๆ ควรทำความเข้าใจ ให้ความรู้จักกิจกรรมให้มากขึ้น เพื่อสร้างความสามัคคี ให้หน่วยงานภาครัฐช่วยเหลือ ต้องพัฒนาตนให้อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงมีความซื่อสัตย์สุจริตหมั่นฝึกฝนตนเองให้มีความอดทน เสียสละ การปลูกจิตสำนึกตั้งแต่เด็ก ฝึกให้มีความอดทน และรับผิดชอบต่อส่วนรวมและสังคม ทำให้ทราบถึงผลที่ใช้ความรุนแรงว่ามีข้อเสียหายนามากเพียงไร

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับตัวแทนของประชาชนในเขตบางแค กรุงเทพมหานคร จะต้องบูรณาการหลักทวารวาสธรรม 4 มาพัฒนาบทบาทการแก้ไขความรุนแรงทางสังคม คือ สัจจะ ความซื่อสัตย์ จริงใจต่อกัน ทมะ การรู้จักบังคับควบคุมอารมณ์ ขันติ ความอดทน อดกลั้น จาคะ ความเสียสละ ความแผ่แผ่ แบ่งปัน ต่อความรุนแรงทั้งทางด้านสังคม และความรุนแรงเชิงสุขภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยที่ผู้วิจัยได้นำเสนอข้างต้น เมื่อพิจารณาภาพรวมของผลการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1) แนวทางแก้ไขปัญหาลักษณะของประชาชนกับการแก้ไขความรุนแรงทางสังคมในชุมชนวัดม่วง กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านความรุนแรงเชิงสังคม มีปัญหาด้านความรุนแรงเชิงสังคมในชุมชนที่อยู่อาศัย มีปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติด ซึ่งเป็นสาเหตุจะนำปัญหาด้านอื่นๆ ตามมา เช่น ความปลอดภัยด้านชีวิตและทรัพย์สิน ความยากจน มีปัญหาด้านสภาพแวดล้อม เช่น ฝุ่น น้ำเสีย ทำให้คุณภาพชีวิตแย่ ความเหลื่อมล้ำในองค์กร ความขัดแย้งทางความคิดเกิดขึ้นกับทุกชุมชน เช่น ความขัดแย้งเรื่องความคิดเห็นทางการเมืองและผลประโยชน์ไม่ลงตัวนำมาซึ่งความขัดแย้งในชุมชน ชุมชนขัดแย้งกันที่จอดรถ การเลี้ยงชีพดำรงอยู่อย่างยากลำบากขึ้นในภาวะสถานการณ์โรคโควิดมีผลกระทบมากยิ่งขึ้น คนที่สร้างปัญหาขาดความอดทนอดกลั้น การทะเลาะวิวาท อารมณ์ร้อน มีปัญหาครอบครัว ขาดขันติ คือไม่มีความอดทน ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข จึงควรมีความอดทนต่อสภาพแวดล้อม และปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม หากมีโอกาสก็ให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม เช่น แนะนำแลกเปลี่ยนวิถีชีวิต การแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน แจ้งให้ทราบถึงส่วนงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางป้องกันและแก้ไขร่วมกัน มองปัญหาให้ถ่องแท้ อดทน และให้อภัย ต้องอดทนต่อปัญหาที่เกิดขึ้น และขอความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆ ทั้งเอกชน ภาครัฐ รวมถึงตัวแทนของประชาชน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในพื้นที่ ร่วมกันหาทางแก้ไขโดยด่วน อาจจะต้องมีการอบรมและสั่งสอนเยาวชน เพื่อให้เชื่อฟังและเคารพกฎระเบียบของสังคมในหมู่ชนที่อยู่ร่วมกัน อาจทำให้ความรุนแรงมีน้อยเพราะประชาชนในหมู่บ้านเข้าวัดทำบุญสวดมนต์นำคำสอนทางพระพุทธศาสนาใช้ในการดำเนินชีวิต ขันติ คือ ให้อดทน ต่อสิ่งที่มากระทบบางที่ไม่พอใจ ควรจะอดทน และ สัจจะ คือ ควรเป็นคนดีของสังคม มีคุณธรรม ช่วยกันสอดส่องดูแลชุมชนอย่างจริงจัง หากเกิดปัญหาความรุนแรง ควรใช้หลักความอดทน และ ทมะ การข่มใจ สามารถลดความรุนแรงลงได้ การได้รับฟังความจริงที่มีผลของความถูกต้องที่ตรงกันจะยุติปัญหา ซึ่งต้องมีความอดทนอดกลั้นต่ออารมณ์ทุกด้าน มีน้ำใจเพื่อแผ่เมตตา พยายามข่มจิตใจให้สงบเพื่อลดความรุนแรงต่อเพื่อนมนุษย์ร่วมสังคม

ข้อความที่กล่าวข้างต้นมีความสอดคล้องกับพระอริการสูตรที่ดี สุขุมานโล และอนุวัด กระสังข์ ศึกษาเรื่อง การใช้หลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าเพื่อลดปัญหาความรุนแรงในสังคมไทย ผลการศึกษาพบว่า ประเทศไทยนั้นเป็นสังคมหนึ่งที่ยอมรับพระพุทธศาสนา และได้รับการหล่อหลอมจากหลักธรรม คำสอนในพระพุทธศาสนามายาวนาน วิถีชีวิตของคนไทยส่วนใหญ่ตั้งแต่กำเนิดจนถึงตาย จึงเกี่ยวโยงสัมพันธ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับพระพุทธศาสนา แต่เมื่อสังคมโลกเปิดกว้างขึ้นทั้งในด้านสื่อสารมวลชน เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรม จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่นำพาให้สังคมไทยเข้าไปสู่กระแสแห่งยุคโลกาภิวัตน์ จึงเห็นได้ว่าสังคมไทยในปัจจุบันพบปัญหาพฤติกรรมความรุนแรงของคนในสังคมเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็นเด็ก วัยรุ่น วัยผู้ใหญ่ และคนสูงอายุ ปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมไทยในปัจจุบันเกิดขึ้นจากปัจจัยทางสังคมหลายอย่างไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางครอบครัว สภาพแวดล้อม และเศรษฐกิจ ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดปัญหาความรุนแรงเกิดขึ้นได้ ทั้งนี้อาจเพราะคนในสังคมเอาเวลาส่วนใหญ่ให้ไปกับการทำงาน หรืออาจจะเกิดจากการที่ยุคปัจจุบันเราใช้อินเตอร์เน็ตกันอย่าง



แพร่หลายทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความรุนแรงได้ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาอะไรเกิดขึ้นสังคมไทยในอดีตจนถึงปัจจุบันคนไทยจะหันหน้าเข้าหาพระพุทธศาสนาเพื่อนำหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนามาขัดเกลาจิตใจทำให้จิตใจสงบ ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาอาจมีส่วนสำคัญในการลดปัญหาความรุนแรงได้ (พระอธิการสุรศักดิ์ สุขุมโล และอนันต์ กระสังข์, 2562)

ด้านความรุนแรงเชิงสุขภาพ คือ ปัญหาด้านความรุนแรงเชิงสุขภาพในชุมชน ความหวาดกลัวต่อความไม่มั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน การใช้ชีวิตที่กดดันจากปัญหาครอบครัว สุขภาพจิต ผู้สูงอายุมีปัญหาสุขภาพทางกาย สุขภาพของคนในชุมชนถูกลิดรอนจากพฤติกรรมของคนในชุมชน ภาวะทางเสียงอาจนำมาสู่การเสียสุขภาพจิตได้ บางครั้งขาดคนรับผิดชอบและระบบที่จะบริหารจัดการที่ดี ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา การมีเพื่อนบ้านที่เป็นมิตร ช่วยกันเป็นหูเป็นตา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่จะพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ต้องมีการอบรมสั่งสอนด้านจิตใจ ด้านร่างกายและคุณธรรม เพื่อไม่ให้ปัญหาของสังคม และองค์กรที่ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ด้วยการอาศัยหลักธรรมแห่งความเอื้อกูลหรือมีจิตอาสาการอยู่ร่วมกันด้วยหลักเมตตา นำพาสังคมผ่านความยากลำบากไปได้ ต้องรู้อดทน ข่มใจ และเรียนรู้ที่จะอยู่อย่างปลอดภัย ต้องมีจาคะ คือ เสียสละ พยายามอุทิศตน เพื่อประโยชน์และความสุขแก่คนอื่น ควรรู้จักเสียสละแบ่งปันเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เน้นหลักความซื่อสัตย์ ความจริงใจซื่อตรง ฝึกการอบรมงานไม่ข่มเหงผู้อื่น การฝึกจิตใจรักษาน้ำใจผู้อื่น ควบคุมอารมณ์นิสัยที่ดีงาม ตามหลักแห่งความอดทนและไม่เป็นคนท้อแท้มีความขยันฝึกฝนแก้ไขอยู่เสมอด้วยปัญญามีน้ำจิตน้ำใจจิตอาสา จาคะเป็นพุทธธรรมเลิศล้ำจริงๆ ควรทำความเข้าใจ ให้ความรู้ จัดกิจกรรมให้มากขึ้น เพื่อสร้างความสามัคคี ให้องค์กรภาครัฐช่วยเหลือ ต้องพัฒนาตนให้อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงมีความซื่อสัตย์สุจริตหมั่นฝึกฝนตนเองให้มีความอดทน เสียสละ การปลูกจิตสำนึกตั้งแต่เด็ก ฝึกให้มีความอดทน และรับผิดชอบต่อส่วนรวมและสังคม ทำให้ทราบถึงผลที่ใช้ความรุนแรงว่ามีข้อเสียหายนานัปการ ซึ่งสอดคล้องกับรัฐวิญญู อริยทรัพย์พล และคณะ ศึกษาเรื่องการแก้ปัญหาความรุนแรงในครอบครัวของไทย ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาและการแก้ปัญหาความรุนแรงในครอบครัว 1) ด้านกายภาพ การที่ผู้ชายทำร้ายผู้หญิง เนื่องจากโครงสร้างอำนาจ ควรแก้ปัญหาโดยการรณรงค์เพิ่มความรู้เกี่ยวกับความรุนแรงเริ่มตั้งแต่ในครอบครัว 2) ด้านเพศ การล่วงละเมิดต่อร่างกาย การล่วงละเมิดทางเพศสภาพ ควรแก้ปัญหาโดยการให้ความรู้แก่เด็ก ในเรื่องสำคัญที่ละเอียดอ่อน เช่น เพศ และควรปรับเปลี่ยนกฎหมายให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ทางสังคม 3) ด้านจิตใจ การดูต่ำใช้อำนาจทำร้ายจิตใจ ควรแก้ปัญหาโดยการสร้างค่านิยมที่ดีตั้งแต่เด็ก ปลูกฝังการทำความดีให้เด็กตั้งแต่วัยเยาว์ 4) ด้านสภาพการเงิน เกิดจากครอบครัวที่ยากจน การไม่ได้รับการเลี้ยงดูตามอัตภาพ ควรแก้ปัญหาโดยการสนับสนุนการสร้างอาชีพ การจัดหาแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำตลอดจนการสร้างเครือข่ายส่งเสริมสินค้าชุมชน โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดกลยุทธ์ การแก้ปัญหาความรุนแรงได้ 5 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายการพัฒนาสตรี 2) กลยุทธ์การพัฒนาตนเอง 3) กลยุทธ์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาครอบครัว 4) กลยุทธ์การส่งเสริมพัฒนาชุมชนและสังคม 5) กลยุทธ์การพัฒนา และการบังคับใช้กฎหมาย (รัฐวิญญู อริยทรัพย์พล และคณะ, 2563)

2) บทบาทของประชาชนกับการแก้ไขความรุนแรงทางสังคมในชุมชนวัดม่วง กรุงเทพมหานคร พบว่า ประชาชนมีบทบาทเกี่ยวกับการแก้ไขความรุนแรงทางสังคมในชุมชนโดยรวมทั้ง 2 ด้าน อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้เนื่องจากการใช้ความรุนแรง มีผลกระทบจากการสื่อสารต่าง

ๆ และการขาดการควบคุมในสังคม ปัจจัยด้านสังคมนับว่ามีบทบาทสำคัญในการเกิดพฤติกรรมรุนแรง เพราะในการพิจารณาพฤติกรรมรุนแรงไม่สามารถมองเฉพาะผลลัพธ์ของการเกิดพฤติกรรม หรือให้การดูแลรักษาเฉพาะพฤติกรรม ซึ่งการสูญเสียกฎเกณฑ์ทางศีลธรรมในปัจจุบันความสนใจในศาสนา ลดน้อยลง การขาดหลักคุณธรรม ศีลธรรมทำให้สูญเสียหลักยึดเหนี่ยวทางจิตใจผู้ที่ไม่เคยรู้จักข้อห้าม ไม่สนใจกฎเกณฑ์ทางศีลธรรม ไม่สนใจศาสนาและวัฒนธรรม ไม่รู้จักเคารพสูงต่ำก็จะสนใจแต่ความคิดของตนเอง เอาตัวเองเป็นใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับพระอริการสูตรศักดิ์ สุขุมโล และอนุวัต กระสังข์ ศึกษาเรื่องการใช้หลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าเพื่อลดปัญหาความรุนแรงในสังคมไทย ผลการศึกษาพบว่า ประเทศไทยนั้นเป็นสังคมหนึ่งที่ยอมรับพระพุทธศาสนา และได้รับการหล่อหลอมจากหลักธรรม คำสอนในพระพุทธศาสนามายาวนาน วิถีชีวิตของคนไทยส่วนใหญ่ตั้งแต่กำเนิดจนถึงตาย จึงเกี่ยวโยงสัมพันธ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับพระพุทธศาสนา แต่เมื่อสังคมโลกเปิดกว้างขึ้นทั้งในด้านสื่อสารมวลชน เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรม จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่นำพาให้สังคมไทยเข้าไปสู่กระแสแห่งยุคโลกาภิวัตน์ จึงเห็นได้ว่าสังคมไทยในปัจจุบันพบปัญหาพฤติกรรมความรุนแรงของคนในสังคมเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็นเด็ก วัยรุ่น วัยผู้ใหญ่ และคนสูงอายุ ปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมไทยในปัจจุบันเกิดขึ้นจากปัจจัยทางสังคมหลายอย่างไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางครอบครัว สภาพแวดล้อม และเศรษฐกิจ ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดปัญหาความรุนแรงเกิดขึ้นได้ ทั้งนี้อาจเพราะคนในสังคมเอาเวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน หรืออาจจะเกิดจากการที่ยุคปัจจุบันเราใช้อินเตอร์เน็ตกันอย่างแพร่หลายทำให้เกิดการเลียนแบบพฤติกรรมความรุนแรงได้ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาอะไรเกิดขึ้นสังคมไทยในอดีตจนถึงปัจจุบันคนไทยจะหันหน้าเข้าหาพระพุทธศาสนาเพื่อนำหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนามาขัดเกลาจิตใจทำให้จิตใจสงบ ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาอาจมีส่วนสำคัญในการลดปัญหาความรุนแรงได้ (พระอริการสูตรศักดิ์ สุขุมโล และอนุวัต กระสังข์, 2562)

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับวิชัย รูปขำดี ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของประชาชนกับการแก้ไขความรุนแรงทางสังคม ผลการศึกษาพบว่า ความรุนแรง ที่เกิดขึ้นในสังคมไทยปัจจุบัน นับว่ามีขอบข่ายเชิงปรากฏการณ์ที่แผ่กว้าง หลายเรื่องมีแนวโน้มที่รุนแรงและหลากหลายรูปแบบมากขึ้น อันจะนำมาซึ่งการดำเนินงานแก้ไขที่กว้างขวาง ต้องการหน่วยงาน สถาบัน และองค์กรเข้ามาร่วมดำเนินงานอย่างหลากหลายรูปแบบด้วยกัน โดยมีการผสมบทบาทหน้าที่กันอย่างเป็นระบบและจริงจังกล่าวคือความรุนแรงเป็นผลจากความขัดแย้ง โดยมีปัจจัยด้านทัศนคติและพฤติกรรมระดับบุคคล ภายใต้ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรมเข้ามาเกี่ยวข้อง ความรุนแรงจึงปรากฏให้เห็นตั้งแต่ระดับตัวบุคคล เช่น การฆ่าตัวตาย ระดับระหว่างบุคคล เช่น ความรุนแรงในครอบครัวระดับระหว่างกลุ่ม เช่น การยกพวกตีกันของนักเรียนอาชีวะ และการชิงมอเตอร์ไซด์ของกลุ่มวัยรุ่น ระดับกลุ่มการเมือง เช่น การเก็บหัวคะแนนในช่วงเลือกตั้ง ระดับกลุ่มทางสังคม เช่น การกระทำรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ระดับกลุ่มฝูงชน เช่น ความรุนแรงจากการเดินขบวนเรียกร้อง การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ไปจนถึงระดับระหว่างประเทศกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น การปะทะกันทางทหารบริเวณชายแดนที่มีปัญหา เป็นต้น ภายใต้สถานการณ์เช่นนี้ หากมองเป็นเรื่องปกติที่เป็นนามักใช้กลไกเดิมที่รับผิดชอบทำหน้าที่ดำเนินการแก้ไขไป อันได้แก่ รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ปฏิบัติอยู่แล้ว แต่หากมองเป็นเรื่องวิกฤตก็จำเป็นต้องใช้กลไกใหม่ๆ หรือใช้กลไกที่มีอยู่เดิมในลักษณะใหม่ๆ องค์กรปกครองส่วนประชาชนที่มีรองรับอยู่ทุกพื้นที่ทั่วประเทศ จึงเป็นกลไกสำคัญที่

ควรได้รับการเสริมสร้างบทบาท และพัฒนาขีดความสามารถทั้งโดยศักยภาพขององค์กรเอง และโดยการเชื่อมโยงกับชุมชนและประชาสังคม ทั้งนี้เพื่อช่วยเสริมแรงให้แก่ทั้งรัฐบาลและหน่วยงานภาครัฐในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่อยู่ห่างไกลตามไม่ทันกับขนาดและความรุนแรงของปัญหาที่เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องความรุนแรงทางสังคมในกรณีการแก้ไขเกี่ยวกับความรุนแรงนี้ อาจกล่าวได้ว่าสถาบันพระปกเกล้า ได้นำร่องด้านการสนับสนุนส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนประชาชนคิดค้นหาแนวทางการบริหารจัดการ เพื่อลดหรือขจัดความรุนแรงอันเกิดจากความขัดแย้ง โดยการกำหนดประเภทรางวัลขึ้นใหม่อีก 2 ประเภทคือ 1) รางวัลด้านการเสริมสร้างสันติสุขและสมานฉันท์ และ 2) รางวัลด้านการเสริมสร้างเครือข่ายรัฐ เอกชน และประชาสังคม ให้แก่องค์กรปกครองส่วนประชาชนที่มีผลงาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 เป็นต้นมา (วิจัย รูปคำดี, 2554)

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยได้นำเสนอรูปแบบบทบาทของประชาชนกับการแก้ไขความรุนแรงทางสังคมในชุมชนวัดม่วง กรุงเทพมหานคร ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบบทบาทของประชาชนกับการแก้ไขความรุนแรงทางสังคมในชุมชนวัดม่วง กรุงเทพมหานคร

บทสรุป

ประชาชนมีบทบาทการแก้ไขความรุนแรงทางสังคมตามหลักฆราวาสธรรม 4 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีอาชีพรับราชการ มีบทบาทโดยรวมทั้ง 2 ด้านในระดับน้อย โดยประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และระดับรายได้ ต่างกัน มีบทบาทการแก้ไขความรุนแรงทางสังคมตามหลักฆราวาสธรรม 4 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และแนวทางแก้ไขความรุนแรงทางสังคมตามบทบาทของประชาชน สามารถมีส่วนร่วมในด้านการวางแผน ด้วยการเข้าร่วมในการประชุม เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรม ด้านการดำเนินการ ประชาชนสามารถเข้าร่วมกิจกรรมในพื้นที่ชุมชน โดยผ่านกลุ่มจิตอาสา อสม. การสร้างภาคีเครือข่ายระหว่าง รัฐ เอกชน และประชาสังคม ด้านการจัดการตามแผน ประชาชนสามารถมีส่วน

ร่วมในการดำเนินการตามกิจกรรมต่างๆ ที่ชุมชนกำหนด เช่น จัดให้มีการอบรมหลักสูตรการป้องกัน ความรุนแรง ด้านการกำหนดติดตาม หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบ สามารถกำกับติดตามให้ ดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ และด้านการประเมินผล หน่วยงานที่รับผิดชอบวัดประเมิน ความสำเร็จของแผนงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่ดี ความปลอดภัย และ ความสงบ สันติสุขของประชาชนในชุมชน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) ผู้นำชุมชนต้องเสนอหน่วยงานที่รับผิดชอบจัดให้มีการถ่ายทอดความรู้ เนื่องจากเป็น กฎหมายออกใหม่ คนทั่วไปยังไม่รับรู้ขาดความเข้าใจ และยังไม่เห็นประโยชน์
- 2) สำนักงานเขต ควรกำหนดเป็นยุทธศาสตร์มาตรการ แผนงาน โครงการ และกิจกรรม เพื่อ ส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงประเภทและรูปแบบต่างๆ ในพื้นที่รับผิดชอบแล้ว ขับเคลื่อนการปฏิบัติให้เกิดผล
- 3) สำนักงานเขตควรมีการเสริมสร้างเครือข่าย รัฐ เอกชน วัด และประชาสังคม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

- 1) ควรวิจัยเรื่องกลวิธีเฉพาะที่ใช้เพื่อแก้ปัญหามหากรรมของประชาชน: กรณีปัญหา ความรุนแรงทางสังคม
- 2) ควรวิจัยเรื่องบทบาทขององค์กรที่มีต่อปัญหาสุขภาพของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร
- 3) ควรวิจัยเรื่องการจัดหลักสูตรการป้องกันความรุนแรงในชุมชน เขตกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- ไทยรัฐ. (2564). สืบค้นข้อมูลเมื่อ 20 มิถุนายน 2566 จาก <https://www.thairath.co.th/scoop/theissue/2220885>, 2564.
- ธีรศักดิ์ อุณารมณเลิศ. (2549). *เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา: การสร้างและการพัฒนา*. นครปฐม: ภาควิชา พื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประกอบ กรรณสูตร. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระอธิการสุรศักดิ์ สุขุมโกล และอนันต์ กระสังข์. (2562). *ชายไทยกับความศรัทธาการบวชใน พระพุทธศาสนา. การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 3 หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชา รัฐศาสตร์. คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ยุทธพงษ์ กัยวรรณ. (2543). *พื้นฐานการวิจัย*. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- รัฐวิชัย อริยพัชฌ์พล และคณะ. (2563). การแก้ปัญหาความรุนแรงในครอบครัว. *วารสาร สังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(4): 21-335.



วิชัย รูปขำดี. (2554). บทบาทของท้องถิ่นกับการแก้ไขความรุนแรงทางสังคม. *วารสารสถาบันพระปกเกล้า*, 9(1): 89-100.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins. Publishers.



สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างผู้บริหารมืออาชีพ
กับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา
Canonical Correlation Analysis Between Professional
Administrator and Crisis Management of Secondary School
Administrator

¹นารีรัตน์ พลแจ้ง Nareerat Poljang

²นุชนารา รัตนศิริประภา Nuchnara Rattanasiraprapha

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร

^{1,2}Faculty of Education, Silpakorn University

¹Corresponding author, e-mail: krumaypj@gmail.com

Received December 4, 2024; Revised January 20, 2025; Accepted: January 27, 2025



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 3) เพื่อทราบผลสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 96 โรง ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 288 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 2) แบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการยืนยันองค์ประกอบผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้ความสามารถ 2) ทักษะภาวะผู้นำ 3) ผู้นำทางวิชาการ 4) คุณธรรมจริยธรรม 5) ทักษะยุคใหม่ 6) คุณลักษณะ และ 7) ผลการปฏิบัติงาน และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกองค์ประกอบ 2. องค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การประเมินสถานการณ์และการปรับตัว 2) ทักษะการสื่อสาร 3) การวางแผนและจัดลำดับความสำคัญ 4) การแก้ปัญหาและความรับผิดชอบ และ 5) ทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล และ 3. สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา มีฟังก์ชันคาโนนิคอล 1 ฟังก์ชันที่มีนัยสำคัญ



ทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถอธิบายซึ่งกันและกันได้ร้อยละ 41.30 และมีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลเท่ากับ 0.643

คำสำคัญ: ผู้บริหารมืออาชีพ; การบริหารภาวะวิกฤต; สหสัมพันธ์คาโนนิคอล

Abstract

The purposes of this research were 1) to determine the results of confirmed the factor of the professional administrator of secondary school administrator, 2) to determine the factor of crisis management of secondary school administrator, and 3) to determine the canonical correlation between professional administrator and crisis management of secondary school administrator. The samples were 96 of the secondary schools where the respondents were school director, deputy school director and head department from each school totally 288 respondents. The research instruments were the semi-structured interview and the opinionnaire. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis and canonical correlation analysis. The results of this research were as follow 1. The results of confirmed the factor of the professional administrator for secondary school administrator consisted of 1) knowledge and ability 2) leadership skill 3) academic leadership 4) morality and ethics 5) modern skills 6) characteristic and 7) performance, accurate harmony with empirical data 2. The factor of the crisis management for secondary school administrator consisted of 1) situation assessment and adaptation 2) communication skills 3) planning and prioritization 4) problem-solving and accountability and 5) technology and digital skills 3. The canonical correlation between professional administrator and crisis management of secondary school administrator had one functions of canonical, statistically significant at the 0.01 level, explained 41.30% of the variance between each other and canonical correlation value was 0.643.

Keywords: Professional Administrator; Crisis Management; Canonical Correlation Analysis

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาและคุณภาพการเรียนการสอนในสังคมไทย ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นมืออาชีพจึงมีความสำคัญยิ่งเนื่องจากจะต้องเผชิญกับความท้าทายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการศึกษา ซึ่งรวมไปถึงการพัฒนาแผนกลยุทธ์ การสร้างแรงจูงใจให้กับครูและนักเรียน และการสร้างความร่วมมือกับชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ต้องมีคุณสมบัติที่หลากหลาย โดยเริ่มจากการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

เกี่ยวกับการศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจถึงแนวทางและนโยบายการศึกษา รวมถึงสามารถประยุกต์ใช้แนวคิดเหล่านี้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสื่อสารให้กับทีมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจได้ จะช่วยให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรให้มีความเป็นมืออาชีพจึงถือได้ว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเจริญเติบโตขององค์กรซึ่งต้องการผู้นำที่มีความสามารถในการตระหนักรู้ถึงข้อมูลที่สำคัญ สามารถวิเคราะห์ ข้อมูลที่มีความแตกต่างและซับซ้อน มีมุมมองและวิสัยทัศน์ในระดับของสังคมโลกที่เชื่อมต่อและโยงใยกัน ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศมากยิ่งขึ้น ต้องมีความพร้อมที่จะใช้กระบวนการทำงานแบบใหม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานและประสานการบริหาร สามารถใช้กระบวนการทำงานแบบส่งเสริมความร่วมมือของบุคลากรภายในและเครือข่ายการทำงานภายนอกให้มากยิ่งขึ้น การบริหารจัดการเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารและการจัดการเป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย แต่จะบริหารและจัดการอย่างไรจึงจะเกิดประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญที่สุดเพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพทั้งหลาย เป็นผู้ที่มีเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจนและมีความมุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมายนั้นให้จงได้ ทুমเทพลังกาย และความคิดอย่างเต็มกำลัง มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ รอบรู้ เป็นที่พึ่งทางวิชาการให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีความสามารถในการจัดการองค์กร บริหารจัดการให้มีครูสอนอย่างพอเพียง มอบหมายงาน ให้บุคลากรได้เหมาะสมกับศักยภาพ สอดรับกับภาระและปริมาณงาน ใช้หลักการกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมในการบริหาร ส่งเสริมให้มีการจัดหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความสมบูรณ์รอบด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ในปัจจุบันสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารอีกประการหนึ่ง คือ การทำให้บุคลากรทุกคนใน สถานศึกษาตระหนักถึงหน้าที่ที่รับผิดชอบ แม้งานสอนจะเป็นงานหลัก แต่งานในหน้าที่พิเศษที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนเป็นหน้าที่ที่ครูปฏิเสธไม่ได้ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะทำให้ครูทุกคนรักในงานสอน มีการทำงานและเก็บงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดสารสนเทศ ที่มีความหมายและสามารถนำไปใช้ได้ตามความมุ่งหมายทันการ (A. Mursal and Q. Fatima, 2019)

การจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาซึ่งมีส่วนสำคัญในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของนักเรียน โรงเรียนมัศึกษามีบทบาทสำคัญในการเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนสู่การเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพในสังคม การบริหารจัดการที่ดีจะส่งผลให้เกิดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครองได้อย่างเหมาะสม การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอาจเผชิญกับความท้าทายหลายประการ เช่น การเปลี่ยนแปลงนโยบายการศึกษา การขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก ในบางครั้งอาจมีอุปสรรคทางด้านบุคลากร ความไม่เข้ากันระหว่างครู นักเรียนและผู้ปกครอง รวมไปถึงการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ ไฟไหม้ ภัยธรรมชาติ หรือแม้กระทั่งความไม่สงบทางสังคม ทุกเหตุการณ์เหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ในบริบทนี้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นมืออาชีพจึงเป็นเรื่องที่ไม่อาจมองข้ามได้ ในการบริหารสถานการณ์ที่ไม่ปกติ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญจะต้องสามารถวางแผนและจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น



ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การตั้งรับและตอบสนองต่อวิกฤตอย่างรวดเร็วสามารถลดผลกระทบที่เกิดขึ้น และช่วยให้สถานศึกษายังคงสามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างราบรื่น การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจะทำให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นโอกาสและแนวทางในการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจที่ถูกต้องในช่วงเวลาที่ท้าทาย ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ การบริหารการเงิน และการประสานงานกับองค์กรต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ในช่วงเวลาวิกฤตการสร้างความร่วมมือระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนจะเป็นกุญแจสำคัญในการฟื้นฟูสถานการณ์ให้กลับมาสู่ภาวะปกติ ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาในยุคของการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับกระแสดังกล่าวและสิ่งสำคัญที่สุดผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการบริหารสถานศึกษา ดังที่เบนนิซและนันุส (Bennis and Nanus) อธิบายว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีความสามารถในการเคลื่อนย้ายองค์กรจากจุดที่อยู่ในปัจจุบันไปสู่อนาคตได้ สามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่จะช่วยนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร สร้างความเต็มใจให้แก่บุคลากรในการที่จะเปลี่ยนแปลง สร้างวัฒนธรรมใหม่ และสร้างยุทธศาสตร์สำหรับองค์กรที่สามารถใช้ประโยชน์สูงสุดของพลังงาน และทรัพยากร (Bennis and Nanus, 1985)

จากที่กล่าวมาข้างต้นพบว่าปัญหาสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษาในยุคที่เราต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ต่างๆ ที่ไม่สามารถคาดเดาได้ ความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการสถานศึกษาในภาวะวิกฤตกลายเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง การบริหารจัดการโรงเรียนในช่วงวิกฤตนั้นไม่เพียงแต่เป็นการรับมือกับสถานการณ์เฉพาะหน้า แต่ยังเกี่ยวข้องกับการวางแผนระยะยาว การสร้างระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการเตรียมความพร้อมสำหรับความท้าทายที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต จากเหตุผลทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์คานานิคอระหว่างความเป็นมืออาชีพกับการบริหารในภาวะวิกฤตของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา ตลอดจนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารให้เป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ และเป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการวางแผนงานตลอดจนพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์คานานิคอระหว่างผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (mixed method) ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับผู้บริหารมืออาชีพและการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่ชัดเจนและนำไปพัฒนาเครื่องมือวิจัย

2. ศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณของตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพ และตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 -1.00 และมีค่าความเที่ยงของผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา คือ 0.970 และมีค่าความเที่ยงของการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา คือ 0.993 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ คือ 0.932 โดยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งสิ้น 96 โรง ได้มาโดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของทาโรยามาเน (Taro Yamane, 1973) ที่ความเชื่อมั่น 90 % จากขนาดประชากร 2,500 หน่วย และใช้เทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified random sampling) โดยจำแนกตามภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ โดยผู้ให้ข้อมูล กำหนดโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน 2) รองผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน 3) ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน จำนวนผู้ให้ข้อมูลรวมทั้งสิ้น 288 คน และการเก็บข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็น ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อขอความอนุเคราะห์โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 96 โรง ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัย โดยมีวิธีการดังนี้ 1) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง 2) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามความคิดเห็นให้กับโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และขอความอนุเคราะห์โรงเรียนส่งกลับคืน 3) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามความคิดเห็นแบบออนไลน์ (Google Form) โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจาก 86 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 258 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.58 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้ (1) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) (2) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติได้แก่ ความถี่ (frequencies : f) และร้อยละ (percentage : %) มัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของเบสต์และคานท์ (Best and Kahn, 2006) (3) การวิเคราะห์ผู้บริหารมืออาชีพ ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ตรวจสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความกลมกลืนสอดคล้อง ตามเกณฑ์ของอาร์บัคเคิล (Arbuckle, 2013) (4) การวิเคราะห์การบริหารในภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) (5) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลของผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัศึกษากับการ



บริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ค่าโนนิคอล (Canonical Correlation Analysis)

3. ศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพของตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) มีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) มีประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับโรงเรียนมัธยมศึกษา 2 ปี 3) มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

ผลการวิจัย

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา มีผลการวิจัยดังตารางที่ 1

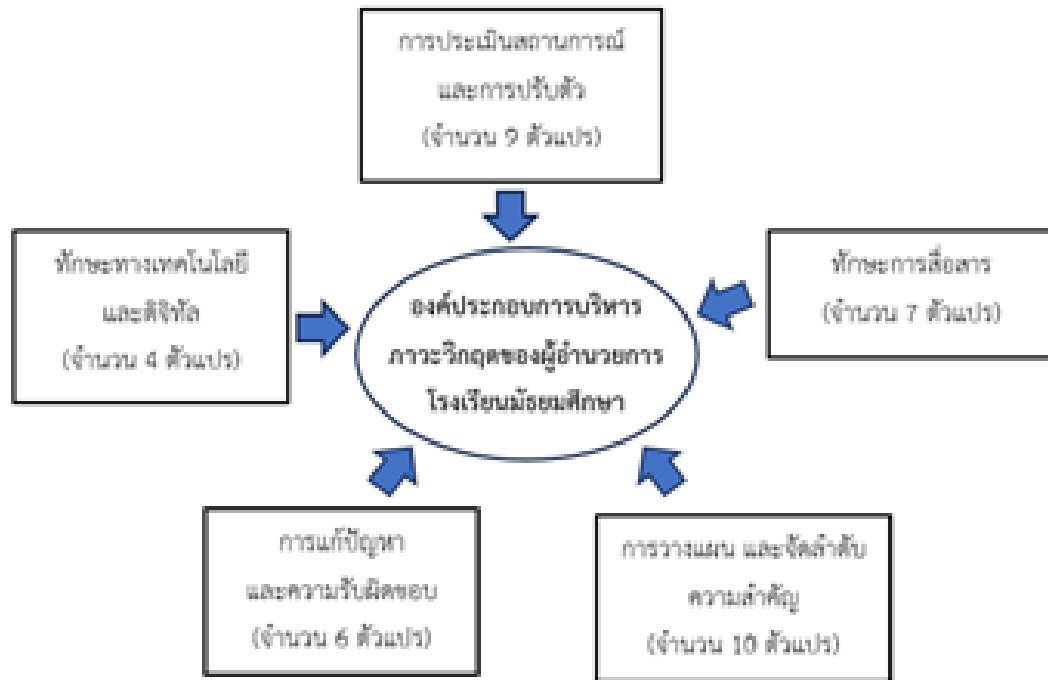
ตารางที่ 1 แสดงความสอดคล้องขององค์ประกอบผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าที่ได้	ผลการพิจารณา
1. ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2) / df	< 3.00	1.058	ผ่านเกณฑ์
2. ค่าไคสแควร์ (χ^2)	ไม่มีนัยสำคัญหรือ ค่า p – value > 0.05	ไม่มีนัยสำคัญ 0.389	ผ่านเกณฑ์
3. ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR)	< 0.05	0.003	ผ่านเกณฑ์
4. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)	> 0.90	0.991	ผ่านเกณฑ์
5. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI)	> 0.90	0.968	ผ่านเกณฑ์
6. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI)	> 0.90	1.000	ผ่านเกณฑ์
7. ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน ในการประมาณค่า (RMSEA)	< 0.08	0.015	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 1 สรุปได้ว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ เรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบที่ได้จากมากไปน้อย คือ การประเมินสถานการณ์และการปรับตัว ทักษะการสื่อสาร การวางแผนและ

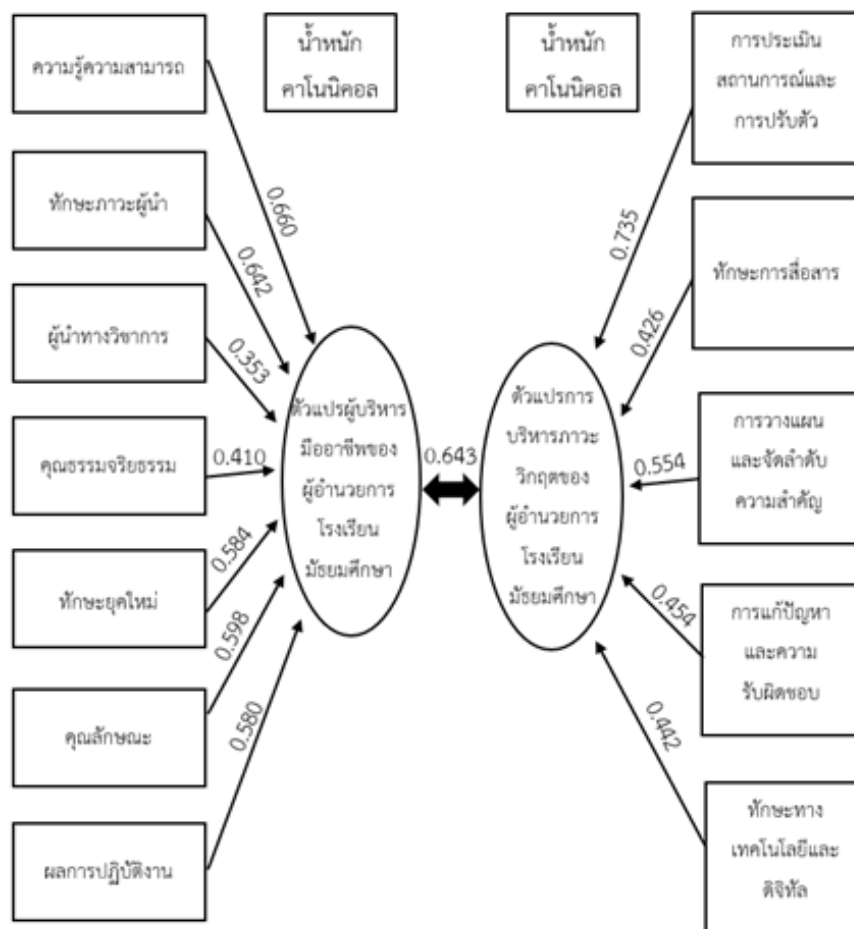
การจัดลำดับความสำคัญ การแก้ปัญหาและความรับผิดชอบ และทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงองค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

จากภาพที่ 1 ผลการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 36 ตัวแปร

3. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างผู้บริหารมีอาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลฟังก์ชันที่ 1 แสดงว่าค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างตัวแปรผู้บริหารมีอาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัศึกษากับตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัศึกษามีความสัมพันธ์กัน สามารถอธิบายซึ่งกันและกันได้ร้อยละ 41.30 ($R^2 = 0.413$) ในทิศทางเชิงบวก หากพิจารณาค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลพบว่า อยู่ในระดับสูง ($R_c = 0.643$) ชุดตัวแปรผู้บริหารมีอาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาสามารถอธิบายตัวแปรคาโนนิคอลชุดตัวเองได้ร้อยละ 57 และสามารถอธิบายตัวแปรคาโนนิคอลชุดตรงข้าม(ตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา) ได้ร้อยละ 46 ชุดตัวแปรการบริหารสถานการณ์ภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาสามารถอธิบายตัวแปรคาโนนิคอลชุดตัวเองได้ร้อยละ 53.3 และสามารถอธิบายตัวแปรคาโนนิคอลชุดตรงข้าม(ตัวแปรผู้บริหารมีอาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา) ได้ร้อยละ 43.1 ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤต

จากภาพที่ 2 กล่าวได้ว่า ตัวแปรคาโนนิคอลผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตมีความสัมพันธ์กันสูง โดยตัวแปรคาโนนิคอลผู้บริหารมืออาชีพ จะส่งผลต่อตัวแปรคาโนนิคอลการบริหารภาวะวิกฤตมากที่สุด ในทิศทางเดียวกัน รองลงมาทักษะภาวะผู้นำ คุณลักษณะ ทักษะยุคใหม่ ผลการปฏิบัติงาน คุณธรรมจริยธรรม ผู้นำทางวิชาการ ตามลำดับ โดยส่งผลปานกลางต่อตัวแปรคาโนนิคอลการบริหารภาวะวิกฤตในทิศทางเดียวกัน ส่วนตัวแปรคาโนนิคอลการบริหารภาวะวิกฤต การประเมินสถานการณ์และการปรับตัว ส่งผลต่อตัวแปรคาโนนิคอลผู้บริหารมืออาชีพมากที่สุด ในทิศทางเดียวกัน รองลงมา คือ การวางแผนและจัดลำดับความสำคัญ การแก้ปัญหาและความรับผิดชอบ ทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะการสื่อสาร ตามลำดับ โดยส่งผลปานกลางต่อตัวแปรคาโนนิคอลผู้บริหารมืออาชีพในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลเท่ากับ 0.643

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยนี้ มีข้อค้นพบที่สำคัญในการนำมาอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกองค์ประกอบ โดยองค์ประกอบผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านความรู้ความสามารถ 2) ด้านทักษะภาวะผู้นำ 3) ด้านผู้นำทางวิชาการ 4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 5) ด้านทักษะยุคใหม่ 6) ด้านคุณลักษณะ และ 7) ด้านผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 คือผลการยืนยันองค์ประกอบผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้เพื่อให้โรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดสอดคล้องกับนักการศึกษาและงานวิจัยของโคมิยะ คาซุโยชิ กล่าวว่าผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีองค์ประกอบ 1) ทักษะด้านตัวเลข 2) ทักษะการค้นพบ 3) ทักษะการเรียนรู้ 4) ทักษะการอ่าน 5) ทักษะด้านเวลา 6) ทักษะการแก้ปัญหา 7) ทักษะการคิดริเริ่ม 8) ทักษะการทำให้สำเร็จ 9) ทักษะด้านบุคคล 10) ทักษะการเป็นผู้นำ และ 11) ทักษะการสร้างกิจวัตร (โคมิยะ คาซุโยชิ, 2567) สอดคล้องกับงานวิจัยของอานี โซเอซานติ (Ani Soesanti) ศึกษาเรื่องความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่าองค์ประกอบความเป็นมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 1) การพัฒนาการเรียนรู้ (Learning Development) 2) วัฒนธรรมโรงเรียน (School Culture) 3) คุณภาพกระบวนการและผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน (Process Quality and Student Learning Outcomes) 4) การประกอบการในโรงเรียน (School Entrepreneurship) 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา (Performance Assessment of Teachers and Education Personnel) และ 6) การชี้นำและพัฒนาครู (Guiding and Developing Teachers) (Ani Soesanti, 2023) และสอดคล้องกับปิยพจน์ ตูลาชม ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาว่า พบว่าคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) คุณธรรมจริยธรรม 4) บุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ 5) ความสามารถทางการบริหาร 6) ผู้นำทางวิชาการ 7) การวางแผนองค์กร 8) การบริหารบุคคล 9) การบริหารงบประมาณ และ 10) การจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศ (ปิยพจน์ ตูลาชม, 2557) สอดคล้องกับคมสัน วงษ์ชาลี ศึกษาเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ประกอบด้วย 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 2) ด้านการจัดระบบงาน 3) ด้านวิชาการ 4) ด้านบริหารจัดการ 5) ด้านสังคมและชุมชน และ 6) ด้านการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร (คมสันต์ วงษ์ชาลี, 2561)

2. เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า องค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นพหุองค์ประกอบประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ เรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การประเมินสถานการณ์และการปรับตัว 2) ทักษะการสื่อสาร 3) การวางแผน และจัดลำดับความสำคัญ 4) การแก้ปัญหาและความรับผิดชอบ และ 5) ทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล องค์ประกอบดังกล่าวสอดคล้องกับ



สมมติฐานการวิจัยที่ว่าองค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นพหุองค์ประกอบ

ทั้งนี้องค์ประกอบทั้ง 5 ข้อ เป็นประเด็นสำคัญในการที่ผู้บริหารจะดำเนินการตามองค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อให้สามารถจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความเป็นผู้นำและการบริหารจัดการองค์การที่ดีจึงเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้องค์การสามารถเติบโตและคงความยั่งยืนได้ รวมไปถึงการประเมินสถานการณ์และการปรับตัวเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เมื่อการประเมินสถานการณ์เสร็จสิ้น การปรับตัวจะเกิดขึ้นตามมา ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม แนวทางหรือกลยุทธ์ เพื่อให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยด้านการสื่อสารและสร้างความร่วมมือ การสื่อสารที่มีคุณภาพเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างความร่วมมือซึ่งทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นบวก การสนับสนุนให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการเคารพซึ่งกันและกันจะช่วยให้เกิดการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในที่สุดด้านการคิดและการจัดลำดับความสำคัญนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในชีวิตประจำวันและการทำงาน โดยเฉพาะเมื่อเผชิญกับปัญหาหรือสถานการณ์ที่ต้องการการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม การคิดเชิงวิเคราะห์ช่วยให้เราสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและสถานการณ์ได้อย่างรอบคอบ ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจและการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ และทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการเตรียมความพร้อมให้กับบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สอดคล้องกับความเห็นของนักการศึกษาและงานวิจัยพบว่าองค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นพหุองค์ประกอบ บอยน์ (Boin) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤต ประกอบด้วย 1) การสื่อสารที่ชัดเจนและโปร่งใส 2) การสร้างความรู้สึกร่วมกัน 3) การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน 4) การระบุและจัดการกับความเสี่ยง 5) การสร้างความร่วมมือ 6) การปรับตัวและนวัตกรรม 7) การวางแผนระยะยาว 8) การวางแผนล่วงหน้า 9) การบริหารความเสี่ยง 10) การสร้างความร่วมมือ 11) การเรียนรู้จากเหตุการณ์ 12) ความยืดหยุ่น 13) การจัดการทรัพยากร (Boin, 2017) สอดคล้องกับไวน์โฮลด์ (Weinhold) กล่าวถึงผู้นำในการจัดการกับสถานการณ์ในภาวะวิกฤต โดยเน้นย้ำถึงความสำคัญของการสื่อสารที่ชัดเจนและโปร่งใสในช่วงวิกฤติ การแสดงความคิดเห็นนอกเหนือจากผู้ที่ได้รับผลกระทบและการให้ข้อมูลที่ถูกต้องสามารถสร้างความเชื่อมั่นและสนับสนุนให้ทุกคนร่วมมือกัน นอกจากนี้ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตามสถานการณ์อย่างรวดเร็ว เพื่อค้นหาวิธีการที่ดีที่สุดในการแก้ไขปัญหา อีกหนึ่งจุดสำคัญคือการสร้างทีมที่มีพลังและความสามารถในการทำงานร่วมกัน วิกฤติไม่ควรทำให้เกิดความตึงเครียด แต่ควรเป็นโอกาสในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับทีม การฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมและการให้โอกาสในการมีส่วนร่วมทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในกระบวนการแก้ไขปัญหา ท้ายที่สุดศิลปะแห่งการเป็นผู้นำในยุควิกฤติไม่ได้เป็นเพียงการจัดการสถานการณ์เฉพาะหน้า แต่ยังรวมถึงการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสำหรับอนาคต ผู้นำที่สามารถนำพาทีมผ่านพ้นวิกฤติได้ จะเป็นผู้สร้างมรดกที่ดีให้กับองค์กรและสังคมในระยะยาว และสอดคล้องกับธรรมนิติ กล่าวถึงองค์ประกอบการบริหารองค์กรในภาวะวิกฤต ประกอบด้วย 1) การจัดลำดับความสำคัญ 2) การสื่อสารในภาวะวิกฤต 3) การคิดเชิงวิพากษ์และการตัดสินใจ 4) ความยืดหยุ่นทางความคิด 5) การสร้างความร่วมมือ (Weinhold, 2018)

3. ผู้บริหารมีอาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา มีสหสัมพันธ์ค่านิโคลกัน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านผู้บริหารมีอาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะภาวะผู้นำ ด้านผู้นำทางวิชาการ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านทักษะยุคใหม่ ด้านคุณลักษณะ ด้านผลการปฏิบัติงาน กับตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย การประเมินสถานการณ์และการปรับตัว ทักษะการสื่อสาร การวางแผนและการจัดลำดับความสำคัญ การแก้ปัญหาและความรับผิดชอบ ทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัลนั้นมีความสัมพันธ์กันเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ว่าสหสัมพันธ์ค่านิโคลระหว่างความเป็นมีอาชีพกับการบริหารในภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นพหุองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน

ทั้งนี้เพราะความรู้ความสามารถด้านต่างๆ เป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างผู้บริหารมีอาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนรวมถึงด้านทักษะภาวะผู้นำ ด้านผู้นำทางวิชาการ หรือแม้กระทั่งด้านคุณธรรมจริยธรรม การทำงานของผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีการนำทักษะยุคใหม่มาใช้เพื่อให้สามารถบริหารจัดการในภาวะวิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าภาวะวิกฤตนั้นจะมาจากโรคระบาด ภัยธรรมชาติ หรือปัญหาสังคม สิ่งที่ต้องตระหนักถึงก็คือคุณลักษณะและทักษะที่ผู้อำนวยการควรมี เพื่อที่จะสร้างสถานศึกษาที่แข็งแกร่งและมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เริ่มจากในภาวะวิกฤตผู้อำนวยการต้องมีความสามารถในการประเมินสถานการณ์แบบทันทีทันใด พร้อมทั้งปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ การสื่อสารโดยผู้อำนวยการต้องสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งกับครู นักเรียน และผู้ปกครอง ในสถานการณ์วิกฤตการวางแผนที่ดีและการจัดลำดับความสำคัญเป็นสิ่งจำเป็น เพราะจะช่วยให้ผู้อำนวยการสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาในด้านต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว หากเมื่อเกิดสถานการณ์วิกฤตผู้อำนวยการต้องรับมือและแก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงทีพร้อมทั้งแสดงความรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจ หรือผลการปฏิบัติที่ออกมาทั้งด้านบวกและด้านลบ

นอกจากนี้ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล เพื่อสามารถใช้งานเครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสาร การจัดการข้อมูล และการสร้างเนื้อหาการเรียนการสอนที่ตอบโจทย์กับยุคสมัย ทักษะเหล่านี้ไม่เพียงช่วยให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังทำให้โรงเรียนสามารถเปิดรับและนำเสนอการเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์และน่าสนใจได้ ดังนั้นผู้บริหารมีอาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัศึกษานั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารในภาวะวิกฤต การมีคุณลักษณะและทักษะที่เหมาะสม ไม่เพียงแต่จะช่วยให้องค์กรสามารถรับมือกับความท้าทายต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังสร้างแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นให้กับบุคลากรในองค์กร ทำให้มีพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาไปในทิศทางที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืนในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของฐานรินทร์ หาญเกียรติวงศ์ พบว่าแนวทางการบริหารในภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนสอดคล้องกับองค์ประกอบความเป็นมีอาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียน อาทิ ด้านคุณลักษณะ มีสติปัญญา มนุษย์สัมพันธ์ ท่าทางดี ชัดเจนเป้าหมายควรมีความชัดเจนเรียบง่าย ไม่สลับซับซ้อน และเน้นถึงสิ่งที่เราต้องการให้ดีขึ้น จะช่วยให้ทีมงานสามารถทุ่มเทความพยายามไปได้

อย่างเต็มที่ และทำให้มีความแข็งแกร่งในสิ่งที่เรากำลังจะทำ ทำไมต้องทำสิ่งนั้น เราจะทำสิ่งนั้นได้โดยวิธีใด ด้านคุณธรรมจริยธรรม ผู้นำหรือผู้นำในภาวะวิกฤติในประเทศไทยที่ดีต้องมีจริยธรรมของความ เป็นผู้นำที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมที่มีธรรมะในจิตใจจึงได้ให้ความสำคัญกับจริยธรรมเป็นสำคัญทั้ง จริยธรรมทางกายจริยา วจีจริยา และทางมโนจริยา (ฐานธินทร์ หาญเกียรติวงศ์, 2563) และ สอดคล้องกับโรนัลด์ และโทบี้ (Ronald and Toby) ผลการวิจัยพบว่าการเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ ในช่วงวิกฤตจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยลักษณะของผู้นำ: คุณลักษณะที่จำเป็นของผู้นำที่ประสบความสำเร็จในช่วงวิกฤต เช่น ความมั่นใจ ความเห็นอกเห็นใจ การตัดสินใจ และความสามารถในการปรับตัว(Ronald and Toby, 2023)

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 3 แสดงแผนภูมิการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

จากภาพที่ 3 การบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัศึกษานั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความมั่นคงและความยั่งยืนให้กับองค์กรการศึกษา โดยประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลักที่ช่วยให้ผู้อำนวยการสามารถจัดการกับสถานการณ์วิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบแรกคือการประเมินสถานการณ์และการปรับตัว ซึ่งผู้อำนวยการต้องมีความสามารถในการตรวจสอบและวิเคราะห์สถานการณ์ที่อาจนำไปสู่วิกฤตอย่างรอบคอบ โดยต้องสามารถปรับตัวตามหน้าที่และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบที่สองคือทักษะการสื่อสาร ซึ่งผู้อำนวยการต้องพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ผ่านการฝึกอบรม เพื่อฟื้นฟูและเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชนในช่วงหลังวิกฤต การทำงานในระบบที่เปิดกว้างและการสื่อสารที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์แก่ผู้ได้บังคับบัญชา การวางแผนและจัดลำดับความสำคัญเป็นองค์ประกอบที่สาม ซึ่งผู้อำนวยการต้องมีความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาอย่างเป็นระบบและชัดเจน การปรับกลยุทธ์การสื่อสารให้สอดคล้องกับภารกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึง องค์ประกอบที่สี่คือการแก้ปัญหาและความรับผิดชอบ ผู้อำนวยการต้องมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ และรู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับกลยุทธ์ในการป้องกันผลกระทบด้านลบของวิกฤตก็เป็นสิ่งสำคัญ สุดท้าย องค์ประกอบที่ห้าคือทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล ผู้อำนวยการต้องมีการใช้เทคโนโลยีทางออนไลน์ในการสื่อสารอย่างหลากหลาย รวมถึงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการเรียนรู้ การมีความรู้ในการเลือกรับข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และการใช้แนวทางใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงวิกฤตก็เป็นสิ่งที่ช่วยให้การบริหารจัดการมีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และทักษะที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนในอนาคต

บทสรุป

จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการนำองค์ประกอบทั้ง 12 องค์ประกอบมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยแบ่งออกเป็นตัวแปร 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 1) ความรู้ความสามารถ 2) ทักษะภาวะผู้นำ 3) ผู้นำทางวิชาการ 4) คุณธรรมจริยธรรม 5) ทักษะยุคใหม่ 6) คุณลักษณะ และ 7) ผลการปฏิบัติงาน ส่วนกลุ่ม ตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 1) การประเมินสถานการณ์และการปรับตัว 2) ทักษะการสื่อสาร 3) การวางแผนและจัดลำดับความสำคัญ 4) การแก้ปัญหาและความรับผิดชอบ และ 5) ทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล พบว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองกลุ่มมีน้ำหนักสูงและมีทิศทางไปในทางเดียวกัน จึงกล่าวได้ว่าทุกตัวมีความสัมพันธ์กัน และหากขาดตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งไปก็จะมีผลกระทบทางเดียวกันกับตัวแปรอื่นๆ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องควรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะภาวะผู้นำ ผู้นำทางวิชาการ คุณธรรมจริยธรรม ทักษะยุคใหม่ คุณลักษณะ และผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บริหารมีความเป็นมืออาชีพในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด



2. ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องควรตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินสถานการณ์และการปรับตัว ทักษะการสื่อสาร การวางแผนและจัดลำดับความสำคัญ การแก้ปัญหาและความรับผิดชอบ และทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤตเป็นไปด้วยความเรียบร้อยอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลกระทบกับสถานศึกษาน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรด้านผู้บริหารมีอาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาสัมพันธ์กันระดับสูง ดังนั้นควรพัฒนาและให้ความสำคัญกับผู้บริหารมีอาชีพในระดับสูง เพราะจะทำให้การบริหารภาวะวิกฤตประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพสูงด้วย

เอกสารอ้างอิง

- คมสันต์ วงษ์ขาลี. (2561). “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18”. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โคมิยะ คาซุโยชิ. (2567). *11 ทักษะเปลี่ยนมือใหม่ให้เป็นมืออาชีพ*. กรุงเทพมหานคร: ฮาวทู อมรินทร์ คอร์เปอเรชั่นส์.
- ฐานรินทร์ หาญเกียรติวงศ์. (2563). ภาวะผู้นำการบริหารในภาวะวิกฤตสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน. *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 3(2): 105-118.
- ปภาดา เสนาะพิน. (2557). “ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมีอาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. *วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ปิยพจน์ ตูลาชม. (2557). “รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารมีอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา”. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- A. Boin. (2017). *The Politics of Crisis Management*. 2nd ed. New York: Cambridge University Press.
- Bennis, W. and Nannus, B. (1985). *Leader: The Strategies for Taking Charge*. New York: Harper and Row.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (2006). *Research in Education*. 10th ed. Massachusetts: Pearson Education.
- Mursal A. and Fatima Q. (2019). *Education in Emergencies*. Retrieved [16 October 2024] from <https://pressbooks.pub/schools/chapter/teaching-interactive-stem-education-for-girls-in-secondary-levels/>
- R, Ronald. & N, Toby. (2023). Crisis Leadership. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, (18)(10): 201–224.

Soesanti, A. (2023). PRINCIPAL PROFESSIONALISM IN IMPROVING THE QUALITY OF EDUCATION IN SENIOR HIGH SCHOOL. *Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme*, (5): 1-19.

Weinhold, R. (2018). *The art of crisis leadership*. Australia: Per Capita Publishing.

Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York: Harper and Row Publications.





แนวทางส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิง รุกของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

The Guidelines to Promote School Operations for Active Learning Management under the Lop Buri Primary Educational Service Area Office 1

¹ศรณรินทร์ เชี่ยวชาญ Sornnarin Chiawchan

²สรชัย ชูชีพ Sunchai Chucheeep

³ภัสกร เลาสวัสดิกุล Phatsayakorn Laosawatdikul

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

¹Educational Administration, Thepsatri Rajabhat University

^{2,3}คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

^{2,3}Faculty of Education, Thepsatri Rajabhat University

¹Corresponding author, e-mail: ong.snrsj96@gmail.com

Received January 5, 2025; Revised January 25, 2025; Accepted: January 27, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีจุดประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 จำนวน 306 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 6 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ที่ และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยหำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) และการวิเคราะห์เนื้อหาโดยการเขียนบรรยาย ผลจากการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุดตามลำดับ 2) ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการดำเนินงานของ

สถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ลำดับแรกคือ การกำหนดหัวข้อเรื่อง ลำดับที่ 2 คือ การจัดกิจกรรมการ เรียนรู้เชิงรุก ลำดับที่ 3 คือ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกและลำดับที่ 4 คือ การวัดและ ประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและ 3) แนวทางส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาในการ จัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ทั้ง 4 แนวทาง มีขั้นตอนและกระบวนการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ครบถ้วนทุกแนวทาง

คำสำคัญ: แนวทางส่งเสริม; การดำเนินงาน; การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

Abstract

The purposes of this research were 1) study the current and desirable conditions of the guidelines to promote school operations for Active Learning Management under the Lop Buri Primary Educational Service Area Office 1, 2) analyze the needs of the guidelines to promote school operations for Active Learning Management under the Lop Buri Primary Educational Service Area Office 1 and 3) propose guidelines to promote school operations for Active Learning Management under the Lop Buri Primary Educational Service Area Office 1. The 306 samples of school administrators and teachers under the Lop Buri Primary Educational Service Area Office 1 and 6 key informants. The research instrument consisted of the current condition questionnaire, the desirable conditions questionnaire and semi-structured interview. The data were analyzed by using percentage, average, standard deviation, $PNI_{Modified}$ and content analysis together with narrative writing. The result showed that: 1) The current conditions and desirable conditions of the guidelines to promote school operations for Active Learning Management under the Lop Buri Primary Educational Service Area Office 1 were rated at high and the highest level, respectively. 2) Considering to needs for promoting the Active Learning Management under the Lop Buri Primary Educational Service Area Office 1, first of all is a theme creating for Active Learning the second is an organizing Active Learning activities the third is an Active Learning design and the fourth is a measurement and evaluation for Active Learning. 3) Four guidelines which had procedures and processes could be applied as a guideline to promote school operations for Active Learning Management under the Lop Buri Primary Educational Service Area Office 1.

Keywords: Guidelines to Promote; School Operations; Active Learning

บทนำ

ยุทธศาสตร์แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2579) ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนา ศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ กล่าวว่า การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา



ศักยภาพของคนทุกช่วงวัยเป็นพันธกิจสำคัญร่วมกันของรัฐและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งในการกำหนดเป้าหมายการจัดการศึกษา มาตรฐานการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ สื่อ แหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลของผู้เรียนในทุกระดับการศึกษา ทุกกลุ่มเป้าหมาย และทุกช่วงวัย เพื่อสร้างและพัฒนาพลเมืองที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถศึกษา เรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของตนจนถึงขีดสูงสุดตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจ เพื่อการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขร่วมกับผู้อื่นในสังคม และการปรับปรุงระบบการผลิตและพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในทุกระดับและประเภทการศึกษาเพื่อให้ได้ครูดี มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและมีจิตวิญญาณของความเป็นครูเข้าสู่ระบบการศึกษาของประเทศในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดสูงสุดของศักยภาพของแต่ละบุคคลต่อไป

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เป็นกระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน มุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ โดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) สร้างแรงบันดาลใจ ให้คำปรึกษา ดูแล แนะนำ ทำหน้าที่เป็นโค้ชและพี่เลี้ยง (Coach & Mentor) แสวงหาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย (Meaningful Learning) ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ มีความเข้าใจในตนเอง ใช้สติปัญญา คิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่บ่งบอกถึงการมีสมรรถนะสำคัญในศตวรรษที่ 21 มีทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต และทักษะวิชาชีพ บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ตามระดับช่วงวัย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

รัฐบาลกำหนดนโยบาย “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ให้เป็นแนวทางในการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยมอบหมายให้กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการตามนโยบาย มีเป้าหมายให้ครูผู้สอนออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะมีคุณธรรมและจริยธรรม สามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสมตามบริบทที่ปรับเปลี่ยนไป ส่งเสริมให้ผู้เรียนค้นพบความชอบและความถนัดของตนเองตามศักยภาพ เพื่อพัฒนาสู่การเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ในปัจจุบันการนำการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนยังคงประสบปัญหา ทั้งในส่วนของการจัดทำหลักสูตร วิธีการจัดการเรียนการสอน ครูผู้สอนทั้งในส่วนของผู้เรียน แสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ยังไม่สามารถนำมาใช้เพื่อพัฒนาระบบการศึกษาอย่างง่ายดาย แต่การนำมาใช้จำเป็นต้องมีความพร้อมในหลายๆ ด้าน ทั้งด้านผู้สอน ผู้เรียนและสภาพแวดล้อม นอกจากนี้รูปแบบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ยังเป็นเพียงแนวความคิดกว้างๆ ที่มีรายละเอียดปลีกย่อยและวิธีปฏิบัติที่หลากหลาย ซึ่งแต่ละวิธีล้วนมีข้อดีและข้อด้อยแตกต่างกันไปตามสถานการณ์สภาพแวดล้อม ซึ่งหากนำมาใช้ไม่เหมาะสมอาจทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี จึงต้องพิจารณานำมาปรับใช้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ได้ประโยชน์อย่างเต็มที่ (สิริพร ปาณวงษ์, 2557)

จากการที่กระทรวงศึกษาธิการได้มีประกาศเกี่ยวกับนโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ 2566 ในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ค้นพบพรสวรรค์ ความสนใจ ความถนัดในอาชีพของตนเองด้วยการจัดการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริงทั้งในห้องเรียน สถานประกอบการ รวมทั้งการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มและห้องดิจิทัลให้คำปรึกษา แนะนำ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้มี

การมอบนโยบายเพื่อสร้างความเข้าใจ ความชัดเจนให้แก่หน่วยปฏิบัติในระดับได้แก่ เขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาโดยมีขอบข่ายเนื้อหาเกี่ยวกับนโยบาย แนวทาง และแผนการขับเคลื่อนการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ผ่านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 เพราะทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้มีจุดเน้นในเรื่องของการนำนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการการปรับการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 มาเป็นจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งผลของการวิจัยจะมีคุณค่าต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและสอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษา และยังเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่จังหวัดลพบุรีให้มีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก (Active Learning) ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
3. เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่ชัดเจนและสามารถนำไปพัฒนาเครื่องมือวิจัย
2. ศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณโดยการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 1 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันคือ 0.995 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์คือ 0.996 โดยทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ในปีการศึกษา 2566 โดยทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนที่ .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 306 คน และทำการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์หน่วยงานต้นสังกัดของกลุ่มตัวอย่างในการ



เก็บข้อมูลของแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

3. ศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาแนวทางส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 โดยการในแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกทั้งหมด 6 คน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มานำเสนอเป็นแนวทางส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในรูปแบบความเรียง

ผลการวิจัย

1. วิเคราะห์ข้อที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 มีผลการวิจัยดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การแสดงผลค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

การส่งเสริมการดำเนินงานของ สถานศึกษา ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การกำหนดหัวข้อเรื่อง (Theme)	4.17	0.99	มาก	4.51	0.71	มากที่สุด
2.การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning)	4.27	1.00	มาก	4.52	0.73	มากที่สุด
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning)	4.26	1.01	มาก	4.54	0.73	มากที่สุด
4. การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning)	4.30	1.02	มาก	4.53	0.75	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.25	1.01	มาก	4.52	0.73	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 1.01) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 1.02) 2) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 1.00) 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 1.01) และ 4) การกำหนดหัวข้อเรื่อง (Theme) ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.99)

สภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.73) 2) การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.75) 3) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.73) และ 4) การกำหนดหัวข้อเรื่อง (Theme) ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.71)

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 โดยแยกเป็นค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI_{Modified} และลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวมรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ 1) การกำหนดหัวข้อเรื่อง (Theme) (PNI = 0.0800) รองลงมาคือ 2) การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (PNI = 0.0677) 3) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (PNI = 0.0587) และ 4) การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (PNI = 0.0536) ตามลำดับ

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผลจากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) โดยใช้ข้อคำถามหลังจากการเก็บข้อมูลในแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

3.1) การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านที่ 1 การกำหนดหัวข้อเรื่อง (Theme) มีการเสนอแนวทางในการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูต้องมีการทำความเข้าใจในหลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดของแต่ละกลุ่มสาระวิชาก่อนที่จะทำการกำหนดหัวข้อเรื่อง เพราะในบางบทเรียนนั้นไม่สามารถที่จะจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ได้เสมอไป เนื่องจากความแตกต่างของแต่ละเนื้อหาวิชา และหัวข้อเรื่องที่จะกำหนดนั้นจำเป็นต้องให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (KPA) ซึ่งครูผู้สอนต้องมีความเข้าใจว่า เนื้อหาสาระในแต่ละวิชานั้นๆ มีจุดประสงค์ปลายทางคืออะไร หากเป็นด้านการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ก็จะเป็น K (Knowledge) หากเป็นด้านทักษะและการปฏิบัติก็จะเป็น P (Practice) และหากเป็นด้านเจตคติหรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ก็คือ A (Attitude) จึงจะทำให้การกำหนดหัวข้อที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีทิศทาง และหัวข้อที่กำหนดนั้นต้องมีความน่าสนใจเพื่อดึงดูดและกระตุ้นความสนใจที่ต้องการจะเรียนรู้ของผู้เรียน หลีกเลี่ยงใช้คำหรือประโยคที่ยาวมาตั้งเป็นชื่อหัวข้อ ควรมีการกำหนดชื่อหัวข้อให้ทันสมัย เหมาะสมกับบริบทและสภาพการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนในปัจจุบัน

3.2) การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านที่ 2 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) มีการเสนอแนวทางในการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิง



รูก เพื่อทำความเข้าใจก่อนว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหมายถึงอะไร มีวิธีการจัดการเรียนรู้ได้อย่างไรบ้าง เช่น การจัดการเรียนรู้แบบ 5 ขั้น (5 STEPs) การจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษา (STEM) หรือการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน ครูผู้สอนจึงจะสามารถเลือกวิธีการนั้นๆนำมาใช้ออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหาในบทเรียนของแต่ละกลุ่มสาระฯ รวมถึงมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการจัดทำ PLC ภายในสถานศึกษาทุกสัปดาห์เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิดในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกร่วมกัน โดยนำแผนการจัดการเรียนรู้ของครูแต่ละคนมาปรับปรุงตามคำแนะนำที่ได้รับ จนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกออกมาเสร็จสมบูรณ์มากที่สุด สามารถที่จะตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้ โดยกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูออกแบบนั้นต้องเน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง และเปิดโอกาสให้ได้นำเสนอผลงานของตนเองหน้าชั้นเรียน รวมถึงต้องมีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์เข้าไปในกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อผู้เรียนได้เกิดสมรรถนะทั้ง 12 ด้านตามนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ที่ว่าด้วย Active Learning สู่สมรรถนะ

3.3) การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านที่ 3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) มีการเสนอแนวทางในการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกอย่างสม่ำเสมอ มีได้จัดกิจกรรมเฉพาะในเวลาที่ต้องรับการประเมินเพียงเท่านั้น ควรทำให้เป็นกิจวัตร หรือจัดให้เป็นวัฒนธรรมภายในองค์กร โดยอาจต้องมีการยืดหยุ่น และปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ เช่น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกจากเนื้อหาใน 1 หน่วยการเรียนรู้ในรายวิชาใดๆก็ตาม ครูอาจบูรณาการการจัดกิจกรรมการสอนให้เป็น Active Learning ในเฉพาะบางหัวเรื่อง หรือบางตัวชี้วัดในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม อาจไม่ต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกทุกคาบเสมอไปเพราะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกแต่ละครั้งทำให้ครูต้องมีการเตรียมการสอนล่วงหน้า และเป็นการสอนที่ใช้พลังงานค่อนข้างมาก แต่พยายามส่งเสริมให้มีการจัดอย่างต่อเนื่อง เพราะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกจะทำให้นักเรียนได้รับประสบการณ์จากการปฏิบัติจริง ซึ่งเป็นการพัฒนานักเรียนด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา หากไม่จัดอย่างต่อเนื่อง อาจส่งผลให้นักเรียนลืมเนื้อหาที่เรียนมาแล้วได้ อีกทั้งผู้บริหารควรเน้นส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอมีการเข้ารับการอบรมตามความสนใจเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความสามารถของตนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่งเสริมด้านของการเลือกใช้สื่อหรือนวัตกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นการเลือกสื่อโซเชียลและสื่อทำมือมาใช้ร่วมกันแบบผสมผสานให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้จัด รวมถึงส่งเสริมให้ครูได้มีการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายโดยเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมมากที่สุด สามารถทำให้ผู้เรียนตื่นตัว มีสมาธิอยู่กับสิ่งที่ตนเรียนและสามารถสรุปหรือสร้างองค์ความรู้นั้นๆได้ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน โดยการให้ข้อเสนอแนะจากการปฏิบัติงานของครูได้จากการกำกับ นิเทศ ติดตาม และประเมินผลของผู้บริหารเพื่อให้นักเรียนเกิดทักษะและมีคุณลักษณะตามที่ต้องการ

3.4) การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านที่ 4 การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) มีการเสนอแนวทางในการพัฒนา คือ

ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการวัดและประเมินผลผู้เรียนหลังจากประกอบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการสำรวจผู้เรียนเป็นรายบุคคล ครูต้องมีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่มีความสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่จัดให้มีการวัดและประเมินผลให้ตรงกับจุดประสงค์ปลายทาง เช่น การใช้แบบทดสอบหลังจากจบการเรียนรู้เพื่อเก็บคะแนนเป็นรายหน่วย การใช้แบบสังเกตพฤติกรรมจากการปฏิบัติกิจกรรมในชั้นเรียน หรือการใช้แบบประเมินผลงานที่นักเรียนเป็นผู้สร้างและนำเสนอ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลผู้เรียนออกมามีความเสถียรมากที่สุด ซึ่งครูผู้สอนอาจมีการนำผลคะแนนที่ได้จากการทดสอบหรือการประเมินแต่ละครั้งมาสร้างเป็นกราฟหรือแผนภูมิในแต่ละตัวชี้วัด ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียนแต่ละคนอย่างชัดเจน ส่งผลให้ครูผู้สอนได้ทราบถึงพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนว่ามีจุดเด่น จุดด้อย หรือจุดที่ควรพัฒนาในด้านใดบ้าง และมีการสะท้อนกลับผลการเรียนรู้ไปยังผู้เรียนเสมอ ซึ่งครูสามารถนำผลจากการเรียนรู้ของผู้เรียนมาใช้เป็นแนวทางในการคิดแก้ไขปัญหาและออกแบบกิจกรรมเพื่อเติมเต็มในสิ่งที่ผู้เรียนยังขาดในครั้งต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยนี้ได้ค้นพบข้อสำคัญในการนำมาอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.1) ภาพรวมผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าอยู่ในระดับ มาก เพราะจากการสำรวจและเก็บข้อมูลสถานศึกษาส่วนใหญ่ภายในสังกัดเขตพื้นที่ฯ ได้มีการนำนโยบายการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอนจากวิธีการธรรมดา มาใช้เป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมากยิ่งขึ้น มีความสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่มีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีการปรับลดระยะเวลาเรียนภาควิชาการหรือภาคทฤษฎีลดลง และให้ครูผู้สอนเปลี่ยนวิธีการสอนมาเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง มุ่งเน้นการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย ให้ผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนรู้มากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) และจากการที่ได้ศึกษางานวิจัยเพิ่มเติมยังพบว่ามีความสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของอรไท แสงลุน ที่ทำการศึกษารื่องการพัฒนาแบบการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโดยใช้การศึกษาชั้นเรียนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับมาก (อรไท แสงลุน, 2564) จากนั้นยังม้งงานวิจัยเพิ่มเติมของอาทิตย์า จันมะโน ที่ได้ทำการศึกษารื่อง การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ซึ่งผลของการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก (อาทิตย์า จันมะโน, 2564)



เช่นเดียวกันกับจิราพร มะสุไสและคณะ ที่ทำการวิจัยเรื่องสภาพความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพรมเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังข้อมูลวิจัยดังกล่าวที่ได้นำมาสนับสนุนนี้ เป็นเพราะผู้บริหารได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกว่าเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ ซึ่งสามารถช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์จากการปฏิบัติจริง สามารถเกิดเป็นองค์ความรู้ที่ยั่งยืน และเกิดเป็นทักษะติดตัวผู้เรียนไปใช้ต่อยอดในการศึกษา การดำเนินชีวิต และการประกอบอาชีพในอนาคตได้ (จิราพร มะสุไส และคณะ, 2565)

1.2) ภาพรวมผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่าอยู่ในระดับ มากที่สุด หมายถึง สภาพที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการส่งเสริมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษามากที่สุด อันเนื่องมาจากปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของเพชรจันทร์ ภูทะวัง ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลของการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (เพชรจันทร์ ภูทะวัง, 2565) อีกทั้งยังมีงานวิจัยของศุภากร รัตนบุตตา ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า จากการสำรวจสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ศุภากร รัตนบุตตา, 2566)

2. การศึกษาลำดับความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เมื่อเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ 1. การกำหนดหัวข้อเรื่อง (Theme) 2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก 3. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก และ 4. การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีความสอดคล้องกับความเห็นของนักวิชาการอีกหลายๆ ท่านได้แก่ รัศมี ศรีนนท์ และคณะ ที่ได้กล่าวไว้ว่า ครูผู้สอนต้องทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างอิสระผ่านหัวข้อการเรียนรู้ที่ครูเลือกมาออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีความชัดเจนกับระดับขั้นของผู้เรียน มีการครอบคลุมเนื้อหาในแต่ละกลุ่มสาระวิชา และยังต้องมีการเชื่อมโยงไปสู่การเรียนรู้สิ่งใหม่ ในส่วนของความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมลำดับที่ 2 คือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (รัศมี ศรีนนท์ และคณะ, 2561)

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับปวีณา แยมไส ที่ได้กล่าวว่าการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning มีรูปแบบหรือเทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยผู้สอนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้ทั้งรายบุคคลหรือแบบกลุ่ม โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ เวลา และผู้เรียน (ปวีณา แยมไส, 2564) และสอดคล้อง

กับวิจัยของนนทลี พรธาดาวิทย์ กล่าวว่า ครูผู้สอนต้องมีการจัดการจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึง ความสนใจของผู้เรียนและความแตกต่างของผู้เรียนในแต่ละด้าน และทำการนำเสนอสิ่งนี้มาเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน ซึ่งแต่ละกิจกรรมจะต้องมีความหมายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์กับชีวิตจริง ในส่วนของลำดับความต้องการจำเป็นลำดับที่ 3 ได้แก่ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (นนทลี พรธาดาวิทย์, 2561) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญชัย ช้วนา และธารทิพย์ ช้วนา ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนคือ กระบวนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ รู้จักค้นคว้าและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง และได้มีการปฏิบัติจริงมากยิ่งขึ้น และในส่วนของความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกลำดับที่ 4 คือ การวัดและประเมินผลกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (ขวัญชัย ช้วนา และธารทิพย์ ช้วนา, 2562) รวมทั้งมีความสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้เสนอเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ของการออกแบบการเรียนรู้ไว้ว่า ให้ครูมีการจัดกิจกรรมและประเมินผลการเรียนรู้ โดยมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง และประเมินผลออกมาเพื่อนำไปใช้แก้ไข ปรับปรุง พัฒนาผู้เรียนต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

3. การเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เพื่อใช้เสนอเป็นแนวทางของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา มีจุดประสงค์เพื่อให้การจัดการศึกษาภายในสถานศึกษามีคุณภาพ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถเกิดการพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพ บรรลุในทุกจุดประสงค์การเรียนรู้และตัวชี้วัด เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์อันดีงาม โดยสามารถอภิปรายผลรายละเอียดได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มาอย่างยาวนาน เป็นส่วนสำคัญในการนำแนวทางของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมาใช้เป็นนโยบายในการจัดการศึกษา มีการปรับประยุกต์ใช้ลงสู่สถานศึกษาจริง และยังเป็นสถานศึกษาต้นแบบภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ที่มีบุคลากรภายในนำกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านที่ 1 การกำหนดหัวเรื่อง (Theme) ซึ่งพบปัญหาเกี่ยวกับครูผู้สอนมักไม่ทำความเข้าใจในมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ก่อนนำเนื้อหาที่กำหนดเป็นหัวข้อจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ส่งผลให้การกำหนดหัวข้อที่ใช้สอนของครูไม่มีทิศทางที่แน่ชัด ไม่สามารถอธิบายได้ว่าจุดประสงค์ปลายทางของผู้เรียนที่ได้รับจากการเรียนหัวข้อนี้คืออะไรสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข ที่ได้เสนอเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ว่าครูต้องร่วมมือกันในการคิดริเริ่มศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และบริบทของท้องถิ่น และต้องร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนในแต่ละด้าน ซึ่งควรมีการกำหนดให้ครบทั้งด้านความรู้ (K) ด้านกระบวนการ (P) และด้านเจตคติ (A) ในด้านที่ 2 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกซึ่งส่วนใหญ่จะพบปัญหาในเรื่องของครูส่วนใหญ่จัดการเรียนการสอนโดยเน้นกระบวนการเป็นสำคัญแต่ไม่เน้นผลลัพธ์ของผู้เรียน ทำให้ไม่ประสบความสำเร็จในการออกแบบกิจกรรมการสอน ส่งผลให้ผู้เรียนไม่เกิดสมรรถนะตามที่ต้องการ (พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข, 2561) มีความ



สอดคล้องกับงานวิจัยของทับทิม ชื่นจิต ที่กล่าวว่าครูผู้สอนต้องแสวงหาวิธีการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอันเป็นรากฐานสำคัญสำหรับการศึกษาลดชีวิต ซึ่งการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพคือการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง ในส่วนของด้านที่ 3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกพบสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น คือ ครูส่วนใหญ่จะเน้นการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ในเฉพาะเวลาที่ต้องรับการประเมินเพียงเท่านั้น ส่งผลให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (ทับทิม ชื่นจิต, 2558)

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัยในครั้งนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา ที่มีความเหมาะสมกับสภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 คือแนวทางส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารที่สามารถนำไปปรับใช้กับการจัดการเรียนรู้ของครูในระดับประถมศึกษา เพื่อให้การดำเนินการจัดการเรียนรู้ของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. การกำหนดหัวเรื่อง (Theme) ผู้บริหารต้องมีการส่งเสริมให้ครูได้ทำความเข้าใจกับหลักสูตรการเรียนรู้ที่ใช้ ก่อนกำหนดหัวข้อที่มำจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก เพราะสถานศึกษาในปัจจุบันส่วนใหญ่จะเน้นอิงตามหลักสูตรแกนกลางและนำมาปรับประยุกต์ให้เป็นหลักสูตรสถานศึกษาของตน และผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ครูมีการกำหนดหัวข้อการสอนให้ครอบคลุมหลัก KPA (Knowledge Practice Attitude) หรือเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เพราะเนื้อหาของแต่ละวิชาในหน่วยมีจุดประสงค์การเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ฉะนั้นการที่ครูได้ทำความเข้าใจว่าเนื้อหาส่วนใดมีจุดประสงค์การเรียนรู้เป็น K (Knowledge) ครูก็จะเข้าใจว่าจุดประสงค์คือการวัดความรู้ของผู้เรียนที่ได้มีการคิด จำ นำไปใช้ วิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินค่า หรือหากในหัวเรื่องอื่นมีจุดประสงค์การเรียนรู้เป็น P (Practice) ครูผู้สอนก็จะเข้าใจว่าผู้เรียนจะได้รับการพัฒนาด้านทักษะจากการทำกิจกรรมใดๆ ที่ครูเป็นผู้จัด และ หากเป็น A (Attitude) ก็จะมีจุดประสงค์ปลายทางเป็นการส่งเสริมด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การมีเจตคติที่ดีของผู้เรียน ดังนั้นหากผู้บริหารมีการส่งเสริมครูให้ออกแบบหัวข้อโดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์ดังกล่าว จะสามารถเป็นตัวช่วยให้ครูมีการกำหนดหัวข้อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ง่ายยิ่งขึ้น

2. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้ครูได้มีการออกแบบกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือทำ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงผลงานของตนเอง รวมถึงต้องส่งเสริมให้ครูมีการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่หลากหลาย โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะผู้เรียนแต่ละคนมีศักยภาพในการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน อย่างเช่น การจัดการเรียนรู้แบบ 5 ขั้น (5 STEPs) หรือการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษา (STEM) หรือก็คือขั้นตอนและรูปแบบของกิจกรรมของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้กระบวนการออกแบบเชิงวิศวกรรม ซึ่งในการจัดการเรียนรู้แต่ละครั้ง ครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความพร้อมและมีความแม่นยำในเนื้อหาเพื่อให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างราบรื่น และสามารถอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ขณะกิจกรรมครูจะต้องแสดงบทบาทต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้แบบ Active Learning ขึ้น เนื่องด้วยการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning เป็นการออกแบบกิจกรรมที่ให้ผู้เรียน

เป็นศูนย์กลาง ที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองโดยการนำแนวคิดต่างๆ มาบูรณาการให้เข้ากับเนื้อหาของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับครูในเรื่องของการบริหารจัดการชั้นเรียน ที่ครูไม่ต้องจำเป็นต้องใช้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกในทุกคาบก็ได้ สามารถส่งเสริมโดยการให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกแบบยืดหยุ่น อย่างเช่น ครูอาจเลือกหัวข้อบางหัวข้อจากหน่วยการเรียนรู้ใหญ่มาจัดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อให้ผู้เรียนไม่ลืมหักชะตาที่ได้รับจากการฝึกปฏิบัติจริง และผู้บริหารควรมีการใส่ใจการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของครูโดยการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล และให้คำแนะนำอย่างเป็นกัลยาณมิตรเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้ดีขึ้น

4. การวัดและประเมินผลกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผลผู้เรียนหลังจากที่ได้ปฏิบัติกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง และเครื่องมือที่ใช้จำเป็นต้องสอดคล้องกับรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่ครูจัด เพราะจะทำให้ข้อมูลจากการวัดและประเมินผลผู้เรียนออกมามีความตรงต่อจุดประสงค์ของการเรียนรู้ เช่นการเลือกใช้แบบสังเกตพฤติกรรมจากการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกการเลือกใช้แบบประเมินผลงานจากการประเมินผลงานที่ผู้เรียนนำเสนอ หรือการใช้แบบทดสอบเพื่อวัดผลการเก็บคะแนนเป็นรายหน่วย อาจมีการนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์อย่างละเอียดเพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดข้อมูลเชิงลึก ได้แก่ มาตรฐานการเรียนรู้ หรือตัวชี้วัดใดๆ ก็ตาม ที่ผู้เรียนยังมีความบกพร่อง ซึ่งครูผู้สอนจะสามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมาคิดวางแผนเพื่อออกแบบวิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่ๆ ที่ช่วยเติมเต็มความรู้แก่ผู้เรียนในส่วนที่ยังขาดได้

บทสรุป

แนวทางส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ในภาพรวมมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก และมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ ซึ่งจะสามารถแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ และช่วยให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่ครอบคลุมและจำเป็นในศตวรรษ 21 ซึ่งผู้บริหารมีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ และให้ความสำคัญตามกระบวนการของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกทั้ง 4 ขั้นตอนตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้เป็นวัฒนธรรมภายในองค์กร และส่งเสริมให้ครูได้เห็นถึงความสำคัญและมีทัศนคติเชิงบวกในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก



2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรมีการประชุมและถอดบทเรียนเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถนำจุดที่บกพร่องมาทำการออกแบบวิธีการสอนใหม่ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับสภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มากที่สุดได้แก่ ด้านการกำหนดหัวเรื่อง ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 1 ควรมีการสนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัดได้มีการดำเนินจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างแท้จริง และส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูมีการติดตามข้อมูลข่าวสารในปัจจุบัน พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอเพื่อนำมาใช้ออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 1 ควรนำแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมาจัดทำเป็นโครงการเพื่ออบรมเชิงปฏิบัติการให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่สนใจมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างแท้จริง เพื่อเป็นการนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์และต่อยอดให้เข้ากับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ขวัญชัย ช้วน และธารทิพย์ ช้วน. (2562). “การจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21”. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 16(73): 13-22.
- จิราพร มะสุใส และคณะ. (2565). สภาพความต้องการจำเป็น และแนวทางพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 2. *Rajapark Journal*, 16(47): 238-253.
- ทับทิม ชื่นจิต. (2558). การพัฒนาผลการเรียนรู้ เรื่องหลักการของเศรษฐกิจพอเพียง กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้วัฏจักรการสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ประกอบเทคนิค STAD โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นนทลี พรธาดาวิทย์. (2561). *การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ทริปเพิล เอ็ดดูเคชั่น.
- ปวีณา แยมใส. (2564). การประยุกต์ใช้การจัดการเรียนรู้แบบกระตือรือร้น (Active Learning) ใน การเรียนการสอนภาษาอังกฤษ. *Journal of MCU Languages and Cultures*, 1(2): 29-41.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข. (2561). *การเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังกับ PLC เพื่อการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพชรจันทร์ ภูทะวัง. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- รัศมี ศรีนนท์ และคณะ. (2561). การจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร*, 9(2): 331-343.
- ศุภากร รัตนบุตตา. (2566). โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต1. *ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สิริพร ปาณาวงษ์. (2557). *Active Learning เทคนิคการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21*. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 10 ตุลาคม 2567 จาก <http://edu.nsrh.ac.th/2011/qass/?view=research>.
- อรไท แสงลุน. (2564). การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโดยใช้การศึกษาชั้นเรียนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ. *ดุชนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อาทิตยา จันมะโน. (2564). การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. *ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 2nd ed. New York: Harper and Row.





การยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำวิถีปกติถัดไปของผู้อำนวยการ
โรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด
The Confirmatory Factor Analysis of Leadership in the Next
Normal of Provincial Anubun School Administrator

¹ดารณี คุณอนันต์ Daranee Kunanan

²สายสุตา เตียเจริญ Saisuda Tiacharoen

^{1,2}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร

^{1,2}Educational Administration Program, Faculty of Education, Silpakorn University

¹Corresponding author, e-mail: daranee4646@gmail.com

Received January 3, 2025; Revised January 25, 2025; Accepted: January 27, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำวิถีปกติถัดไปของผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด และ 2) เพื่อยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำวิถีปกติถัดไปของผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด ใช้ระเบียบวิธีวิจัยวิธีผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด 70 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถามความคิดเห็น มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .994 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำวิถีปกติถัดไปของผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด จำนวน 10 องค์ประกอบ ประกอบด้วย (1) ความสามารถในการพัฒนาตนเองสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคตจำนวน 11 ตัวแปร (2) ความสามารถในการพัฒนาตนเองและบุคลากรให้ทันสมัยสู่ความเป็นมืออาชีพจำนวน 3 ตัวแปร (3) ความสามารถในการวิเคราะห์ภาพอนาคตของการปฏิบัติงานจำนวน 6 ตัวแปร (4) ความสามารถปรับใช้ทักษะใหม่ๆ ในการบริหารงานจำนวน 6 ตัวแปร (5) ความสามารถส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อความเป็นมนุษย์ในยุคสมัยใหม่จำนวน 3 ตัวแปร (6) ความสามารถบริหารงานที่เป็นเหตุเป็นผลจำนวน 4 ตัวแปร (7) ความสามารถบริหารงานอย่างยืดหยุ่นอย่างแน่วแน่จำนวน 4 ตัวแปร (8) ความสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานจำนวน 3 ตัวแปร (9) ความสามารถเชื่อมโยงการปฏิบัติอย่างครบวงจรจำนวน 4 ตัวแปร และ (10) ความสามารถบริหารการขับเคลื่อนองค์กรตามโลกแห่งความเป็นจริงจำนวน 3 ตัวแปร 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำวิถีปกติถัดไปของผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ 47 ตัวแปร มีค่า

น้ำหนักระหว่าง .61-.85 ผ่านเกณฑ์ และเป็นไปตามเงื่อนไขของการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล แสดงว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คำสำคัญ: องค์ประกอบ; ภาวะผู้นำ; วิกฤติ; ปกติ; วิทยาลัย; โรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด

Abstract

This research purposes were 1) to study the components of leadership in the next normal of provincial Anuban School administrator. 2) to confirm of leadership in the next normal of provincial Anuban School administrator. The mixed research methodology was used in study. The research sample was 70 provincials Anuban School. The research instruments were semi-structured interview and opinionnaire. The data were factor analysis, analyzed by frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, exploratory confirmatory factor analysis, confirmatory factor analysis and content analysis. The findings of this study revealed that; 1) The factor of leadership in the next normal of provincial Anuban Schools administrator comprised 10 factors, there were 1) Ability to self-development toward the future changes, included of 11 variables, 2) Ability of self-develop and personnel to become professional, included of 3 variables, 3) Ability to analyze the future vision of operations, included of 6 variables, 4) Ability to apply new skills in managing, included of 6 variables, 5) Ability to stimulate the morality and ethics for humanity in the modern era, included of 3 variables, 6) Rational management ability, consisted 4 variables, 7) Ability to manage with flexibility and determination, consisted 4 variables, 8) Ability to motivate personnel to be committed to work, consisted 3 variables, 9) Ability to connect practices in a comprehensive manner, consisted 4 variables, and 10) Ability to manage organization dynamics in the real world, included 3 variables. 2) The confirmatory factors of the leadership in the next normal of provincial Anuban School administrator consist of 10 components and 47 variables, with factor loadings ranging from .61 to .85 meeting the criteria and conditions for model fit validation. This indicates were good fit with consistent with empirical data.

Keywords: Factor Analysis; Leadership in the next normal; Provincial Anuban School

บทนำ

สถานการณ์เปลี่ยนไปของโลก มนุษย์ต้องดำเนินชีวิตบนเส้นทางที่ไม่อาจคาดเดา ความไม่ยั่งยืนหรือเปลี่ยนแปลง นำมาซึ่งการปรับเปลี่ยนครั้งใหญ่ เช่น ด้านเศรษฐกิจ ที่ต้องปรับตัวเข้าสู่ระบบดิจิทัลและเศรษฐกิจหมุนเวียน, สิ่งแวดล้อม ที่ต้องเผชิญกับวิกฤตการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน สุขภาพที่ต้องพัฒนาระบบการดูแลและป้องกันที่ตอบ



โรคอุบัติใหม่ และเทคโนโลยี ที่เข้ามามีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตประจำวันของ
ผู้คนทั่วโลก ในภาคการศึกษาที่เช่นกัน การศึกษาเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลง การพัฒนา
มนุษย์ เพิ่มองค์ความรู้ตามการปรับเปลี่ยนของโลก การศึกษายังเป็นพื้นฐานในการกำหนดอนาคต
ทางเลือกที่เป็นไป การปรับสมดุลความสัมพันธ์ ศักยภาพ บนโลกที่มีชีวิตด้วยเทคโนโลยี สิ่งที่ต้องคิด
ใหม่ และสร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลงอนาคต ด้วยวิจรรณญาณ (Tawil & Camille, 2023) ในความ
เปลี่ยนแปลงที่ไร้ทิศทางส่งผลกระทบภาวะถดถอยในการเรียนรู้เชื่อมโยงสภาวะทางจิตใจของนักเรียน
และบุคลากรทางการศึกษายุคหลังโควิดที่เปราะบางและเต็มไปด้วยความหดหู่ เครียด วิตกกังวล
นักวิชาการ และนักบริหารจากหลายวงการจึงนำแนวคิด BANi มาใช้อธิบายโลกยุคหลังโควิด ซึ่ง
ประกอบด้วย โลกที่เปราะบาง (B-Brittle), โลกที่เต็มไปด้วยความกังวล (A - Anxious), โลกที่คาดเดา
ยาก (N - Nonlinear), โลกที่เข้าใจยาก (I - Incomprehensible), ผู้บริหารจำเป็นต้องเรียนรู้
แนวทางใหม่ๆ เพื่อใช้รับมือกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งถือว่าเป็นผู้สำคัญในการวางแผนหรือกำหนดนโยบายในการบริหาร
การศึกษาในสถานศึกษา ให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่
ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำ ในการกำหนดและขับเคลื่อนนโยบายให้สอดคล้องกับบริบท
สิ่งแวดล้อมทั้งในปัจจุบันและสามารถคาดการณ์ วางแผนในอนาคตได้อย่างถูกต้องแม่นยำ เพราะเป็น
ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำสามารถใช้นวัตกรรมใช้นวัตกรรมใหม่ๆ
ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการมากขึ้น มีการเตรียมความพร้อมต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่าง
รวดเร็ว สอดคล้องกับสุนิสา ม่วงพรวน และคณะ ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตถัดไป ผลการศึกษาพบว่า จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง
สำรวจพบภาวะผู้นำด้านบุคลิกภาพ 2) องค์ประกอบองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ในยุคชีวิตถัดไป ที่เหมาะสมจำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) องค์ประกอบทัศนบุคลิกภาพ 2)
องค์ประกอบบสภาวะผู้นำด้านวิชาการ 3) องค์ประกอบภาวะผู้นำด้านดิจิทัล 4) องค์ประกอบภาวะ
ผู้นำด้านการคิดและการตัดสินใจ และ 5) องค์ประกอบภาวะผู้นำทักษะด้านสังคม (สุนิสา ม่วงพรวน
และคณะ, 2567) และสอดคล้องกับสุนทรี วรรณไพเราะ และวรพล ศรีเทพ ได้ศึกษาเรื่อง
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค Next Normal ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในยุค Next Normal ในรูปแบบ 5C-FiFA ได้แก่ 1) สร้างความเชื่อมั่น 2) แสดง
พลัง เชิงบวก 3) สวมหมวกนักคิดเชิงสร้างสรรค์ 4) สร้างสัมพันธ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ 5) สร้าง
บรรยากาศทางการเรียนรู้ ที่หลากหลาย 6) ทำทหายกับความไม่รู้และปัญหา 7) สร้างมูลค่าเพิ่ม
สุดกำลัง 8) ทำงานอย่างยืดหยุ่นและเข้าใจ 9) ปรับตัวไวไม่ถ่มนลานซึ่งทั้งหมดนี้เป็นคุณลักษณะสำคัญ
ที่จะส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความพร้อมที่จะเข้าสู่การจัดการ สถานศึกษาในยุค Next normal (สุนทรี
วรรณไพเราะ และวรพล ศรีเทพ, 2567)

ภาวะผู้นำวิถีปกติถัดไปสำหรับผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดมีความสำคัญต่อ
การก็มีความท้าทาย ผู้บริหารจึงจะต้องมีการปรับตัวที่สำคัญจะต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับการ
เปลี่ยนแปลงตามพลวัตในสังคม ปรับเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ ตลอดจนความเปลี่ยนแปลง
ทางด้าน นโยบาย สังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีอิทธิพลส่งผลต่อ
พฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงาน จะต้องมีความเชื่อใจ เชื่อมั่น เชื่อถือ และ ศรัทธา

ถึงจะส่งผลต่อการดำเนินงานในสถานศึกษาให้สำเร็จตามหลักการและเป้าหมาย มากที่สุด (สมชัย ขวลิทธาตา, 2565)

เนื่องจากโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด แบบในการศึกษาวิจัยองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนานักเรียนในระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานและมีความพร้อมทุกๆ ด้านที่จะเป็นพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดเป็น บุคคลที่สำคัญในการขับเคลื่อนโดยต้องมีภาวะผู้นำในยุคปกติติดไปที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคมในอนาคต และเพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตประจำวันของคนในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยผลการวิจัยที่เกิดขึ้นจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณลักษณะ พฤติกรรม ทักษะ แนวคิด ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพสังคม เพื่อนำพาองค์กรหรือสถานศึกษานั้น ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และนโยบายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำวิถิปกติติดไปของผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด
2. เพื่อยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำวิถิปกติติดไปของผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีผสมผสาน (Mixed Methodology) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำวิถิปกติติดไปของผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด

1. ศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำวิถิปกติติดไปของผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด
2. สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 ท่าน เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย
3. นำข้อมูลที่ได้ จากข้อ 1 และข้อ 2 มาสังเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบองค์ประกอบภาวะผู้นำวิถิปกติติดไปของผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำวิถิปกติติดไปของผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. นำตัวแปรภาวะผู้นำวิถิปกติติดไปของผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดจากขั้นที่ 1 มาสร้างข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิถิปกติติดไปของผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด จัดทำเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire)
2. นำแบบสอบถามที่ได้ไปตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการหาค่าตรงความ



สอดคล้องรายชื่อ ที่เรียกว่า IOC (Index of Item Objective Congruence) เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ที่มากกว่า 0.5 ขึ้นไป และปรับปรุงแบบสอบถาม โดยผลการวิเคราะห์ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด จำนวน 8 โรงเรียนๆ ละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาการในตำแหน่ง จำนวน 1 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู จำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 32 คน นำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยผลการวิเคราะห์ α -Cronbach = 0.994

3. นำแบบสอบถามความคิดเห็นฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำวิถีปกติดีไปของผู้ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดกับกลุ่มตัวอย่าง (Sample) คือ โรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด จำนวน 70 โรงเรียน กำหนดผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่ง จำนวน 1 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 280 คน รวบรวมข้อมูลแล้ววิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำวิถีปกติดีไปของผู้ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำวิถีปกติดีไปของผู้ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด และใช้เกณฑ์การตรวจสอบของชัมคเกอร์และโลแม็กซ์ (Schumacker and Lomax) และดิอามานโทปูลอส และซีกัวว (Diamantopoulos and Siguaw)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำวิถีปกติดีไปของผู้ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ประกอบด้วย ความสามารถในการพัฒนาตนเองสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคต ความสามารถในการพัฒนาตนเองและบุคลากรให้ทันสมัยสู่ความเป็นมืออาชีพ ความสามารถในการวิเคราะห์ภาพอนาคตของการปฏิบัติงาน ความสามารถปรับใช้ทักษะใหม่ๆ ในการทำงาน ความสามารถส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อความเป็นมนุษย์ในยุคสมัยใหม่ ความสามารถบริหารงานที่เป็นเหตุเป็นผล ความสามารถบริหารงานอย่างยืดหยุ่นอย่างแน่วแน่ ความสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน สามารถเชื่อมโยงการปฏิบัติอย่างครบวงจร และความสามารถบริหารการขับเคลื่อนองค์กรตามโลกแห่งความเป็นจริง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำวิถีปกติดีไปของผู้ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด

องค์ประกอบ	ภาวะผู้นำวิถีปกติดีไปของผู้ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด	จำนวนตัวแปร
1	ความสามารถในการพัฒนาตนเองสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคต	11

องค์ประกอบ	ภาวะผู้นำวิถีปกติดีไปของผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด	จำนวนตัวแปร
2	ความสามารถในการพัฒนาตนเองและบุคลากรให้ทันสมัยสู่ความเป็นมืออาชีพ	3
3	ความสามารถในการวิเคราะห์ภาพอนาคตของการปฏิบัติงาน	6
4	ความสามารถปรับใช้ทักษะใหม่ๆในการบริหารงาน	6
5	ความสามารถส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อความเป็นมนุษย์ในยุคสมัยใหม่	3
6	ความสามารถบริหารงานที่เป็นเหตุเป็นผล	4
7	ความสามารถบริหารงานอย่างยืดหยุ่นอย่างแน่วแน่	4
8	ความสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	3
9	ความสามารถเชื่อมโยงการปฏิบัติอย่างครบวงจร	4
10	ความสามารถบริหารการขับเคลื่อนองค์กรตามโลกแห่งความเป็นจริง	3
รวม		47

จากตารางที่ 1 สรุปได้ว่าองค์ประกอบที่ 10 องค์ประกอบ มีทั้งหมด 47 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถในการพัฒนาตนเองสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีตัวแปร สูงสุดคือ 11 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 5 ความสามารถส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อความเป็นมนุษย์ในยุคสมัยใหม่ องค์ประกอบที่ 8 ความสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบที่ 10 ความสามารถบริหารการขับเคลื่อนองค์กรตามโลกแห่งความเป็นจริง พบ องค์ประกอบละ 3 ตัวแปร

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ผลการยืนยันวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) องค์ประกอบภาวะผู้นำวิถีปกติดีไปของผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำวิถีปกติดีไปของผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) และใช้เกณฑ์การตรวจสอบของมูลเลอร์ (Mueller) ฮู และ เบนท์เลอร์ (Hu and Bentler) เดวิส (Davis) โจเซฟ เอฟ แฮร์ จูเนียร์ และคณะ



ตารางที่ 2 การประเมินความสอดคล้องของโมเดลรวมองค์ประกอบภาวะผู้นำที่ปกติดีไปของผู้
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด

ดัชนีวัดความสอดคล้อง	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2 / df	< 3.00	1.078	ผ่านเกณฑ์
p-value of χ^2	> 0.05	0.054	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.90	0.874	ไม่ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	0.838	ไม่ผ่านเกณฑ์
CFI	> 0.90	0.998	ผ่านเกณฑ์
Standardized RMR	< 0.08	0.036	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.08	0.017	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำที่ปกติดีไปของผู้ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลรวม องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ปกติดีไปของผู้ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด ประกอบด้วย คือ 1) ความสามารถในการพัฒนาตนเองสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคต, 2) ความสามารถในการพัฒนาตนเองและบุคลากรให้ทันสมัยสู่ความเป็นมืออาชีพ, 3) ความสามารถในการวิเคราะห์ภาพอนาคตของการปฏิบัติงาน, 4) สามารถปรับใช้ทักษะใหม่ๆ ในการบริหารงาน, 5) สามารถส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อความเป็นมนุษย์ในยุคสมัยใหม่, 6) สามารถบริหารงานที่เป็นเหตุเป็นผล, 7) สามารถบริหารงานอย่างยืดหยุ่นอย่างแน่วแน่, 8) สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน, 9) สามารถเชื่อมโยงการปฏิบัติงานอย่างครบวงจร, และ 10) สามารถบริหารการขับเคลื่อนองค์กรตามโลกแห่งความเป็นจริง โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบดัชนีวัดระดับความกลมกลืน ดังนี้ Chi-square=942.33, $\chi^2 / df = 1.078$, P-value 0.054 (Chi-square/df) = .078, GFI = 0.874, AGFI = 0.838, CFI = 0.998, Standardized RMR = 0.036 และ RMSEA = 0.017 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบพบว่า มีค่าเป็นบวกทั้งหมด มีขนาดตั้งแต่ .319 ถึง .465 และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว

ทั้งนี้ค่าดัชนีระดับความสอดคล้องกลมกลืน GFI = 0.874 และ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว AGFI = 0.838 ไม่ผ่านเกณฑ์ มีค่าน้ำหนักน้อย เนื่องจากขนาดประชากรในการวิเคราะห์จำนวนน้อย 280 คน แต่จำนวนตัวแปรที่ได้มีจำนวนมาก 47 ตัวแปร แต่อย่างไรก็ตามค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดี fit index ตัวอื่นๆ ผ่านเกณฑ์ ซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขของการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล แสดงว่าโมเดลมีความ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

อภิปรายผลการวิจัย

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำที่สกัดได้ของผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด พบว่ามี 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสามารถในการพัฒนาตนเองสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคต 2) ความสามารถในการพัฒนาตนเองและบุคลากรให้ทันสมัยสู่ความเป็นมืออาชีพ 3) ความสามารถในการวิเคราะห์ภาพอนาคตของการปฏิบัติงาน 4) ความสามารถปรับใช้ทักษะใหม่ๆ ในการบริหารงาน 5) ความสามารถส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อความเป็นมนุษย์ในยุคสมัยใหม่ 6) ความสามารถบริหารงานที่เป็นเหตุเป็นผล 7) ความสามารถบริหารงานอย่างยืดหยุ่นอย่างแน่วแน่ 8) ความสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน 9) ความสามารถเชื่อมโยงการปฏิบัติงานอย่างครบวงจร และ 10) ความสามารถบริหารการขับเคลื่อนองค์กรตามโลกแห่งความเป็นจริงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำที่สกัดได้ของผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดเป็นพหุองค์ประกอบ ที่เป็นเช่นนี้เพราะองค์ประกอบภาวะผู้นำที่สกัดได้ของผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด เป็นความสามารถที่สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงซึ่งผู้นำต้องมีความสามารถในการพัฒนา การคิดวิเคราะห์สามารถส่งเสริมคุณธรรมในบุคลากร มีองค์ความรู้ในส่วนของทักษะใหม่ๆ เชื่อมโยงการบริหารงานในสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจ เชื่อมโยงการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีความ และสอดคล้องกับแนวคิดปรีชาวัต ผลการวิจัยพบว่าคุณูปการที่สกัดได้ไปผู้นำควรพัฒนาตนเองเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคสมัย สร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งและการนำทีมที่มีความหลากหลาย ต้องเป็นนักคิดที่มีวิสัยทัศน์สามารถคาดการณ์แนวโน้มและโอกาสในอนาคตได้ สามารถกำหนดทิศทางที่ชัดเจนสำหรับองค์กรของตนและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำตาม มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี เพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน และเรียนรู้ข้อมูลได้หลากหลาย ไม่เคร่งเครียดความยืดหยุ่นคือความสามารถในการฟื้นตัวจากอุปสรรคและอดทนต่อความท้าทาย มีจริยธรรมมีคุณธรรมความซื่อสัตย์และความโปร่งใสในการกระทำ (Birawat, 2024)

2. พบว่า ผลยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำที่สกัดได้ของผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ 47 ตัวแปร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากองค์ประกอบภาวะผู้นำที่สกัดได้ของผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด สามารถใช้เป็นแนวทางเพิ่มองค์ความรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลง การพัฒนาตนเองจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดได้จริงสอดคล้องกับ องค์การเอดดูเคชั่น ดีเวลลอปเม้นท์ เซ็นเตอร์ อิงค์ กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำในยุคที่สกัดได้ไปสถานศึกษาต้องมีคุณภาพเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม (Education Development Center, Inc, 2023)

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัยจากงานวิจัยในครั้งนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ของภาวะผู้นำที่สกัดได้ของผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถในการพัฒนาตนเองสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคต ประกอบด้วย 11 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) พัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง 2)



สามารถสร้างเครือข่ายพัฒนาตนเองสร้างมุมมองอนาคต 3) พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์มีมุมมองใหม่ 4) พัฒนาตนเองเป็นผู้มีวิสัยทัศน์แห่งอนาคต นำมาซึ่งองค์ความรู้ใหม่ 5) สามารถสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ 6) พัฒนาไหวพริบเชิงอนาคต กระบวนการเรียนรู้ทางสังคมในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น 7) พัฒนาการคิดวิเคราะห์บริหารด้านบุคลากรได้อย่างเหมาะสม 8) รู้จักตนเองสามารถวิเคราะห์ จุดอ่อนนำมาพัฒนาสร้างโอกาส 9) สามารถพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมผู้เรียนให้เติบโตอย่างมีศักยภาพ 10) สามารถนำกลยุทธ์ แผนนโยบายไปปฏิบัติตาม และ 11) สามารถพัฒนาทักษะด้านการเรียนรู้ดิจิทัลที่ปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ

2) องค์ประกอบที่ 2 ความสามารถในการพัฒนาตนเองและบุคลากรให้ทันสมัยสู่ความเป็นมืออาชีพ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ 1) สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดีมีความทันสมัย 2) มีความสามารถในการพัฒนาความเป็นบุคลากรมืออาชีพด้านเทคโนโลยี และ 3) เป็นผู้ที่สามารถค้นคว้างานวิจัยเพื่อนำไปพัฒนาตนเองกับการทำงาน

3) องค์ประกอบที่ 3 ความสามารถในการวิเคราะห์ภาพอนาคตของการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 6 ตัวแปร คือ 1) พัฒนาและเรียนรู้ทักษะอนาคต 2) สามารถวิเคราะห์ภาพของอนาคตได้เป็นอย่างดี 3) สามารถสร้างความสามัคคีส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัลในองค์กร 4) สามารถบริหารจัดการงานด้านการศึกษได้ดี 5) สามารถแสดงมุมมองคิดต่างอย่างมีระบบในความถูกต้อง และ 6) สามารถโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4) องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถปรับใช้ทักษะใหม่ๆในการบริหารงาน ประกอบด้วย 6 ตัวแปร คือ 1) สามารถนำความรู้ new skill มาปรับใช้ 2) บูรณาการใช้ soft skills ในการปฏิบัติงาน 3) สามารถบูรณาการใช้ green economy ในการบริหารงานได้ 4) ให้ความสำคัญต่อสุขภาพของคนในองค์กร 5) สามารถพัฒนาทักษะด้านภาษาอยู่เสมอ และ 6) สามารถพัฒนาทางด้านจิตใจของคนในองค์กรให้เข้มแข็ง มีสติ อารมณ์มั่นคง

5) องค์ประกอบที่ 5 ความสามารถส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อความเป็นมนุษย์ในยุคสมัยใหม่ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ 1) สามารถส่งเสริมคุณธรรมและจิตวิญญาณในวิชาชีพให้กับบุคลากร 2) สามารถปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความเป็นจริง และ 3) สามารถพัฒนาทักษะความเป็นมนุษย์ในศตวรรษที่ 21ให้กับบุคลากร

6) องค์ประกอบที่ 6 ความสามารถบริหารงานที่เป็นเหตุเป็นผล ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ 1) สามารถคิดบนพื้นฐานเหตุและผลในการบริหารงานเชิงตรรกะ 2) สามารถพัฒนาทักษะเชิงกลยุทธ์ 3) สามารถพัฒนาตนเองตื่นรู้ไม่หยุดนิ่ง และ 4) สามารถควบคุมอารมณ์ทุกสถานการณ์แม้ยามวิกฤต

7) องค์ประกอบที่ 7 ความสามารถบริหารงานอย่างยืดหยุ่นอย่างแน่วแน่ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ 1) สามารถปฏิบัติงานบนหลักการความยืดหยุ่น 2) สามารถแสดงความคิดเห็นเชิงบวก 3) สามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และ 4) สามารถแสดงความแน่วแน่ ความรับผิดชอบ เชื่อสัตย์

8) องค์ประกอบที่ 8 ความสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ 1) สามารถปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น 2) สามารถสร้างแรงบันดาลใจได้ และ 3) สามารถพัฒนาทักษะในการสร้างแรงจูงใจทุกสถานการณ์

9) องค์ประกอบที่ 9 ความสามารถเชื่อมโยงการปฏิบัติอย่างครบวงจร ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ 1) สามารถเชื่อมโยงแผนการปฏิบัติงานนำมาพัฒนาปรับเปลี่ยนตามยุคสมัย 2) สามารถสร้างกระบวนการการทำงานอย่างครบวงจร 3) สามารถจัดระบบคุณธรรมในองค์กร และ 4) สามารถคาดการณ์แนวโน้มสถานการณ์อนาคตได้

10) องค์ประกอบที่ 10 ความสามารถบริหารการขับเคลื่อนองค์กรตามโลกแห่งความเป็นจริง ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ 1) สามารถแสดงออกถึงความเป็นมิตรมอโลกในความจริง 2) สามารถขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายในทุกสถานการณ์ และ 3) สามารถเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นการทำงาน ดังภาพที่

1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำวิถีปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด

บทสรุป

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำวิถีปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด จำนวน 126 ตัวแปร ด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบภาวะผู้นำวิถีปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้ 10 องค์ประกอบ 47 ตัวแปร และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบภาวะผู้นำวิถีปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ 47 ตัวแปร มีค่าน้ำหนัก



ระหว่าง .61-.85 ผ่านเกณฑ์ และเป็นไปตามเงื่อนไขของการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสมาคมผู้บริหารและครูโรงเรียนอนุบาล ประจําจังหวัด (แห่งประเทศไทย) ควรกำหนดนโยบายหรือจัดโครงการเพื่อส่งเสริมให้อํานวยการ โรงเรียนอนุบาลประจําจังหวัดให้มีภาวะผู้นําทิศตติ์ดัดไปสูงขึ้น ดังต่อไปนี้ จัดโครงการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียน ให้เกิดความรู้ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ มีมุมมองใหม่ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม พัฒนาตนเองและบุคลากรให้ทันสมัยสู่ความเป็นมืออาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานส่งเสริมให้อํานวยการโรงเรียนได้พัฒนาตนเอง พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อนํามาใช้ในการ บริหารจัดการให้มากขึ้น จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้สําหรับผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลประจําจังหวัดเพื่อ ค้นหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ มีนโยบายที่ยืดหยุ่นให้อํานวยการโรงเรียนอนุบาลประจําจังหวัดสามารถ ออกแบบการบริหารจัดการที่หลากหลายเพื่อพัฒนาโรงเรียนอนุบาลประจําจังหวัดตามบริบทที่เป็น จริง ขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่เป้าหมายร่วมกันของอํานวยการโรงเรียนอนุบาลประจําจังหวัด เพื่อ สร้างผู้บริหารมืออาชีพ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลประจําจังหวัด ควรพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นําคิดสร้างสรรค์มี มุมมองใหม่ จัดโครงการฝึกอบรมทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์เพื่อบูรณาการกับการบริหารงาน
2. ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลประจําจังหวัด ควรมีความสามารถในการพัฒนาความเป็น บุคลากรมืออาชีพด้านเทคโนโลยี มีแผนสนับสนุนการศึกษาอํานวยการเพื่อการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ของ ผู้บริหาร บุคลากร ให้เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่
3. ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลประจําจังหวัด ควรบริหารจัดการงานด้านการศึกษาได้ดี จัด โครงการฝึกอบรมระบบการบริหารจัดการสถานศึกษาคุณภาพ มุ่งสู่มาตรฐานสากล
- 4) ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลประจําจังหวัด ควรปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นบูรณาการใช้ soft skills ในการปฏิบัติงาน จัดโครงการพัฒนาองค์ความรู้ การเรียนรู้ เพิ่มทักษะการชีวิต ให้กับบุคลากร เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ
- 5) ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลประจําจังหวัด ควรปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความเป็นจริง สนับสนุนกลยุทธ์การคิดวิเคราะห์สถานการณ์ตามความเป็นจริง
- 6) ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลประจําจังหวัด ควรพัฒนาตนเองตื่นรู้ไม่หยุดนิ่ง จัดโครงการ แข่งขันด้านเทคโนโลยี นวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อค้นหาบุคลากรคุณภาพ
- 7) ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลประจําจังหวัด ควรแสดงความคิดเห็นเชิงบวก จัดโครงการ ฝึกอบรม คุณธรรม จริยธรรมเพื่อพัฒนาความคิดเชิงบวก
- 8) ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลประจําจังหวัด ควรปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น มีแผนสนับสนุน ส่งเสริมการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

9) ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด ควรคาดการณ์แนวโน้มสถานการณ์อนาคตได้ จัดโครงการอบรมเกี่ยวกับมุมมองอนาคตในการปฏิบัติงานเพิ่มองค์ความรู้ปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิดตอบโจทย์ยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง

10) ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด ควรเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นการทำงาน มีแผนสนับสนุนส่งเสริมผู้นำในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- สมชัย ขวลิตธาดา. (2565). ความต้องการและแนวทางการพัฒนาต่อการสนับสนุนความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดและโรงเรียนอนุบาลประจำเขตพื้นที่การศึกษา. *วารสารพุทธมคค์ ศูนย์วิจัยธรรมศึกษาสำนักเรียนวัดอาวธวิกลิตาราม*, 7(2): 1-15.
- สุนทรี วรรณไพเราะ และวรพล ศรีเทพ (2567).คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค Next Normal. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 6(1): 279-290.
- สุนิสา ม่วงพรวน และคณะ. (2567). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคชีวิตวิถีถัดไป. *วารสารการศึกษาและพัฒนามนุษย์*, 8(2): 279-290.
- Birawat, K. K. (2024). *The next generation of leadership: Traits and skills for future CEOs. A leader's guidebook*. LinkedIn Learning. Retrieved [01 November 2024] from <https://www.linkedin.com>
- Education Development Center, Inc. (EDC). (2023) . *Transforming leadership for learning: Insights from the Africa Evidence Forum on foundational learning*. Education Development Center. Retrieved [01 March 2024] from <https://www.edc.org/blog/transforming-leadership-learning-insights-2023-africa-evidence-forum-foundational-learning>
- Tawil, S., & Camille, C. (2023). Renewing education to transform the future: Critical perspectives on the Transforming Education Summit. *Commonwealth Education Partnerships*, 20(23): 121-123.





แนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

Guidelines for Developing the Implementation of Teaching English Reform Policy in Schools under the Secondary Educational Service Area Office Singburi Angthong

¹ธีรรัตน์ สมอคร Teerarat Samokorn

²ภัสกร เลาสวัสดิกุล Phatsayakorn Laosawasdikul

³สรชัย ชูชีพ Sunchai Chuchee

^{1,2,3}คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

^{1,2,3}Faculty of Education, Thepsatri Rajabhat University

¹Corresponding author, e-mail: teerarat043@gmail.com

Received January 3, 2025; Revised January 24, 2025; Accepted: January 27, 2025



บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง และ 2) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตสิงห์บุรี อ่างทอง ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 132 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.995 และแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.988 และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยการบรรยาย ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมากที่สุดตามลำดับ และ 2. แนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ตามลำดับความต้องการจำเป็น ลำดับ

แรกคือ ด้านการใช้กรอบอ้างอิงความสามารถทางภาษาของยุโรป ซึ่งทั้ง 6 ด้าน มีขั้นตอนและกระบวนการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานตามนโยบายได้อย่างครบถ้วน

คำสำคัญ: นโยบายการปฏิรูป; การสอนภาษาอังกฤษ; มัธยมศึกษา

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the current and desirable conditions of the Implementation of Teaching English Reform Policy in Schools under the Secondary Educational Service Area Office Singburi Angthong and 2) to study guidelines for developing the implementation of teaching English reform policy in schools under the Secondary Educational Service Area Office Singburi Angthong. The sample groups used in this research include 132 English teachers in school under the Secondary Educational Service Area Office Singburi Angthong by selecting a sample from the total population. The research instrument consisted of the current condition questionnaire with a reliability value of 0.995, and the desirable conditions questionnaire with a reliability value of 0.988. In-depth interview Data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, PNImodified, and content analysis together with narrative writing. The results showed that: 1. The current conditions and desirable conditions of the Implementation of Teaching English Reform Policy in Schools under the Secondary Educational Service Area Office Singburi Angthong were rate at high and the highest level, respectively and 2. Considering to the first needs for guidelines of developing the implementation of teaching English reform policy in schools under the Secondary Educational Service Area Office Singburi Angthong is the use of the European Framework of Reference for Language Proficiency. Six areas of policy which had procedures and processes could be applied as the guidelines for developing the implementation of teaching English reform policy in schools.

Keywords: Reform Policy; English Teaching; the Secondary Education

บทนำ

ในปัจจุบันการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศมีความสำคัญมาก เพราะเป็นยุคที่โลกพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ด้วยบทบาทของเทคโนโลยีและการสื่อสารที่ทันสมัย ซึ่งภาครัฐมีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศในด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านการจัดการศึกษาที่เป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้เรียนเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ให้มีทักษะความเป็นนานาชาติ โดยภาษาอังกฤษนับว่าเป็นภาษาสากลที่นิยมใช้สื่อสารในสังคมโลก ถือเป็นเครื่องมือสื่อสารที่สร้างความเข้าใจและสร้างความร่วมมือในการดำเนินการด้านต่างๆ (สมบัติ คชสิทธิ์ และคณะ, 2560) กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เรียนรู้และฝึกฝนการใช้ภาษาอังกฤษ จนเกิดทักษะและความสามารถในการสื่อสารได้อย่างคล่องแคล่ว อัน



จะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้มีประกาศ กระทรวงศึกษาธิการเรื่อง นโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ และเพื่อให้การ ขับเคลื่อนนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดให้หน่วยงานที่ต้องจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ได้นำนโยบาย การปฏิรูปการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติงาน โดยทั้งนี้ให้คำนึงถึง ศักยภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาแต่ละแห่งที่มีบริบทและความต้องการที่ แตกต่างกัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557)

กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายเร่งด่วนสำหรับการจัดการศึกษาในปีการศึกษา 2563 เพื่อ ยกระดับการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งหนึ่งในนโยบายเร่งด่วนของปีการศึกษานี้ก็คือการ พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษทั้งระบบ เพราะภาษาอังกฤษถือเป็นภาษาที่สำคัญใช้สื่อสารได้ ทั่วโลก ทางกระทรวงศึกษาธิการจึงมีนโยบายที่จะส่งเสริมให้นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีระดับภาษาที่ดีขึ้น และสามารถนำภาษาอังกฤษไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน โดยรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงศึกษาธิการประกาศใช้แนวทางการพัฒนาภาษาอังกฤษทั้งระบบ ด้วยการสอบวัดระดับ ความสามารถทางภาษาอังกฤษของ ผู้บริหาร ครู นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษา ตามกรอบ มาตรฐานสากล ได้แก่ The Common European Framework of Reference for Languages (CEFR) ซึ่งอยู่ในด้านที่หนึ่งตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของ กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงศึกษาธิการยังได้วางกรอบแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียน การสอนภาษาอังกฤษในระยะยาวไปจนถึงปีการศึกษา 2565 โดยมีความคาดหวังว่าการพัฒนาระบบนี้จะ ทำให้ศักยภาพในการเรียน การใช้ และให้ข้อมูลด้านภาษาอังกฤษ ของผู้บริหาร ครู นักเรียน และ บุคลากรทางการศึกษามีเพิ่มมากขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนา การศึกษา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด ให้ตอบสนองนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกลยุทธ์ข้อที่ 3 ของแผนพัฒนาการศึกษา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) คือการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ได้ กำหนดโครงการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา โดยมีกิจกรรมจัดทำข้อมูลความต้องการเข้ารับการพัฒนาให้มีสมรรถนะด้าน ภาษาและความรู้พื้นฐานด้านดิจิทัล ทักษะภาษาอังกฤษ CEFR และกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้มีสมรรถนะด้านภาษาและความรู้พื้นฐานด้านดิจิทัล ทักษะภาษาอังกฤษ CEFR โดยมี การกำหนดค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัดการจัดกิจกรรมตามโครงการดังกล่าว ได้แก่ ครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่สอนภาษาอังกฤษ ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะด้านภาษาและความรู้พื้นฐานด้าน ดิจิทัล (ทักษะภาษาอังกฤษ CEFR) ระหว่างปี พ.ศ.2566-พ.ศ.2570 ร้อยละ 100 ซึ่งสอดคล้อง เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580 ยุทธศาสตร์ที่ 3 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทที่ 12 และแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ.2566-2570) ของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลยุทธ์ที่ 3 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี, 2565)

ดังนั้นจากเหตุผลข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาแนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการทั้ง 6 ด้าน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ซึ่งเปลี่ยนแปลงมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศเมื่อวันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2564 เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเผยแพร่เป็นแนวทางในการดำเนินงานปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษให้เหมาะสมกับบริบทและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาในพื้นที่ และเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในควมรับผิดชอบ ให้มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนี้ผู้วิจัยยังประสงค์จะศึกษาแนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้บริหาร ในการกำกับ ติดตามให้สถานศึกษาดำเนินงานตามเป้าหมายที่วางไว้ให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแนวทางให้สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องได้นำข้อมูลไปกำหนดทิศทางการส่งเสริมและการดำเนินการของสถานศึกษาให้บรรลุผลสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ตลอดจนสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนานโยบาย การวางแผน การอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดความรู้ความเข้าใจในบทบาทการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งมีขั้นตอนการวิจัยประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการสำรวจความคิดเห็นในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตสิงห์บุรี อ่างทอง ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 132 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้จำนวนประชากรทั้งหมด 132 คน

1.2 ประชากรที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 26 คน ใช้การเลือกกลุ่ม



ตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 3 คน คัดเลือกจากสถานศึกษาที่ได้รับรางวัล หรือมีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ โดยเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน รวมทั้งข้อเสนอแนะและแนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิทยาการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียดของเครื่องมือทั้งสอง ประเภท ดังนี้

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) คือแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ โดยถามถึงประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของสถานศึกษา โดยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำมาประกอบการสร้างคำถาม เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ก่อนนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็น

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแนวทางในการส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง แบบปลายเปิด

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) คือแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) มีดังนี้ 1. ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ 2. การส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของสถานศึกษา

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.1 วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.2 วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของสถานศึกษา ใน 6 ด้าน คือ 1) การใช้กรอบอ้างอิงความสามารถทางภาษาของยุโรป 2) การปรับจุดเน้นการเรียนการสอนเพื่อการสื่อสาร 3) การส่งเสริมให้มีการเรียนการสอนภาษาอังกฤษที่มีมาตรฐาน 4) การส่งเสริมการยกระดับความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ 5) การยกระดับ

ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู 6) การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาในการช่วยพัฒนาความสามารถทางภาษาของครูและนักเรียน

3.3 นำผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของสถานศึกษา

3.4 วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูต่อการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ซึ่งดำเนินการใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) ประกอบกับลำดับความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานตามนโยบาย จากนั้นนำข้อมูลมาตีความหมายเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่างๆ ที่รวบรวมได้ ทั้งนี้เพื่อจะได้ศึกษาประเด็นต่างๆ ได้อย่างลึกซึ้ง หากประเด็นใดวิเคราะห์แล้วยังขาดความชัดเจน ผู้วิจัยก็จะเก็บข้อมูลเพิ่มเติม ในประเด็นต่างๆ เหล่านั้นเพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำมาเชื่อมโยงความสัมพันธ์เชิงทฤษฎีในลักษณะการพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง รายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1) การยกระดับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู 2) การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาในการช่วยพัฒนาความสามารถทางภาษาของครูและนักเรียน 3) การส่งเสริมให้มีการเรียนการสอนภาษาอังกฤษที่มีมาตรฐาน 4) การส่งเสริมการยกระดับความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ 5) การใช้กรอบอ้างอิงความสามารถทางภาษาของยุโรป และ 6) การปรับจุดเน้นการเรียนการสอนเพื่อการสื่อสาร ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง รายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1) การใช้กรอบอ้างอิงความสามารถทางภาษาของยุโรป 2) การส่งเสริมให้มีการเรียนการสอนภาษาอังกฤษที่มีมาตรฐาน 3) การยกระดับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู โดยการส่งเสริมการยกระดับความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาในการช่วยพัฒนาความสามารถทางภาษาของครูและนักเรียน และการปรับจุดเน้นการเรียนการสอนเพื่อการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน แสดงดังตาราง 1



ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมและรายด้าน

การดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูป การเรียนการสอนภาษาอังกฤษของ สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล
1. การใช้กรอบอ้างอิงความสามารถทางภาษาของยุโรป	3.47	0.64	ปานกลาง	4.94	0.24	มากที่สุด
2. การปรับจุดเน้นการเรียนการสอนเพื่อการสื่อสาร	3.45	0.72	ปานกลาง	4.89	0.30	มากที่สุด
3. การส่งเสริมให้มีการเรียนการสอนภาษาอังกฤษที่มีมาตรฐาน	3.51	0.70	มาก	4.92	0.25	มากที่สุด
4. การส่งเสริมการยกระดับความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ	3.50	0.68	ปานกลาง	4.89	0.30	มากที่สุด
5. การยกระดับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู	3.62	0.63	มาก	4.91	0.28	มากที่สุด
6. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาในการช่วยพัฒนาความสามารถทางภาษาของครูและนักเรียน	3.56	0.62	มาก	4.89	0.31	มากที่สุด
โดยรวม	3.52	0.67	มาก	4.91	0.28	มากที่สุด

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่าแนวทางดังนี้

2.1 แนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ด้านการใช้กรอบอ้างอิงความสามารถทางภาษาของยุโรปของสถานศึกษา ควรมีการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ศึกษาคู่มือกรอบมาตรฐานอ้างอิงทางภาษา CEFR เพื่อวางแผนในการพัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐาน ประกอบกับใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนานักเรียน กำหนดนโยบายในการสนับสนุนงบประมาณให้นักเรียนและครูเข้ารับการทดสอบเพื่อวัดระดับความสามารถทางภาษา เพื่อนำผลไปใช้ในการเทียบโอนและศึกษาต่อ ด้านการบริหารงานวิชาการได้ส่งเสริมการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความยืดหยุ่นในด้านโครงสร้าง เวลาเรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน และการวัดผลประเมินผล ตามบริบทของแผนการเรียนที่แต่ละสถานศึกษากำหนด ตลอดจนสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรด้านการพัฒนาภาษาอังกฤษ จัดหาสื่อ และแหล่ง

เรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนและผู้ปกครองตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะทางภาษาอังกฤษ

2.2 แนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ด้านการปรับจุดเน้นการเรียนการสอนเพื่อการสื่อสารของสถานศึกษาควรมีการจัดประชุมชี้แจง ในการสร้างความเข้าใจและความตระหนักแก่ครูผู้สอนในสถานศึกษาตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่ให้ปรับการเรียนการสอนภาษาอังกฤษจากการเน้นไวยากรณ์มาเป็นการเรียนการสอนที่เน้นการสื่อสารโดยเริ่มจากทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนตามลำดับ สันับสนุนงบประมาณในการจัดหาสื่อที่ใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้ และสื่อที่ช่วยฝึกทักษะการสื่อสารตามธรรมชาติการเรียนรู้ภาษา เพื่อบริการครู และนักเรียน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนภาษาอังกฤษเข้ารับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอด้วยวิธีการต่างๆ มีการสนับสนุนการจัดแข่งขันทักษะทางภาษาที่เน้นการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียนตามโครงการวันสำคัญต่างๆ ตลอดจนขอความร่วมมือจากหน่วยงานต้นสังกัดในการจัดโครงการอบรม สัมมนา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อเน้นการสื่อสาร

2.3 แนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ด้านการส่งเสริมให้มีการเรียนการสอนภาษาอังกฤษที่มีมาตรฐานของสถานศึกษา ควรมีการกำหนดหลักสูตรสถานศึกษา การเลือกใช้แบบเรียน สื่อการเรียนการสอนที่เป็นมาตรฐานตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการด้วยรูปแบบวิธีการที่แตกต่างกัน ตามบริบทและความพร้อมของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งนี้มีการสนับสนุนให้มีการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษอย่างมีมาตรฐาน มีการประสานขอความร่วมมือจากเครือข่าย หน่วยงานอื่นๆ ในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษ และการจัดสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษของนักเรียน และได้รับการติดตาม ประเมิน นิเทศ การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษจากหน่วยงานต้นสังกัดเกี่ยวกับมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี

2.4 แนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ด้านการส่งเสริมการยกระดับความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของสถานศึกษาควรสนับสนุนการยกระดับความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของนักเรียนทุกระดับชั้นให้สูงขึ้น เติบโตตามความสามารถของนักเรียนแต่ละคน โดยสถานศึกษาจัดให้มีโครงการห้องเรียนพิเศษต่างๆ รายวิชาเพิ่มเติม ตามความถนัดและความสนใจของนักเรียน เช่น โครงการ English Program (EP) , โครงการ Mini English Program (MEP), โครงการ International Program (IP) เป็นต้น โดยได้รับการประเมินความพร้อมและได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานต้นสังกัด มีการสนับสนุนการใช้ ICT ในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของนักเรียนตามกรอบ CEFR ตลอดจนให้ขวัญกำลังใจ ยกย่อง เชิดชูนักเรียนและครูที่มีผลการประเมินหรือการแข่งขันทักษะภาษาอังกฤษจากหน่วยงานต่างๆ ที่จัดขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้สูงมากยิ่งขึ้น

2.5 แนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ด้านการยกระดับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูของสถานศึกษาควรมีโครงการสนับสนุนครูผู้สอนภาษาอังกฤษให้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอนที่จะกระตุ้นสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนมีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ที่สอดคล้อง



กับตัวชี้วัดความสามารถตามกรอบ CEFR จัดสรรงบประมาณในการส่งเสริมครูผู้สอนให้มีความรู้ความสามารถในการสอนภาษาอังกฤษแบบสื่อสาร โดยการจัดส่งครูเข้ารับการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามโอกาสที่เหมาะสม ตลอดจนสนับสนุนในการจัดหาสื่อ อุปกรณ์ สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการทางภาษา สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเน้นการจัดการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผลทางภาษาอังกฤษที่เน้นการสื่อสารของนักเรียน

2.6 แนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาในการช่วยพัฒนาความสามารถทางภาษาของครูและนักเรียนของสถานศึกษาควรมีโครงการที่สนับสนุนการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Communication Technology: ICT) ในสถานศึกษาแต่ละแห่ง เพื่อส่งเสริมการนำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนภาษาอังกฤษ เนื่องจากโลกปัจจุบันการเรียนรู้และการฝึกทักษะทางภาษาสามารถเรียนรู้ได้ผ่านโลกดิจิทัล ประกอบกับสื่อดิจิทัลที่ดีสามารถส่งเสริมนักเรียนในการฝึกฝนทักษะเรื่องการอ่านออกเสียงได้ทุกที่ ทุกเวลา สถานศึกษายังสนับสนุนให้ครูและนักเรียนร่วมกันผลิต สรรหาสื่อการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานผ่านทางช่องทางต่างๆ ตามบริบทของสถานศึกษา มีนโยบายที่ให้นักเรียนสามารถใช้เครือข่ายสังคม (Social network) ในการเรียนการสอน การส่งการบ้าน การสร้างสรรค์ชิ้นงาน การประกวดแข่งขันทักษะต่างๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้น ตลอดจนมีการทำปายินเทศตามสถานที่ต่างๆ ภายในสถานศึกษา เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของนักเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง และระดับมากเท่ากัน คือ อยู่ระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้กรอบอ้างอิงความสามารถทางภาษาของยุโรป ด้านการปรับจุดเน้นการเรียนการสอนเพื่อการสื่อสาร และด้านการส่งเสริมยกระดับความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ และอยู่ระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้มีการเรียนการสอนภาษาอังกฤษที่มีมาตรฐาน ด้านการยกระดับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู และด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาในการช่วยพัฒนาความสามารถทางภาษาของครูและนักเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ด้านการจัดการศึกษา นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีเป้าหมายในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ได้กำหนดโครงการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ในแผนพัฒนาการศึกษา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่ที่เป็นหน่วยงานต้นสังกัดโดยตรง ที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานในการพัฒนาสถานศึกษาตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ในส่วนของนโยบายปฏิรูป

การเรียนการสอนภาษาอังกฤษทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) การยกระดับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู 2) การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาในการช่วยพัฒนาความสามารถทางภาษาของครูและนักเรียน 3) การส่งเสริมให้มีการเรียนการสอนภาษาอังกฤษที่มีมาตรฐาน 4) การส่งเสริมการยกระดับความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ 5) การใช้กรอบอ้างอิงความสามารถทางภาษาของยุโรป และ 6) การปรับจุดเน้นการเรียนการสอนเพื่อการสื่อสาร นอกจากนี้สถานศึกษายังได้รับการสนับสนุนในการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการพัฒนา ทดสอบวัดระดับความสามารถทางภาษา ตลอดจนติดตามความก้าวหน้าทางภาษาของนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาตามภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องแนวปฏิบัติตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณ สุทองแสงที่กล่าวถึง การนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการนโยบาย โดยการนำนโยบายไปปฏิบัติถือเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นหลังจากที่กำหนดนโยบาย และเป็นขั้นตอนที่มีผู้เกี่ยวข้องจำนวนมาก สำคัญที่สุดคือข้าราชการในหน่วยงานที่รับผิดชอบนโยบายนั้นๆ และการที่นโยบายจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ เช่น ปัจจัยด้านนโยบาย ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้มีอำนาจและกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องในสังคม ปัจจัยด้านศักยภาพและความสามารถของบุคคลในองค์กร ปัจจัยด้านผู้นำ และปัจจัยด้านการกำกับตรวจสอบประเมินผลของหน่วยงานต้นสังกัดในระดับต่างๆ (สุพรรณ สุทองแสง, 2562)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า แนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง จากการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็น ประกอบกับการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การใช้กรอบอ้างอิงความสามารถทางภาษาของยุโรป 2) การปรับจุดเน้นการเรียนการสอนเพื่อการ 3) การส่งเสริมให้มีการเรียนการสอนภาษาอังกฤษที่มีมาตรฐาน 4) การส่งเสริมการยกระดับความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ 5) การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาในการช่วยพัฒนาความสามารถทางภาษาของครูและนักเรียน และ 6) การยกระดับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ศึกษาคู่มือกรอบมาตรฐานอ้างอิงทางภาษา CEFR เพื่อวางแผนในการพัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐาน ประกอบกับใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนานักเรียน กำหนดนโยบายในการสนับสนุนงบประมาณให้นักเรียนและครูเข้ารับการทดสอบเพื่อวัดระดับความสามารถทางภาษา เพื่อนำผลไปใช้ในการเทียบโอนและศึกษาต่อ ด้านการบริหารงานวิชาการได้ส่งเสริมการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความยืดหยุ่นในด้านโครงสร้าง เวลาเรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน และการวัดผลประเมินผล ตามบริบทของแผนการเรียนที่แต่ละสถานศึกษากำหนด ตลอดจนสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรด้านการพัฒนาภาษาอังกฤษ จัดหาสื่อ และแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนและผู้ปกครองตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะทางภาษาอังกฤษ และสอดคล้องกับงานวิจัยขององอาจ ผู้จำเริญ และหจวน ชูเพ็ญ ที่ทำการศึกษาเรื่องบทบาทของภาครัฐ



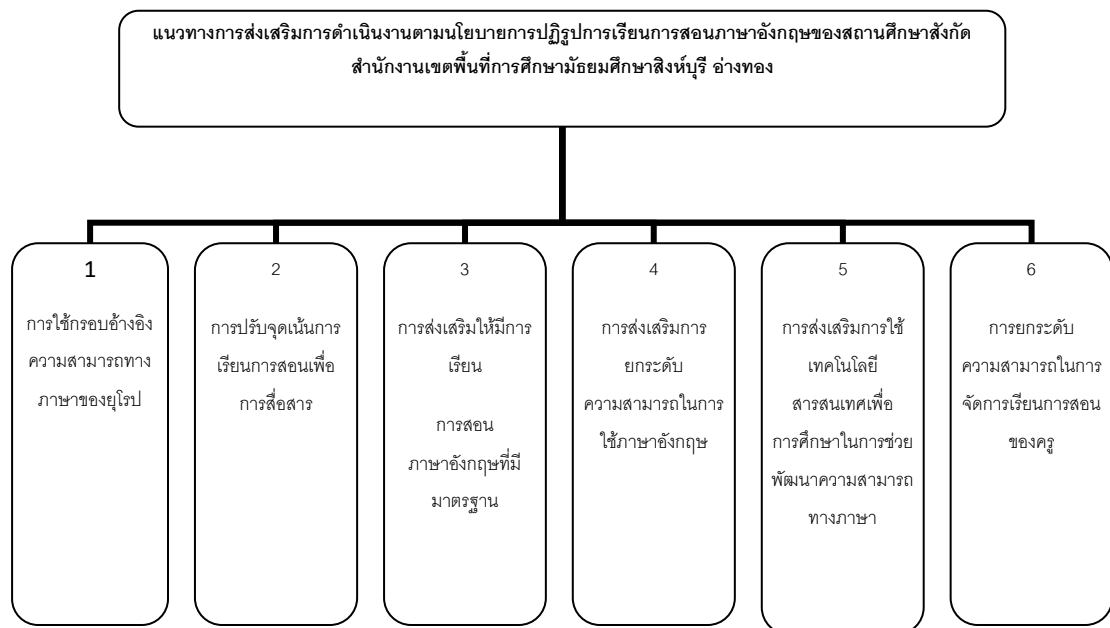
ในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ โดยพบว่าภาครัฐมีบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ผู้บริหาร ครูผู้สอนและนักเรียน มีความเข้าใจต่อระดับการปฏิบัติตามบทบาทของภาครัฐอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านบุคลากร มีการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านงบประมาณ มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านงบประมาณไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ มีนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐาน และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาของโครงการ English Program และ 4) ด้านการจัดการมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษารวมถึง การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ต่อโครงการ English Program (องอาจ ผู้จำเริญ และหจวน ชูเพ็ญ, 2559)

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสมเด็ยว เกตุอินท ได้ศึกษากลยุทธ์การขับเคลื่อนนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ซึ่งผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าสภาพ ปัญหาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษส่วนใหญ่ ผู้เรียนมีความรู้พื้นฐานต่างกัน และขาดเจตคติที่ดีต่อวิชาภาษาอังกฤษ ผู้สอนไม่มีความเป็นมืออาชีพเนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจในทักษะการสอนวิชาภาษาอังกฤษ กิจกรรมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษสำหรับนักเรียนยังขาดความต่อเนื่อง และชั่วโมงเรียนรายวิชาภาษาอังกฤษน้อยเกินไป โรงเรียนยังขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนอยู่ในบริบทที่ห่างไกลและทุรกันดารอาคารห้องเรียนไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนภาษาอังกฤษ การวัดและประเมินผลของสถานศึกษา ครูขาดทักษะในการออกข้อสอบการประเมินด้านการคิดวิเคราะห์ได้ ผู้เรียนขาดทักษะพื้นฐานภาษาอังกฤษ และไม่สามารถอ่านโจทย์ให้เข้าใจได้ (สมเด็ยว เกตุอินท, 2560)

และสอดคล้องกับวิจิตร นะวงศ์ ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากล พบว่าสามารถสรุปเป็นแนวทางสำหรับครู ได้โดยการสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนภาษาอังกฤษให้กับนักเรียน การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ แนวทางสำหรับผู้บริหาร คือสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษ การสนับสนุนส่งเสริมให้ครูใช้สื่อประกอบการสอน ภาษาอังกฤษ การส่งเสริมการศึกษาและเผยแพร่วิจัยในชั้นเรียน การจัดสรรงบประมาณในการจ้างครูพิเศษด้านภาษาอังกฤษ การเป็นผู้บริหารต้นแบบด้านการใช้ภาษาอังกฤษ และ แนวทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ การกำกับติดตามโครงการตามนโยบายตามสภาพจริง (วิจิตร นะวงศ์, 2562) ซึ่งประเด็นต่างๆ มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับแนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของสถานศึกษาที่จะสามารถแก้ไขปัญหาการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ที่นโยบายบางด้านยังอยู่ในระดับปานกลางให้สามารถขึ้นมาอยู่ในระดับมากที่สุดได้ในโอกาสต่อไป

องค์ความรู้ใหม่

แนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง เมื่อศึกษาจากบริบทและความพร้อมของสถานศึกษา สถานศึกษาควรเริ่มจากการใช้กรอบอ้างอิงความสามารถทางภาษาของยุโรป เป็นกรอบความคิดหลักในการวางแผนการจัดเรียนการสอนภาษาอังกฤษของสถานศึกษา ตลอดจนการกำหนดหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับการปรับจุดเน้นการเรียนการสอนเพื่อการสื่อสารที่คำนึงถึงธรรมชาติของการเรียนรู้ภาษา ซึ่งใกล้เคียงกับหลักการเรียนรู้ภาษาแรก คือ ภาษาไทยของนักเรียน ทั้งยังควรมีการส่งเสริมให้มีการเรียนการสอนภาษาอังกฤษที่มีมาตรฐานตามหลักสูตรและเลือกใช้หนังสือแบบเรียนและสื่อประกอบการเรียนการสอนที่มีมาตรฐาน โดยการส่งเสริมการยกระดับความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของนักเรียนให้สูงขึ้นและเต็มตามศักยภาพของนักเรียน แต่ละคน นอกจากนี้สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาในการช่วยพัฒนาความสามารถทางภาษาของครูและนักเรียน เช่น การสรรหา e-content, learning application แบบฝึกที่ได้มาตรฐานผ่านโลกดิจิทัล และสุดท้ายสถานศึกษาควรมีการวางแผนและโครงการเกี่ยวกับการยกระดับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อให้เกิดการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

บทสรุป

จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานศึกษา จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตั้งแต่การกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องของกระบวนการทางนโยบาย จำเป็นที่ผู้เกี่ยวข้องกันนโยบายทุกฝ่ายต้อง



ศึกษาทำความเข้าใจในรายละเอียดของนโยบายนั้นๆ เพื่อช่วยกันนำตลอดจนสามารถผลักดันนโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่สูงสุดตามวัตถุประสงค์ของนโยบายที่กำหนดไว้ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานตามนโยบายรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อทั้ง 6 ด้าน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดได้เผยแพร่ความรู้ให้แก่ผู้บริหาร ครู นักเรียน บุคลากรทางการศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง ให้ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาความสามารถทางภาษาของครูและนักเรียนสืบต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สามารถกำหนดทิศทางนโยบายเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของสถานศึกษาได้ดังนี้

1.1 การให้สถานศึกษาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาในรายวิชาภาษาอังกฤษ โดยใช้กรอบอ้างอิงทางภาษาของยุโรป The Common European Framework of Reference for Language (CEFR) เป็นกรอบความคิดหลักในการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ การพัฒนาการเรียนการสอน การทดสอบและการวัดผลนักเรียน

1.2 การกำหนดโครงการส่งเสริมและสนับสนุนครูผู้สอนภาษาอังกฤษในสถานศึกษา ให้ได้รับการทดสอบความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษตามกรอบ CEFR เพื่อวางแผนในการพัฒนาครูผู้สอนทุกคนให้มีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษผ่านเกณฑ์ที่กำหนดต่อไปในอนาคต

1.3 การนิเทศ กำกับและติดตามการดำเนินการปรับจุดเน้นการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของสถานศึกษาให้เป็นไปตามธรรมชาติของการเรียนรู้โดยเน้นการสื่อสาร ตลอดจนการให้คำแนะนำจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

1.4 การสนับสนุนให้สถานศึกษาแต่ละแห่งสามารถเข้าถึงสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information and Communication Technology: ICT) เพื่อการเรียนการสอนภาษาอังกฤษได้อย่างทั่วถึง

1.5 การสนับสนุนบุคลากรที่เป็นครูเจ้าของภาษาในสถานศึกษาขนาดเล็กที่ขาดแคลนงบประมาณในการจัดหาจัดจ้างครูชาวต่างชาติ

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สามารถนำแนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษไปพัฒนาระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษให้มีประสิทธิภาพ

2.2 ครูผู้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สามารถนำแนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในส่วนที่เกี่ยวข้องไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 นักเรียนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จะได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษและสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 14 มกราคม 2557 เรื่อง นโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- วิจิตร นะวงศ์. (2562). แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 2. *วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 16(30): 176-177.
- สมเด็ย เกตุอินทร์. (2560). กลยุทธ์การขับเคลื่อนนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษ เพื่อการเป็นประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. *วารสารการวิจัยกาสะลองคำ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*, 11(1), 43-44.
- สมบัติ คชสิทธิ์ และคณะ. (2560). การจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษให้กับผู้เรียนยุค THAILAND 4.0. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 7(2): 177-193.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี. (2565). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)*. อ่างทอง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี.
- สุรทรรศน์ สุขทองแสง. (2562). การดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้สู่การปฏิบัติของ โรงเรียนนาร่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
- องอาจ ผู้จำเริญ และหจวน ชูเพ็ญ. (2559). บทบาทของภาครัฐในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ กรณีศึกษาโรงเรียนสารคามพิทยาคม. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 35(1): 296-305.





แนวทางการดำเนินงานตามแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ
ฉบับที่ 3 ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่มที่ 1 และ 2 สังกัดสำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษ

Guidelines for the Operation of The Education Plan for the
Disable Person No.3 of School for Disabilities Group 1 and 2
Under the Special Education Bureau

¹พิสิฐ สุวรรณนิมิตร Pisit Suwannimit

²สรชัย ชูชีพ Sunchai Chucheeep

³ภัสกร เลาสวัสดิกุล Phatsayakorn Laosawatdikul

^{1,2,3}คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

^{1,2,3}Faculty of Education, Thepsatri Rajabhat University

¹Corresponding author, e-mail: pisit.suwann@gmail.com

Received January 3, 2025; Revised January 24, 2025; Accepted: January 27, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานตามแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 1 และ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2) เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานตามแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 1 และ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 3) เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานตามแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 1 และ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 1 และ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 279 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานตามแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 1 และ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาพรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ตามลำดับ 2) ความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานตามแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 1 และ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ยุทธศาสตร์ที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาประสิทธิภาพการเรียนรู้สู่

ความเป็นเลิศ และ 3) แนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานตามแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 1 และ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทั้ง 8 ยุทธศาสตร์ มีขั้นตอนและกระบวนการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ครบถ้วน

คำสำคัญ: แผนการจัดการศึกษา; คนพิการ; โรงเรียนเฉพาะความพิการ

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the current and desirable conditions of the operation of The education plan for the disable person no.3 of school for disabilities group 1 and 2 under the special education bureau, 2) to analyze the needs assessment of the operation of The education plan for the disable person no.3 of school for disabilities group 1 and 2 under the special education bureau, and 3) to propose the guidelines to promote the operation of The education plan for the disable person no.3 of school for disabilities group 1 and 2 under the special education bureau. The sample group consisted of 279 school for disabilities group 1 and 2 administrators and teachers under the special education bureau in the academic year 2024. The research instruments were a questionnaire on current conditions, a questionnaire on desirable conditions, and a semi-structured interview form. Data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, Priority Needs Index (modified), and content analysis. The results were as follows: 1) The overall current and desirable conditions of the operation of the education plan for the disable person no.3 of school for disabilities group 1 and 2 under the special education bureau were at high and highest levels, respectively. 2) The highest priority need for the operation of the education plan for the disable person no.3 of school for disabilities group 1 and 2 under the special education bureau was Strategy 6: Enhancing learning efficiency towards excellence. 3) The guidelines for promoting the operation of the education plan for the disable person no.3 of school for disabilities group 1 and 2 under the special education bureau consisted of steps and processes that can be fully applied to all eight strategies.

Keywords: The Education Plan; the Disable Person; School for Disabilities

บทนำ

บทบัญญัติด้านการศึกษารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และรัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่างๆ นอกจากนี้ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือ



มีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาส โดยต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ ตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการ โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง ดังที่ปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2542)

กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานหลักรับผิดชอบในการจัดทำแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ซึ่งดำเนินการบนพื้นฐานการมีส่วนร่วม โดยการวิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มในอนาคตที่มีผลกระทบ การจัดวางทิศทางและยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องบูรณาการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ตลอดจนการรับฟังสาธารณะเพื่อสร้างการรับรู้ การยอมรับและการเติมเต็มความเหมาะสมและเป็นไปได้ต่อการนำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 ประกอบไปด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์การพัฒนา กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้กำหนดมาตรการ รวมถึงตัวชี้วัดความสำเร็จในแต่ละมาตรการ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 ครอบคลุมการศึกษาทุกระบบและทุกระดับการศึกษามีประสิทธิภาพ แบ่งตาม 8 ยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ที่ 1 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาพิเศษ ทุกระดับ ทุกระบบ ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รองรับการจัดการศึกษาระบบดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมสนับสนุน การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมและองค์ความรู้ ที่มุ่งยกระดับมาตรฐานการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ยุทธศาสตร์ที่ 5 เร่งผลิต พัฒนา และจัดระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาประสิทธิภาพการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศ ยุทธศาสตร์ที่ 7 พัฒนาระบบงบประมาณ และทรัพยากรทางการศึกษาสำหรับคนพิการ และยุทธศาสตร์ที่ 8 พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบองค์รวมเชิงบูรณาการโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยใช้เป็นกรอบทิศทางและแนวทางการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการตามบทบาทอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องที่มุ่งการเชื่อมโยงบูรณาการการดำเนินการในทุก ระดับ ทุกระบบ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

จากผลการวิจัยการจัดวางยุทธศาสตร์แผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 พบว่าแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 มีความสอดคล้องกับสาระบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ กฎหมาย และวิสัยทัศน์ แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) และผลการประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2560) จากการวิจัยก่อนหน้านี้พบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครูมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารวิชาการโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย (รัชนิกร กุฎีศรี, 2561) และยังขาดการรายงานผลการดำเนินงาน รวมทั้งการวิจัยที่ติดตาม ประเมินผลการนำแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 ไปใช้ และการวิจัยหา

รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จตามแนวทางแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 โดยเฉพาะโรงเรียนเฉพาะความพิการที่มีบทบาทในการจัดการศึกษาในทุกระดับตั้งแต่ชั้นเรียนเตรียมความพร้อมก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ทั้งการศึกษาสายสามัญและสายอาชีพ

บทความวิจัยนี้ จะนำเสนอผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานตามแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 1 และ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาประเมินความต้องการจำเป็นและเสนอแนะทางการส่งเสริมการดำเนินงานตามแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการ กำกับ และติดตามให้การดำเนินงานตามของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษสามารถนำข้อมูลไปพัฒนาหน่วยงานทางการศึกษาในสังกัด และนำไปกำหนดทิศทางหรือวางแผนการดำเนินงานของหน่วยงานในอนาคตให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานตามแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 1 และ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานตามแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 1 และ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
3. เพื่อเสนอแนะทางการส่งเสริมการดำเนินงานตามแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 1 และ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (mixed method) ประกอบด้วย

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางการดำเนินงาน และแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่ชัดเจนและนำไปพัฒนาเครื่องมือวิจัย
2. ศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานตามแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 1 และ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 48 ข้อ ที่ใช้กรอบแนวคิดตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 ที่ประกอบไปด้วย 8 ยุทธศาสตร์การพัฒนา ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและเนื้อ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันคือ 0.953 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์คือ 0.969 โดยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูใน



โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 1 และ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2566) โดยทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Yamane, 1973) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 279 คน และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามกลุ่มของสถานศึกษา และทำการสุ่มอย่างง่ายเพื่อกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการเก็บข้อมูล รวบรวมข้อมูลโดยการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์หน่วยงานต้นสังกัดของกลุ่มตัวอย่าง และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

3. ศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานตามแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 1 และ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 คน ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยใช้ข้อคำถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลในแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และเรียงลำดับความต้องการจำเป็น นำข้อมูลที่ได้จากแบบบันทึกการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มาเรียบเรียงจัดระเบียบข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและการพรรณนาเป็นความเรียงในการเสนอแนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานตามแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 1 และ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานตามแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 1 และ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีผลการวิจัยดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานตามแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 1 และ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวม 8 ยุทธศาสตร์การพัฒนา

การดำเนินงานตามแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต	4.33	0.73	มาก	7	4.66	0.52	มากที่สุด	7
2. ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาพิเศษ ทุกระดับ ทุกระบบ	4.45	0.67	มาก	3	4.75	0.46	มากที่สุด	3
3. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรองรับการจัดการศึกษาระบบดิจิทัล	4.35	0.65	มาก	5	4.71	0.47	มากที่สุด	5
4. ส่งเสริม สนับสนุน การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมและองค์ความรู้ที่มุ่งยกระดับมาตรฐานการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ	4.41	0.61	มาก	4	4.74	0.44	มากที่สุด	4

การดำเนินงานตามแผนการจัด การศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
5. เร่งผลิต พัฒนา และจัดระบบ บริหารงานบุคคลของข้าราชการครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพ	4.47	0.72	มาก	1	4.76	0.43	มาก ที่สุด	2
6. พัฒนาประสิทธิภาพการเรียนรู้สู่ ความเป็นเลิศ	4.12	0.93	มาก	8	4.54	0.71	มาก ที่สุด	8
7. พัฒนาระบบงบประมาณและ ทรัพยากรทางการศึกษาสำหรับคน พิการ	4.46	0.61	มาก	2	4.76	0.42	มาก ที่สุด	1
8. พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบ องค์กรรวมเชิงบูรณาการโดยการมีส่วน ร่วมของทุกภาคส่วนการศึกษา	4.34	0.78	มาก	6	4.71	0.50	มาก ที่สุด	6
รวมเฉลี่ย	4.37	0.71	มาก		4.70	0.49	มาก ที่สุด	

จากตาราง 1 สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานตามแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 1 และ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์ที่ 5 เร่งผลิต พัฒนา และจัดระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.72) 2) ยุทธศาสตร์ที่ 7 พัฒนาระบบงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาสำหรับคนพิการ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.61) และ 3) ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาพิเศษ ทุกระดับ ทุกระบบ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานตามแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 1 และ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์ที่ 7 พัฒนาระบบงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาสำหรับคนพิการ ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.42) 2) ยุทธศาสตร์ที่ 5 เร่งผลิต พัฒนา และจัดระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู คณาจารย์และบุคลากร ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.43) และ 3) ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาพิเศษ ทุกระดับ ทุกระบบ ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.46) ตามลำดับ

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานตามแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการฉบับที่ 3 ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีผลการวิจัยดังตาราง 2



ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีจัดเรียงอันดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานตามแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการฉบับที่ 3 ของโรงเรียนเฉพาะความพิการสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวม

การดำเนินงานตาม แผนการจัดการศึกษาสำหรับ คนพิการฉบับที่ 3	สภาพ ปัจจุบัน		สภาพที่พึง ประสงค์		ความ ต้องการ จำเป็น	ลำดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต	4.33	0.73	4.66	0.52	0.0762	4
2. ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาพิเศษ ทุกระดับ ทุกระบบ	4.45	0.67	4.75	0.46	0.0674	6
3. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รองรับการจัดการศึกษาระบบดิจิทัล	4.35	0.65	4.71	0.47	0.0828	3
4. ส่งเสริม สนับสนุน การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม และองค์ความรู้ที่มุ่งยกระดับมาตรฐานการจัด การศึกษาสำหรับคนพิการ	4.41	0.61	4.74	0.44	0.0748	5
5. เร่งผลิต พัฒนา และจัดระบบบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครู คณาจารย์และบุคลากรทางการ ศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ	4.47	0.72	4.76	0.43	0.0649	8
6. พัฒนาประสิทธิภาพการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศ	4.12	0.93	4.54	0.71	0.1019	1
7. พัฒนาระบบงบประมาณและทรัพยากรทางการ ศึกษาสำหรับคนพิการ	4.46	0.61	4.76	0.42	0.0673	7
8. พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบองค์รวมเชิงบูรณา การโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนการศึกษา	4.34	0.78	4.71	0.50	0.0853	2

จากตาราง 2 ความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานตามแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการฉบับที่ 3 ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมพบว่า ยุทธศาสตร์ที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ 1) ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาประสิทธิภาพการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศ (PNI = 0.1019) 2) ยุทธศาสตร์ที่ 8 พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบองค์รวมเชิงบูรณาการโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนการศึกษา (PNI = 0.0853) และ 3) ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรองรับการจัดการศึกษาระบบดิจิทัล (PNI = 0.0828) ตามลำดับ

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า แนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานตามแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตาม 8 ยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย

3.1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต คือ จัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศส่วนกลางที่ครอบคลุมเกี่ยวกับเด็กพิการในวัยเรียนทั้งหมด มีการเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศระหว่างหน่วยงาน วางแผนพัฒนาคุณภาพการจัด

การศึกษาสำหรับนักเรียนพิการที่มีความชัดเจน มีนโยบายที่สนับสนุนให้โรงเรียนพัฒนาทักษะวิชาชีพให้นักเรียนอย่างจริงจัง

3.2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาพิเศษ ทุกระดับ ทุกระบบ คือ พัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนพิการและสนับสนุนการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ทั้งนี้การจัดการศึกษาต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและศักยภาพเฉพาะของนักเรียนแต่ละคน สนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรสำหรับครูในการพัฒนานวัตกรรม จัดให้มีการประชุมเพื่อนำเสนอหรือเผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่เป็นนวัตกรรมเกี่ยวกับการสอนอย่างต่อเนื่อง

3.3) ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรองรับการจัดการศึกษาระบบดิจิทัล คือ จัดอบรมเพื่อพัฒนาให้ผู้บริหารและครูมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรสำหรับการสร้างสรรค์สื่อที่เหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของนักเรียนพิการและจัดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตที่มีประสิทธิภาพให้ทุกโรงเรียน

3.4) ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริม สนับสนุน การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมและองค์ความรู้ที่มุ่งยกระดับมาตรฐานการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ คือ สนับสนุนให้โรงเรียนมีการจัดประชุม PLC อย่างสม่ำเสมอ แบ่งปันนวัตกรรมและผลการวิจัยในชั้นเรียน กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ครูทำวิจัยอย่างน้อย 1 เรื่องต่อปีการศึกษา

3.5) ยุทธศาสตร์ที่ 5 เร่งผลิต พัฒนา และจัดระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ คือ กำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัด โดยให้ความสำคัญกับการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ จัดโครงการหรือกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสุขและกำลังใจให้แก่ครูที่ทำงานในโรงเรียนเฉพาะความพิการ ส่งเสริมให้บุคลากรภายในสังกัดได้รับสวัสดิการจากความยากลำบากในการดูแลนักเรียนพิการอย่างเหมาะสม

3.6) ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาประสิทธิภาพการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศ คือ ส่งเสริมการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการจัดการศึกษาโดยกำหนดแนวทางและจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น สนับสนุนให้โรงเรียนเฉพาะความพิการมีห้องเรียนอัจฉริยะและห้องปฏิบัติการที่ทันสมัยเพื่อรองรับการเรียนรู้ในทุกมิติ กำหนดทิศทางการปรับปรุงหลักสูตรของโรงเรียนเฉพาะความพิการ

3.7) ยุทธศาสตร์ที่ 7 พัฒนาระบบงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาสำหรับคนพิการ คือ กำหนดแนวทางในการประเมินความต้องการจำเป็นพิเศษของนักเรียนอย่างละเอียด โดยใช้ข้อมูลจากครูผู้สอนและผู้เชี่ยวชาญ จัดสรรงบประมาณโดยเน้นไปที่ผลประโยชน์ที่จะเกิดกับนักเรียนเป็นสำคัญ สร้างภาคีเครือข่ายที่สามารถช่วยเหลือโรงเรียนในการจัดหาสื่อและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย

3.8) ยุทธศาสตร์ที่ 8 พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบองค์รวมเชิงบูรณาการโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน คือ พัฒนาทักษะการสื่อสารและความสามารถในการสร้างภาคีเครือข่ายของผู้บริหาร ส่งเสริมการร่วมมือกับภาคเอกชนในการจัดหาอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ช่วยในการเรียนรู้ของนักเรียน รวมถึงการสนับสนุนด้านทุนการศึกษาและการจัดฝึกอบรม สร้างความร่วมมือในการส่งเสริมการมีงานทำของนักเรียนในสถานประกอบการ โรงงาน และบริษัทเอกชน



อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานตามแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 1 และ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์ที่ 5 เร่งผลิต พัฒนา และจัดระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นพื้นฐานสำคัญในการสนับสนุนคุณภาพการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความพิการ การฝึกอบรมพัฒนาครูและบุคลากรจะมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการดูแลนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัตน์ สุทัศน์ และสาร ทรัพย์รวงทอง ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูการศึกษาพิเศษในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 5 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะครูในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการพัฒนาในด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาตนเอง (วิรัตน์ สุทัศน์ และสาร ทรัพย์รวงทอง, 2561) 2) ยุทธศาสตร์ที่ 7 พัฒนาระบบงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาสำหรับคนพิการ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมลพรรณ สว่างสิงขร และวรรณรี ปานศิริ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโสตศึกษา กลุ่มที่ 1-8 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านงบประมาณเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เนื่องจากการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่เพียงพอและเหมาะสม มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษา ทั้งในแง่ของการจัดหาอุปกรณ์ เทคโนโลยี และสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม (พิมลพรรณ สว่างสิงขร และวรรณรี ปานศิริ, 2566) และ 3) ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาพิเศษ ทุกระดับ ทุกระบบ แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับมาตรฐานการศึกษาและคุณภาพของการศึกษาสำหรับคนพิการ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาการศึกษาพิเศษ สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนิกร กุฎีศรี ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นเรื่องสำคัญที่ครูโรงเรียนการศึกษาพิเศษต้องทำความเข้าใจ และเป็นหัวใจสำคัญของการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่กำหนดไว้ (รัชนิกร กุฎีศรี, 2561)

สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานตามแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 1 และ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังของสถานศึกษาในการดำเนินงานตามแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 โดยยุทธศาสตร์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 1) ยุทธศาสตร์ที่ 7 พัฒนาระบบงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาสำหรับคนพิการ สะท้อนให้เห็นถึงการตระหนักในสำคัญของการพัฒนาด้านงบประมาณ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมลพรรณ สว่างสิงขร และวรรณรี ปานศิริ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโสตศึกษา กลุ่มที่ 1-8 สังกัดสำนักบริหารงาน

การศึกษาพิเศษ” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านงบประมาณและด้านครูผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสำคัญทางบวกกับการบริหารงานของโรงเรียน (พิมลพรรณ สว่างสิงขร และวรรณรี ปานศิริ, 2566) 2) ยุทธศาสตร์ที่ 5 เร่งผลิต พัฒนา และจัดระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู คณาจารย์ และบุคลากร ทั้งนี้เพราะการพัฒนากระบวนบริหารงานบุคคลเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนเฉพาะความพิการ จำเป็นต้องพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงตา ปุยละเทิม ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” ผลการวิจัยพบว่า ครูในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษยังต้องได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและต้องพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนพิการแต่ละประเภท (ดวงตา ปุยละเทิม, 2566) และ 3) ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาพิเศษ ทุกระดับ ทุกระบบ สะท้อนให้ถึงการให้ความสำคัญของการมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษาพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลินซ์ เจ.เอ็ม. ได้วิจัยเรื่อง “การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพสำหรับนักเรียนพิการ: การรับรู้ของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมในชนบท” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผลสำหรับนักเรียนพิการ และสามารถนำนโยบายการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการลงสู่การปฏิบัติได้อย่างเชี่ยวชาญ (Lynch J.M., 2016)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ยุทธศาสตร์ที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ 1) ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาประสิทธิภาพการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศ 2) ยุทธศาสตร์ที่ 8 พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบองค์รวมเชิงบูรณาการโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนการศึกษา 3) ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรองรับการจัดการศึกษาระบบดิจิทัล ทั้งนี้เพราะการจัดห้องเรียนอัจฉริยะและห้องปฏิบัติการที่ทันสมัยในโรงเรียนเฉพาะความพิการนั้นเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนพิการ สอดคล้องกับงานวิจัยของพัทธรินทร์ อินตะวิกุล ได้วิจัยเรื่อง “แนวโน้มการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารการจัดการความรู้ ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ” ผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารการจัดการความรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการนั้น ควรกำหนดนโยบายด้านการจัดการความรู้ของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และจัดตั้งศูนย์การจัดการความรู้ โรงเรียนควรจัดตั้งผู้รับผิดชอบดำเนินการศูนย์จัดการความรู้ ห้องปฏิบัติการ และห้องส่งเสริมทักษะ โดยกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม และจัดทำคลังความรู้ที่เป็นระบบทันสมัย (พัทธรินทร์ อินตะวิกุล, 2558)

3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า แนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานตามแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย

1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต คือ จัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศส่วนกลางที่ครอบคลุมเกี่ยวกับเด็กพิการในวัยเรียนทั้งหมด มีการเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศระหว่างหน่วยงาน วางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนพิการที่มีความชัดเจน มีนโยบายที่สนับสนุนให้โรงเรียนพัฒนาทักษะวิชาชีพให้



นักเรียนอย่างจริงจัง สอดคล้องกับงานวิจัยของปรกรณ์กิตต์ ม่วงประสิทธิ์ ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการมีงานทำของคนพิการทางการได้ยิน” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการมีงานทำของคนพิการทางการได้ยิน คือ การให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การกำหนดนโยบายเฉพาะ แนวคิดเชิงเศรษฐศาสตร์ การจูงใจบุคลากร งานวิชาการ การเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษา การเรียนรู้วัฒนธรรม และการปลูกฝังวัฒนธรรม (ปรกรณ์กิตต์ ม่วงประสิทธิ์, 2557)

2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาพิเศษ ทุกระดับ ทุกระบบ คือ พัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนพิการและสนับสนุนการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ทั้งนี้การจัดการศึกษาต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและศักยภาพเฉพาะของนักเรียนแต่ละคน สนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรสำหรับครูในการพัฒนานวัตกรรม จัดให้มีการประชุมเพื่อนำเสนอหรือเผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่เป็นนวัตกรรมเกี่ยวกับการสอนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนิกร กุฎีศรี ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษนั้น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่กำหนดไว้ โดยสถานศึกษาจะต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และใช้หลักสูตรสถานศึกษา รวมถึงการวางแผนปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องให้เหมาะสมกับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง (รัชนิกร กุฎีศรี, 2561)

3) ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรองรับการจัดการศึกษาระบบดิจิทัล คือ จัดอบรมเพื่อพัฒนาให้ผู้บริหารและครูมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรสำหรับการสร้างสรรค์สื่อที่เหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของนักเรียนพิการและจัดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตที่มีประสิทธิภาพให้ทุกโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมลพรรณ สว่างสิงขร และวรรณรี ปานศิริ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโสตศึกษา กลุ่มที่ 1-8 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” ผลการวิจัยพบว่า การนำแนวคิด วิธีการ เทคโนโลยีด้านต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประโยชน์กับผู้เรียนนั้น จะส่งผลเชิงบวกต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเฉพาะความพิการ (พิมลพรรณ สว่างสิงขร และวรรณรี ปานศิริ, 2566)

4) ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริม สนับสนุน การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมและองค์ความรู้ที่มุ่งยกระดับมาตรฐานการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ คือ สนับสนุนให้โรงเรียนมีการจัดประชุม PLC อย่างสม่ำเสมอ แบ่งปันนวัตกรรมและผลการวิจัยในชั้นเรียน กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ครูทำวิจัยอย่างน้อย 1 เรื่องต่อปีการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของสรศักดิ์ นิมากร ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” ผลการวิจัยพบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารจะต้องเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น นอกจากนั้นในการดำเนินการของโรงเรียน

ควรจะต้องมีการดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการ ควรมีการประชุมร่วมกันในรูปแบบของคณะกรรมการเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์หรือนโยบายและควรมีการนิเทศกำกับ ติดตาม จากหน่วยงานต้นสังกัดหลังจากการปฏิบัติงาน (สรศักดิ์ นิมากร, 2560)

5) ยุทธศาสตร์ที่ 5 เร่งผลิต พัฒนา และจัดระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ คือ กำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัด โดยให้ความสำคัญกับการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ จัดโครงการหรือกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสุขและกำลังใจให้แก่ครูที่ทำงานในโรงเรียนเฉพาะความพิการ ส่งเสริมให้บุคลากรภายในสังกัดได้รับสวัสดิการจากความยากลำบากในการดูแลนักเรียนพิการ อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของพัทนรินทร์ อินต๊ะวิกุล ได้วิจัยเรื่อง “แนวโน้มการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารการจัดการความรู้ ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ” ผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารการจัดการความรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการนั้นจะต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ สนับสนุนให้บุคลากรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เกิดจากงานที่ทำ ปฏิบัติงานเพื่อมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ และควรจัดกิจกรรมการยกย่องเชิดชูเกียรติทีมงานที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศในการจัดการความรู้ (พัทนรินทร์ อินต๊ะวิกุล, 2558)

6) ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาประสิทธิภาพการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศ คือ ส่งเสริมการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการจัดการศึกษาโดยกำหนดแนวทางและจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น สนับสนุนให้โรงเรียนเฉพาะความพิการมีห้องเรียนอัจฉริยะและห้องปฏิบัติการที่ทันสมัยเพื่อรองรับการเรียนรู้ในทุกมิติ กำหนดทิศทางการปรับปรุงหลักสูตรของโรงเรียนเฉพาะความพิการ สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนา ยองประยูร และคณะ ได้วิจัยเรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเรียนร่วม ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนควรมีแนวทางการปฏิบัติงานและระบบการให้บริการที่ชัดเจน ควรจัดสรรงบประมาณเฉพาะสำหรับสรรหาเครื่องมือที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนร่วม ควรมีสื่อที่หลากหลายและจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รัตนา ยองประยูร และคณะ, 2566)

7) ยุทธศาสตร์ที่ 7 พัฒนาระบบงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาสำหรับคนพิการ คือ กำหนดแนวทางในการประเมินความต้องการจำเป็นพิเศษของนักเรียนอย่างละเอียด โดยใช้ข้อมูลจากครูผู้สอนและผู้เชี่ยวชาญ จัดสรรงบประมาณโดยเน้นไปที่ผลประโยชน์ที่จะเกิดกับนักเรียนเป็นสำคัญ สร้างภาคีเครือข่ายที่สามารถช่วยเหลือโรงเรียนในการจัดหาสื่อและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย สอดคล้องกับงานวิจัยของรัสมุสเซน, เมอเรียม อูซาร์, และอาร์ชู คิส ได้วิจัยเรื่อง “คุณสมบัติของครูประจำวิชาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ” ผลการวิจัยพบว่า ห้องเรียน วัสดุ เครื่องมือ และอุปกรณ์ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง และสามารถส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอน และส่งผลโดยตรงให้ครูประจำวิชาไม่สามารถสอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Rasmussen et al., 2018)

8) ยุทธศาสตร์ที่ 8 พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบองค์รวมเชิงบูรณาการโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน คือ พัฒนาทักษะการสื่อสารและความสามารถในการสร้างภาคีเครือข่ายของผู้บริหาร



ส่งเสริมการร่วมมือกับภาคเอกชนในการจัดหาอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ช่วยในการเรียนรู้ของนักเรียน รวมถึงการสนับสนุนด้านทุนการศึกษาและการจัดฝึกอบรม สร้างความร่วมมือในการส่งเสริมการมีงานทำของนักเรียนในสถานประกอบการ โรงงาน และบริษัทเอกชน สอดคล้องกับงานวิจัยของสรศักดิ์ นิมากร ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการของโรงเรียนควรจะต้องมีการดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการ ควรมีการประชุมร่วมกันในรูปแบบของคณะกรรมการเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์หรือนโยบาย ซึ่งการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารจะต้องเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และควรมีการนิเทศกำกับ ติดตาม จากหน่วยงานต้นสังกัดหลังจากการปฏิบัติงาน (สรศักดิ์ นิมากร, 2560)

องค์ความรู้ใหม่

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในการส่งเสริมการดำเนินงานตามแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่มีความเหมาะสมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ครบถ้วน โดยแนวทางการดำเนินงานที่มีความต้องการจำเป็นประกอบไปด้วย การส่งเสริมการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการจัดการศึกษาโดยกำหนดแนวทางและจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น สนับสนุนให้โรงเรียนเฉพาะความพิการมีห้องเรียนอัจฉริยะและห้องปฏิบัติการที่ทันสมัยเพื่อรองรับการเรียนรู้ในทุกมิติ กำหนดทิศทางการปรับปรุงหลักสูตรของโรงเรียนเฉพาะความพิการ พัฒนาทักษะการสื่อสารและความสามารถในการสร้างภาคีเครือข่ายของผู้บริหาร ส่งเสริมการร่วมมือกับภาคเอกชนในการจัดหาอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ช่วยในการเรียนรู้ของนักเรียน รวมถึงการสนับสนุนด้านทุนการศึกษาและการจัดฝึกอบรม สร้างความร่วมมือในการส่งเสริมการมีงานทำของนักเรียนในสถานประกอบการ โรงงาน และบริษัทเอกชน จัดอบรมเพื่อพัฒนาให้ผู้บริหารและครูมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรสำหรับการสร้างสรรค์สื่อที่เหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของนักเรียนพิการ และจัดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตที่มีประสิทธิภาพให้ทุกโรงเรียน

บทสรุป

การดำเนินงานตามแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 1 และ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมแล้วมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยการจัดลำดับความต้องการจำเป็นจากข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ยุทธศาสตร์ที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาประสิทธิภาพการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศ และแนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานตามแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 มีการเสนอแนวทางการดำเนินงานใน 8 ยุทธศาสตร์ มีขั้นตอนและกระบวนการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ครบถ้วน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษควรมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แนวปฏิบัติ โครงการที่จะส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและให้ความสำคัญในการส่งเสริมการดำเนินงานตามแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรมีการประชุมร่วมกันในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 เป็นประจำทุกภาคการศึกษาหรือปีการศึกษา เพื่อร่วมกันกำหนดแนวทาง หาวิธีแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการดำเนินงานในแต่ละยุทธศาสตร์ของโรงเรียนให้เกิดการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษควรเร่งพัฒนาการจัดห้องเรียนอัจฉริยะและห้องปฏิบัติการที่ทันสมัยในโรงเรียนเฉพาะความพิการ ที่เป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนพิการ เนื่องจากเป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด โดยอาจจะดมทรัพยากรที่จำเป็นจากการสนับสนุนของภาคีเครือข่าย

2. การดำเนินงานตามแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 ในยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาประสิทธิภาพการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศ มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแผนงานโครงการหรือกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมการดำเนินงานในยุทธศาสตร์ดังกล่าวในโรงเรียนเฉพาะความพิการ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564)*.

กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

ดวงตา ปุยละเทิม. (2566). แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ปกรณกิตติ ม่วงประสิทธิ์. (2557). รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการมีงานทำของคนพิการทางการได้ยิน. *Connexion: Journal of Humanities and Social Sciences*, 5(2): 156–177.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 119 ตอนที่ 74 ก, หน้า 1-23.

พัทธนรินทร์ อินต๊ะวิกุล. (2558). แนวโน้มการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารการจัดการความรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ. *วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.



- พิมลพรรณ สว่างสิงขร และวรรณรี ปานศิริ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
โสตศึกษา กลุ่มที่ 1-8 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 7(1): 217-229.
- รัชนิกร กุฎีศรี. (2561). ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนการศึกษา
พิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- รัตนา ยองประยูร และคณะ. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ
เรียนร่วม ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสาร มจรอุบลปริทรรศน์*, 8(2): 1361-
1372.
- วิรัตน์ สุทัศน์ และสาธิต ทรัพย์รวงทอง. (2561). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูการศึกษา พิเศษ
ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 5 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. In *Rangsit Graduate Research Conference: RGRC*, (13): 1902-1916.
- สรศักดิ์ นิมากร. (2560). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเฉพาะ
ความพิการทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา
พิเศษ. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิต
วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2560). การจัดวางยุทธศาสตร์แผนการจัดการศึกษาสำหรับคน
พิการ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564). (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพมหานคร:
กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2566). รายงานจำนวนตามประเภทบุคลากรของโรงเรียนเฉพาะ
ความพิการ ข้อมูล ณ วันที่ 25 ตุลาคม 2566. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 3 เมษายน 2567 จากระบบ
สารสนเทศการศึกษาพิเศษ และการศึกษาสงเคราะห์
http://www.specialset.bopp.go.th/set_index/index.php.
- Lynch, J. M. (2016). Effective Instruction for Students with Disabilities: Perceptions of Rural
Middle School Principals. *Rural Special Education Quarterly*, (35)(4): 18-28.
- Rasmussen, et al. (2018). Qualifications of Subject Teachers in Special Education Schools.
Journal of Education and Training Studies, 6(4): 48-57.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistic: An introduction analysis*. 3th ed. New York: Harper &
Row.



แนวทางการพัฒนาการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการ
เรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
The Guidelines Development for Learning Loss Restoration
Operational Procedure under the Lop Buri Primary Educational
Service Area Office 1

¹กัญยารัตน์ เมษศรีสุวรรณ Kanyarat Meksisawan

²สรชัย ชูชีพ Sunchai Chucheep

³ภัสกร เลาสวัสดิกุล Phatsayakorn Laosawatdikul

^{1,2,3}คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

^{1,2,3}Faculty of Education, Thepsatri Rajabhat University

¹Corresponding author, e-mail: kangyarat.makesrisawan@gmail.com

Received January 3, 2025; Revised January 26, 2025; Accepted: January 27, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 2) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 306 คน คำนวณโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดโรงเรียน จำนวน 144 แห่ง โดยกำหนดให้ ร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู 30:70 เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.975 แบบสอบถามสภาพพึงประสงค์ที่มีค่าเชื่อมั่น 0.987 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้การเขียนบรรยาย ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ภาพรวมอยู่ระดับมาก และมากที่สุดตามลำดับ 2) ความต้องการจำเป็นในการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 มาตรการมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ มาตรการ 4 การพัฒนาคลังสื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้แบบเปิดและเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา และ 3) แนวทางการ



พัฒนาการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ทั้ง 7 มาตรการ มีขั้นตอนและกระบวนการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ครบถ้วนทุกมาตรการ

คำสำคัญ: การดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟู; ภาวะถดถอยทางการเรียนรู้; ประถมศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the current and desirable conditions of The Guidelines Development for Learning Loss Restoration Operational Procedure under the Lop Buri Primary Educational Service Area Office 1, 2) to analyze the needs assessment of The Guidelines Development for Learning Loss Restoration Operational Procedure under the Lop Buri Primary Educational Service Area Office 1, and 3) to propose guidelines for The Guidelines Development for Learning Loss Restoration Operational Procedure under the Lop Buri Primary Educational Service Area Office 1. The sample group consisted of 306 school administrators and teachers under Lop Buri Primary Educational Service Area Office 1 in the academic year 2024, calculated using Taro Yamane's formula and selected by stratified random sampling based on school size from 144 schools, with a ratio of 30:70 for school administrators to teachers. The research instruments were a questionnaire on current conditions with a reliability of 0.975, a questionnaire on desirable conditions with a reliability of 0.987, and a semi-structured interview form. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, Priority Needs Index (PNI_{Modified}), and content analysis with descriptive writing. The research findings were as follows: 1) The overall current and desirable conditions of The Guidelines Development for Learning Loss Restoration Operational Procedure under the Lop Buri Primary Educational Service Area Office 1 were at high and highest levels, respectively. 2) The highest priority need for The Guidelines Development for Learning Loss Restoration Operational Procedure was Measure 4: Developing digital media repositories for open learning and linking educational information. 3) The guidelines for The Guidelines Development for Learning Loss Restoration Operational Procedure under the Lop Buri Primary Educational Service Area Office 1 consisted of steps and processes that can be fully applied to all seven measures.

Keywords: Restoration Operational Procedure; Learning Loss; Primary Education

บทนำ

จากรายงานผลข้อมูลการศึกษาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเลขาธิการการศึกษา ที่กล่าวว่า จากการระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ที่แพร่ระบาด

อย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. 2562 จนถึงปัจจุบัน ที่ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ หลายมิติ รวมทั้งด้านการจัดการศึกษา ภาวะถดถอยทางการเรียนรู้เป็นประเด็นที่เกิดขึ้นกับการศึกษามายาวนานแล้วตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันและยังส่งผลกระทบต่อนักเรียน การแพร่ระบาดของโรคเชื้อไวรัสโควิด-19 ตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. 2562 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เกิดการหยุดชะงักส่งผลให้การเรียนการสอนของนักเรียนเกิดการหยุดชะงักตามไปด้วย จนนักเรียนสูญเสียการพัฒนาตามช่วงวัยขาดการพัฒนาทักษะการเข้าสังคมและด้านวิชาการอ่าน เขียน เพื่อต้องการที่จะผลักดันการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาที่เกิดขึ้น อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศด้วยมาตรการที่มีความชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดทำแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 ที่นำมาใช้เป็นกรอบในการกำหนดแนวทางและเป้าหมายในการปฏิบัติการของหน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเชื่อมโยงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 จากนโยบายและจุดเน้นดังกล่าวนี้ได้นำมาขยายในหัวข้อที่ 3.2 ที่ได้กล่าวถึงเรื่องการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ไว้อีกด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) รวมไปถึงจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่กล่าวถึงจุดเน้นที่ 1 เร่งแก้ปัญหากลุ่มผู้เรียนที่ได้รับผลกระทบโดยเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา ฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนทุกระดับ รวมทั้งลดความเครียดและสุขภาพจิตของผู้เรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ได้เห็นความสำคัญและได้จัดการดำเนินงานตามนโยบายจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในนโยบายข้อที่ 2 การยกระดับคุณภาพการศึกษา จุดเน้นที่ 2.3 พัฒนาและบูรณาการกระบวนการจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลฐานสมรรถนะสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน เพื่อสร้างความฉลาดรู้ด้านการอ่าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สร้างตระหนักรู้ความคิดแบบเป็นเหตุเป็นผลให้นักเรียนสามารถแข่งขันได้กับนานาชาติ โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนได้รับการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้

ด้วยเหตุความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยต้องการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้กับผู้เรียนได้อย่างครอบคลุมโดยการให้ความสำคัญกับเรื่องการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ในสถานศึกษา ซึ่งผลการวิจัยจะมีคุณค่าต่อการนำมาเป็นข้อมูลให้กับหน่วยงานระดับนโยบายและระดับปฏิบัติในการนำมาเป็นข้อมูลในการยกระดับการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีคุณภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1



2. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำนวน 144 แห่ง จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 116 คน และครูจำนวน 1,172 คน รวมทั้งสิ้น 1,288 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ในปีการศึกษา 2567 โดยทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนที่ .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 306 คน ดังนั้น เลือกกำหนดสัดส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู 30:70 เพื่อให้ได้ผู้บริหารจำนวนมากที่สุด โดยเมื่อคำนวณแล้วจะได้จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา 92 คน และจำนวนครู 224 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 306 คน คัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิโดยแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นมา 2 ชนิด คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ดังนี้

2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ 1) แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสภาพปัจจุบันที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.975 และในสภาพพึงประสงค์ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.987 และ 3) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในส่วนของปัญหา/อุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้

2.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาร์รอยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) เพื่อนำมาประกอบการสร้างแบบสัมภาษณ์ และคัดเลือกจากสถานศึกษาที่มีผลคะแนน O-NET สูงที่สุดในระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ทั้งหมด 6 คน เพื่อเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้

ผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ดังที่ปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การแสดงผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ในภาพรวม 7 มาตรการ

การดำเนินการตามมาตรการ ฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่ที่ตอบสนองบริบทความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้เรียน	3.68	0.97	มาก	4	4.62	0.61	มากที่สุด	6
2. การเสริมพลังพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา	3.69	0.96	มาก	3	4.64	0.60	มากที่สุด	4
3. การสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพระหว่างสถานศึกษา ครูผู้ปกครอง ชุมชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง	3.67	0.97	มาก	5	4.66	0.57	มากที่สุด	3
4. การพัฒนาค้นคว้าวิจัยเพื่อการเรียนรู้แบบเปิดและเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา	3.64	0.98	มาก	6	4.63	0.62	มากที่สุด	5
5. การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และสุขภาวะที่ดีของผู้เรียนทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต	3.74	1.01	มาก	2	4.67	0.57	มากที่สุด	2
6. การยกระดับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	3.68	0.99	มาก	4	4.66	0.58	มากที่สุด	3
7. การจัดสวัสดิการ ความปลอดภัยและสร้างขวัญและกำลังใจ	3.75	1.02	มาก	1	4.72	0.54	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	3.69	0.99	มาก		4.65	0.58	มากที่สุด	

จากตาราง 1 พบว่า สภาพปัจจุบัน ของการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.99) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) มาตรการ 7 การจัดสวัสดิการ ความปลอดภัยและสร้างขวัญและกำลังใจ ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 1.02) 2) มาตรการ 5 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และสุขภาวะที่ดีของผู้เรียนทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 1.01) 3) มาตรการ 2 การเสริมพลังพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.96) ตามลำดับ



สภาพที่พึงประสงค์ ของการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) มาตรการ 7 การจัดสวัสดิการ ความปลอดภัยและสร้างขวัญและกำลังใจ ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.54) 2) มาตรการ 5 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และสุขภาวะที่ดีของผู้เรียนทั้งสุขภาพกาย และสุขภาพจิต ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.57) 3) มาตรการ 6 การยกระดับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.58)

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ดังที่ปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การแสดงผลดัชนีความต้องการจำเป็นของการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ในภาพรวม 7 มาตรการ

การดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		ความ ต้องการ จำเป็น	ลำดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่ที่ตอบสนองบริบทความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้เรียน	3.68	0.97	4.62	0.61	0.2554	6
2. การเสริมพลังพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา	3.69	0.96	4.64	0.60	0.2575	4
3. การสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพระหว่างสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง	3.67	0.97	4.65	0.57	0.2670	2
4. การพัฒนาคลังสื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้แบบเปิดและเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา	3.64	0.98	4.63	0.62	0.2720	1
5. การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และสุขภาวะที่ดีของผู้เรียนทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต	3.74	1.01	4.67	0.57	0.2487	7
6. การยกระดับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	3.68	0.99	4.66	0.58	0.2663	3
7. การจัดสวัสดิการ ความปลอดภัยและสร้างขวัญและกำลังใจ	3.75	1.02	4.71	0.54	0.2560	5

จากตาราง 2 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ในภาพรวม พบว่า มาตรการมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ 1) มาตรการ 4 การพัฒนาคลังสื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้แบบเปิดและเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา (PNI = 0.2720) 2) มาตรการ 3 การสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพระหว่างสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง (PNI = 0.2670) 3) มาตรการ 6 การยกระดับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ (PNI = 0.2663) 4) มาตรการ 2 การเสริมพลังพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา (PNI = 0.2575) 5) มาตรการ 7 การจัดสวัสดิการ ความปลอดภัยและสร้างขวัญและกำลังใจ (PNI = 0.2560) 6) มาตรการ 1 การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่ที่ตอบสนองบริบทความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้เรียน (PNI = 0.2554) และ 7) มาตรการ 5 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และสุขภาวะที่ดีของผู้เรียนทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต (PNI = 0.2487) ตามลำดับ

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า แนวทางการพัฒนาการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

มาตรการ 1 การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่ที่ตอบสนองบริบทความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้เรียน คือ ระดับนโยบาย เริ่มจากการสำรวจและวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรที่บูรณาการองค์ความรู้ทางวิชาการ ทักษะชีวิต และทักษะอาชีพอย่างสมดุล กำหนดนโยบายที่มุ่งส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง และสนับสนุนการออกแบบหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่น มีการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง ระดับปฏิบัติ มีหน้าที่สำคัญในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยเริ่มจากการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคนิคที่หลากหลาย บูรณาการเนื้อหาให้เชื่อมโยงกับชีวิตประจำวันของผู้เรียน เพื่อให้การเรียนรู้มีความหมายและนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่กระตุ้นแรงจูงใจและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียน

มาตรการ 2 การเสริมพลังพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา คือระดับนโยบาย ควรมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาครูระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการให้คำปรึกษาด้านการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน นอกจากนี้ ควรกำหนดนโยบายและแนวทางในการปรับบทบาทของครูให้เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของครูและผู้บริหารเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญ ระดับปฏิบัติ วางแผน จัดสรรทรัพยากร และกำหนดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษาด้านการจัดการเรียนการสอน ศูนย์พัฒนาครูนี้ควรมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จัดกระบวนการ PLC ที่ช่วยในการประเมินผลและปรับปรุงการให้บริการอย่างสม่ำเสมอ เน้นการออกแบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียน การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนา และการใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย



มาตรการ 3 การสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพระหว่างสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง คือ ระดับนโยบาย ควรกำหนดกรอบและแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและภาคส่วนต่างๆ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการส่งเสริมวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ให้เข้ามามีบทบาทในการจัดการเรียนรู้ที่จะทำให้การจัดการการศึกษามีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ระดับปฏิบัติ สถานศึกษาควรมีการสำรวจและจัดทำฐานข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในชุมชน รวมถึงวางแผนการใช้แหล่งเรียนรู้เหล่านี้ในการจัดการเรียนการสอน ครูควรได้รับการสนับสนุนในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการแหล่งเรียนรู้ในชุมชน มีการประสานงานและสร้างความร่วมมือสร้างเครือข่ายร่วมกันจัดกิจกรรมระยะยาว บูรณาการวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้าในหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้

มาตรการ 4 การพัฒนาลังสือดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้แบบเปิดและเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา คือ ระดับนโยบายมีการจัดทำระบบสื่อกลางที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร การติดตามการดำเนินงานต่างๆ จัดสรรสื่อกลางให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดกรอบและแนวทางในการพัฒนาลังสือดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้แบบเปิด โดยมุ่งเน้นการสร้างระบบที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยน แบ่งปัน และเผยแพร่สื่อและนวัตกรรม ระดับปฏิบัติใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นสื่อกลางในการเป็นฐานข้อมูลที่สามารถใช้แชร์ข้อมูลเพื่อทำงานร่วมกัน พัฒนาช่องทางการเผยแพร่สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่ายเห็นแล้วก็หยิบนำไปใช้ได้ มีการประเมินคุณภาพและประสิทธิผลของสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยอาจใช้วิธีการประเมินที่และนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาสื่อให้มีคุณภาพและทันสมัยอยู่เสมอ

มาตรการ 5 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และสุขภาวะที่ดีของผู้เรียนทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต คือ หน่วยงานระดับนโยบายขับเคลื่อนดำเนินการให้ทุกโรงเรียนเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้ต้นนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” กำหนดกรอบและแนวทางในการส่งเสริมสุขภาวะที่ดีของผู้เรียน สนับสนุนการบูรณาการการส่งเสริมสุขภาวะเข้ากับหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอน ระดับปฏิบัติ บุคลากรในสถานศึกษากำหนดนโยบายและแผนงานที่ชัดเจนในการส่งเสริมสุขภาวะของผู้เรียน โดยจัดให้มีกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การออกกำลังกาย การฝึกสติ การให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต และการส่งเสริมโภชนาการที่ดี ควรมีการบูรณาการกิจกรรมเหล่านี้เข้ากับการเรียนการสอนและกิจกรรมประจำวันของโรงเรียน รวมถึงติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

มาตรการ 6 การยกระดับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ คือ ระดับนโยบาย กำหนดกรอบและแนวทางในการยกระดับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี พัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ให้สามารถเข้าถึงได้อย่างเท่าเทียม ระดับปฏิบัติ สำรวจความต้องการและประเมินความพร้อมด้านเทคโนโลยีของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ จัดทำแผนการจัดหาและบำรุงรักษาอุปกรณ์เทคโนโลยี จัดให้มีระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงที่ครอบคลุมทั่วทั้งบริเวณโรงเรียน มีการเลือกใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเข้าถึงได้ง่าย โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้ใช้ทุกกลุ่ม ทั้งครู นักเรียน และผู้ปกครองมีการบูรณาการระบบต่างๆ

มาตรการ 7 การจัดสวัสดิการ ความปลอดภัยและสร้างขวัญและกำลังใจ คือ ระบุนโยบาย กำหนดกรอบและแนวทางในการจัดสวัสดิการ การรักษาความปลอดภัย และการสร้างขวัญกำลังใจ ให้แก่บุคลากรทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของครูและนักเรียน มีการติดตามมาตรการความปลอดภัย ระดับปฏิบัติ บุคลากรในสถานศึกษา ควรร่วมกันพัฒนาและดำเนินการตามโครงการขับเคลื่อนงานด้านความปลอดภัยและระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียนที่ประเมินความเสี่ยงและจัดทำแผนรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉิน สร้างวัฒนธรรม องค์กรเน้นการยกย่องและชื่นชมความพยายาม ความสำเร็จของครูอย่างสม่ำเสมอ ให้รางวัลและยกย่องครูที่มีผลงานดีเด่น โดยอาจใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การประกาศเกียรติคุณ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยนี้ ได้ค้นพบข้อสำคัญในการนำมาอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟู ภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่า

1.1) ภาพรวมผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอย ทางการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่า ในภาพรวมเฉลี่ย อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) มาตรการที่ 7 การจัดสวัสดิการ ความปลอดภัยและสร้างขวัญและกำลังใจ มีการดำเนินการ มากที่สุด ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเสริมสร้างสุขภาวะทาง จิตใจในโรงเรียน เนื่องจากความปลอดภัยช่วยเพิ่มความรู้สึกมั่นคงทั้งสำหรับครูและนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Johnson, et al. ที่พบว่าการนำมาตราความปลอดภัยที่ครอบคลุมมาใช้ ในโรงเรียนส่งผลเชิงบวกต่อความรู้สึกปลอดภัยและสุขภาวะทางจิตใจของทั้งครูและนักเรียน 2) มาตรการที่ 5 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และสุขภาวะที่ดีของผู้เรียน อยู่ในลำดับที่สอง (Johnson, et al., 2022) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Duckworth et al. เกี่ยวกับการส่งเสริม ความเพียรพยายามและกรอบความคิดแบบเติบโต ซึ่งมีผลต่อสุขภาวะและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน 3) มาตรการที่ 2 การเสริมพลังพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในลำดับที่สาม สะท้อนถึงความพยายามในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษา (Duckworth et al., 2023)

1.2) ภาพรวมผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะ ถดถอยทางการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่าใน ภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นถึงความ คาดหวังของสถานศึกษาในการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ โดยมาตรการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ คือ 1) มาตรการ 7 การจัดสวัสดิการ ความปลอดภัยและสร้างขวัญและกำลังใจ แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม ความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรและนักเรียนมีแรงจูงใจในการพัฒนา ตนเองและทำงานได้เต็มที่ และสอดคล้องกับ Oberle et al. เสนอว่าการส่งเสริมสมรรถนะทาง



สังคม-อารมณ์และสุขภาวะของนักเรียนมีผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาการด้านอื่นๆ 3) มาตรการ 6 การยกระดับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เป็นมาตรการที่มี สะท้อนให้เห็นถึงการตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล (Oberle et al., 2021)

2. การวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยมาตรการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) มาตรการ 4 การพัฒนาคลังสื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้แบบเปิดและเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา 2) มาตรการ 3 การสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพระหว่างสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง 3) มาตรการ 6 การยกระดับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ จากผลการเรียงลำดับความต้องการจำเป็นใน 3 มาตรการแรกมีความจำเป็นในการดำเนินการนี้สะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลที่เน้นการใช้เทคโนโลยีและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เนื่องจากในยุคดิจิทัลที่การเรียนรู้และการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีมีความสำคัญ การพัฒนาคลังสื่อดิจิทัลและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและผู้สอนในยุคใหม่ นอกจากนี้ความร่วมมือจากทุกฝ่ายยังเป็นการสนับสนุนการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ สอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติศักดิ์ แห่งทอง ที่กล่าวถึงแนวโน้มการศึกษาไทยในยุค New Normal ว่าต้องมีการปรับเปลี่ยนทั้งในด้านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย การตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นเหล่านี้จำเป็นต้องวางแผนและการดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงบริบทและข้อจำกัดของแต่ละสถานศึกษา ตลอดจนพัฒนาทักษะและความพร้อมของบุคลากรทางการศึกษาในการใช้เทคโนโลยีและการสร้างความร่วมมือกับชุมชน (กิตติศักดิ์ แห่งทอง, 2565)

3. การเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1) มาตรการ 1 การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่ที่ตอบสนองบริบทความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้เรียน ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงในสังคม ซึ่งช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนในระยะยาว มีการเสนอแนวทางในการพัฒนา คือ ในการกำหนดทิศทางการศึกษาของประเทศ เริ่มสำรวจและวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรที่บูรณาการองค์ความรู้ทางวิชาการ ทักษะชีวิต และทักษะอาชีพอย่างสมดุล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564)

2) มาตรการ 2 การเสริมพลังพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากครูคือบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมศักยภาพของนักเรียน ดังนั้นการเสริมพลังครูจึงเป็นแนวทางที่มีความจำเป็นสูงในการพัฒนา มีการเสนอแนวทางในการพัฒนา คือ การจัดตั้งศูนย์พัฒนาครูระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ปรับบทบาทของครูให้เป็นผู้อำนวยความสะดวก ส่งเสริมการประสานความร่วมมือระหว่างบุคลากรทุกฝ่ายช่วยให้ครูและนักเรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลและสื่อการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Darling-Hammond, et al. ที่เสนอกรอบ

แนวคิดในการเสริมพลังครูและผู้บริหารที่ครอบคลุมตั้งแต่การเตรียมความพร้อมก่อนประจำการ การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Darling-Hammond, et al., 2023)

3) มาตรการ 3 การสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพระหว่างสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มีการเสนอแนวทางในการพัฒนา คือ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและภาคส่วนต่างๆ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการส่งเสริมวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น นโยบายดังกล่าวควรมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทของตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ Epstein, et al. ที่เสนอแนวทางการสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และชุมชน โดยเน้นการใช้ทรัพยากรในชุมชนเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของนักเรียน มีการประสานงานและสร้างความร่วมมือ จัดกิจกรรมการเรียนรู้นอกสถานที่ หรือจัดโครงการที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น (Epstein, et al., 2022)

4) มาตรการ 4 การพัฒนาค้นสื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้แบบเปิดและเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ซึ่งช่วยให้ครูและนักเรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลและสื่อการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลายและทันสมัย มีการเสนอแนวทางในการพัฒนา คือ จัดทำระบบสื่อกลางที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร การติดตามการดำเนินงานต่างๆ จัดสรรสื่อกลางให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Wiley & Hilton เกี่ยวกับ "การสอนที่เปิดกว้างด้วยทรัพยากรการศึกษาแบบเปิด" (OER-Enabled Pedagogy) (Wiley & Hilton, 2023)

5) มาตรการ 5 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และสุขภาวะที่ดีของผู้เรียนทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต เนื่องจากการดูแลทั้งสุขภาพกายและจิตใจของนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้พวกเขามีความสุขในการเรียนและสามารถเรียนรู้ได้ดีขึ้น มีการเสนอแนวทางในการพัฒนา คือ มีการขับเคลื่อนดำเนินโครงการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต ที่ช่วยในการกำกับติดตามสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chen, et al. ที่พบว่าโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียนช่วยปรับปรุงสุขภาพกายและจิตใจของนักเรียน ส่งผลให้มีความพร้อมในการเรียนรู้และมีผลการเรียนที่ดี และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีวิจารณญาณและปลอดภัย ส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อ (Chen, et al., 2019)

6) มาตรการ 6 การยกระดับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ซึ่งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมช่วยเสริมสร้างทักษะการคิดขั้นสูงและการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ๆ มีการเสนอแนวทางในการพัฒนา คือ กำหนดกรอบและแนวทางในการยกระดับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Escueta, et al. ที่เน้นความสำคัญของการเลือกใช้เทคโนโลยีที่มีหลักฐานเชิงประจักษ์ อีกทั้งยังมีการบูรณาการระบบต่างๆ เช่น จัดการข้อมูลนักเรียน และระบบประเมินผล เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงข้อมูลและใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Escueta, et al., 2022).

7) มาตรการ 7 การจัดสวัสดิการ ความปลอดภัยและสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างผลลัพธ์ที่ดี มีการเสนอแนวทางในการพัฒนา คือ การรักษาความปลอดภัย และการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาวะของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ



Johnson, et al. ที่พบว่า การนำมาตรการความปลอดภัยที่ครอบคลุมมาใช้ในโรงเรียนส่งผลเชิงบวกต่อความรู้สึกปลอดภัยและสุขภาวะทางจิตใจของทั้งครูและนักเรียน นอกจากนี้ การยกย่องและชื่นชมความพยายามและความสำเร็จของครูอย่างสม่ำเสมอ (Johnson et al., 2022)

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ที่สามารถนำไปปรับใช้ให้เข้ากับสถานศึกษาเพื่อลดภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้เรียน และจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนี้

มาตรการ 1 การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่ที่ตอบสนองบริบทความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้เรียน โดยเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนด และพัฒนาหลักสูตรที่บูรณาการองค์ความรู้ทางวิชาการ ทักษะชีวิต และทักษะอาชีพอย่างสมดุลมีความยืดหยุ่นเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมประเมินตามสภาพจริง

มาตรการ 2 การเสริมพลังพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยเขตพื้นที่ศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของครูและผู้บริหาร มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาครูให้คำปรึกษาในการจัดการเรียนการสอนปรับบทบาทครูให้เป็นผู้อำนวยความสะดวก สถานศึกษาวางแผนจัดสรรทรัพยากร ออกแบบการเรียนรู้ส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียน ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร จัดโครงสร้างการทำงานที่เอื้อต่อการประสานงานทำงานร่วมกัน

มาตรการ 3 การสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพระหว่างสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยเขตพื้นที่ศึกษากำหนดกรอบและแนวทางในการส่งเสริม ความร่วมมือทำ MOU กับทุกภาคส่วน ให้เข้ามามีบทบาทในการจัดการเรียนรู้ สถานศึกษาประสานงานและสร้างความร่วมมือร่วมกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้าในหลักสูตรการเรียนรู้ รวมถึงจัดโครงการงานที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น

มาตรการ 4 การพัฒนาลังสื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้แบบเปิดและเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา โดยเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำระบบสื่อกลางที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร การติดตามการดำเนินงานต่างๆ จัดสรรสื่อกลางให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนามาตรฐานและแนวปฏิบัติในการจัดการและใช้งานคลังสื่อดิจิทัล สถานศึกษาทำเว็บไซต์โรงเรียนเพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร สื่อและบทเรียนในการเรียนรู้ต่าง ๆ ใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นสื่อกลางในการเป็นฐานข้อมูลที่สามารถใช้แชร์ข้อมูลเพื่อทำงานร่วมกัน พัฒนาช่องทางการเผยแพร่สื่อและนวัตกรรม การเรียนรู้ที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย

มาตรการ 5 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และสุขภาวะที่ดีของผู้เรียนทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต โดยเขตพื้นที่ศึกษาดำเนินโครงการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต ส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ การพัฒนาระบบติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน สถานศึกษาส่งเสริมสุขภาวะของผู้เรียน โดยจัดให้มีกิจกรรมที่หลากหลาย ส่งเสริมบูรณาการ

การสอนทักษะการรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีให้เข้ากับการเรียนการสอนและกิจวัตรประจำวันของโรงเรียน

มาตรการ 6 การยกระดับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยเขตพื้นที่การศึกษากำหนดกรอบและแนวทางในการยกระดับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถเข้าถึงได้อย่างเท่าเทียม ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาสำรวจความต้องการและประเมินความพร้อมด้านเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ จัดทำแผนการจัดหาและบำรุงรักษาอุปกรณ์และจัดสรรงบประมาณการระบบเทคโนโลยีในสถานศึกษา

มาตรการ 7 การจัดสวัสดิการ ความปลอดภัยและสร้างขวัญและกำลังใจ โดยเขตพื้นที่การศึกษากำหนดกรอบและแนวทางในการจัดสวัสดิการ ส่งเสริมสุขภาวะของครูและนักเรียน มีการสำรวจสถานศึกษาปลอดภัยอยู่เสมอ ตั้งคณะทำงานที่รับผิดชอบด้านความปลอดภัย ประเมินความเสี่ยงและจัดทำแผนรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินฝึกอบรมบุคลากรและนักเรียนในด้านความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการยกย่องและชื่นชมความพยายามและความสำเร็จของครูเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

บทสรุป

แนวทางการพัฒนาการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ในภาพรวมมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากและมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงความสำคัญว่าภาวะถดถอยทางการเรียนรู้อย่างมีความจำเป็นในการดำเนินการซึ่งมีมาตรการการดำเนินการอยู่ 7 มาตรการเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้กับผู้เรียนได้อย่างครอบคลุม โดยได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ไว้ในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางในการยกระดับการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ให้มีคุณภาพมาตรฐาน และเกิดประโยชน์กับผู้เรียนอย่างสูงที่สุด

ข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ควรเร่งพัฒนาลังสื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้แบบเปิดและเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา เนื่องจากเป็นมาตรการที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด โดยอาจจัดตั้งทีมงานเฉพาะกิจเพื่อพัฒนาระบบคลังสื่อดิจิทัลที่ครูและนักเรียนสามารถเข้าถึงได้ง่าย

2. สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้ครูมีทักษะด้านเทคโนโลยีของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ



3. ควรมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามมาตรการอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะใน มาตรการที่มีความต้องการจำเป็นสูง เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคลังสื่อดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้แบบเปิด เนื่องจากเป็นมาตรการที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพของวิธีการต่างๆ ในการยกระดับการจัดการ เรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมที่สุดสำหรับบริบทสถานศึกษาหรือสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา

3. ควรมีการศึกษาผลกระทบระยะยาวของการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอย ทางการเรียนรู้ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการพัฒนาการด้านอื่นๆ ของผู้เรียน โดยทำการวิจัยแบบ ติดตามผลระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องนโยบายและจุดเน้นของกระทรวง ศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กิตติศักดิ์ แท่งทอง. (2565). “แนวโน้มการศึกษาไทยยุค New Normal”. *วารสารสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม*, 1(2): 19-39.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *บทวิเคราะห์การพัฒนาการศึกษาอันเป็นผลมาจาก สถานการณ์โควิด-19*. กรุงเทพฯ: บริษัท ทริปปี้ลกรุ๊ป จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *รายงานการศึกษารูปแบบการจัดการเรียนรู้สำหรับ นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ COVID-19*. กรุงเทพฯ: บริษัท ทริปปี้ลกรุ๊ป จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). *ถอดบทเรียนการแก้ไขภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ LEARNING LOSS*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- Chen, W., et al. (2019). The impact of school-based health interventions on student well-being and academic performance: A systematic review. *Journal of School Health*, 89(4): 250-266.
- Darling-Hammond, L., et al (2023). *Empowering Educators: A Comprehensive Framework for Teacher and Leader Development*. Harvard Education Press.
- Duckworth, A. L., et al. (2023). Fostering grit and growth mindset to enhance student well-being and academic achievement. *Journal of Educational Psychology*, 1(2): 256-270.
- Epstein, J. L., et al (2022). *School, family, and community partnerships: Your handbook for action (4th ed.)*. Corwin Press.



- Escueta, M., et al. (2022). Education technology: An evidence-based review. *Journal of Economic Literature*, 60(1): 87-140.
- Johnson, A., Smith, B., & Brown, C. (2022). School safety measures and their impact on teacher and student well-being: A longitudinal study. *Journal of School Psychology*, 9(2): 39-56.
- Oberle, E., et al. (2021). *School-based strategies to promote students' social-emotional competencies and well-being*. The Palgrave Handbook of Positive Education, 77-99.
- Wiley, D., & Hilton III, J. L. (2023). Defining OER-Enabled Pedagogy. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 24(1): 1-13.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistic: An introduction analysis*. 3th ed. New York: Harper & Row.





การพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับหลักสูตรฐาน
สมรรถนะและการประเมินวิทยฐานะรูปแบบประเมินประสิทธิภาพตาม
ข้อตกลงการพัฒนางาน

The Development of Educational Supervisors in Educational
Area Service Office to Support Competency-based Curriculum
and Academic Standing Evaluation; Performance Appraisal

¹ลภัสรดา เกตุเอม Lapasrada Ketaim

²ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์ Sakdipan Tonwimonrat

^{1,2}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร

^{1,2}Educational Administration Program, Faculty of Education, Silpakorn University

¹Corresponding author, e-mail: lketaim@gmail.com

Received January 3, 2025; Revised January 25, 2025; Accepted: January 27, 2025



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะ และ 2. ทราบแนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับการประเมินวิทยฐานะรูปแบบประเมินประสิทธิภาพตามข้อตกลงการพัฒนางานใช้เทคนิคการวิจัยอนาคต ผู้วิจัยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ที่เป็นที่ยอมรับในด้านหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ และด้านการประเมินวิทยฐานะในรูปแบบประเมินประสิทธิภาพตามข้อตกลงพัฒนางาน จำนวน 19 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการวิจัยพบว่า 1. แนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะ ประกอบด้วย 20 แนวทาง อาทิเช่น (1) การพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีความรู้เรื่องการจัดการศึกษาโดยใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะผ่านการอบรมในรูปแบบผสมผสาน (2) การพัฒนาทักษะการนิเทศหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สู่สมรรถนะด้วยการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับเขตตรวจราชการ ระดับชาติ และระดับนานาชาติ และ (3) ส่งเสริมการพัฒนาศึกษานิเทศก์และประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นฐาน 2. แนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับการประเมินวิทยฐานะรูปแบบประเมินประสิทธิภาพตามข้อตกลงการพัฒนางาน ประกอบด้วย 20 แนวทาง อาทิเช่น (1) การพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะ (2) การพัฒนาความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดทำข้อตกลง

พัฒนางานให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ (3) พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ในงานนิเทศทางการศึกษา (4) การพัฒนาทักษะด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมการนิเทศทางการศึกษา และการวิจัยทางการศึกษา

คำสำคัญ: การพัฒนาศึกษานิเทศก์; หลักสูตรฐานสมรรถนะ; การประเมินผลการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research are twofold: 1. to acknowledge the guidelines of the development of educational supervisors in educational area service office to support Competency-based Curriculum. 2. to know the guidelines of the development of educational supervisors in educational area service office to hold up academic standing evaluation; performance appraisal by using EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) technique. The researcher chose 19 experts who are well accepted in Competency-based Curriculum, Human Capital Development, and Assessment of Academic Rank through Performance Evaluation Based on Work Development Agreements areas by using Purposive Sampling process. The data collection tools are semi-structured interview and opinion questionnaire. Statics used to analyze data are median, mode, and interquartile range. The study found that: 1. Guidelines for Developing Education Supervisors in Educational Service Areas to Support Competency-Based Curriculum This includes 20 guidelines, such as: (1) Developing education supervisors with knowledge of education management using a competency-based curriculum through blended training. (2) Developing skills in curriculum supervision and learning management for competencies through the creation of professional learning communities at the educational service area, regional inspection, national, and international levels. (3) Develop education supervisors and continuously evaluate their progress using digital technology as a foundation. 2. Guidelines for Developing Education Supervisors in Educational Service Areas to Support Professional Qualification Evaluation Based on Performance Agreement This includes 20 guidelines, such as: (1) Developing an understanding of the criteria for professional qualification evaluation. (2) Developing an understanding of how to create performance development agreements that align with professional standards. (3) Developing digital technology skills to effectively apply them in educational supervision tasks. (4) Developing skills in creating innovative educational supervision methods and conducting educational research.

Keywords: The Development of Educational Supervisors; Competency-based Curriculum; Performance Appraisal



บทนำ

การพัฒนาการศึกษา โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานมีทิศทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และนำสู่ การขับเคลื่อนยังกลุ่มเป้าหมายด้วยแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2566-2570 ซึ่งมีประเด็นที่ ต้องพัฒนาหลายประเด็นตามที่พันธกิจกำหนด โดยมีพันธกิจที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับงานวิจัยฉบับนี้ 2 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตาม ศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตาม หลักสูตร และทักษะที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่ 21 และ 2) คือพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากร ทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ จาก การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาผู้เรียน ด้าน คุณภาพผู้เรียน คือส่งเสริมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมี ความรู้ มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อย่างครบถ้วน เป็นคนดี มีวินัย มี ความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่น การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง เป็นประมุข และน้อมนำพระบรมราโชบาย ด้านการศึกษา ของพระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัวสู่ การปฏิบัติ สำหรับด้านหลักสูตรและอื่นๆ พัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย หลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตรสถานศึกษาฐานานุวัตที่ศตวรรษที่ 21 หลายหลาย เช่น Career Education, Competency Building, Creative Education (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570)

นอกจากนี้สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการนำสมรรถนะหลัก 5 ประการ สู่การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะในชั้นเรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และพบว่าแนวทางการนำสมรรถนะหลัก 5 ประการสู่การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา และการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะในชั้นเรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ควรมีคู่มือที่สมบูรณ์เหมาะสมก่อนการใช้อย่างจริงจัง และการดำเนินการเป็น หลักสูตรสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาฐาน สมรรถนะ และระยะที่ 2 การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะในชั้นเรียน (สำนักวิชาการและมาตรฐาน การศึกษา, 2562) กลุ่มมาตรฐานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการศึกษาด้วยวิธีการ ทดลองนำหลักสูตรฐานสมรรถนะไปใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนระดับประถมศึกษา ตอนต้น (ป.1-3) จากสถานศึกษาในสังกัดต่างๆ ทั้ง 4 ภูมิภาค ทั่วประเทศ จำนวน 6 โรงเรียน และใน ปีงบประมาณ 2563 - 2564 สำนักงานสภาการศึกษาได้ดำเนินการวิจัยและพัฒนากรอบ สมรรถนะผู้เรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 4-6 โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายจำนวน 3 แห่ง ได้แก่ โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร และ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ได้ผลลัพธ์ในด้านการเปลี่ยนแปลงที่เกิด ขึ้นกับครูในเชิงบวกหลายประการ เช่น ครูมีการปรับกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ที่มีความหลากหลายเหมาะสมกับวัยผู้เรียน และช่วยกระตุ้นการเรียนรู้ได้ดีในขณะเดียวกันครูก็เผชิญ กับปัญหาด้านขาดความชำนาญ และขาดความมั่นใจ ยังไม่เข้าใจคำอธิบายสมรรถนะ และการนำ กรอบสมรรถนะไปใช้ในการออกแบบการเรียนการสอน ครูขาดความมั่นใจในการจัดทำแผนการ

จัดการเรียนรู้ มีความกังวลเรื่องความไม่ถูกต้องและไม่ครบตามตัวบ่งชี้ต่างๆ ในหลักสูตรฐานสมรรถนะ ซึ่งครูมีแนวทางการปัญหาหลายวิธี เช่น ใช้กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC), ปรึกษาผู้บริหาร และปรึกษาคณาจารย์เพื่อขอคำแนะนำ เมื่อพิจารณาข้อเสนอแนะจากการงานทดลองใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะทั้ง 2 ระดับ สามารถสรุปใจความสำคัญของข้อเสนอ ที่กล่าวถึงการเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ กับบุคลากรทางการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับโรงเรียนเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะ ซึ่งศึกษานิเทศก์คือบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญในการเข้าร่วมแก้ปัญหา และพัฒนาการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ให้เป็นไปตามสมรรถนะหลักของหลักสูตรที่ถูกต้อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

ทั้งนี้แนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์ควรมีความสอดคล้องอย่างยิ่งกับมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ คือการนิเทศการศึกษา การให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะ เป็นพี่เลี้ยงด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานวิชาการในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับภาระงานของศึกษานิเทศก์ด้วย ซึ่งการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในครั้งนี้ ควรศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับ เพื่อนำสู่การออกแบบแนวทางหรือกระบวนการพัฒนาศึกษานิเทศก์ ซึ่งมีนักทฤษฎีด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้ให้แนวคิด สำคัญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสามารถประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับทิศทางการพัฒนาการศึกษา เช่น เดสเลอร์ (Gary Dessler) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเตรียมการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อให้คน ในองค์กรมีความรู้และทักษะตามที่ต้องการ เพื่อความสำเร็จในการทำงาน (Dessler, 2014) นอกจากนี้ลิ้มพร้อมด้วยคณะ ได้กล่าวถึง กระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการฝึกอบรม (Training and HRD Process) ไว้ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การประเมินความต้องการ 2) การออกแบบ 3) การดำเนินการ และ 4) การประเมินผล (Lim, et al., 2013)

นักทฤษฎีด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่น่าสนใจอีกท่าน ได้แก่ ดีลาฮาเย (Delahaye) ได้ตีพิมพ์หนังสือ “Human Resource Development: Adult Learning and Knowledge Management” และได้เสนอตัวแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ส่วน คือ 1) การสร้างความรู้ใหม่ 2) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ 3) การเรียนรู้ในสถานที่ปฏิบัติงาน เช่น การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) การเรียนรู้จากชุมชนนักปฏิบัติ 4) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 5) การจัดการความหลากหลาย และ 6) หุ้นส่วนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการแสวงหาเครือข่ายการเรียนรู้ และพัฒนาบุคลากรผ่านสถาบันต่างๆ ภายนอกองค์กรเพื่อเสริมความพร้อมโดยไม่ต้องลงทุนสร้างการเรียนรู้และพัฒนาผ่านการฝึกอบรม การศึกษา และการจัดประสบการณ์โดยองค์การการสร้างหุ้นส่วนการเรียนรู้ มีข้อดีหลายประการ เช่น ประหยัดเวลา กระทำได้คราวละจำนวนมาก และ ช่วยสร้างเครือข่ายขยายแนวร่วมการพัฒนาบุคลากรและองค์กร (ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2559)

จากทฤษฎีที่ได้อีกตัวอย่างข้างต้น สามารถนำมาปรับประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะและการประเมินวิทยฐานะรูปแบบประเมินประสิทธิภาพตามข้อตกลงการพัฒนางานได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะ
2. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับการประเมินวิทยฐานะรูปแบบประเมินประสิทธิภาพตามข้อตกลงการพัฒนางาน

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบเทคนิคการวิจัยอนาคต EDFR โดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการจัดเตรียมโครงการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการวิจัย และขั้นตอนการรายงานผลการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย ผู้วิจัยจัดเตรียมโครงการวิจัยโดยการศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะ และการประเมินวิทยฐานะรูปแบบประเมินประสิทธิภาพตามข้อตกลงพัฒนางาน จากเอกสาร ตำรา ข้อมูลสถิติ ผลงานวิจัย บทความวิชาการ วารสาร และเว็บไซต์ต่างๆ และนำมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อดำเนินการวิจัยต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย ใช้เทคนิคการวิจัยอนาคต (EDFR: Ethnographic Delphi Futures Research) โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับเนื้อหาของงานวิจัยเรื่องนี้จำนวน 19 คน วิธีเลือกผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยมีกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ช่วยพิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติความเหมาะสม ของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีทั้งสิ้น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 5 คน กลุ่มที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรฐานสมรรถนะ จำนวน 6 คน กลุ่มที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 4 คน กลุ่มที่ 4 ผู้ทรงคุณวุฒิจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการจำนวน 4 คน สำหรับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญครั้งนี้ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – Interview) เมื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญครบทั้ง 19 คน ผู้วิจัยดำเนินการถอดบทสัมภาษณ์เป็นลายลักษณ์อักษร และเรียบเรียงข้อมูล นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ (Content Analysis) เพื่อเขียนเป็นประเด็นหรือแนวโน้ม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และดำเนินการรวบรวมข้อมูลการวิจัยในรอบที่ 2

ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 2 โดยการนำแบบสอบถามความคิดเห็นที่พัฒนาขึ้นจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 1 ไปสอบถามผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม เพื่อพิจารณาประเมินค่าโอกาสความเป็นไปได้ หรือควรจะเป็นในประเด็นต่างจากที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งไปยังผู้เชี่ยวชาญทั้ง 19 ท่านโดยใช้ช่องทางออนไลน์หรือทางไปรษณีย์ เพื่อให้

ผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามกลับมา และนำข้อมูลจากแบบสอบถาม มาหาค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (Mode) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของแต่ละข้อคำถาม เพื่อสรุปผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยต่อไป

ผลการวิจัย

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบแนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะ มี 20 แนวทาง ดังนี้ 1) ส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างศึกษานิเทศก์ในสังกัดเดียวกัน ในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเรื่องหลักสูตรฐานสมรรถนะ ในทิศทางเดียวกัน 2) ส่งเสริมผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศฯ ของสำนักงานเขตพื้นที่ฯ ให้เป็นผู้นำในการพัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์ ด้านความรู้หลักการทฤษฎีของหลักสูตรฐานสมรรถนะ ตลอดจนกระบวนการ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะ 3) ศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรร่วมกันกำหนด ทิศทางการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนตามหลักสูตรฉบับปัจจุบันก่อนเพื่อนำสู่ การเตรียมความพร้อม สำหรับการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในอนาคต 4) ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์สามารถวิเคราะห์บริบทของโรงเรียนเพื่อพิจารณาความพร้อม และสามารถวางแผนการนิเทศโรงเรียนได้ ซึ่งข้อมูลที่น่ามาพิจารณา ได้แก่ ด้านขนาดโรงเรียน ด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน และด้านนักเรียนเป็นสำคัญเพื่อให้สามารถดำเนินการพัฒนาได้ถูกต้องเหมาะสม 5) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรปรับปรุงแบบการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ สำหรับศึกษานิเทศก์ให้อยู่ในรูปแบบการฝึกนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ในสถานการณ์จริงด้านการนิเทศการศึกษามากกว่าการอบรมให้ความรู้ด้วยการบรรยาย 6) จัดแหล่งเรียนรู้ที่มีมาตรฐานให้ศึกษานิเทศก์ ในรูปแบบ online และ on demand โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน เพื่อให้สามารถทบทวนความรู้ได้ตลอดเวลา Anywhere Anytime 7) สร้างโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและเจตคติด้าน การนิเทศหลักสูตรการศึกษาผ่านการประชุมด้านการศึกษาระดับนานาชาติในรูปแบบ online หรือ on-site 8) พัฒนาความรู้และทักษะในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ AI เพื่อเป็นเครื่องมือในการนิเทศทางการศึกษา และการวิจัยทางการศึกษา 9) ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับรูปแบบและวิธีการการนิเทศทางการศึกษาที่หลากหลาย โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นฐาน Digital Training Platform โดยต้องคำนึงถึงความปลอดภัยในข้อมูลส่วนบุคคล 10) พัฒนาให้ศึกษานิเทศก์มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล Ai เข้ามามีส่วนร่วมในการ สืบค้น เสาหาประมวลผล จัดลำดับและการแข่งขันเชิงวิชาการต่างๆ 11) ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์สร้างเครือข่ายกับองค์กรต่างๆ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา เช่น องค์กรที่พัฒนาทักษะอาชีพให้กับผู้เรียน สถานประกอบการต่างๆ ตลอดจนชุมชนท้องถิ่น เพื่อให้มีหน่วยงานที่สนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนเพื่อทักษะอาชีพได้ 12) ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรต่างๆ เพื่อหารือถึงแนวทางของการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนให้สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ปัจจุบันและอนาคต ซึ่งจะช่วยพัฒนาทักษะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะให้ชัดเจน เพื่อเรียบเรียงเป็นคู่มือแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะได้ ในอนาคต 13) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์ได้รับการประเมินตนเองด้านความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติในการพัฒนาตนเองเชิงวิชาการด้านหลักสูตรและ



กระบวนการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องในรอบ 6 เดือน / 12 เดือน ผ่านระบบการประเมินผลแบบดิจิทัล เพื่อให้สามารถแสดงผลลัพธ์ได้รวดเร็วประหยัดเวลา และนำสู่แนวทางการพัฒนาต่อไปอย่างรวดเร็ว 14) หน่วยงานต้นสังกัดพัฒนากระบวนการการอบรมเชิงปฏิบัติการที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคนมีส่วนร่วม ในการวิเคราะห์สังเคราะห์ทฤษฎีเกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะสู่การนิเทศทางการศึกษา 15) ส่งเสริมให้มีกระบวนการจัดการความรู้ของศึกษานิเทศก์และนักการศึกษา ในหลักการทฤษฎีของหลักสูตรฐานสมรรถนะผ่านกระบวนการ PLC ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง 16) พัฒนาความรู้ความเข้าใจ ให้กับศึกษานิเทศก์ เรื่องกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะโดยการพัฒนาอบรมเชิงปฏิบัติการแบบผสมผสาน เพื่อให้สะดวกต่อการพัฒนาตนเองของศึกษานิเทศก์ 17) ส่งเสริมศึกษานิเทศก์ให้มีทักษะด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะ ผ่านการพัฒนาแบบ On the job training เพื่อให้ศึกษานิเทศก์ได้เรียนรู้รายละเอียดงานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาจากสถานการณ์จริง 18) ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์ได้รับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ เรื่องกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ที่หลากหลาย เพราะเป็นกระบวนการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ซึ่งสามารถพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนได้ 19) ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์พัฒนาทักษะด้านการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) สำหรับการนิเทศครูผู้สอน ให้สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ 20) มีการพัฒนาศึกษานิเทศก์ในด้านสังคม เช่น การสร้างเครือข่ายศึกษานิเทศก์ เพื่อเป็นสังคมแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เช่น เครือข่ายเรื่องหลักสูตรการศึกษาชาติ ในระดับชาติ และระดับนานาชาติ

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 สำหรับแนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับการประเมินวิทยฐานะรูปแบบประเมินประสิทธิภาพตามข้อตกลงการพัฒนางาน พบว่ามี 20 แนวทาง ดังนี้ 1) กระตุ้นให้ศึกษานิเทศก์ศึกษาข้อมูลมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะของศึกษานิเทศก์ทุกระดับ วิทยฐานะ ตามหนังสือสำนักงาน กคศ.ที่ ศธ.0206.4/ว3 2) ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์ศึกษาและทำความเข้าใจในมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ 3) ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์มีความเข้าใจในหน้าที่ บทบาท และภาระงานในขอบข่ายของกลุ่มนิเทศฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้สามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้สมบูรณ์ครบถ้วน 4) ดูแลศึกษานิเทศก์ให้รักษาวินัย มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ราชการที่ได้รับมอบหมาย และดำเนินการอย่างเต็มความสามารถ 5) ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์สามารถจัดทำแผนการนิเทศการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด โดยเน้นเชิงวิชาการเป็นหลัก ได้แก่ ด้านหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะสู่การพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน 6) ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์สามารถจัดทำแผนการนิเทศการศึกษาที่แสดง ให้เห็นถึงกระบวนการนิเทศ อย่างเป็นลำดับขั้น และสามารถพัฒนา สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ ที่ส่งผลไปถึงการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมสมรรถนะผู้เรียนได้ 7) ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์สามารถดำเนินการนิเทศการจัดการศึกษาได้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและครูผู้สอน และต้องสามารถพัฒนาจุดอ่อนเชิงวิชาการของสถานศึกษาในการดูแลได้ในระดับดีขึ้น 8) ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์สามารถพัฒนากระบวนการนิเทศเชิงพัฒนา โดยสามารถนำสื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีดิจิทัล มาประยุกต์ใช้ในการนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน 9) ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจในภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถดำเนินการได้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ มาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะ

ที่ตนดำรงอยู่ เพื่อสามารถสังเคราะห์ภาระงาน และนำสู่การจัดทำข้อตกลงพัฒนางานได้สอดคล้องกับระดับความคาดหวัง 10) ให้ศึกษานิเทศก์มีความสามารถในการอ่าน และเขียนเชิงวิชาการในระดับดี เพื่อใช้สำหรับการเขียนข้อตกลงพัฒนางาน ที่สามารถสร้างระบบการทำงานร่วมกัน กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโดยมุ่งหวังที่การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนด 11) กระตุ้นให้ศึกษานิเทศก์พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ การสร้างสรรค์นวัตกรรมนิเทศทางการศึกษาที่สอดคล้องกับภาระงานตามมาตรฐานวิชาชีพ 12) ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจกระบวนการ วิจัยด้านการนิเทศทางการศึกษา 13) กระตุ้นให้ศึกษานิเทศก์มีภาวะผู้นำเชิงวิชาการ สามารถสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาการศึกษา ร่วมกันระหว่างศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยกำหนดเป้าหมายความสำเร็จเดียวกัน 14) ส่งเสริมให้มีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาศึกษานิเทศก์ตามลำดับขั้นตอน และระบบดังกล่าวสามารถเชื่อมโยงกับระบบการขอเลื่อนวิทยฐานะ DPA เพื่อสามารถวางแผนการขอรับการประเมินเลื่อนวิทยฐานะได้ถูกต้องรวดเร็ว 15) ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์สามารถพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของตนเองให้อยู่ในระดับความคาดหวังที่ตนเองต้องการขอเลื่อนปรับวิทยฐานะ เพื่อนำสู่การเขียนรายงานผลการพัฒนานวัตกรรมการนิเทศ / รายงานการวิจัยด้านการนิเทศการศึกษาที่เหมาะสม 16) ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์พัฒนากระบวนการนิเทศที่สามารถเป็นพี่เลี้ยงให้กับผู้รับการนิเทศได้ ในด้านการการออกแบบกระบวนการ เรียนรู้ที่หลากหลายและทันสมัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน 17) พัฒนาศึกษานิเทศก์ให้เข้าใจรูปแบบการนิเทศการศึกษาที่หลากหลายเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมกับงานผ่าน Digital Training ซึ่งสามารถเข้าถึงได้แบบรายบุคคล และมีหลักสูตรการพัฒนาครบถ้วนตามมาตรฐานวิชาชีพ 18) ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์ ความเป็นกัลยาณมิตร มีทักษะในการสื่อสารเชิงบวกเพื่อให้สามารถนิเทศทางการศึกษาได้ดีมีความสามารถระดมทรัพยากร และสร้างเครือข่ายในการพัฒนาการศึกษาเชิงคุณภาพที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน 19) ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์พัฒนาทักษะ ด้านการสื่อสารภาษาไทยในระดับดี และภาษาอังกฤษ ตามเกณฑ์มาตรฐาน CEFR ให้อยู่ในระดับดี หรือระดับ B2 ขึ้นไป เพื่อเพิ่มโอกาสในการร่นระยะเวลาการขอประเมินเลื่อนวิทยฐานะ 20) ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์สามารถ สร้างความยั่งยืน ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ให้เกิดแก่ครูผู้สอนได้ด้วยกระบวนการนิเทศ

อภิปรายผลการวิจัย

แนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะ และการประเมินวิทยฐานะรูปแบบการประเมินประสิทธิภาพตามข้อตกลงพัฒนางาน นั้น ผลการวิจัยพบว่า ควรส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างศึกษานิเทศก์ในสังกัดเดียวกัน ในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเรื่องหลักสูตรฐานสมรรถนะโดยผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศฯ ของสำนักงานเขตพื้นที่ฯ เป็นผู้นำในการพัฒนาสมาชิกศึกษานิเทศก์ด้านความรู้หลักการทฤษฎีของหลักสูตรฐานสมรรถนะ ตลอดจนกระบวนการ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ฐานสมรรถนะ ศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรร่วมกันกำหนดทิศทางการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนตามหลักสูตรฉบับปัจจุบันก่อน เพื่อนำสู่การเตรียมความพร้อมสำหรับการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในอนาคต ศึกษานิเทศก์สามารถวิเคราะห์บริบทของโรงเรียนเพื่อพิจารณาความพร้อม และสามารถวางแผนการ



นิเทศโรงเรียนได้ ซึ่งข้อมูลที่น่ามาพิจารณา ได้แก่ ด้านขนาดโรงเรียน ด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน และด้านนักเรียนเป็นสำคัญเพื่อให้สามารถดำเนินการพัฒนาได้ถูกต้องเหมาะสม ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์ได้รับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ เรื่องกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ที่หลากหลาย เพราะเป็นกระบวนการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ซึ่งสามารถพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนได้ และส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์พัฒนาทักษะด้านการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) สำหรับการนิเทศครูผู้สอน ให้สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกประการหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมศึกษานิเทศก์ให้มีทักษะด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะ ผ่านการพัฒนาแบบ On the job training เพื่อให้ศึกษานิเทศก์ได้เรียนรู้รายละเอียดงานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาจากสถานการณ์จริง จะเห็นได้ว่าการพัฒนาความรู้ความเข้าใจกับศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้วยกระบวนการขับเคลื่อนการสร้างองค์ความรู้ร่วมกันระหว่างศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน เพื่อสร้างองค์ความรู้ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถนำสู่การปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษายังสถานศึกษาในสังกัดได้อย่างเหมาะสม

จากที่กล่าวมาข้างต้นสอดคล้องกับแนวคิดของธีรเดช รุ่งมงคล ที่กล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์เป็นกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถความเข้าใจ มีทักษะ ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคต (ธีรเดช รุ่งมงคล, 2562) และสอดคล้องกับการศึกษาของพลัญญ์ อาริวงค์ศิลป์ ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากยุคการบริหารงานบุคคลสู่ยุคดิจิทัล ซึ่งพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากยุคการบริหาร งานบุคคลสู่ยุคดิจิทัล โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากยุคการบริหารงานบุคคลเป็นวิธีการที่จะนำไปใช้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งประกอบด้วย การฝึกสอน การสร้างสถานการณ์จำลอง การอภิปรายตัวแบบพฤติกรรมการวิเคราะห์งาน ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากยุคดิจิทัลเป็นการปรับตัวให้ก้าวทันโลกอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้สามารถรับมือกับการทำงานในโลกยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ และหาเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมาใช้เพื่อช่วยให้การทำงานราบรื่นและรวดเร็วขึ้น 2) มีความรู้เรื่องโซเชียลมีเดีย เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับพนักงาน และระหว่างองค์กร (พลัญญ์ อาริวงค์ศิลป์, 2567)

สำหรับแนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับการประเมินวิทยฐานะรูปแบบการประเมินประสิทธิภาพตามข้อตกลงพัฒนางาน พบแนวทางดังนี้ ส่งเสริมและกระตุ้นให้ศึกษานิเทศก์ศึกษาข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจในเกณฑ์การประเมิน สร้างความเข้าใจในเรื่องมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานวิทยฐานะ ของศึกษานิเทศก์ทุกระดับวิทยฐานะ ตามหนังสือสำนักงาน กคศ.กำหนด เพื่อให้ศึกษานิเทศก์สามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้ สมบูรณ์ครบถ้วน ดูแลศึกษานิเทศก์ให้รักขานินย มีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงานราชการที่ได้รับมอบหมาย และดำเนินการอย่างเต็มความสามารถ ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์สามารถจัดทำแผนการนิเทศการศึกษาที่มีคุณภาพที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการนิเทศอย่างเป็นลำดับขั้น และสามารถพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ ที่ส่งผลไปถึงการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้ ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์สามารถดำเนินการนิเทศการจัดการศึกษาได้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและครูผู้สอน และต้องสามารถพัฒนาจุดอ่อนเชิงวิชาการของสถานศึกษาในการดูแลได้ในระดับดีขึ้น

ส่งเสริมการการจัดทำข้อตกลงพัฒนางานที่สามารถนำสู่นวัตกรรมการนิเทศ และการวิจัยทางการนิเทศการจัดการศึกษา

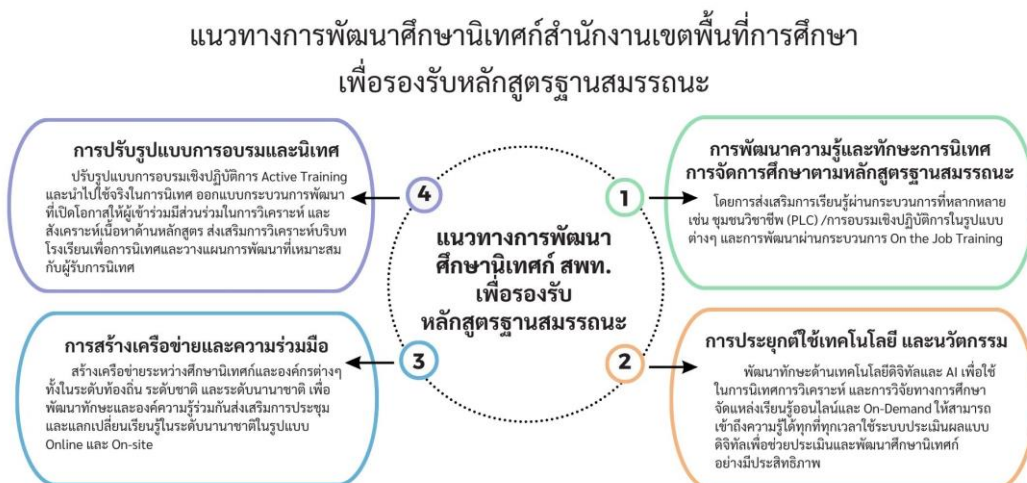
นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของดารณีย์ พยัคฆ์กุล ที่ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1-6 พบว่า 1. สมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ในศตวรรษที่ 21 ควรประกอบด้วย สมรรถนะการนิเทศการศึกษาที่สำคัญ 3 ด้าน โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านทักษะความสามารถ 2) สมรรถนะด้านความรู้ 3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ 2. ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า จากสมรรถนะดังกล่าวก่อให้เกิดองค์ความรู้ คือ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของศึกษานิเทศก์ในศตวรรษที่ 21 สิ่งจำเป็นที่ควรสร้างคือเครือข่ายความร่วมมือ โดยผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยจะช่วยให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไปสู่การร่วมพัฒนาวิชาชีพศึกษานิเทศก์เพื่อสร้างความยั่งยืนต่อไป แนวทางต่อมาก็คือควรมีกิจกรรมหรือหลักสูตรที่พัฒนา ให้ศึกษานิเทศก์มีความสามารถในการอ่านและเขียนเชิงวิชาการในระดับดีเพื่อใช้สำหรับการเขียนรายงานนวัตกรรมการนิเทศ และรายงานการวิจัยซึ่งสามารถสร้างระบบการทำงานร่วมกันกับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโดยมุ่งหวังที่การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนด กระตุ้นให้ศึกษานิเทศก์พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการการสร้างนวัตกรรมนิเทศทางการศึกษาที่สอดคล้องกับภาระงานตามมาตรฐานวิชาชีพส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจกระบวนการ วิจัยด้านการนิเทศทางการศึกษา ซึ่งแนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์ดังกล่าว (ดารณีย์ พยัคฆ์กุล, 2564.)

ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของราม่า (Ading Rahman Sukmara) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR) เพื่อรักษาคุณภาพการศึกษา พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ช่วยปรับปรุงคุณภาพการศึกษาผ่านการควบคุมการสรรหา การคัดเลือก การจัดสรร การฝึกอบรม ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน การพัฒนาอาชีพ และการเกษียณอายุ ข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ เชิงพรรณนา (descriptive qualitative analysis) การบริหารทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้นที่สิ่งต่างๆ เช่น การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การจัดสรร การปฏิบัติงาน การฝึกอบรม ค่าจ้าง ความปลอดภัยในการผลิต การพัฒนาอาชีพ ความสัมพันธ์ในงาน การเกษียณอายุ และการพัฒนาศักยภาพของทีมงาน การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของโรงเรียนสามารถมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นักวิจัยหวังว่าผลการศึกษา ในครั้งนี้จะช่วยให้นักวิจัยคนอื่นๆ สามารถดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรพัฒนาให้ศึกษานิเทศก์มีภาวะผู้นำเชิงวิชาการ สามารถสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาการศึกษาาร่วมกันระหว่างศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยกำหนดเป้าหมายความสำเร็จเดียวกัน (Ading Rahman Sukmara, 2024)

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัยจากงานวิจัยในครั้งนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ของการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะและการประเมินวิทยฐานะรูปแบบประเมินประสิทธิภาพตามข้อตกลงการพัฒนางาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

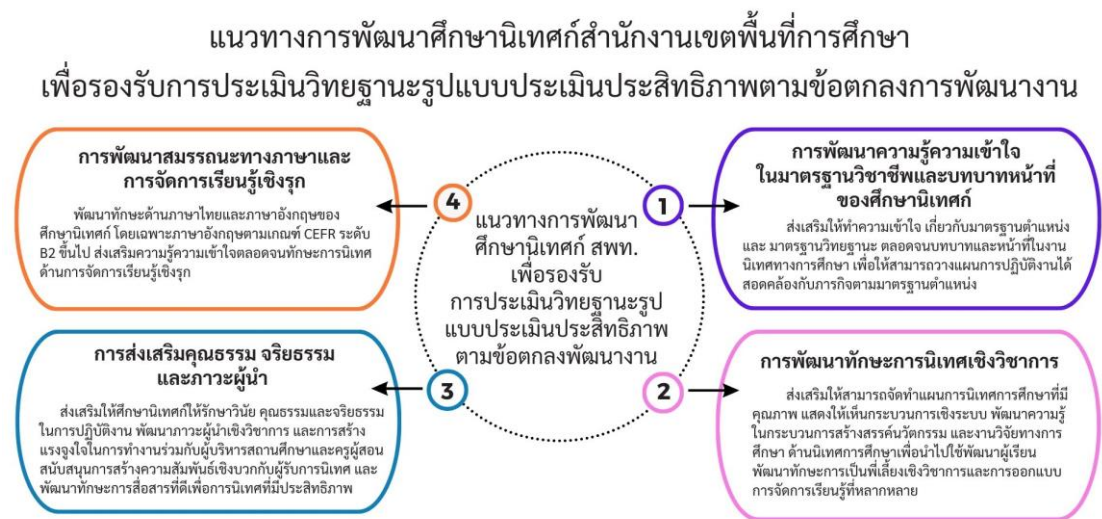
1. แนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะ ประกอบด้วย 20 แนวทาง สามารถสังเคราะห์เป็นด้านต่างๆ เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปประยุกต์ใช้ได้ 4 ด้านหลัก ดังนี้ 1) การพัฒนาความรู้และทักษะการนิเทศการจัดการศึกษาตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ โดยการส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านชุมชนวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาความรู้ด้านหลักสูตรฐานสมรรถนะในกลุ่มวิชาชีพศึกษานิเทศก์ มุ่งเน้นพัฒนาความรู้ ด้านหลักการทฤษฎีและกระบวนการจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะผ่านกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการในรูปแบบต่างๆ พัฒนาผ่านกระบวนการ On the Job Training และเพิ่มพูนความเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning และการนิเทศแบบชี้แนะ Coaching เพื่อการออกแบบการเรียนรู้ ที่มีประสิทธิภาพ 2) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและ AI เพื่อใช้ในการนิเทศ การวิเคราะห์ และการวิจัยทางการศึกษา จัดแหล่งเรียนรู้ออนไลน์และ On-Demand ให้สามารถเข้าถึงความรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา ใช้ระบบประเมินผลแบบดิจิทัลเพื่อช่วยประเมินและพัฒนาศึกษานิเทศก์อย่างมีประสิทธิภาพ 3) การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ สร้างเครือข่ายระหว่างศึกษานิเทศก์และองค์กรต่างๆ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ เพื่อพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ร่วมกัน ส่งเสริมการประชุมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับนานาชาติในรูปแบบ Online และ On-site 4) การปรับปรุงแบบการอบรมและนิเทศ ปรับรูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการให้เน้นการฝึกปฏิบัติและนำไปใช้จริงในสถานการณ์การนิเทศ ออกแบบกระบวนการพัฒนาที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ และสังเคราะห์เนื้อหาหลักสูตร ส่งเสริมการวิเคราะห์บริบทโรงเรียนเพื่อการนิเทศและวางแผนการพัฒนาที่เหมาะสมกับผู้รับการนิเทศ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะ

2. ผลการวิจัยจากงานวิจัยในครั้งนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ของการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับการประเมินวิทยฐานะรูปแบบประเมินประสิทธิภาพตามข้อตกลงการพัฒนางาน ประกอบด้วย 20 แนวทาง สามารถสังเคราะห์เป็นด้านต่างๆ เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปประยุกต์ใช้ได้ 4 ด้านหลัก ดังนี้ 1) การพัฒนาความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานวิชาชีพและบทบาท

หน้าที่ของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ โดยการส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์ ได้ศึกษาและทำความเข้าใจ เกี่ยวกับ มาตรฐานตำแหน่ง และ มาตรฐานวิทยฐานะอย่างละเอียด ตลอดจนบทบาทและหน้าที่ในงานนิเทศทางการศึกษา เพื่อให้สามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับภารกิจตามมาตรฐานตำแหน่ง นำสู่การพัฒนาความรู้ด้านการจัดทำข้อตกลงพัฒนางานให้สามารถดำเนินการตามขั้นตอน และมีประสิทธิภาพ 2) การพัฒนาทักษะการนิเทศเชิงวิชาการ โดยการส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์สามารถจัดทำ แผนการนิเทศการศึกษาที่มีคุณภาพแสดงให้เห็นกระบวนการเชิงระบบและกระตุ้นให้ศึกษานิเทศก์ พัฒนาความรู้ในกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม และงานวิจัยด้านนิเทศการศึกษา เพื่อนำไปใช้ พัฒนาผู้เรียน พัฒนาทักษะให้สามารถเป็นพี่เลี้ยงเชิงวิชาการและการออกแบบการเรียนรู้ที่ หลากหลายให้กับสถานศึกษาและครูผู้สอน 3) การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและภาวะผู้นำ โดยการ ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์ให้รักษาวินัย คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน พัฒนาภาวะผู้นำเชิง วิชาการ และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สนับสนุนการ สร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้รับการนิเทศ และพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดีเพื่อการนิเทศที่มี ประสิทธิภาพ 4) การพัฒนาสมรรถนะทางภาษาและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยการพัฒนาทักษะด้าน ภาษาไทยและภาษาอังกฤษของศึกษานิเทศก์ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ CEFR ระดับ B2 ขึ้น ไป



ภาพที่ 2 แนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับการประเมินวิทย ฐานะรูปแบบประเมินประสิทธิภาพตามข้อตกลงพัฒนางาน

บทสรุป

1. แนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับหลักสูตรฐาน สมรรถนะ สามารถสังเคราะห์เป็นด้านต่างๆ เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปประยุกต์ ใช้ได้ 4 ด้านหลัก ดังนี้

- 1) การพัฒนาความรู้และทักษะการนิเทศการจัดการศึกษาตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ โดยการ ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านชุมชนวิชาชีพ (PLC)
- 2) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม พัฒนาทักษะ



ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและ AI เพื่อใช้ในการนิเทศ การวิเคราะห์ และการวิจัยทางการศึกษา 3) การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ สร้างเครือข่ายระหว่างศึกษานิเทศก์และองค์กรต่างๆ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ 4) การปรับปรุงแบบการอบรมและนิเทศ

2. แนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับการประเมินวิทยฐานะรูปแบบประเมินประสิทธิภาพตามข้อตกลงการพัฒนางาน ทั้งนี้สามารถสังเคราะห์เป็น 4 ด้านหลัก ดังนี้ 1) การพัฒนาความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานวิชาชีพและบทบาทหน้าที่ของวิชาศึกษานิเทศก์ 2) การพัฒนาทักษะการนิเทศเชิงวิชาการ โดยการส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์สามารถจัดทำแผนการนิเทศการศึกษาที่มีคุณภาพแสดงให้เห็นกระบวนการเชิงระบบและกระตุ้นให้ศึกษานิเทศก์พัฒนาความรู้ 3) การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและภาวะผู้นำเชิงวิชาการ 4) การพัฒนาสมรรถนะทางภาษาโดยการพัฒนาทักษะด้านภาษาไทยและภาษาอังกฤษของศึกษานิเทศก์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะ และการประเมินวิทยฐานะรูปแบบประเมินประสิทธิภาพตามข้อตกลงพัฒนางาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรนำผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะ และการประเมินวิทยฐานะในรูปแบบการประเมินประสิทธิภาพตามข้อตกลงพัฒนางานครั้งนี้ ไปใช้กับศึกษานิเทศก์ในสังกัดอื่นๆ เพื่อสร้างมาตรฐานทางวิชาชีพที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

2. ควรนำผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะ และการประเมินวิทยฐานะในรูปแบบการประเมินประสิทธิภาพตามข้อตกลงพัฒนางาน ครั้งนี้ ไปใช้กับตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วย

3. ควรนำเสนอผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะ และการประเมินวิทยฐานะในรูปแบบการประเมินประสิทธิภาพตามข้อตกลงพัฒนางาน ครั้งนี้ไปยังผู้บริหาร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรมีการศึกษาถึงหลักสูตรการพัฒนาศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาว่ามีหลักการแนวคิดทฤษฎีเรื่องใดบ้างที่ศึกษานิเทศก์ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติ ให้เหมาะสมกับสมรรถนะวิชาชีพ

2. ควรมีการศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ Ai ให้มีประสิทธิภาพ มีความสามารถเป็น Coach สำหรับการพัฒนาศึกษานิเทศก์ได้

เอกสารอ้างอิง

- ดารณีย์ พยัคฆ์กุล. (2564). “สมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1-6”. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 3(2): 21-28.
- ธีระเดช รุ่งมงคล. (2562). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: Human Resource Development*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พลัญญ์ อาริวงค์ศิลป์. (2567). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากยุคการบริหารงานบุคคลสู่ยุคดิจิทัล”. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์*, 7(1): 347-356.
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2559). “*Delahaye’s Wider Theoretical Model, 2005*”: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). “รายงานผลการวิจัยและพัฒนากรอบสมรรถนะผู้เรียนระดับประถม ศึกษาตอนต้นสำหรับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน”. กรุงเทพฯ: บริษัท ทริปปี้ลกรุ๊ป จำกัด.
- Ading Rahman Sukmara. (2024). Human Resource Management (HR) To Maintain The Quality Of Education Journal Ekonomi. Volume13, Number 03.
- Gary Dessler. (2014). *A Framework for Human Resource Management*, 7th ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Ghee Soon Lim, et al. (2013). “*Human Resource Development for Effective Organizations: Principles and Practices Across National Boundaries*”. Singapore: New Tech Park: Cengage Learning Asia Pte Ltd.





อนาคตภาพของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ในประเทศไทย The Scenario of Educational Supervisor Profession in Thailand

¹ปารณีย์ ขวัญกิจวงศ์ธร Paranee Kwankijwongthron

²ศักดิ์พันธ์์ ตันวิมลรัตน์ Sakdipan Tanwimonrat

^{1,2}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร

^{1,2}Educational Administration Program, Faculty of Education, Silpakorn University

¹Corresponding author, e-mail: paranee.kw@gmail.com

Received January 3, 2025; Revised January 25, 2025; Accepted: January 27, 2025



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบอนาคตภาพของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ในประเทศไทย ด้วยระเบียบวิธีวิจัยอนาคตแบบ EDFR โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เลือกแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 19 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ไม่มีโครงสร้าง และแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่าของลิเคิท์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา จากแบบบันทึกประกอบการสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม และค่าพิสัยควอไทล์ เพื่อพิจารณาหาค่าฉันทามติจากแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่าของลิเคิท์ ผลการวิจัยพบว่า อนาคตภาพของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ในประเทศไทย มี 2 ด้าน 43 ประเด็น คือ 1) ด้านความรู้ ประสบการณ์ การปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน มุ่งเน้นให้มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ เข้าใจด้านหลักสูตรการจัดการศึกษา การวิจัย การใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบูรณาการนิเทศและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการนิเทศ สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการในการจัดการเรียนรู้ของครู ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย ทันสมัย วางแผนงานและจัดลำดับความสำคัญของงาน มีความคิดเชิงบวก มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดีได้ และ 2) ด้านการจัดการองค์กรของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ มุ่งเน้นให้ มีโครงสร้างการบริหารการนิเทศที่เป็นรูปธรรมประสานงานกันได้อย่างคล่องตัว ปรับโครงสร้างการบริหารให้มีหน่วยศึกษานิเทศก์ส่วนกลางที่จะเชื่อมโยงนโยบายจากส่วนกลางสู่หน่วยงานที่จัดให้มีการนิเทศ โดยมีโครงสร้างกรอบอัตรากำลังสำหรับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานกลางอย่างชัดเจน มีกฎหมายรองรับ มีองค์กรหรือหน่วยงานเฉพาะของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ เพื่อให้ศึกษานิเทศก์ได้ทำหน้าที่อย่างเต็มที่ วิชาชีพศึกษานิเทศก์ควรได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ โดยมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ที่เข้มแข็ง สามารถเติบโตและก้าวหน้าเปลี่ยนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในส่วนของหน่วยงานที่จัดการศึกษาจะต้องมีศึกษานิเทศก์ครบทั้งปริมาณ และมีคุณภาพที่เหมาะสม

คำสำคัญ: อนาคตภาพ; วิชาชีพ; ศึกษานิเทศก์

Abstract

The purpose of this research was to study the scenario of supervisor professional in Thailand by using Ethnographic Delphi Futures Research (EDFR) research technique. The participants in this research, selected by purposive sampling, included 19 experts. The research instruments were the Non – Structured interview and the questionnaires. The data was collected from the record of interview and Likert rating scale questionnaires. The statistical tools: median, mode and interquartile range (Q3-Q1) were used to find the consensus of the experts group. The findings were as follows: The scenario of supervisor professionals in Thailand has two aspects with 43 issues: 1) the aspect of knowledge, experience, work practices, and professional conduct which involves being academic leadership, understanding curriculum management, educational research, the use of media, innovation, and digital technology, being able to integrate technology into the supervision process and apply it in practice, being capable of analyzing problems and understanding teachers' needs using diverse and modern approaches, being able to plan and prioritize tasks, having a positive mindset, demonstrating ethics and integrity, adhering to professional codes of conduct, and serving as good role models. 2) the aspect of management of supervisor professionals which involves creating a tangible organizational structure for educational supervision, being able to coordinate effectively, adjusting the administrative structure to establish a central unit for educational supervision that coordinates with regional offices, having a clear structural framework for staffing in the central agency, being supported by legislation, having specific organizations or units for the supervisor professional to ensure that supervisors can fully carry out their duties, being promoted to career advancement, with a clear path for professional growth and the opportunity to progress to higher positions, and ensuring that there are enough qualified supervisor professionals with appropriate skills and quality in educational institutions.

Keywords: The Scenario; Profession; Educational Supervisor

บทนำ

นับตั้งแต่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งถือเป็นการปรับเปลี่ยน ครั้งสำคัญทางการศึกษาในการปฏิรูปการศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งระบบ อย่างไรก็ตามจากการประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ประสิทธิภาพความสำเร็จในหลายเรื่อง เช่น การปรับโครงสร้าง หน่วยงานให้มีเอกภาพ มีการปรับเปลี่ยนเชิงโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการ เนื่องจากหลากหลายองค์กร มีปัญหาและบริหารจัดการได้ ไม่คล่องตัว จึงเปลี่ยนจาก 14 กรม มาเป็น 5 องค์กรหลัก ได้แก่ 1) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



2) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 4) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และ 5) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา อย่างไรก็ตามเมื่อเวลาผ่านไป ด้วยเหตุปัจจัยหลายประการ ทั้งเทคโนโลยี สังคม สภาพแวดล้อมการแข่งขัน ที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การปฏิรูปการศึกษายังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร การปฏิรูปการศึกษาจึงเกิดขึ้นอีกครั้งในปีพ.ศ.2552-2561 เป็นการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง มีกรอบแนวทางการปฏิรูป 4 ประการ คือ 1) พัฒนา คุณภาพคนไทย 2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และ 4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ โดยการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองมุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่าง มีคุณภาพมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ คือ 1) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของไทย 2) โอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ และ 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม ในการบริหารและจัดการศึกษา แต่ยังคงพบว่ามีหลายเรื่องที่เป็นปัญหาต้องเร่งปรับปรุงแก้ไข พัฒนา ต่อยอด เช่น การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูอาจารย์ (บริษัทมติชนจำกัด (มหาชน), 2562) เพื่อให้เกิด ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และ สมรรถนะที่พร้อมต่อสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงของโลกที่จะมาช่วยพัฒนาการศึกษาของประเทศในการพัฒนา คุณภาพการศึกษา ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติ จึงต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะอย่างสูงในการประกอบวิชาชีพ ต้องมุ่งเน้นให้เกิดบุคลากรทางการศึกษา ที่มีมาตรฐาน มีคุณธรรมและจริยธรรม

ปัจจุบันเมื่อกล่าวถึงศึกษานิเทศก์ ในวงการการศึกษายุคปัจจุบัน มีผู้คนจำนวนน้อยมากที่จะรู้ว่าศึกษานิเทศก์เป็นใคร ศึกษานิเทศก์ทำหน้าที่อะไร หรือแม้กระทั่งศึกษานิเทศก์สำคัญอย่างไร ซึ่งตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา วงการการนิเทศการศึกษา โดยเฉพาะผู้ที่มีหน้าที่หลักอย่างศึกษานิเทศก์ต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ เช่น ครูรุ่นใหม่มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี ตลอดจนการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น บทบาทและความท้าทายใหม่ดังกล่าวของศึกษานิเทศก์ทำให้ศึกษานิเทศก์ต้องปรับตัวให้มีคุณสมบัติที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการแข่งขันในโลกยุคปัจจุบัน (เอกชัย อ้ายม่าน และคณะ, 2565) โดยจากสภาพ ปัญหาการดำเนินการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ที่ผ่านมา ส่วนใหญ่เป็นการนิเทศตามนโยบายจากส่วนกลางศึกษานิเทศก์ไม่มีโอกาสในการพัฒนาเทคนิควิธีการนิเทศที่ทันสมัยให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครูและ โรงเรียนเท่าที่ควร บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและขาดทักษะการนิเทศ ขาดการเตรียมความพร้อม ไม่ได้สำรวจ ความต้องการจำเป็นในการนิเทศ ขาดการประเมินผลและขาดการนำผลการนิเทศไปใช้ประโยชน์ รวมถึงครูมีทัศนคติทางลบต่อการนิเทศ ประกอบกับจำนวนศึกษานิเทศก์มีไม่เพียงพอต่อการนิเทศ

ตามรายงานผลการศึกษา สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย พบว่าปัจจุบันครูไม่ได้รับการนิเทศจากศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะสาขาวิชา มีเฉพาะการนิเทศภายในที่โรงเรียนดำเนินการเองการพัฒนาอบรมครู ไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู โดยการพัฒนาอบรมครูส่วนใหญ่ เป็นการอบรมตามที่หน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้กำหนด ทั้งเรื่องเนื้อหาหลักสูตรและวิธีการฝึกอบรม ซึ่งมักไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู และเป็นการอบรมที่ไม่ได้กำหนดแผนไว้ชัดเจน ประกอบกับสำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษาได้ให้ความสำคัญของการนิเทศการศึกษาใน

ข้อเสนอเชิงนโยบายในรายงานการวิจัย และพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในประเด็นที่ 2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาใน มาตรการข้อที่ 4 ระบุว่า สถานศึกษาเร่งรัดจัดระบบการทำงาน ระบบการนิเทศภายในปัจจัยและบรรยากาศ ให้เอื้อต่อการทำงานของครูและมอบหมายภาระการสอนให้สอดคล้องกับวิชาเอกความ ถนัด หรือความเชี่ยวชาญของครู และในข้อเสนอแนะเชิงนโยบายประเด็นที่ 3 การจัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในมาตรการเร่งด่วนข้อที่ 1 เสนอไว้ว่าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรปรับระบบและโครงสร้างการบริหารงานนิเทศการศึกษาในส่วนกลางเพื่อให้เกิดการประสานเชื่อมโยง ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติการนิเทศในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา และมาตรการข้อที่ 2 กำหนดไว้ว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัด การศึกษา เร่งรัดให้หน่วยงานในสังกัดพัฒนาระบบการนิเทศการศึกษา และการเรียนการสอนให้มี ความเข้มแข็ง ทั้งการนิเทศภายในและการนิเทศภายนอก โดยใช้รูปแบบการนิเทศที่หลากหลาย รวมทั้งจัดปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานให้เพียงพอตามบริบทของพื้นที่โดยศึกษานิเทศก์ต้อง ตระหนักและเร่งสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้มากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันทั้ง ครูและผู้บริหารมีความรู้และความสามารถสูงขึ้น ประกอบกับสื่อเทคโนโลยีที่เข้าถึงได้ง่าย จึงทำให้ ความสำคัญของศึกษานิเทศก์น้อยลง ซึ่งบทบาทที่สำคัญของศึกษานิเทศก์ในทศวรรษหน้าจึงเป็นบทบาทของการกำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษามากกว่าจะเพื่อการให้ความรู้ ความ เข้าใจหรือการเป็นผู้ชี้แนะครูอีกต่อไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับอนาคตภาพของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ในประเทศไทย เพื่อประโยชน์สำหรับการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา และผู้ที่ต้องการประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นได้รับทราบความสำคัญ ของวิชาชีพศึกษานิเทศก์

วัตถุประสงค์

เพื่อทราบอนาคตภาพของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยโดยดำเนินการวิจัยตามกระบวนการของระเบียบวิธีวิจัยอนาคตแบบ EDFR (EDFR: Ethnographic Delphi Futures Research) ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมโครงการวิจัย ผู้วิจัยจัดเตรียมโครงการวิจัยด้วยการศึกษา วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ในประเทศไทย ตั้งแต่เริ่มจัดตั้งจนถึงปัจจุบัน ข้อมูลเกี่ยวกับวิชาชีพศึกษานิเทศก์ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพศึกษานิเทศก์ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ระเบียบข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เอกสารเกี่ยวกับงานวิจัยที่เกี่ยวกับการมองอนาคต (Foresight) และแนวคิดทฤษฎีระเบียบวิธีวิจัยอนาคตแบบ EDFR ทั้งในและต่างประเทศ จากนั้นนำผลจากการสังเคราะห์ข้อมูลมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย



ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเพื่อศึกษาอนาคตภาพของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ในประเทศไทย ตามระเบียบวิธีวิจัยอนาคตแบบ EDFR (EDFR: Ethnographic Delphi Futures Research) โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และมีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาการกำหนดนโยบายทางการศึกษา การคาดการณ์อนาคตและการวางแผนงาน โดยผู้วิจัยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 19 คน ซึ่งจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่กำหนดนี้มาจากแนวคิดของ Thomas T. Macmillan ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มผู้เชี่ยวชาญออกเป็น 4 กลุ่ม 1) กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกันโยบาย กำหนดและสนองนโยบาย 2) กลุ่มศึกษานิเทศก์ 3) กลุ่มผู้มีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดคุณสมบัติพื้นฐาน และ 4) กลุ่มนักวิชาการศึกษา สำหรับการสัมภาษณ์ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง ดำเนินการถอดบทสัมภาษณ์เป็นลายลักษณ์อักษร และเรียบเรียงข้อมูล นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ (Content Analysis) เพื่อเขียนเป็นประเด็นหรือแนวโน้ม นำมาสร้างเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และดำเนินการรวบรวมข้อมูลการวิจัยในรอบที่ 2

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นรายงานผลการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 2 โดยให้นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 ไปสอบถามผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม เพื่อพิจารณาประเมินค่าโอกาสความเป็นไปได้หรือควรจะเป็นในประเด็นสัมภาษณ์ และนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาหาค่า มัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (Mode) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของแต่ละข้อคำถาม เพื่อสรุปผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำมาเขียนรายงานผลการวิจัย

ผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่องอนาคตภาพของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ในประเทศไทย ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอนระเบียบวิธีการวิจัย EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) พบว่า มี 2 ด้าน 43 ประเด็น ได้แก่ 1. ด้านความรู้ ประสบการณ์ การปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนของวิชาชีพ ประกอบด้วย 32 ประเด็น และ 2. ด้านการจัดการองค์กรของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย 11 ประเด็น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านความรู้ ประสบการณ์ การปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนของวิชาชีพ ประกอบด้วย 32 ประเด็น ได้แก่ 1) วิชาชีพศึกษานิเทศก์ต้องมีความเข้าใจในหลักสูตรการจัดการศึกษาเป็นอย่างดี มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร มีความสามารถในการถ่ายทอดหลักสูตรสู่สถานศึกษา และการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อให้ผู้เรียน มีทักษะและสมรรถนะที่สามารถนำไปใช้ในอนาคต และช่วยให้ผู้เรียนได้เตรียมตัวเพื่อใช้ชีวิตในโลกที่เป็นจริง (Life in the Real World) 2) วิชาชีพศึกษานิเทศก์ต้องสามารถถ่ายทอดความรู้ แนวคิดให้คำปรึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ครูสามารถค้นคว้าข้อมูลได้จาก Mass Media เทคโนโลยี AI เป็นต้น 3) วิชาชีพศึกษานิเทศก์ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้การพัฒนา สื่อ และนวัตกรรมดิจิทัล (Digital Innovation) เพื่อการเรียนรู้ 4) วิชาชีพศึกษานิเทศก์สามารถออกแบบ สร้าง พัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ มีทักษะหลากหลายด้าน ครอบคลุมในการทำงาน (Multi Skills) 5) วิชาชีพศึกษานิเทศก์สามารถนำสื่อ เทคโนโลยี AI ที่พัฒนาระบบ Multi Skill และ Deep

Learning มาสร้างสรรคงานนิเทศ ออกแบบระบบการสอน (Instructional Design) และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการนิเทศและเผยแพร่ผลงานวิชาการ 6) วิชาชีพศึกษานิเทศก์ต้องมีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หรือ Digital literacy มีทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy) สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบูรณาการนิเทศตามยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป 7) วิชาชีพศึกษานิเทศก์ต้องเป็นนักคิด นักวิจัย นักริเริ่มสิ่งใหม่ ต้องมีนวัตกรรมในการนิเทศ มีผลงานวิจัยเป็นนักพัฒนาการศึกษา ส่งเสริมงานวิจัยในลักษณะที่มีการประสานความร่วมมือ เป็นงานวิจัยเชิงบูรณาการหรือแบบครบวงจร (Holistic Approach) 8) วิชาชีพศึกษานิเทศก์ต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) ใช้วิจัยเป็นฐานในการทำงาน เรียบเรียงผลงาน เผยแพร่ความรู้ที่สามารถใช้งานได้ทั้งแบบออฟไลน์ (Offline) และออนไลน์ (Online) ได้อย่างน่าเชื่อถือ 9) วิชาชีพศึกษานิเทศก์สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการวิจัย จัดระบบ ประเมิน และสื่อสารสนเทศ สื่อสารเชื่อมโยงเครือข่าย และ Social Network ใช้สื่อเทคโนโลยีที่เป็นปัจจุบัน ผสมผสานกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ในยุคดิจิทัลเพื่อการนิเทศ 10) วิชาชีพศึกษานิเทศก์ สามารถให้คำปรึกษา และให้คำแนะนำ การจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อการเขียนเอกสารทางวิชาการ งานวิจัย และการประเมินผลการพัฒนางานข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ของครู 11) วิชาชีพศึกษานิเทศก์สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ มีฐานข้อมูลในการบริหารจัดการ (Data Driven) การจัดการศึกษาตามบริบทการจัดการศึกษาแต่ละแห่ง และนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและเครือข่ายของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา 12) วิชาชีพศึกษานิเทศก์ต้องรู้จักครูเป็นรายบุคคล สามารถวิเคราะห์ข้อมูลรายบุคคล การจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อใช้ประกอบการนิเทศ ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง 13) วิชาชีพศึกษานิเทศก์ต้องเลือกใช้วิธีการหรือรูปแบบการนิเทศที่เหมาะสมกับครู เป็นผู้สร้างแรงกระตุ้นใจ (Motivation) และบทบาทของการให้คำแนะนำปรึกษา (Coaching) หรือสนับสนุนในการจัดการเรียนรู้ 14) วิชาชีพศึกษานิเทศก์ต้องสามารถชี้แนะ เป็นพี่เลี้ยง ส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการของโรงเรียนให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนครูด้านการจัดการเรียนการสอน ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย ทันสมัย บริหารจัดการให้สถานศึกษามีการพัฒนาที่เน้นโรงเรียนเป็นฐาน (Whole School Approach: WSA) 15) วิชาชีพศึกษานิเทศก์ ต้องมีการนิเทศเชิงรุก มีการทำงานเชิงรุก โดยวางแผนการทำงานล่วงหน้าทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น คำนึงสามารถปฏิบัติการนิเทศเพื่อแก้ปัญหา ช่วยเหลือสถานศึกษาได้ทันทั่วถึง 16) วิชาชีพศึกษานิเทศก์ต้องมีความรอบรู้ในด้านทักษะอาชีพ ทักษะชีวิต ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม (Social and Cross-Cultural Skills) 17) วิชาชีพศึกษานิเทศก์ต้องมีความรู้ความเข้าใจนโยบายของรัฐ เชื่อมโยงแผนพัฒนาการศึกษาของจังหวัด เชื่อมโยงแผนของกระทรวงศึกษาธิการ วิเคราะห์ สังเคราะห์หาความสอดคล้องเพื่อให้เข้าใจบริบทที่กว้างขึ้นโดยมองเป้าหมายของประเทศเป็นหลัก 18) วิชาชีพศึกษานิเทศก์ต้องเข้าใจงานและข้อระเบียบสำคัญสามารถเชื่อมโยงกระบวนการเรียนรู้ กำหนดเป้าหมายในการขับเคลื่อนงานนิเทศ ที่มีการบูรณาการในรายวิชา 19) วิชาชีพศึกษานิเทศก์ต้องเป็นผู้รอบรู้โดยรอบทั้งด้านการจัดการเรียนรู้และการบริหารงาน โดยเฉพาะด้านการบริหารงาน 4 ฝ่ายของโรงเรียน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานงบประมาณ อีกทั้งเข้าใจระบบการบริหาร



จัดการคุณภาพ และกลยุทธ์ในการเตรียมพร้อมสำหรับอนาคตของสถานศึกษา 20) วิชาชีพศึกษานิเทศก์ต้องมีทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication) สามารถสื่อสาร พูดจาชัดเจน ตรงประเด็น มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น ความรู้ รวมถึงการ มีทักษะการใช้ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ 21) วิชาชีพศึกษานิเทศก์ต้องประสานงาน เชื่อมโยงความร่วมมือเพื่อสร้างประโยชน์แก่โรงเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา 22) วิชาชีพศึกษานิเทศก์ต้องมีทักษะการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) สามารถวางแผนการทำงาน และจัดลำดับความสำคัญของงาน มีความคิดเชิงบวกพร้อมปรับตัวเรียนรู้ตลอดเวลา 23) วิชาชีพศึกษานิเทศก์ต้องมีทักษะการทำงานร่วมกัน (Coordinating with Others) มีการทำงานเป็นทีม มีการวางแผนงานร่วมกัน สร้างแรงจูงใจให้เกิดเป้าหมายเดียวกัน บูรณาการนิเทศร่วมกันเพื่อลดความซ้ำซ้อน และการประเมิน 24) วิชาชีพศึกษานิเทศก์สามารถบริหารโครงการ (Project Management: PM) ที่เน้นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการนิเทศ ติดตามการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง 25) วิชาชีพศึกษานิเทศก์ต้องมีความเป็นประชาธิปไตย สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ฟัง และให้ข้อเสนอแนะ 26) วิชาชีพศึกษานิเทศก์ ต้องเป็นนักปฏิบัติและเป็นแบบอย่าง Good Real Model practice หรือ best practice 27) วิชาชีพศึกษานิเทศก์ต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามจรรยาบรรณ วิชาชีพศึกษานิเทศก์ รักษาเกียรติและจรรยาบรรณของศึกษานิเทศก์ รักและศรัทธาในวิชาชีพ 28) วิชาชีพศึกษานิเทศก์ต้องเป็นผู้มีปฏิสัมพันธ์ และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นมิตรของครู 29) วิชาชีพศึกษานิเทศก์มีความเข้าใจบรรทัดฐานวัฒนธรรม ค่านิยม และประเพณีของไทย 30) วิชาชีพศึกษานิเทศก์ต้องเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจ สร้างพลังให้กับผู้บริหาร ครู และศึกษานิเทศก์ด้วยกัน 31) วิชาชีพศึกษานิเทศก์ต้องเป็นผู้มีบุคลิกภาพดี แต่งกายเหมาะสม สุภาพ พูดจาไพเราะมีความเป็นกัลยาณมิตร 32) วิชาชีพศึกษานิเทศก์ต้องมีจิตใจโอบอ้อมอารี มีความเข้าใจเอื้อเฟื้อผู้อื่น

ด้านที่ 2 ด้านการจัดการองค์กรของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย 11 ประเด็น ได้แก่ 1) จัดให้มีโครงสร้างการบริหารการนิเทศที่เป็นรูปธรรมประสานงานกันได้อย่างสะดวกระหว่างหน่วยงานกับสถานศึกษา 2) ปรับโครงสร้างการบริหารให้มีหน่วยศึกษานิเทศก์ส่วนกลางที่จะเชื่อมโยงนโยบายจากส่วนกลางสู่หน่วยงานที่จัดให้มีการนิเทศ โดยมีโครงสร้าง กรอบอัตรากำลังสำหรับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานกลางอย่างชัดเจน มีกฎหมายรองรับ 3) มีหน่วยงานเฉพาะของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ เพื่อให้ศึกษานิเทศก์ได้ทำหน้าที่อย่างเต็มที่ โดยจัดให้มีฝ่ายสนับสนุน เช่น ส่วนบริหารและบริหารทรัพยากร ส่วนสนับสนุนด้านเทคโนโลยีฝ่ายบริหารทั่วไป งบประมาณ บุคลากร ธุรการ 4) ให้มีคณะกรรมการกลาง เพื่อเป็นผู้พัฒนาวิชาชีพศึกษานิเทศก์เป็นการเฉพาะ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับศึกษานิเทศก์ 5) ใช้หลักการกระจายอำนาจที่ศึกษานิเทศก์อยู่กับหน่วยงานที่จัดการนิเทศ ให้มีความรับผิดชอบและการตัดสินใจบนพื้นฐานหลักวิชาการ 6) ต้องมีศึกษานิเทศก์ครบทั้งปริมาณและมีคุณภาพที่เหมาะสม ตามภารกิจ ตามภาระงาน ให้มีศึกษานิเทศก์ปฏิบัติงานประจำกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตรงกับความรู้ความสามารถอยู่ในหน่วยงานที่จัดการศึกษา 7) จัดให้มีการเปิดหลักสูตรพัฒนาเกี่ยวกับการนิเทศให้หลากหลาย เพื่อพัฒนาวิชาชีพศึกษานิเทศก์ให้เป็นไปตามลักษณะงานตามมาตรฐานวิชาชีพ 8) ศึกษานิเทศก์ต้อง มีประสบการณ์ในตำแหน่งครูผู้สอน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท หรือมีประสบการณ์ในการนิเทศการสอน การนิเทศเพื่อนครูในโรงเรียน 9) มีกระบวนการคัดเลือกศึกษานิเทศก์ ที่มีการประเมิน 360 องศา การประเมินเชิง

ประจักษ์ และได้รับการคัดเลือกจากนักการศึกษาที่มีความสามารถและประสบการณ์ในการนิเทศ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ 10) ส่งเสริมความก้าวหน้าของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ โดยมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่เข้มแข็งมากขึ้น สามารถเติบโตและก้าวหน้าเปลี่ยนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือเข้าสู่ตำแหน่งสายงานบริหารได้ 11) การพัฒนาวิชาชีพศึกษานิเทศก์ต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นวิชาชีพที่มีความเชี่ยวชาญ หรือมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญโดยเน้นในด้านการนำความรู้ไปใช้ได้ ในสถานการณ์จริงด้านการนิเทศ

อภิปรายผลการวิจัย

อนาคตภาพของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ในประเทศไทย มี 2 ด้านคือ ผลการวิจัยพบว่า อนาคตภาพของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ในประเทศไทย แบ่งออกเป็น 2 ด้าน 1) ด้านความรู้ ประสบการณ์ การปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนของวิชาชีพ 2) ด้านการจัดการองค์กรของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ โดยผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลแยกเป็นรายด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านความรู้ ประสบการณ์ การปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนของวิชาชีพ สรุปได้ว่า วิชาชีพศึกษานิเทศก์เป็นวิชาชีพทางการศึกษาที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ในการถ่ายทอดความรู้ และการนิเทศการศึกษา เป็นวิชาชีพที่เป็นพี่ทางวิชาการให้กับครูและสถานศึกษา มีความรอบรู้ด้านหลักสูตรการจัดการศึกษากระบวนการสอน เทคนิค วิธีการสอน และการนิเทศ สามารถถ่ายทอดความรู้ แนวคิดให้คำปรึกษาในด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีความเข้าใจในหลักจิตวิทยา สามารถกระตุ้นให้ ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะสมรรถนะที่สามารถนำไปใช้ได้ในอนาคต และส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ มีความเข้าใจในด้านเทคโนโลยี ผสมผสาน เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการนิเทศ ทักษะคอมพิวเตอร์พัฒนาสื่อ เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น เทคโนโลยี AI มาสร้างสรรค์ งานนิเทศ ออกแบบกระบวนการสอน (Instructional Design) และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการนิเทศและเผยแพร่ผลงานวิชาการ มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) ใช้วิจัยเป็นฐานในการทำงานเรียบเรียงผลงาน เผยแพร่ความรู้ที่สามารถใช้งานได้ทั้งแบบออฟไลน์ (Offline) และออนไลน์ (Online) ได้อย่างน่าเชื่อถือมีฐานข้อมูลในการบริหารจัดการนิเทศ สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการจัดการเรียนรู้ของครู ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือครูและสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย ทันสมัย รวมถึงให้ คำปรึกษา แนะนำการจัดทำผลงานหรือการประเมินผลการพัฒนางานข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของครูมีการทำงานเชิงรุก สามารถเชื่อมโยงแผนพัฒนาการศึกษาโดยมองเป้าหมายของประเทศเป็นหลัก รอบรู้การบริหารงานของสถานศึกษา เข้าใจระบบการบริหารจัดการคุณภาพ สามารถสื่อสารการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงการทำงาน วางแผนงานอย่างมีระบบ มีการทำงานเป็นทีม วิชาชีพศึกษานิเทศก์นอกจากจะต้องมีความรู้ ความสามารถ ด้านวิชาการ การนิเทศแล้ว ต้องเป็นนักปฏิบัติ และเป็นแบบอย่าง Good Real Model มีความเข้าใจบรรทัดฐานวัฒนธรรม ค่านิยม และประเพณีไทย เป็นผู้มีบุคลิกภาพดี แต่งกาย เหมาะสม มีจิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อผู้อื่น เนื่องจากความก้าวหน้าด้านการจัดการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงไปหลายประการ เช่น การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร ความรู้ในสาขาวิชาต่างๆ เพิ่มขึ้น มีแนวทางการเรียนเรียนรู้ใหม่ๆ เทคโนโลยีที่



เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนมีการเปลี่ยนแปลงจุดมุ่งหมายของ การศึกษาที่มีการจัดการศึกษาตามบริบทของการจัดการศึกษาอันเป็นไปตามแผนการศึกษาของชาติ คือ พัฒนาค้น พัฒนาครูอาจารย์ พัฒนาสังคม ในหลากหลายรูปแบบที่เน้นการมีส่วนร่วม การนิเทศการศึกษาเป็นหนึ่งใน องค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่จะเร่งรัดปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ช่วยให้การจัดการเรียน การสอนของครูมีประสิทธิภาพและส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานหลักสูตร ผู้ที่เป็นศึกษานิเทศก์ถือได้ว่าเป็นบุคลากรสำคัญของประเทศ เป็นฟันเฟืองในการจัดการศึกษา ศึกษานิเทศก์ต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่นิเทศ ศึกษานิเทศก์ถือว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง เช่นเดียวกับ วิชาชีพครู และวิชาชีพอื่นๆ จึงต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง และจรรยาบรรณของวิชาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัสฎาพรห์ คำจันทร์ ที่ศึกษาอนาคตภาพการนิเทศการศึกษาสำหรับศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในทศวรรษหน้า: กรณีสาระเทคโนโลยี (วิทยากรำนวน) โดยกล่าวถึงสภาพปัจจุบันของการนิเทศการศึกษาว่า การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นในการให้บริการทางวิชาการแก่ ครูผู้สอนเพราะกระบวนการเรียนการสอนมีกิจกรรมที่ซับซ้อนและหลากหลายมีความจำเป็นต่อความเจริญงอกงาม ของครูผู้สอนเพราะครูผู้สอนจะต้องฝึกฝนในสภาพการณ์จริงอยู่เสมอ มีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูผู้สอน ใน การเตรียมการสอน เพื่อที่จะสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความจำเป็นต่อการพัฒนาครูให้ทัน กับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยสามารถให้ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิเคราะห์วิจัย และมีความจำเป็นต่อการรักษา มาตรฐานการศึกษาเพราะช่วยให้ครูมีความคิดที่กว้างไกลก้าวหน้าทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการใหม่ๆ

นอกจากนี้ความสำคัญของการนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย 1. สภาพสังคมเปลี่ยนแปลงทุกขณะการศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย การนิเทศการศึกษาจะช่วยทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา 2. ความรู้ในสาขาวิชาต่างๆ เพิ่มขึ้นโดยไม่หยุดยั้ง แม้แนวคิดในเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้ก็เกิดขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลาการนิเทศการศึกษาจะช่วยทำให้ครูมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ 3. การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาขึ้นจำเป็นต้องได้รับการชี้แนะ หรือการนิเทศการศึกษาจากผู้ชำนาญการโดยเฉพาะ จึงจะทำให้แก้ไขปัญหาได้สำเร็จลุล่วง 4. การศึกษาของประเทศเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติจะต้องมีการควบคุมดูแลด้วยระบบการนิเทศการศึกษา 5. การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนจำเป็นต้องมีการนิเทศเพื่อเป็นการให้บริการแก่ครูที่มีความสามารถต่างกัน 6. การนิเทศการศึกษานี้เป็นงานที่มีความจำเป็นต่อความเจริญงอกงามของครูไม่ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตามแต่ครูก็ต้องปรับปรุงฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ ในขณะที่ทำงานในสถานการณ์จริงกิจกรรม 7. การนิเทศ การศึกษามีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการจัดการเรียนการสอน 8. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอ (พัสฎาพรห์ คำจันทร์, 2565)

วิชาชีพศึกษานิเทศก์ เป็นวิชาชีพชั้นสูงที่ต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา และการนิเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพ ดังที่ เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กล่าวว่า หัวใจของความ เป็นศึกษานิเทศก์ คือ การเรียนรู้ของครู (Teacher Learning) ศึกษานิเทศก์

ที่เก่งจะต้องเน้นลงไปกับการเรียนรู้ของ ครู เชื่อมโยงกับโรงเรียน ทำงานกับคุณครู และมีผลต่อผู้เรียน สิ่งที่คุณครูต้องทำและต้องพัฒนาฝีมือให้ได้ คือ ต้องค้นหาวิธีสอนที่สร้างพลังแห่งการเรียนรู้ให้กับครู ต้องเป็นคนที่กล้าชวนคุณครูทดลองและคิดเชิงนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง กล้าลอง กล้าคิด กล้าสนับสนุน พาคุณครูออกนอกจากความคุ้นชินแบบเดิม พาคุณครูออกสู่โลก กว้างที่จะท้าทาย และจะต้องนำความรู้ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติของครูมาสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความรู้ที่ดีที่สุด คือ ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติและเรียนรู้ร่วมกัน สามารถสะท้อนบทเรียนร่วมกันทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ นั่นจะ ถือว่าเป็นความสำเร็จของศึกษานิเทศก์ (ประวิต เอรารวรรณ์, 2567)

ดังนั้นศึกษานิเทศก์ต้องเป็นที่ปรึกษาในเชิงวิชาการ มีความรู้แตกฉาน รู้ลึก รู้จริง มีทักษะ และประสบการณ์ในการนิเทศ สามารถช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ มีความเป็นกัลยาณมิตร รู้ครอบคลุม ในเรื่องนั้นๆ ต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะ และชัดเจนในสาขาวิชา พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ทันยุคสมัย ทัน การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันอยู่เสมอ มีการนิเทศเชิงรุก พัฒนา สื่อ นวัตกรรม การนิเทศให้สอดคล้องกับการศึกษาในปัจจุบันซึ่งมีเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมื่อเทคโนโลยีมีบทบาทและเป็นส่วน หนึ่งของการใช้ชีวิตในยุคปัจจุบันและมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จึงเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่เทคโนโลยีจะ เป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงในการศึกษา และแนวโน้มการศึกษาในประเทศไทยจะต้องมีความ เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีมากขึ้น ซึ่งเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่กำลังเปลี่ยนรูปแบบการใช้ชีวิต เปลี่ยนวิธีคิดต่อการเรียนรู้ ครูต้องมีการปรับกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ปรับเปลี่ยน บทบาทครู ให้เป็นครูยุคใหม่ พัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาระบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการที่เน้นลงมือ ปฏิบัติ โดยเน้นการเรียนการสอนที่เสริมสร้างทักษะชีวิต และนำมาใช้ต่อยอดในการประกอบอาชีพ ส่งเสริมให้ ผู้เรียนให้มีทักษะชีวิตและการทำงาน การใช้สื่อเทคโนโลยี และการสร้างนวัตกรรม ดังนั้นศึกษานิเทศก์จึงต้องปรับ รูปแบบการนิเทศ กระบวนการนิเทศ พัฒนาเครื่องมือ สร้างนวัตกรรม พัฒนาเครือข่ายการนิเทศ ดำเนินการนิเทศ เชิงรุก เพื่อเป็นการส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือครูในการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อการเรียนรู้ ลดภาระการ ติดตามที่ไม่จำเป็น หรือบูรณาการการนิเทศโดยการประสานงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน วางแผนร่วมกับ หน่วยงานกับสถานศึกษา ช่วยส่งเสริม สนับสนุนในการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีนวัตกรรม การเรียนการสอนและนำเทคโนโลยีอย่างหลากหลายมาใช้ ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของกัมปนาท สุมมัตย์ ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้เกิดสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับทศวรรษหน้า ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการ พัฒนาศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ให้เกิดสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับทศวรรษ หน้า ประกอบด้วย 1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ 2. ด้านการเน้นความสำเร็จในงาน 3. ด้านการพัฒนาตน 4. ด้าน ความรู้ความสามารถในการวิจัย 5. ด้านความสามารถในการสื่อสาร 6. ด้านการมีจิตสาธารณะ 7. ด้านการพัฒนา คน 8. ด้านการสร้างแนวร่วมและทีมงาน (กัมปนาท สุมมัตย์, 2563)

ทั้งนี้ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญวิภา พรหมสุวรรณ ที่ศึกษาเรื่องอนาคตภาพของการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2556-2565) พบว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการ นิเทศการศึกษาซึ่งได้แก่กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการ



การศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเตรียมการรับการเปลี่ยนแปลงด้านการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในอนาคตสรุปเป็นประเด็นใหญ่ๆ คือ 1) การใช้วิจัยเป็นฐาน (Research –based Supervision) 2) การใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT& On line Technology) 3) การใช้เครือข่ายเพื่อการนิเทศ (Network–base Supervision) และ 4) การนิเทศเพื่อการกำกับ ติดตามและการประเมินผล (Supervision for Directing Controlling and Evaluation) ทั้งนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษาได้ใช้กระบวนการวิจัยเป็นฐาน มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้าง ความเข้มแข็งให้กับการนิเทศด้วยการสร้างเครือข่าย ในขณะเดียวกันก็ใช้การนิเทศเพื่อการกำกับ ติดตามและการ ประเมินผล ซึ่งจะส่งเสริมให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ (เพ็ญวิภา พรหมสุวรรณ, 2558)

2. ด้านการจัดการองค์กรของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สรุปได้ว่า วิชาชีพศึกษานิเทศก์ ควรจัดให้มีโครงสร้างการบริหารการนิเทศที่เป็นรูปธรรมประสานงานกันได้อย่างสะดวก มีหน่วยงานเฉพาะของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ มีกฎหมายรองรับหน่วยงาน เพื่อให้ศึกษานิเทศก์ได้ทำหน้าที่อย่างเต็มที่ โดยจัดให้มีฝ่ายสนับสนุน เช่น ส่วนบริหารและบริหารทรัพยากร ส่วนสนับสนุนด้านเทคโนโลยีฝ่ายบริหารทั่วไป งบประมาณ บุคลากร ธุรการ กระจายอำนาจที่ศึกษานิเทศก์อยู่กับหน่วยงานที่จัดการนิเทศ ต้องมีศึกษานิเทศก์ ครบทั้งปริมาณ และมีคุณภาพที่เหมาะสมอีกทั้งต้องมีประสบการณ์ในการนิเทศ การสอน การนิเทศเพื่อนครู กระบวนการสรรหาคัดเลือกศึกษานิเทศก์ ต้องได้รับการคัดเลือกจากนักการศึกษาที่มีความสามารถ โดยมีการประเมิน 360 องศา เพื่อให้ได้ศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ความสามารถ เชี่ยวชาญในด้านการนิเทศ ต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นวิชาชีพที่มีความเชี่ยวชาญ อีกทั้งวิชาชีพศึกษานิเทศก์ควรได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ โดยมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่เข้มแข็ง สืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชบัญญัติตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้ส่วนภูมิภาคเป็นการบริหารจัดการในรูปแบบเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีศึกษานิเทศก์ ปฏิบัติงานในกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาของทุกเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมศึกษานิเทศก์ทุกสังกัดให้มาปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษา (เดิมตำแหน่งศึกษานิเทศก์จะสังกัด ส่วนกลาง แยกตาม หน่วยงานต้นสังกัด เช่น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) กรมสามัญศึกษา (สศ.) และ กรมการศึกษาเอกชน (สช.) กระจายไปปฏิบัติงานในพื้นที่ส่วนภูมิภาค)

จากการปรับเปลี่ยนดังกล่าวส่งผลกระทบต่อกระบวนการนิเทศการศึกษาทั้งระบบ ขาดกลไก เชื่อมโยงการดำเนินงานระหว่างส่วนกลางและระดับเขตพื้นที่ การศึกษาในแต่ละภูมิภาค กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศตั้งศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง จัดตั้งศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นหน่วยงานภายในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเป็นหน่วยงานกลาง ทำหน้าที่ ประสานงานด้านนิเทศการศึกษา ระหว่างส่วนกลางกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้การ ปฏิบัติงานตามภารกิจ หน้าที่ของการจัดการศึกษาของหน่วยงานในสังกัด มีความเชื่อมโยงกันระหว่าง

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานอื่นๆ ให้เกิดความร่วมมือในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาตามนโยบาย ของกระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงการส่งเสริม สนับสนุน การนิเทศเร่งรัดพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษา จากการใช้หลักการกระจายอำนาจการบริหารจัดการให้มีหน่วยงานกลาง และศึกษานิเทศก์อยู่กับ หน่วยงานที่จัดส่งผลให้การ ทำงานของศึกษานิเทศก์ในมีความราบรื่นมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรพันธ์ ภาชนะ ที่ ศึกษาอนาคตภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2558-2567) ผลการวิจัย ในส่วนอนาคตภาพด้านเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ควรจะมีการกระจายอำนาจ บริหารงานทุกด้านจาก คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มายังเขตพื้นที่โดยตรงลดการสั่งการจาก เขตพื้นที่ไปสู่สถานศึกษา ด้านส่วน ราชการภายในจะมีการลดลำดับชั้นการสั่งการเป็นองค์กรแนวราบ (Flat organization) ควรจะมีการขยายให้มี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทุกจังหวัด ใน ส่วนกระบวนการสรรหาศึกษานิเทศก์ กระบวนการพัฒนา ศึกษานิเทศก์ ความก้าวหน้าของ ศึกษานิเทศก์ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความเชื่อมั่น ความศรัทธาของการเป็น ศึกษานิเทศก์ การที่ ศึกษานิเทศก์ต้องรับผิดชอบงานจำนวนมาก ไม่สอดคล้องกับอัตราส่วนจำนวนโรงเรียนกับภาระ งาน จริง และไม่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางขาดประสบการณ์ และขาดการพัฒนาให้เป็นวิชาชีพที่มีความ เชี่ยวชาญ หรือการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ส่งผลต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ เหตุที่ผู้เชี่ยวชาญ มีฉันทมติเช่นนี้เป็น เพราะ ว่า ปัจจุบันการนิเทศการศึกษาโดยศึกษานิเทศก์นั้น ยังไม่สามารถจะทำได้ อย่างทั่วถึง เนื่องจากจำนวน ศึกษานิเทศก์มีน้อย และไม่เพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับภารกิจ และภาระ งาน และความต้องการของครูผู้สอนใน สถานศึกษา ตลอดจนศึกษานิเทศก์มีความชำนาญหรือความ เชี่ยวชาญจำเพาะ แต่ไม่ชัดเจนในสาขาวิชาหรือสาระ การเรียนรู้ที่นิเทศ ขาดความต่อเนื่องไม่เป็นไป ตามแผนการนิเทศเนื่องจากภารกิจ ภาระงานนอกเหนือจากมาตรฐาน ตำแหน่งและวิชาชีพ ขาด ประสบการณ์ในการนิเทศ (จักรพันธ์ ภาชนะ, 2559)

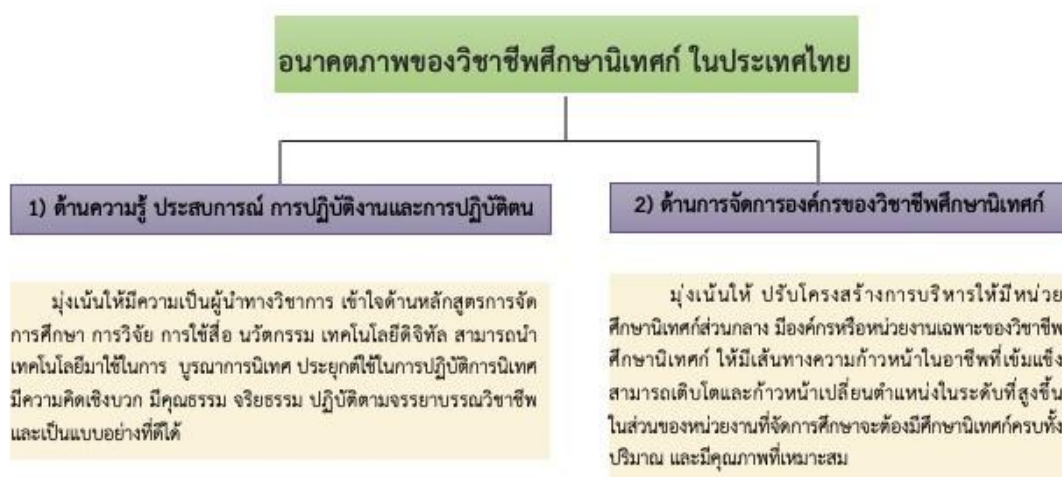
วิชาชีพศึกษานิเทศก์เป็นวิชาชีพที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาถือเป็นบุคลากรที่สำคัญอย่างยิ่ง ในการทำหน้าที่นิเทศ ติดตาม ให้คำแนะนำ ตลอดจนสนับสนุน ช่วยเหลือโรงเรียนด้านการพัฒนา คุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด อีกทั้งยังมี บทบาทในการเพิ่มขีดความสามารถของนักเรียน เพื่อให้ได้เลือกเรียนในสิ่งที่ชอบตามความถนัดและ ความสามารถของตนเอง อันจะส่งผลดีในการเรียนต่อยอดเยี่ยม การศึกษาในระดับที่สูงขึ้น และการ ประกอบอาชีพต่อไปได้ หน่วยงานที่จัดการศึกษาโดยเฉพาะระดับการศึกษาขั้น พื้นฐาน ต้องมี ศึกษานิเทศก์เป็นผู้นิเทศ และให้มีหน่วยงานเฉพาะทำหน้าที่อำนวยความสะดวก ประสาน เชื่อมโยง การทำงานระหว่าง ศึกษานิเทศก์ส่วนกลางและส่วนพื้นที่ สนับสนุนด้านเทคโนโลยี ให้การปฏิบัติ หน้าที่ด้านการนิเทศเป็นไปอย่าง รวดเร็ว ส่งเสริมศึกษานิเทศก์ให้ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความ เชี่ยวชาญ โดยการประสานกับองค์กรที่มีความ เกี่ยวข้องกับการศึกษา หรือสถาบันระดับอุดมศึกษา ให้เปิดหลักสูตรพัฒนาเกี่ยวกับการนิเทศให้มีความหลากหลาย ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์มี ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Path) ซึ่งจะเป็นช่องทางในการดึงคนคุณภาพเข้าสู่ ตำแหน่งเข้าสู่ ระบบการศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัยจากงานวิจัยในครั้งนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ของอนาคตภาพของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ในประเทศไทย ประกอบด้วย 2 ด้าน 43 ประเด็น โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านความรู้ ประสบการณ์ การปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน มุ่งเน้นให้มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ เข้าใจด้านหลักสูตรการจัดการศึกษา การวิจัย การใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบูรณาการนิเทศและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการนิเทศ สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการในการจัดการเรียนรู้ของครู ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย ทันสมัย วางแผนงานและจัดลำดับความสำคัญของงาน มีความคิดเชิงบวก มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดีได้

2) ด้านการจัดการองค์กรของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ มุ่งเน้นให้ มีโครงสร้างการบริหารการนิเทศที่เป็นรูปธรรมประสานงานกันได้อย่างคล่องตัว ปรับโครงสร้างการบริหารให้มีหน่วยศึกษานิเทศก์ส่วนกลางที่จะเชื่อมโยงนโยบายจากส่วนกลางสู่หน่วยงานที่จัดให้มีการนิเทศ โดยมีโครงสร้างกรอบอัตรากำลังสำหรับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานกลางอย่างชัดเจน มีกฎหมายรองรับ มีองค์กรหรือหน่วยงานเฉพาะของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ เพื่อให้ศึกษานิเทศก์ได้ทำหน้าที่อย่างเต็มที่วิชาชีพศึกษานิเทศก์ควรได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ โดยมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ที่เข้มแข็ง สามารถเติบโตและก้าวหน้าเปลี่ยนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในส่วนหน่วยงานที่จัดการศึกษาจะต้องมีศึกษานิเทศก์ครบทั้งปริมาณ และมีคุณภาพที่เหมาะสม ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 อนาคตภาพของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ในประเทศไทย

บทสรุป

จากผลการวิจัยทั้ง 2 ด้าน 43 ประเด็น สามารถสรุปอนาคตภาพของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ในประเทศไทย ได้ดังนี้ 1) ด้านความรู้ ประสบการณ์ การปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน มุ่งเน้นให้มีความ

เป็นผู้นำทางวิชาการ เข้าใจด้านหลักสูตรการจัดการศึกษา การวิจัย การใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ดิจิทัล สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบูรณาการนิเทศ ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการนิเทศ สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการในการจัดการเรียนรู้ของครู ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย ทันสมัย วางแผนงานและจัดลำดับความสำคัญของงาน มีความคิดเชิงบวก มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดีได้ 2) ด้านการจัดการองค์กรของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ มุ่งเน้นให้ มีโครงสร้างการบริหารการนิเทศที่เป็นรูปธรรมประสานงานกันได้อย่างคล่องตัวมีหน่วย ศึกษานิเทศก์ส่วนกลางที่จะเชื่อมโยงนโยบายจากส่วนกลางสู่หน่วยงานที่จัดให้มีการนิเทศ โดยมี โครงสร้าง กรอบอัตรากำลังสำหรับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานกลางอย่างชัดเจน มีองค์กรหรือหน่วยงาน เฉพาะของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ เพื่อให้ศึกษานิเทศก์ได้ทำหน้าที่อย่างเต็มที่ วิชาชีพศึกษานิเทศก์ควร ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ โดยมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ ชัดแจ้ง สามารถเติบโตและก้าวหน้าเปลี่ยนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในส่วนของหน่วยงานที่จัด การศึกษาจะต้องมีศึกษานิเทศก์ครบทั้งปริมาณ และมีคุณภาพที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การพัฒนาบทบาทวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ให้เป็นผู้ชำนาญหรือเชี่ยวชาญการนิเทศ และงาน วิชาการ หน่วยงานและบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาต้องเห็นความสำคัญของการ พัฒนาศึกษานิเทศก์ร่วมกัน ต้องวางแผน เชื่อมโยงความร่วมมือเพื่อสร้างประโยชน์แก่โรงเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา
2. ควรมีหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่ประสานการทำงานของวิชาชีพศึกษานิเทศก์โดยมีกรอบ อัตรากำลังที่ชัดเจน จัดให้มีทั้งฝ่ายสนับสนุน ฝ่ายบริหาร บุคลากร เพื่อให้ศึกษานิเทศก์สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว ทุกหน่วยงานที่มีสถานศึกษาต้องมีศึกษานิเทศก์ที่เพียงพอและมีคุณภาพที่ เหมาะสม ตามภารกิจ ภาระงาน โดยให้มีศึกษานิเทศก์ที่มีความเชี่ยวชาญในสาระวิชา ได้มีเทศตาม สาระวิชาที่ตนเองถนัด ตรงความสามารถ นอกเหนือจากภารกิจ ภาระงานตามตำแหน่ง อีกทั้งการ ก้าวเข้าสู่ตำแหน่งของศึกษานิเทศก์ต้องมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน สามารถเติบโตและ ก้าวหน้า เปลี่ยนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
3. กระบวนการสรรหาศึกษานิเทศก์ กระบวนการพัฒนาศึกษานิเทศก์ที่จะเป็นผู้นำในการ พัฒนาการศึกษาศึกษา ต้องคัดเลือกจากบุคคลที่มีความสามารถ เก่งกาจสอน มีความเชี่ยวชาญ มี ประสบการณ์ และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ควรส่งเสริมให้ชุมชน องค์กร หน่วยงานต่างๆ เข้ามามีส่วน ร่วมในการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ โดยอาจร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาในฐานะที่เป็น องค์กรที่มีองค์ความรู้ทางวิชาการและผลงานวิจัย ดำเนินการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ร่วมกัน สนับสนุนการทำงานของศึกษานิเทศก์ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศึกษานิเทศก์เฉพาะ อีกทั้งพัฒนาเทคโนโลยีที่ใช้ในการสนับสนุนให้ ผู้ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง



ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าวิชาชีพศึกษานิเทศก์มีบทบาทสำคัญในระบบการศึกษาไทย ในการช่วยส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาวิชาชีพศึกษานิเทศก์ให้เป็นบุคคลที่มีความชำนาญหรือมีความเชี่ยวชาญเฉพาะในการนิเทศ ควบคู่กับวิจัย แนวทางการพัฒนาวิชาชีพศึกษานิเทศก์ แนวทางการฝึกอบรมและพัฒนาวิชาชีพศึกษานิเทศก์ที่มีประสิทธิภาพสำหรับทศวรรษหน้า

2. ผลการวิจัย ด้านการจัดการองค์กรของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ปัจจุบันพบว่า หน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่ประสานการทำงานของศึกษานิเทศก์ มีโครงสร้างการบริหารงานที่ไม่ชัดเจน ควรศึกษาวิจัย วิเคราะห์กลยุทธ์ในการจัดการการเปลี่ยนแปลงในองค์กรศึกษานิเทศก์ เพื่อเป็นข้อมูลที่จะช่วยส่งเสริมและพัฒนาองค์กรศึกษานิเทศก์ให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น และดำเนินกิจกรรมการนิเทศได้อย่างคล่องตัว

เอกสารอ้างอิง

- กัมปนาท สุ่มมาตรย์. (2563). “แนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาให้เกิดสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับทศวรรษหน้า”. *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จักรพันธ์ ภาชนะ. (2559). อนาคตภาพการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2558-2567). *วารสารการพยาบาล กรมสาธารณสุขและการศึกษา*, 17(2): 122-123.
- ประวิต เอรารวรรณ์. (2567). *ศึกษานิเทศก์ยุคใหม่กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 27 สิงหาคม 2567 จาก https://otepc.go.th/th/content_page/item/4920-2567-on-site-training.html
- พัสฎาพรห์ คำจันทร์. (2565). “อนาคตภาพการนิเทศการศึกษา สำหรับศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในทศวรรษหน้า: กรณีสาระเทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ)”. *วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เพ็ญวิภา พรหมสุวรรณ. (2558). อนาคตภาพของการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2556-2565). *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 9(3): 96-97.
- บริษัทมติชนจำกัด (มหาชน). (2562, 26 กรกฎาคม). ยี่สิบปีปฏิรูปการศึกษาไทย ปมปัญหาที่ยังคงต้องแก้ไข. *มติชนออนไลน์*. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 7 พฤศจิกายน 2564 จาก https://www.matichon.co.th/advertorial/news_1597058
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *การวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.



เอกชัย อ้ายม่านและคณะ. (2565). ศีกษานิเทศก์ยุคใหม่: การปรับตัวต่อความท้าทายในโลกที่เปลี่ยนแปลง. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 10(39): 5-6.





ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นเลิศ
ของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา
Efficiency of Participatory Academic Administration
Affects the Administration of the Temple's Charity School

พระมหาชนะชัย คำแก้ว Phramaha Chanachai Kamkaew
นักวิชาการอิสระ Independent Academic
Corresponding author, e-mail: tananamallbi079@gmail.com

Received January 3, 2025; Revised January 19, 2025; Accepted: January 27, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสร้างรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา 2. ศึกษาตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนชั้นนำของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จำนวน 9 รูป/คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา และด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวิเคราะห์เอกสารและแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์เนื้อหา และ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการวิชาการแบบมีส่วนร่วม คือ การวิเคราะห์บริบทของโรงเรียน การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ กระบวนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การประเมินผล และ ข้อมูลย้อนกลับ 4) ปัจจัยสนับสนุน 5) เงื่อนไขสู่ความสำเร็จ และ 2. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.49, 0.61$)

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ; การบริหารงานวิชาการ; แบบมีส่วนร่วม; ความเป็นเลิศ

Abstract

This research article aims to 1. Study and create a participatory academic administration model for excellence in Buddhist temple charity schools. 2. Study and examine the participatory academic administration model towards excellence in Buddhist temple charity schools. Use a qualitative research format. The population includes administrators and teachers of leading schools of charity schools of Buddhist temples, 9 figures/person, experts in educational administration. and in

curriculum and teaching, 3 people. The research tools used were a document analysis form and a semi-structured interview form. Statistics used in data analysis were content analysis and mean, standard deviation. The results of the research found that 1. The participatory academic administration model for excellence in Buddhist temple charity schools consists of 5 elements: 1) Principles 2) Objectives. 3) The participatory academic process is an analysis of the school context. Setting learning objectives Participatory management process, evaluation and feedback 4) Supporting factors 5) Conditions for success and 2. Results of examining the appropriateness of the participatory academic administration model for excellence of the Buddhist temple charity school. Is at a high level ($\bar{x} = 4.49, 0.61$).

Keywords: Efficiency; Academic administration; Participatory type; Excellence

บทนำ

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการแสวงหาความรู้ที่เป็นแนวทางดำเนินชีวิต การทำงาน เศรษฐกิจ การเมือง การสื่อสาร และการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพโดยมีเป้าหมายที่สำคัญเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อหลักสูตรและเนื้อหาในกระบวนการจัดการเรียนการสอนภายใต้การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ โดยให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2553) ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาถือว่าการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการศึกษาของทุกภาคส่วนถือว่าเป็นกระบวนการในการพัฒนาการทำงานแบบมีส่วนร่วมจะมีความสำคัญอย่างต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) โดยกระบวนการมีส่วนร่วม (วันชัย วัฒนศัพท์, 2553)

การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาถือว่าการเพิ่มโอกาสในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ โดยการศึกษาจึงเป็นหน้าที่ของทุกภาคส่วนช่วยกันส่งเสริมให้มีการศึกษาตามความต้องการในระบบต่างๆโดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเพิ่มพูนความรู้ ความคิดที่สร้างสรรค์ซึ่งการจัดการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่ส่งผ่านความรู้สู่การพัฒนาคนให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่างๆตามรูปแบบการจัดการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม ชุมชน วัฒนธรรม และประเพณีสู่ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ ซึ่งแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนที่สามารถฝึกฝนพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีและบรรลุเป้าหมายของหลักสูตรกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) เฉพาะงานด้านวิชาการต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครู ผู้ปกครอง นักเรียนรวมถึงระบบการศึกษาของไทยเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาต้องรับภาระหน้าที่รับผิดชอบหลักในการดำเนินการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ด้านวิชาการจึงเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษาไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใดจะพิจารณาจากผลงานด้านวิชาการเพราะว่างานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์มาประยุกต์ให้เหมาะสมกับการพัฒนาองค์กร (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553)



การบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนามีระบบการจัดการศึกษาในรูปแบบโรงเรียนการกุศลของวัด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการโดยมีเจ้าอาวาสเป็นผู้รับใบอนุญาต โรงเรียนได้รับการจัดตั้งเพื่อเป็นการกุศลให้ผู้มีฐานะยากจนได้รับการศึกษาเล่าเรียนในระดับสูงขึ้น และนักเรียนมีโอกาสดำเนินการกล่อมเกลาจิตใจด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เยาวชนเป็นทั้งคนดีและคนเก่งในสังคม ปัจจุบันมีโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในประเทศไทยมีจำนวนทั้งหมด 118 โรงเรียน มีครู 5,253 คน มีนักเรียน 91,784 คน โดยรัฐได้ให้การลดหย่อนหรือการยกเว้นภาษี การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุนโรงเรียนเอกชน เนื่องจากการบริหารโรงเรียนอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน เนื่องจากราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กำหนดหลักการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนให้มีฐานะเป็นนิติบุคคล และมีคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเพื่อทำหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนให้มีความเป็นอิสระโดยมีการกำกับ ติดตามการประเมินคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับการศึกษาของรัฐกระทรวงศึกษาธิการจึงได้ปรับปรุงพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 (สำนักงานกลุ่มและสมาคมโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา , 2561)

ดังนั้นการจัดการศึกษาต้องยึดหลักในการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ผู้วิจัยจึงสนใจเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในการมุ่งสู่การบริหารงานวิชาการเพื่อการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการสร้างรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา
2. เพื่อศึกษาการตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้แบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่มาจากการบริหารสถานศึกษาผ่านประสบการณ์ตรงของบุคคล ให้ความสนใจเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาโดยให้ผู้บริหารและครูเป็นผู้อธิบายประสบการณ์ตรงเพื่อให้ผู้วิจัยได้เข้าถึงวิธีการ เทคนิคการบริหารสถานศึกษาที่เกิดขึ้นในกระบวนการบริหารงานวิชาการว่ามีรูปแบบ วิธีการ อย่างไรต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ ซึ่งการวิจัยนี้มีขอบเขตของการวิจัยอยู่ในบริบทของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

1. **ตัวแปรศึกษา** ดังนี้ 1) ตัวแปรต้น คือ รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา 2) ตัวแปรตาม คือ กระบวนการมีส่วนร่วมของการบริหารงานวิชาการ

2. **ประชากร** ดังนี้ 1) ผู้บริหารและครูโรงเรียนชั้นนำของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จำนวน 9 รูป/คน โรงเรียนที่ผ่านการประเมินภายนอกจาก สมศ. รอบที่ 4 ที่ได้ระดับดีทุกมาตรฐานขึ้นไป ประกอบด้วยผู้บริหารและครู โรงเรียนวินิตศึกษา จังหวัดลพบุรี โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทอง จังหวัดปราจีนบุรี และโรงเรียนชุมชนธรรมาภิบาล จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 9 รูป/คน 2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา และด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 3 คน

3. **ขั้นตอนการเก็บข้อมูล** กระบวนการเก็บข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

2. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวิเคราะห์เอกสารใช้สำหรับศึกษาเอกสาร ได้แก่ การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการ การพัฒนาทักษะการมีส่วนร่วม และการบริหารงานโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน มีผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 สามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลได้ และ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 5 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) กระบวนการ 4) ปัจจัยสนับสนุน และ 5) เงื่อนไขสู่ความสำเร็จ ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารหลักสูตรและการสอน จำนวน 3 คน มีผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 1.00 สามารถนำไปใช้สำหรับการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครู และผู้ทรงคุณวุฒิได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ใช้แบบวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ เอกสารเกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วม หลังจากนั้นทบทวนเอกสารแล้วนำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเพื่อให้ได้แนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัยติดต่อกับกลุ่มสัมภาษณ์เป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้การสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และแบบออนไลน์ผ่านทางโทรศัพท์ พร้อมทั้งทำการจดบันทึกข้อความและบันทึกเสียง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา สำหรับแบบวิเคราะห์เอกสาร และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบการมีส่วนร่วม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 ร่างรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา โดยใช้ข้อมูลจากการศึกษาจากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน



1.2 ตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตรและการสอน ด้านการวิจัย จำนวน 3 คน และปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้แบบประเมินรูปแบบ

1.3 ปรับปรุงและแก้ไขรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาตามคำแนะนำ

2. เครื่องมือการวิจัย คือ แบบประเมินรูปแบบเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert โดยประเมินองค์ประกอบของรูปแบบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการ ปัจจัยสนับสนุน และเงื่อนไขสู่ความสำเร็จ สร้างขึ้นเพื่อรับรองรูปแบบ ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร ครู และผู้ทรงคุณวุฒิ

3. วิพากษ์รูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ดำเนินการวิพากษ์รูปแบบผ่านออนไลน์ โปรแกรม Zoom พร้อมทั้งทำการจดบันทึกข้อความ แล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ หลังจากนั้นตรวจสอบรูปแบบด้วยการประเมินรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการทำการแบบประเมินรูปแบบผ่านออนไลน์ หลังจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงรูปแบบตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และผู้ทรงคุณวุฒิ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา จากผู้ทรงคุณวุฒิโดยการหาเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากแบบประเมินรูปแบบ

ผลการวิจัย

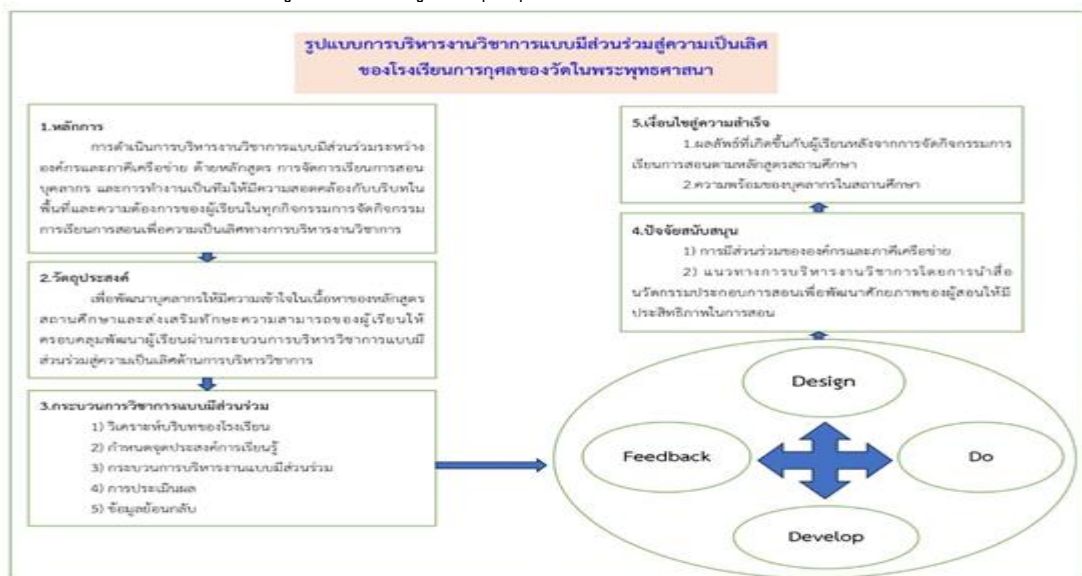
จากวัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการ การพัฒนาทักษะการมีส่วนร่วม และการบริหารงานโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ผู้วิจัยได้แนวคิดพื้นฐานในการสร้างรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารโรงเรียนการกุศลสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งหลังจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครู และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างพบว่า การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. หลักการ 2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3. กระบวนการซึ่งในขั้นตอนของกระบวนการนั้นประกอบด้วย 5 กระบวนการ คือ (1) วิเคราะห์บริบทของโรงเรียน (2) กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ (3) กระบวนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (4) การประเมินผล และ (5) ข้อมูลย้อนกลับ 4. ปัจจัยสนับสนุน และ 5. เงื่อนไขสู่ความสำเร็จ

จากวัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จากผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นเลิศ จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน พบว่า หลักการให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน วัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับการบริหารงานวิชาการ กระบวนการให้ครอบคลุมถึงการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ปัจจัยสำคัญและเงื่อนไขสู่ความสำเร็จที่เป็นตัวส่งเสริมให้การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งผลการตรวจสอบการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนามีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบรูปแบบ

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1.หลักการ	4.35	0.62	มาก
2.วัตถุประสงค์	4.45	0.59	มาก
3.กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.48	0.75	มาก
4.ปัจจัยสนับสนุน	4.63	0.54	มากที่สุด
5.เงื่อนไขสู่ความสำเร็จ	4.55	0.59	มากที่สุด
รวม	4.49	0.61	มาก

ผลการผลการตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในเชิงคุณภาพ พบว่า 1) ด้านหลักการ คือ การบริหารงานวิชาการให้มีความสอดคล้องกับบริบทในพื้นที่และความต้องการของผู้เรียนในทุกกิจกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 2) วัตถุประสงค์ คือ ความเข้าใจในเนื้อหาของหลักสูตรสถานศึกษาและส่งเสริมทักษะความสามารถของผู้เรียนให้ครอบคลุมพัฒนาผู้เรียน 3) กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การบริหารวิชาการการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน หัวหน้าวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูในระดับชั้น และเป็นผู้แทนคณะบริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อระบบการจัดการศึกษาของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาที่ประสบความสำเร็จ 4) ด้านปัจจัยสนับสนุน คือ มีการกำหนดแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยการนำสื่อนวัตกรรมประกอบการสอนเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้สอนให้มีประสิทธิภาพในการสอน การตัดสินใจใช้สื่อเทคโนโลยีของโรงเรียนการกุศล คือ การให้ความรู้ผ่านมัลติมีเดีย เริ่มจากการอบรมโปรแกรม Zoom แอปพลิเคชันต่างๆ การวิธีการสอนโดยใช้สื่อประกอบการสอนจึงทำให้ประสบความสำเร็จ 5) เงื่อนไขสู่ความสำเร็จ คือ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนหลังจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษา ผู้วิจัยนำเสนอรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาที่ผ่านการตรวจสอบประเมินรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิมีรายละเอียด ดังนี้





อภิปรายผลการวิจัย

จากการสร้างรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาซึ่งผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ คือ การดำเนินการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมระหว่างองค์กรและภาคีเครือข่าย ดำเนินการหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน บุคลากร และการทำงานเป็นทีมให้มีความสอดคล้องกับบริบทในพื้นที่และความต้องการของผู้เรียนในทุกกิจกรรมการจัดการจัดการเรียนการสอนเพื่อความเป็นเลิศทางการบริหารงานวิชาการ 2) วัตถุประสงค์ คือ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจในเนื้อหาของหลักสูตรสถานศึกษาและส่งเสริมทักษะความสามารถของผู้เรียนให้ครอบคลุมพัฒนาผู้เรียนผ่านกระบวนการบริหารวิชาการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารวิชาการ 3) กระบวนการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ (1) วิเคราะห์บริบทของโรงเรียน (2) กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ (3) กระบวนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (4) การประเมินผล (5) ข้อมูลย้อนกลับ 4.ปัจจัยสนับสนุน มีดังนี้ (1) การมีส่วนร่วมขององค์กรและภาคีเครือข่าย (2) แนวทางการบริหารงานวิชาการโดยการนำสื่อวัตกรรมประกอบการสอนเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้สอนให้มีประสิทธิภาพในการสอน 5. เงื่อนไขสู่ความสำเร็จ ได้แก่ 1) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนหลังจากการจัดการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษา 2) ความพร้อมของบุคลากรในสถานศึกษาได้มาจากการประมวลสาระสำคัญของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ

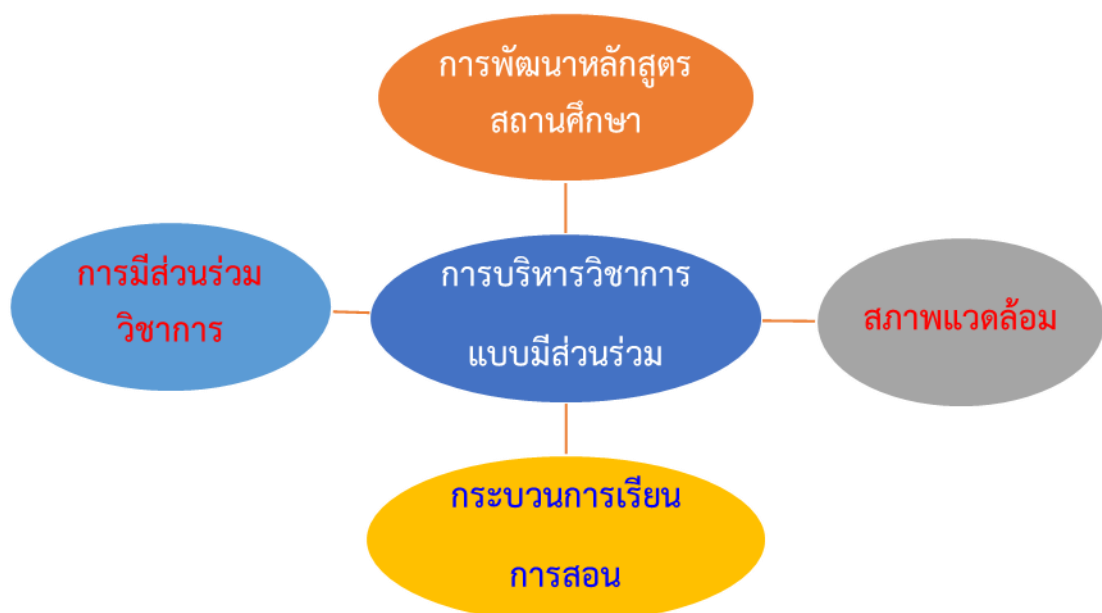
รูปแบบการบริหารวิชาการจากการสัมภาษณ์ถึงโครงสร้าง การประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา เป็นการบริหารวิชาการที่ส่งผลต่อผู้เรียนที่มีความรู้ความสามารถได้บริหารจัดการการเรียนการสอนตามความต้องการ ความสนใจ ทำให้การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ อาจเป็นเพราะว่ามีองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย คือ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม ปัจจัยสนับสนุน และเงื่อนไขสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ รัตนะ บัวสนธ์ กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง 1) แผนภาพหรือ ภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง 2) แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวอักษรหรือสมการทางคณิตศาสตร์ และ 3) แผนการที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือ แนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง (รัตนะ บัวสนธ์, 2552) และสอดคล้องกับนิพนธ์ ขาวเอี่ยม กล่าวว่า ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบเพื่อให้การดำเนินงานของรูปแบบเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้ออกแบบรูปแบบต้องกำหนดว่าจะออกแบบรูปแบบนั้นๆ บนฐานคิดของทฤษฎีและหลักการใดบ้าง เช่น หลักร่วมกันรับผิดชอบ ซึ่งหมายถึงผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันรับผิดชอบ เป็นต้น (นิพนธ์ ขาวเอี่ยม, 2561) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัย ปณตนาท เถียรประภากุล ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 6 กลยุทธ์ ได้แก่ 1)

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง และชุมชนในการกำหนดนโยบายจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงของนักเรียน 2) พัฒนาครูให้มีการจัดการเรียนการสอนและคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงของนักเรียน 3) ยกระดับการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาและครอบครัวในการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงของนักเรียน 4) เร่งรัดพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะการคิดขั้นสูงของนักเรียน 5) ปรับปรุงการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงของนักเรียน 6) ขับเคลื่อนการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงของนักเรียน (ปณตนนท์ เกียรติประภากุล, 2559)

2. ผลการตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา โดยประเมินผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา อยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการวิจัย ผู้วิจัยสามารถนำเสนอรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาได้ว่า แนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1.ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทสังคมและความต้องการของผู้เรียน 2.ด้านสภาพแวดล้อมและสื่อเทคโนโลยีให้มีความหลากหลายรูปแบบในการจัดการเรียนการสอน 3.ด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอนคือการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และ 4.ด้านการมีส่วนร่วมทางวิชาการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ตามปรากฏในแผนภาพ ดังนี้





บทสรุป

รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.หลักการ หมายถึง การดำเนินการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมระหว่างองค์กรและภาคีเครือข่าย 2.วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจในเนื้อหาของหลักสูตรสถานศึกษาและส่งเสริมทักษะความสามารถของผู้เรียน 3.กระบวนการวิชาการแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ 1) การวิเคราะห์บริบทของโรงเรียน 2) การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ 3) กระบวนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 4) การประเมินผล 5) ข้อมูลย้อนกลับ 4.ปัจจัยสนับสนุน คือ การมีส่วนร่วมขององค์กรและภาคีเครือข่าย 5.เงื่อนไขสู่ความสำเร็จ ได้แก่ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนหลังจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาผ่านการตรวจสอบรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน พบว่า ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนามีประสิทธิภาพต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงหลักสูตรสถานศึกษา ความต้องการของผู้เรียน และความสนใจของผู้เรียน และความสามารถของครูผู้สอนและผู้เรียน
2. การนำรูปแบบไปใช้ควรคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียน บริบทสถานศึกษา ปัจจัยสำคัญ เพื่อให้การบริหารงานวิชาการเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศด้านทักษะความสามารถของผู้เรียน
2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของภาครัฐทางการศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางการบริหารงานวิชาการ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- นิพนธ์ ขาวเอี่ยม. (2561). รูปแบบการบริหารงานวิชาการเชิงพุทธสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง. *พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- ปณตนนท์ เถียรประภากุล. (2559). กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 27(3): 56–69.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2552). *วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันชัย วัฒนศัพท์ (แปลและเรียบเรียง). (2553). *คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจของชุมชน*. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา.(2553). *แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
- สำนักงานกลุ่มและสมาคมโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา. (2561). *ข้อมูลกิจกรรมและกลุ่มสมาคมโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา*. ปราจีนบุรี: โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์.





ศึกษาเปรียบเทียบการบูรณาการหลักธรรมทางศาสนาเพื่อพัฒนาเด็ก
ประถมศึกษาในโรงเรียนวิถิพุทธกับโรงเรียนคริสต์คาทอลิก
A Comparative Study of the Integration of Religious Doctrine for
the Development of Young Children in Buddhist School and
Catholic Christian School

วิชาญชัย บุญแสง Wichanchai Boonsang
คณะพุทธศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Faculty of Buddhism, Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding author, e-mail: wboonsang@yahoo.com

Received November 15, 2024; Revised December 28, 2024; Accepted: January 28, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาหลักคำสอนทางศาสนาในโรงเรียนวิถิพุทธและโรงเรียนคริสต์มีบทบาทสำคัญหรือมีส่วนช่วยในการพัฒนาความรู้ของเด็กประถมศึกษา 2) เพื่อบูรณาการหลักคำสอนทางศาสนาในโรงเรียนวิถิพุทธและโรงเรียนคริสต์มีบทบาทสำคัญหรือมีส่วนช่วยในการพัฒนาความรู้ของเด็กประถมศึกษา 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบถึงความแตกต่างระหว่างโรงเรียนมีส่วนช่วยพัฒนาพฤติกรรมหรือมีส่วนช่วยในด้านพฤติกรรมของเด็กประถมศึกษา งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่า การเรียนรู้หลักคำสอนที่ควรสอนแก่เด็กชั้นประถมศึกษาในโรงเรียนวิถิพุทธ จะเน้นพัฒนาเด็กนักเรียนด้วยหลักธรรมแบบที่เข้าใจง่าย ที่เกี่ยวข้องกับศีล 5, สมาธิ และปัญญา โรงเรียนส่งเสริมให้เด็กได้มีกิจกรรมทางศาสนาเพื่อให้เกิดแนวทางการปฏิบัติที่ดี ส่วนโรงเรียนคริสต์คาทอลิกจะเป็นคำสอนเกี่ยวกับความรักต่อพระเจ้าและความรักต่อเพื่อนมนุษย์ โดยเริ่มต้นจากครอบครัวไปสู่สังคมภายนอก และสอนให้เด็กรู้จักการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เพื่อน มีการแบ่งปันทั้งทางกายและทางใจ ตลอดจนได้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องของการดำรงชีวิตอย่างสงบสุข และต้องเสริมสร้างเรื่องคุณธรรมจริยธรรมให้กับเด็กด้วย การวิจัยเปรียบเทียบนี้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าทั้งโรงเรียนวิถิพุทธและโรงเรียนคริสต์คาทอลิก ได้บูรณาการหลักธรรมทางศาสนาเข้ากับการเรียนรู้ของนักเรียนผ่านกิจกรรมในชั้นเรียนและกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับเป้าหมายของการบูรณาการนี้ โรงเรียนวิถิพุทธเน้นที่การนำหลักพุทธศาสนามาใช้ในชีวิตประจำวัน ในขณะที่โรงเรียนคริสต์คาทอลิกเน้นความรักและความเอื้ออาทรในชุมชน

คำสำคัญ: การบูรณาการหลักธรรม; โรงเรียนวิถิพุทธ; โรงเรียนคริสต์คาทอลิก

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the principles of their religion and rules to develop the students' knowledge; and 2) to compare and integrate the teachings for the benefit of elementary students. 3) to compare a difference of these schools and how their principles help benefit their behavior. In this qualitative research, we collected data through engaging interviews and relevant research. The result shows; Buddhist schools determine to develop students through teachings based on the 5 precepts, meditation, and wisdom. The schools encourage their involvement in Buddhist ceremonies and religious activities to help them find their spiritual path. However, the Christian Catholic schools are indicated to fostering the love of good and humanity, from their family to their society, to generosity with both physically and mentally. The schools play a crucial role in teaching students to live their lives with peace, morality, and ethic throughout their lives. This comparative research unequivocally demonstrates that both Buddhist Way of Life Schools and Christian Catholic Schools have effectively integrated their religious principles into student learning through various class and school activities. Regarding the goal of this integration, Buddhist Way of Life Schools focus on embodying Buddhist principles in daily life, while Christian Catholic Schools emphasize love and generosity among their community.

Keywords: Doctrine Integrating; Buddhism School; Christ Catholic School

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีไปอย่างรวดเร็ว มนุษย์ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารได้ง่ายขึ้นและทันต่อเหตุการณ์ ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้ขยายไปสู่ทุกมุมโลกอย่างรวดเร็ว ในสังคมโลกตะวันออก ในแต่ละประเทศ ศาสนาล้วนมีบทบาทและสร้างความสัมพันธ์กับประชาชน ทำให้เกิดแนวคิดและความเชื่อการยึดถือปฏิบัติอย่างมากมาย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสุขทั้งทางใจและทางกาย ในเรื่องของการดำรงชีวิต มนุษย์มีความจำเป็นต้องประกอบอาชีพเพื่อเลี้ยงชีพของตนเองหรือครอบครัว และมีหน้าที่ต้องตอบแทนสังคม และประเทศชาติให้ดำรงสืบไป

การพัฒนามนุษย์มีความสำคัญทุกช่วงชีวิตตั้งแต่ปฏิสนธิจนกระทั่งวาระสุดท้าย โดยเฉพาะช่วง ปฐมวัย การพัฒนาเด็กในวัยนี้เป็นช่วงเวลาสำคัญสำหรับการพัฒนาทางสมองของบุคคล โดยเฉพาะระบบ ประสาทและเซลล์สมองจะเจริญเติบโตประมาณร้อยละ 70-80 ของผู้ใหญ่ การศึกษาในช่วงวัยนี้เป็นการ เตรียมความพร้อมให้เด็กได้เจริญเติบโตเต็มตามศักยภาพตามแนวนโยบายกับการจัดการศึกษาปฐมวัยนั้นเริ่มต้นมาเป็นเวลานานแล้ว ตั้งแต่สมัยกรีกและโรมัน เช่น นักปรัชญา เพลโต (Plato) และ อริสโตเติล (Aristotle) รวมทั้งนักปรัชญาอีกหลายๆ ท่าน ในสมัยนั้นได้มองเห็นความสำคัญของเด็กในอนาคตช่วง 6 ปี แรกของชีวิต จากแนวคิดของนักปราชญ์ต่างๆ เหล่านี้ จึงเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อการจัดการศึกษา ปฐมวัยเพื่อการพัฒนาสังคมในสมัยต่อมา เช่น



Froebel, Friedrich Wilhelm ให้ความหมายถึงการสอนเด็กผ่านกิจกรรมการเล่น เป็นครั้งแรกใช้ในชั้น ที่ประเทศเยอรมัน ของโรงเรียนอนุบาลซึ่งเขาใช้คำว่า kindergarten “อนุบาล” หรือ “children's garden” “สวนของเด็กๆ” เป็นชื่อเรียกที่ Friedrich Fröbel สร้างขึ้นเพื่อชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาของเด็กนั้นเปรียบเสมือนเมล็ดพืชที่เจริญเติบโต ปัญหาของเด็กเล็กนั้นจะเป็นไปในเรื่องของพฤติกรรมของเด็กเอง ดังนั้นครูควรให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของเด็กวัยนี้ให้ดีขึ้น (กุลณพัฒน์ พงษ์ธัญธรรัตน์, 2562)

ในประเทศไทย สถาบันในแต่ละศาสนาเกิดขึ้นมากมาย เช่น วัดพระพุทธศาสนา โบสถ์ทางศาสนาคริสต์ มัสยิดทางศาสนาอิสลาม เป็นต้น วัดพระพุทธศาสนา เป็นสถาบันทางศาสนาที่สำคัญ และผูกพันกับคนไทยมาช้านานตั้งแต่แรกเริ่มเป็นประเทศไทย และพระพุทธศาสนาก็มีบทบาทกับสังคมไทยเป็นอย่างมากนับตั้งแต่ในยุคสมัยสุโขทัย เป็นต้นมา คนไทยล้วนมีความเชื่อและศรัทธาในพระพุทธศาสนาเป็นอย่างยิ่ง ในด้านความสัมพันธ์กับความเชื่อในพระพุทธศาสนานั้น คนไทยมีความผูกพันตั้งแต่เกิด การเปลี่ยนวัยการเรียนรู้ การทำงาน การแต่งงาน จนกระทั่งถึงการตาย ดังนั้นพระพุทธศาสนา จึงมีความสำคัญต่อคนไทยเป็นอย่างยิ่ง เห็นได้จากการจัดงานบุญ การประกอบพิธีกรรม ในวันสำคัญทางศาสนาคนไทยก็มีการไปทำบุญกันที่วัดอย่างมากมาย ทั้งนี้เมื่อมีผู้คนหลังไหลเข้ามาที่วัดแล้ว ก็ทำให้เกิดความเข้าใจในหลักธรรมคำสอนต่างๆ และสามารถนำไปใช้กับชีวิตของตนเองได้ ในโลกปัจจุบันการได้รับข้อมูลความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมได้มีการพัฒนาถ่ายทอดไปในรูปแบบสื่อทางสังคมอย่างมากมายและแพร่หลาย ทำให้คนไทยได้มีการรับรู้หลักธรรมดียิ่งขึ้น ปัจจุบันวัดทางพระพุทธศาสนาบางแห่ง ก็ได้มีการสร้างโรงเรียนและโรงพยาบาลด้วยเช่นเดียวกัน และในโรงเรียนวัดเองก็ได้มีการใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อให้เกิดการพัฒนาเด็กและเยาวชนเพื่อนำไปสู่การเติบโตและส่งเสริมพฤติกรรมในทางที่ดียิ่งขึ้นไป

ผู้วิจัยเห็นว่า วัดพระพุทธศาสนาและโบสถ์ทางศาสนาคริสต์นั้นมีความสำคัญต่อสังคมไทยเป็นอย่างมาก เมื่อวัดและโบสถ์มีส่วนช่วยในการสนับสนุนด้านการศึกษาให้กับเด็กปฐมวัยแล้ว ดังนั้นเด็กที่อาศัยอยู่ในชุมชนใกล้เคียงบริเวณวัดก็จะได้ประโยชน์โดยตรงจากการเรียนการสอนของวัดแห่งนั้นนั่นเอง ด้วยเหตุนี้ การทำงานของวัด จะเน้นอบรมบ่มนิสัย ให้กับเด็กก่อนเกณฑ์การเข้าเรียน เพื่อแก้ปัญหา และประเทศไทยมีเด็กปฐมวัยค่อนข้างมากที่ขาดการดูแลเอาใจใส่และการพัฒนาการที่เหมาะสม และผู้ปกครองจำนวนมาก โดยเฉพาะพ่อ ยังขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้กับลูกเล็ก ในขณะเดียวกัน การเข้าถึงหนังสือเรียนสำหรับเด็กเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนรู้และความคิดตลอดถึงจินตนาการ ยังมีข้อจำกัด โดยเฉพาะในครัวเรือนที่ยากจน ซึ่งอาจไม่ได้เข้าเรียนในระดับปฐมวัย ทั้งๆ ที่เป็นสิ่งสำคัญมากต่อพัฒนาการของเด็ก สำหรับเด็กที่ได้เข้าเรียนในระดับปฐมวัยก็ยังไม่ได้รับบริหารที่มีคุณภาพที่จะช่วยให้พวกเขาได้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาหลักคำสอนทางศาสนาในโรงเรียนวิสุทธิพุทธและโรงเรียนคริสต์มีบทบาทสำคัญหรือมีส่วนช่วยในการพัฒนาความรู้ของเด็กประถมศึกษา
2. เพื่อบูรณาการหลักคำสอนทางศาสนาในโรงเรียนวิสุทธิพุทธและโรงเรียนคริสต์มีบทบาทสำคัญหรือมีส่วนช่วยในการพัฒนาความรู้ของเด็กประถมศึกษา

3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบถึงความแตกต่างระหว่างโรงเรียนมีส่วนช่วยพัฒนาพฤติกรรมหรือมีส่วนช่วยในด้านพฤติกรรมของเด็กประถมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเน้นการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และแบบสัมภาษณ์ (Indepth Interview) โดยมุ่งศึกษาเปรียบเทียบการบูรณาการหลักสูตรทางศาสนาเพื่อพัฒนาเด็กประถมศึกษาในโรงเรียนวิสุทธิพุทธกับโรงเรียนคริสต์คาทอลิก ซึ่งมีขั้นตอนในการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

1. เก็บข้อมูลจากเอกสาร ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตัวอย่าง คำถาม ตัวอย่างสัมภาษณ์ ที่ผ่านผู้ทรงคุณวุฒิ หนังสือ งานวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของปัญหาและประเด็นเกี่ยวกับการบูรณาการศาสนาเพื่อพัฒนาเด็กประถมศึกษาในโรงเรียนวิสุทธิพุทธกับโรงเรียนคริสต์คาทอลิก ดังนี้ 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source) ของงานวิจัยนี้ และค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องในพระไตรปิฎกในพระพุทธศาสนา และคัมภีร์ไบเบิลในศาสนาคริสต์คาทอลิก 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหัวข้องานวิจัยนี้ คือ วิทยานิพนธ์ งานวิจัย หนังสือ วารสาร และเอกสารต่างๆ 3) เก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. เก็บข้อมูลภาคสนาม ผู้วิจัยจะดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตามขั้นตอน คือ การจัดเก็บข้อมูลตามบริบทและเสริมสร้างหลักสูตรคำสอนทางพระพุทธศาสนาและศาสนาคริสต์คาทอลิก ด้วยการเข้าไปทำการสังเกต การสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้บริหารและครูที่ทำหน้าที่สั่งสอนนักเรียนชั้นประถมศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 18 คนโดยมีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) โดยมีการสัมภาษณ์แนวทางการเสริมสร้างและนำเอาหลักสูตรคำสอนมาใช้ในการบูรณาการกับหลักสูตรแผนการดำเนินการ และผลลัพธ์ของการดำเนินการตามที่วางแผนไว้ โดยผู้วิจัยจะดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาแนวทางและวิธีการนำหลักสูตรเข้ามามีบูรณาการในการสอนให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษา ในโรงเรียนวิสุทธิพุทธและโรงเรียนคริสต์คาทอลิก 2) รวบรวมข้อมูลเชิงการสอนและบริบทที่เกี่ยวข้องในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรทางศาสนาและการเรียนของเด็กนักเรียน 3) การติดตามเรื่องของการประเมินผลในการเรียนของนักเรียนว่ามีความเข้าใจในหลักสูตรคำสอนทางศาสนาอย่างไร

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมเอกสารคัมภีร์ วิทยานิพนธ์ งานวิจัย หนังสือ วารสาร และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องนั้น รวมถึงข้อมูลภาคสนามที่ได้จากการสัมภาษณ์โดยตรงจากทางครูผู้สอน ครูประจำชั้น นำมาวิเคราะห์แบบแก่นสาระ (Thematic Analysis) 6 ขั้นตอน คือ (1) ทำความคุ้นเคยกับข้อมูล (2) ทำให้เกิดข้อมูลเบื้องต้น (3) การค้นหาแก่นสาระ (4) การตรวจสอบซ้ำแก่นสาระ (5) การระบุและตั้งชื่อแก่นสาระ (6) การจัดทำรายงาน (Braun & Clarke, 2006) เปรียบเทียบถึงประเด็นความแตกต่างระหว่างโรงเรียนวิสุทธิพุทธกับโรงเรียนคริสต์คาทอลิก ว่ามีส่วนช่วยพัฒนาพฤติกรรมของเด็กชั้นประถมศึกษาหรือมีส่วนช่วยในการพัฒนาทางความรู้ความเข้าใจให้กับเด็กนักเรียนอย่างไร กระบวนการเรียนรู้ของเด็กนักเรียนชั้นประถมนี้ มีแนวทางการเรียนด้านศาสนาอย่างไรบ้าง เพื่อให้เด็กนักเรียนมีการรักที่จะเรียนรู้หลักสูตรคำสอนทางศาสนาที่มีการเสริมสร้างแก่นนักเรียน



ผลการวิจัย

ผลการศึกษาประเด็นที่ 1 การศึกษาหลักคำสอนทางศาสนาในโรงเรียนวิถิพุทธและโรงเรียนคริสต์ต่างมีบทบาทสำคัญในปัจจุบัน โดยเป็นเหมือนการเสริมสร้างให้เด็กชั้นประถมเกิดความรู้ความเข้าใจและส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ดีในการอยู่ร่วมกันในโรงเรียน และสังคมภายนอก

ผลการศึกษาประเด็นที่ 2 การบูรณาการหลักคำสอนทางศาสนาในโรงเรียนวิถิพุทธและโรงเรียนคริสต์มีบทบาทสำคัญหรือมีส่วนช่วยในการพัฒนาความรู้ของเด็กประถมศึกษาให้เกิดแนวทางในการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน การทำงานเพื่อความสำเร็จ การเรียนรู้สิ่งต่างๆ ก็จะมีส่วนช่วยให้เด็กนักเรียนเกิดพฤติกรรมที่ดีทั้งที่โรงเรียนและที่บ้าน

ผลการศึกษาประเด็นที่ 3 ความแตกต่างระหว่างโรงเรียนวิถิพุทธและโรงเรียนคริสต์คาทอลิก อีก ไม่ค่อยแตกต่างกันเท่าไรนัก เพราะทั้งโรงเรียนวิถิพุทธและโรงเรียนคริสต์คาทอลิก ก็มีแนวทางและวิธีการสอดแทรกหลักธรรมคำสอนให้กับนักเรียนในโรงเรียนเหมือนกัน

การวิเคราะห์หลักคำสอนโรงเรียนวิถิพุทธและโรงเรียนคริสต์คาทอลิก โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 1 - ตารางที่ 4

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบการวิเคราะห์หลักคำสอนของโรงเรียนวิถิพุทธและโรงเรียนคริสต์วิเคราะห์เปรียบเทียบแนวทางการบูรณาการโรงเรียนคริสต์คาทอลิกกับโรงเรียนวิถิพุทธ

เรื่อง	รูปแบบ	จุดร่วม	จุดต่าง
1. การบูรณาการความรู้หลักธรรมทางศาสนา	ส อ น แ บ บ ย ก ตั ว อย่าง เรื่ อ ง ร าว ต่างๆ	มีการนำเรื่องประวัติของพระศาสดา มาเล่าเป็นลักษณะเชิงธรรมะ และให้ข้อคิดต่างๆ เพื่อให้นักเรียนนำไปใช้ปฏิบัติ	ด้านหลักธรรมจะไม่เหมือนกัน ทางพระพุทธศาสนาจะมุ่งเน้นให้ปฏิบัติ ส่วนทางคริสต์คาทอลิกมุ่งเน้นให้เกิดความศรัทธาและส่งเสริมความรักต่อพระเจ้า
2. แนวทางการบูรณาการด้านหลักการปฏิบัติและจริยศาสตร์	ก ิ จ ก ร ร ม ท ำ ง วิ ช า การ ส ่ง เส ริ ม จ ริ ย ธรรม ทาง สัง ค ม	มี ก า ร อ บ ร ม เสริมสร้างนำเอาแนวหลักธรรมเข้ามาร่วมด้วย เช่น การบริจาค การทำทาน การให้สิ่งของเครื่องใช้	ทางโรงเรียนวิถิพุทธจะไปทำบุญที่วัดประจำ เพราะเนื่องจากเป็นนโยบาย แต่ทางโรงเรียนคริสต์ ไม่ได้ไปโบสถ์ เพราะอยู่ในช่วงวันธรรมดา แต่ไปได้แค่เรียนรู้ในบางครั้งที่มีกิจกรรมร่วมกับโบสถ์

3. แนวทางการบูรณาการด้านศักยภาพ	สอนด้านหลักธรรมเพื่อให้นักเรียนเกิดความรู้ความเข้าใจจากพื้นฐานไปสู่ความเข้าใจที่ละเอียดอ่อนมากขึ้น	มีการให้ความรู้ให้ ความ เข้าใจ ในหลักธรรมพื้นฐาน หากมีข้อสงสัยนักเรียนสามารถซักถามข้อสงสัยได้ตามปกติ	ทางด้านโรงเรียนวิถิพุทธจะเน้นการทำสมาธิ เพราะมุ่งพัฒนาด้านจิตใจ แต่ของคริสต์จะมุ่งเน้นการให้ความช่วยเหลือเพื่อน ๆ
4. แนวทางบูรณาการด้านสมรรถภาพ	การฝึกฝนให้เกิดความรู้ความเข้าใจ	ทั้งสองโรงเรียนมีแนวทางการเพิ่มสมรรถภาพการเรียนรู้ให้เด็กโดยการประเมินเหมือนกัน	วิธีการเพิ่มสมรรถภาพของโรงเรียนวิถิพุทธจะเป็นลักษณะการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตนและโรงเรียนคริสต์เริ่มจากการฝึกให้เด็กมีความรับผิดชอบ

จากตารางที่ 1 อธิบายได้ว่าการนำหลักธรรมมาสอน ของทั้งโรงเรียนวิถิพุทธและโรงเรียนคริสต์คาทอลิก มีความคล้ายคลึงกันในเรื่องของการสอดแทรกไปในรายวิชากิจกรรมที่นักเรียนต้องเรียน เนื่องจากนักเรียน ชั้นประถมปีที่ 1 ค่อนข้างจะเป็นเด็กเล็ก การสอนในหลักธรรมตรงๆ อาจทำให้เด็กไม่เข้าใจได้ การนำเด็กมาร่วมทำกิจกรรมและสอดแทรกหลักธรรม เป็นการบูรณาการให้เด็กได้เกิดความรู้ความเข้าใจได้ เช่น การจัดกิจกรรมในเรื่องการทำความดี การให้ทาน การรักษาศีลของโรงเรียนคริสต์จะมีวันสำคัญทางศาสนาก็จะมีการสอดแทรกหลักธรรมที่มีต่อพระเจ้า เช่น เรื่องความรัก ความเมตตา เป็นต้น

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบการวิเคราะห์หลักคำสอนของโรงเรียนวิถิพุทธและโรงเรียนคริสต์

หลักการทางวิถิพุทธ	หลักการทางคริสต์	จุดร่วม	จุดต่าง
การมุ่งเน้นในความเข้าใจในหลักคำสอนในทางพระพุทธศาสนา	การสร้างความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องของความขยันอดทน และความเพียรพยายาม	เน้นให้นักเรียนได้เกิดความรู้ความเข้าใจในบริบทของหลักคำสอนที่เป็นพื้นฐานทางศาสนาทั้งสองโรงเรียนมีแนวทางเดียวกันคือพัฒนาเด็กให้มีความเข้าใจ	โรงเรียนวิถิพุทธมุ่งเน้นด้านประเพณีตนในหลักธรรมปฏิบัติ เช่น สมาธิ ถิอศีล ส่วนโรงเรียนคริสต์มุ่งเน้นหลักคำสอนพื้นฐานเป็นตัวของตัวเองไม่ขัดกับพระประสงค์พระเจ้า
ความประพฤติ	ความยึดมั่นในความประพฤติดีประพฤติชอบ	เน้นให้นักเรียนได้ให้ความรัก ซึ่งเป็นพื้นฐานของหลักธรรมและมีเมตตาธรรมต่อเพื่อน	โรงเรียนวิถิพุทธจะสอนเรื่องความประพฤติในศีลธรรมและโรงเรียนคริสต์จะสอนเรื่องความรักใน



		มนุษย์	เพื่อนมนุษย์ตามพระประสงค์ของพระเจ้า
ด้านพิธีกรรม	การมีส่วนร่วมในวันสำคัญทางศาสนา	สอนเรื่องของพิธีกรรมทางศาสนาในวันสำคัญ มีประเพณีอย่างไรควร มีการปฏิบัติตนอย่างไร	โรงเรียนวิถิพุทธมุ่งสอนเรื่องการปฏิบัติตัวในวันสำคัญส่วนโรงเรียนคริสต์สอนพิธีกรรมให้มีกิจกรรมสรรเสริญพระเจ้า

จากตารางที่ 2 อธิบายได้ว่า ในโรงเรียนวิถิพุทธจะเน้นเรื่องของความอดทน ความขยัน เพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ส่วนโรงเรียนคริสต์คาทอลิกจะเน้นไปในเรื่องของหลักธรรมพื้นฐาน เช่นความรัก การแบ่งปัน การให้อภัย แต่อย่างไรท้ายที่สุดแล้ว ทั้งสองโรงเรียนก็มุ่งจะให้นักเรียนได้เข้าใจในเรื่องของหน้าที่ของตนเองในปัจจุบัน นั่นคือให้เด็กมีความมุ่งมั่นและตั้งใจศึกษาเล่าเรียนเพื่ออนาคตที่ดี ในด้านพิธีกรรมของโรงเรียนก็มีการจัดกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนาในส่วนของโรงเรียนคริสต์คาทอลิกก็จะมีกิจกรรมด้วยเช่นกัน อาจจะร่วมกับโบสถ์ที่อยู่ใกล้ๆ โดยมีการประกาศให้นักเรียนผู้สนใจมีสิทธิเข้าร่วม แม้นักเรียนบางคนที่ไม่ได้นับถือศาสนาคริสต์ แต่ทางโรงเรียนก็มีการสอดแทรกหลักการปฏิบัติโดยมีการเปรียบเทียบให้นักเรียนได้ทำความเข้าใจ และทำให้นักเรียนมีความเข้าใจในศาสนาที่ตนเองนับถือมากขึ้นไปด้วย

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบวิเคราะห์เปรียบเทียบการนำหลักธรรมไปใช้บูรณาการ

โรงเรียนวิถิพุทธ	โรงเรียนคริสต์คาทอลิก	จุดร่วม	จุดต่าง
ไตรสิกขา 3 อิทธิบาท 4	ไตรสิกขา 3 อิทธิบาท 4	ทั้งสองโรงเรียนก็เน้นด้วยความรัก ความเมตตา การให้อภัยการบริจาค แบ่งปัน การช่วยเหลือผู้ยากไร้ ขาดแคลน	ใช้หลักธรรมทางศาสนาของตนเองสอน โดยทางคริสต์ก็จะเน้นการแบ่งปัน การช่วยเหลือ ทางโรงเรียนพุทธก็จะเน้นการทำทาน การถือศีล การเจริญภาวนา
สร้างความสำเร็จของชีวิตด้วยการประพฤติปฏิบัติชอบ	สร้างความสำเร็จโดยเน้นให้การศึกษาไปสู่งานการทำงานในอนาคต	เพื่อให้เด็กนักเรียนเกิดความรู้สึกที่ดีในการอยู่ร่วมกันในสังคม โรงเรียน เด็กไม่มีปัญหาทะเลาะกัน อยู่กันอย่างสงบช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	ทางด้านโรงเรียนคริสต์มุ่งเน้นให้เด็กเกิดจิตใจเมตตาเกื้อกูลกันช่วยเหลือแบ่งปันกัน ในโรงเรียนวิถิพุทธ มุ่งเน้นให้เด็กเกิดนิสัยอดทนและขยันหมั่นเพียรเพื่ออนาคต
การพัฒนาด้านกาย วาจา ใจ	เพื่อพัฒนา กาย วาจา ใจ และมีคุณภาพที่ดี	เด็กนักเรียนรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่สิ่งของให้กับเพื่อน ครอบครัว	เด็กนักเรียนโรงเรียนวิถิพุทธจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติตนในรูปแบบ

		และสังคม เมื่อกลับไปบ้าน เด็กก็จะได้นำเอาความรู้ด้านหลักธรรมไปใช้	ชาวพุทธแต่เด็กนักเรียนโรงเรียนคริสต์ไม่ได้เป็นคริสต์แต่อาศัยมาเรียนเฉยๆ เท่านั้น

จากตารางที่ 3 อธิบายว่า การนำหลักธรรมไปใช้บูรณาการในโรงเรียนวิถิพุทธ จะเน้นหลักธรรม ที่เป็นหลักคือ ไตรสิกขา 3 อิทธิบาท 4 ในด้านหลักธรรมอื่นก็จะมีสอดแทรกเข้ามาบ้าง แต่ไม่ได้ยกนำมาทั้งหมด เพราะว่าเนื้อหาอาจมากเกินไปสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา ในด้านเป้าหมาย ทั้งโรงเรียนวิถิพุทธและโรงเรียนคริสต์คาทอลิก ก็มีลักษณะคล้ายกันคือ เพื่อให้เด็กนักเรียนมีพฤติกรรมที่ดี หรือพัฒนาพฤติกรรมของนักเรียน ในด้านของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น นักเรียนจะเป็นผู้มีความประพฤติดี มีความรู้ ก่อนให้เกิดปัญหาทะเลาะวิวาทลดน้อยลง เด็กนักเรียนจะมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง เป็นต้น

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบข้อเสนอหลักการการบูรณาการคำสอนของโรงเรียนวิถิพุทธและโรงเรียนคริสต์คาทอลิก

หลักการ / แนวทาง	ลักษณะ	จุดร่วม	จุดต่าง
1.วิธีการการบูรณาการ	ใช้สื่อการสอนที่เป็นกลางในการสอนนักเรียน เพื่อสร้างความสนใจ	ใช้สื่อ ภาพยนตร์ ภาพนิ่ง การ์ตูน ในการเรียนเพื่อสร้างแรงกระตุ้นความสนใจให้เด็กเกิดความสนใจอยากดู	ความพร้อมของโรงเรียนที่ต่างกัน ในทางคริสต์ค่อนข้างมีรายละเอียดเรื่องเล่าเยอะ ส่วนโรงเรียนวิถิพุทธเน้นการปฏิบัติ
2. ความเข้มข้นในการเรียนรู้	การเรียนรู้และเข้าใจแบบง่ายๆ ไม่ซับซ้อนจนเกินไป	เน้นศึกษา หลักธรรมพื้นฐาน การสอนในห้องเรียนส่วนหนึ่ง นอกห้องเรียนส่วนหนึ่งใช้เวลาไม่มากนัก	ทางโรงเรียนคริสต์ไม่เน้นเข้มข้นมาก แต่ทางโรงเรียนวิถิพุทธเน้นแนวทางการปฏิบัติเพื่อความสำเร็จ
3. การบูรณาการผ่านรายวิชา	สอดแทรกในเนื้อหา รายวิชาสังคม ศาสนา และจริยธรรม โดยให้นักเรียนได้เข้าใจพื้นฐานก่อน	เน้นการบูรณาการเป็นรูปแบบกิจกรรม เพื่อให้เกิดแนวคิดและการอยู่ร่วมกัน การช่วยเหลือเพื่อนในห้องหรือในกลุ่ม แบ่งปัน	โรงเรียนคริสต์มีกิจกรรมสอดแทรกเนื้อหาไปในเชิงของเรื่องเล่า ส่วนโรงเรียนวิถิพุทธเน้นด้านการฝึกสมาธิเป็นกิจกรรม
4. ปัญหาการบูรณาการกับเด็กที่นับถือต่างศาสนา	ผลกระทบทางตรงและทางอ้อม การบูรณาการหลักธรรมทำให้เกิดมุมมองและ	เหมือนกันด้าน การถือปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ขัดจารีตประเพณีแต่อย่าง	ความไม่เชื่อในพระเจ้าของโรงเรียนวิถิพุทธ และความเชื่อในพระเจ้าของโรงเรียนคริสต์



	ความเข้าใจศาสนา ต่างความเชื่อ	ใด คือใครๆ ก็นำไปใช้ ได้	
5. ผลลัพธ์การบูรณาการมีทิศทางในการพัฒนาไปอย่างไร	ทิศทางในการพัฒนาความรู้ความสำเร็จให้กับตนเองและส่งเสริมพฤติกรรมนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ในชีวิต	มีทิศทางคือ พัฒนาตัวเองด้านพฤติกรรม ความรัก ความเมตตา ตลอดจนการอยู่ร่วมกันในสังคมส่งผลให้เกิดการพัฒนาด้านสังคม	โรงเรียนวิถีพุทธพัฒนาเพื่อให้ได้ผลลัพธ์เป็นภาวนา 4 แต่โรงเรียนคริสต์ไม่ได้มุ่งหวังสูงเพราะเด็กนักเรียนบางคนไม่ได้นับถือศาสนาคริสต์คาทอลิก

จากตารางที่ 4 อธิบายได้ว่า การบูรณาการหลักคำสอนทั้งโรงเรียนวิถีพุทธและโรงเรียนคริสต์คาทอลิก ได้มีการใช้สื่อการสอนเป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงความรู้เหมือนกัน และความเข้มข้นในการอบรมสั่งสอนทั้งสองโรงเรียนไม่ได้เน้นเข้มข้นมากนักแต่จะเน้นในเรื่องหลักธรรมพื้นฐานให้เข้าใจก่อน เพราะว่าเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษา ในการบูรณาการหลักธรรมคำสอนจะมุ่งเน้นผ่านในรายวิชา ด้านสังคมศาสตร์เหมือนกัน ผลกระทบกับนักเรียนที่นับถือต่างศาสนาไม่มีเพราะการบูรณาการหลักธรรมจะค่อนข้างเป็นสากลซึ่งทุกคนในโลกนี้สามารถปฏิบัติได้ โดยไม่มีผลกระทบอันใด ผลลัพธ์ของการบูรณาการ นักเรียนมีแนวโน้มมุ่งมั่นในการเรียนและรู้จักช่วยเหลือเพื่อนได้มากขึ้นเป็นอย่างดี มีความขัดแย้งน้อยลง เป็นต้น

อภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 หลักธรรมคำสอนทางศาสนาของโรงเรียนวิถีพุทธเพื่อพัฒนาเด็กชั้นประถมศึกษาในโรงเรียนวิถีพุทธในด้านพฤติกรรมนักเรียนโดยนำหลักธรรมเข้าไปรวมอบรมสั่งสอนนักเรียนด้าน ศีล สมาธิ ปัญญา และมีการสอดแทรกหลักธรรมอื่น ด้วย เช่น อธิบาท 4 มรรค 8 สังคหวัตถุ 4 ทั้งนี้จะเป็นการสอนจากพระที่อยู่บริเวณใกล้ๆ ซึ่งเป็นวัดที่มีโรงเรียนตั้งอยู่ งานศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับดรรารัตน์ อุทัยพยัคฆ์ ได้เสนอว่า เด็กปฐมวัยเป็นวัยแห่งการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เป็นวัยแห่งการเริ่มต้นชีวิตมนุษย์เป็นวัยที่สำคัญในการให้ความรู้ความเข้าใจ การปลูกฝังเจตคติ และการปฏิบัติการณ์อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เพื่อดำรงสืบทอดการดำรงไว้ซึ่งสิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ เพราะเด็กปฐมวัยเป็นวัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยเหลือและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเริ่มตั้งแต่ ตนเอง ครอบครัว สังคม ประเทศชาติและสังคมโลก และมี พ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูคอยให้การอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาเรื่องอนุรักษ์แก่เด็กในวัยแรกเริ่ม รูปแบบการเรียนการสอนแบบวิถีพุทธที่ยึดธรรมะหลัก คือ หลักอริยสัจ 4 และ ธรรมะประกอบ คือ หลักกัลยาณนิมิตร หลักโยโสมนสิการ หลักไตรสิกขา และหลักอธิบาท 4 มีขั้นตอนการสอน 8 ขั้นตอน คือ สร้างความตระหนักและเจตคติ คิดถึงสาเหตุของปัญหา เสนอ และคิดทางเลือกวางแผนดำเนินการประเมินและหาทางเลือก ปฏิบัติตามขั้นตอน ประเมินผล และปรับปรุง วัดประเมินผลและสรุปผล รวมทั้งได้เอกสารคู่มือประกอบรูปแบบการเรียนการสอน แบบพุทธวิธีและแผนการสอน คุณภาพของรูปแบบการเรียนการสอนแบบพุทธ (ดรรารัตน์ อุทัยพยัคฆ์, 2548)

วัตถุประสงค์ที่ 2 การบูรณาการหลักธรรมโรงเรียนคริสต์คาทอลิก จะมีวิธีการคือ พัฒนาด้านอารมณ์ จิตใจก่อน โดยมีการสอนเรื่องการอยู่ร่วมกัน การช่วยเหลือเพื่อนในห้อง การเอาใจใส่ในหน้าที่ โดยจะมีส่วนช่วยพัฒนาอารมณ์จิตใจ เช่น เรื่องของการให้ การแบ่งปัน การรู้จักให้อภัย และความรักที่มีต่อพระเจ้า ทำให้นักเรียนเกิดการทะเลาะวิวาทน้อยลง เป็นต้น สอดคล้องกับสุรินทร์ จารย์อุปการะ ได้เสนอว่า องค์ประกอบการจัดการศึกษาในโรงเรียนคาทอลิกในประเทศไทยตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก เป็นพหุองค์ประกอบ มี 9 องค์ประกอบ คือ (1) การเงินและงบประมาณตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก (2) การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการคุณค่าพระวรสาร (3) การบริหารจัดการตามนโยบายการจัดการศึกษาคาทอลิกแบบมีส่วนร่วม (4) การอภิบาลและบริหารงานบุคคล (5) การจัดกิจกรรมตามหลักอภิบาล (6) งานจิตตภิบาล (7) การกำหนดหลักสูตรบนพื้นฐานคุณค่าพระวรสาร (8) การกำหนดเนื้อหาหารายวิชาตามแนวคิดของพระศาสนจักรคาทอลิก และ (9) การวางแผนและกำหนดเป้าหมายตามนโยบายของพระศาสนจักรคาทอลิก ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบการจัดการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกนั้น เป็นองค์ประกอบสำคัญในการดำเนินงานของโรงเรียนคาทอลิกตามเป้าหมาย และพันธกิจที่สภาการศึกษาคาทอลิก แห่งประเทศไทยกำหนด และองค์ประกอบดังกล่าวจะก่อให้เกิดผลต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกในอนาคต (สุรินทร์ จารย์อุปการะ, 2556)

วัตถุประสงค์ที่ 3 โรงเรียนวิสุทธิบุตรและโรงเรียนคริสต์คาทอลิก มีกระบวนการเสริมสร้างพัฒนาเด็กโดยมีกรอบแนวทาง คือ ใช้หลักธรรมทางศาสนา นำมาสอนให้เด็กเกิดความเข้าใจในผลลัพธ์และชี้ให้เห็นถึงปัญหาความวุ่นวายต่างๆ หากไม่เคารพในหลักธรรม ในกระบวนการเสริมสร้างจะมีการอบรมสั่งสอนตั่งแต่นักเรียนชั้นปฐมวัย แต่ตอนนั้นจะเป็นหลักธรรมง่ายๆ และเมื่อเลื่อนระดับขึ้นเป็นประถมศึกษาแล้ว การเสริมสร้างก็มีความต่อเนื่องเพื่อให้เด็กเกิดความคุ้นเคยและเข้าใจในบริบทศาสนาที่มีต่อมนุษย์มากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของเปรมวรพร พินิจวิทย์ ได้เสนอว่าการพัฒนาผู้เรียนในปัจจุบันไม่ใช่เพียงเพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนเก่งเพียงอย่างเดียว แต่การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมเป็นสิ่งที่สำคัญควบคู่กับการดำเนินชีวิตในปัจจุบันเป็นอย่างมาก ตามที่หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2546 ไว้ในข้อ 4 ว่ามีคุณธรรมจริยธรรมและจิตใจที่ดีงามเป็น การมุ่งให้เด็กนักเรียนระดับปฐมวัยเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมและจิตใจที่ดีงาม จากการจัด ประสพการณ์เรียนรู้โดยครูผู้สอนเพื่อส่งผลให้เด็กโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่ที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรมและจิตใจที่ดีงามในอนาคต การจัดการเรียนการสอนตามสภาพของท้องถิ่นโดยการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการประมวลผลนำเอาคุณธรรมจริยธรรมเข้าไปในบทเรียนที่ทำการสอนซึ่งเน้นตามวัฒนธรรมท้องถิ่นของนักเรียน พบว่า นักเรียนได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพมีความเจริญทางคุณธรรมจริยธรรมมากขึ้น ดังนี้ (1) ด้านความขยัน (2) ด้านความประหยัด (3) ด้านความซื่อสัตย์ (4) ด้านมีวินัย (5) ด้านสุขภาพ (6) ด้านความสะอาด (7) ด้านความสามัคคี (8) ด้านความมีน้ำใจ กล่าวคือ การที่มีการบูรณาการหลักธรรมเข้าไปในการเรียนรู้ของนักเรียนนั้นไม่ได้แค่เป็นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจอย่างเดียว แต่จะมีองค์ประกอบอื่นๆ ตามมาด้วย เช่น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียนเอง การรู้จักใช้ชีวิตอย่างถูกต้อง ไม่สร้างปัญหาต่อสังคมในอนาคต ด้วยเหตุนี้ การเรียนการสอนหลักธรรมจึงมีบทบาทในการพัฒนาเด็กนักเรียนชั้นประถมเป็นอย่างยิ่ง (เปรมวรพร พินิจวิทย์, 2558)

จากการศึกษาพบว่า ทั้งโรงเรียนวิถิพุทธและโรงเรียนคริสต์คาทอลิกไม่ได้เน้นไปในลักษณะเข้มข้นไปในเชิงไปสู่ความเป็นผู้นำทางศาสนาแต่จะมุ่งเน้นให้เด็กนักเรียนเกิดความรู้ความเข้าใจและนำไปสู่การสร้างเสริมคุณธรรมอันดีงาม ไม่ว่าจะเป็น ศีล สมาธิ ปัญญาทางพระพุทธศาสนา และการสวดมนต์สรรเสริญพระเจ้า หรือการประพฤติปฏิบัติตัวให้มีความเมตตาต่อเพื่อนมนุษย์และสัตว์ ก็ย่อมส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ดีในอนาคต ส่วนการจะเป็นผู้นำด้านศาสนานั้นจะเป็นเรื่องที่นักเรียนสนใจด้วยตัวเองไม่ได้มีการบังคับแต่อย่างใด และในช่วงประถมศึกษาตอนต้นเป็นช่วงที่ควรเอาใจใส่เป็นอย่างดี

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาลงพื้นที่วิจัยเรื่องศึกษาเปรียบเทียบการบูรณาการหลักธรรมทางศาสนาเพื่อพัฒนาเด็กประถมศึกษาในโรงเรียนวิถิพุทธกับโรงเรียนคริสต์คาทอลิก ได้ผลสรุป ดังนี้

ประเด็น	ผลที่ได้รับ
1.วิธีการบูรณาการหลักธรรมคำสอน	1 ทั้งโรงเรียนวิถิพุทธและโรงเรียนคริสต์คาทอลิกรู้และเข้าใจในศาสนาของตนเองเด่นชัดมากขึ้น 2 เด็กโรงเรียนคริสต์คาทอลิกและโรงเรียนวิถิพุทธ มีแนวทางในด้านหลักธรรมทางศาสนา ได้หลักธรรมเป็นเครื่องยึดถือจิตใจ
2.แนวทางการบูรณาการโรงเรียน	1. โรงเรียนคริสต์คาทอลิก จะมีการใช้เกมส์ หรือ สื่อการสอนรูปแบบใหม่ เกี่ยวกับประวัติของพระเยซู ในเชิงเรื่องเล่า และนำหลักคำสอนมาบูรณาการให้เด็กนักเรียนเกิดความสนใจ 2. การบูรณาการในโรงเรียนวิถิพุทธส่วนใหญ่จะมีแนวร่วมจากวัดที่อยู่บริเวณใกล้โรงเรียน โอยทางวัดอาจจะส่งพระมาเทศน์ บรรยายสอนหลักธรรม เป็นต้น
3. จุดรวมและจุดต่าง	1.ทั้งสองโรงเรียนมีวิธีการบูรณาการหลักคำสอน คล้ายกัน คือ ไม่มีการสอนแบบวิชาการ แต่จะสอนแบบสัทษณะเรื่องเล่า ให้เด็กเกิดความอยากรู้อยากเห็น 2. ทั้งสองโรงเรียนมีความแตกต่างด้านของ หลักธรรม ซึ่งชัดเจนอยู่แล้วว่า ทางโรงเรียนคริสต์นับถือพระเจ้า แต่ทางโรงเรียนวิถิพุทธไม่ได้เชื่อในการสร้างโลกของพระเจ้า ทุกสิ่งเกิดขึ้นตั้งอยู่และมีการดับสูญ

จากตารางเราสามารถสรุปได้ว่า สิ่งที่ได้จากการศึกษาเรื่องนี้ ทำให้ได้เข้าใจถึงระบบการเรียนการสอนในยุคปัจจุบัน ที่หลายศาสนามีแนวทางและวิธีการสอนที่ไม่ได้สอนแค่ในหนังสือ การเปรียบเทียบวิธีการสอนก็ค่อนข้างคล้ายคลึงกันไม่ว่า จะเป็นการนำเอาสื่อต่างๆ มาเป็นเครื่องมือในการสอนกับนักเรียน กระบวนการสอนที่ไม่ซับซ้อน การเข้าถึงเด็กนักเรียน ล้วนมีการนำไปใช้ในหลายๆ โรงเรียนไม่ว่าโรงเรียนวิสุทธิพุทธและคาทอลิก

บทสรุป

องค์ความรู้เรื่องของการเปรียบเทียบศึกษาระหว่าง โรงเรียน ทั้ง สองศาสนา ได้ผลว่า ทั้ง โรงเรียนวิสุทธิพุทธและโรงเรียนคาทอลิก มีแนวทางในการบูรณาการ เช่นเดียวกันในเชิงวิธีการ แต่เรื่องหลักธรรม ครูแต่ละศาสนาจะมีการสอแทรก หลักธรรมในศาสนาของตนเข้าไปในรูปแบบ การสอน เนื้อหาตำรา หรือ กิจกรรมต่างๆ เป็นต้น องค์ความรู้ด้านเป้าหมายของการบูรณาการของโรงเรียนวิสุทธิพุทธ คือ มุ่งเน้นความเข้าใจไม่ได้สอนลึกแต่จะช่วยให้รู้เพื่อนำไปประพฤติปฏิบัติ ด้านศีล สมาธิ ปัญญา ตามหลักไตรสิกขา ด้านโรงเรียนคริสต์คาทอลิก จะมุ่งเน้นในด้านความประพฤติปฏิบัติเช่นเดียวกัน แต่จะมีการเน้นการเสริมสร้างในหลักธรรมพื้นฐาน เชิงของความรักเพื่อนมนุษย์ และการแบ่งปัน การให้อภัยซึ่งกันและกัน และการช่วยเหลือกันในหมู่เพื่อน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ด้านวิชาการนี้ หน่วยงานที่สามารถนำไปพัฒนาได้อย่างดีคือ สถาบันการศึกษา ได้แก่ โรงเรียนชั้นประถมทั้งโรงเรียนคริสต์คาทอลิกและโรงเรียนวิสุทธิพุทธ นำไปปรับปรุงเสริมสร้างให้กับนักเรียนได้เป็นอย่างดี โดยมีแนวทางดังนี้

1) การศึกษาเปรียบเทียบการพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษา ควรแบ่งออกเป็น 2 ช่วงในการศึกษา คือ ช่วงประถมต้น และ ช่วงประถมปลาย โดย 2 ช่วงชั้นนี้ จะมีความแตกต่างเรื่องของวัยวุฒิอย่างชัดเจน

2) ด้านการเรียนรู้ถ้าเป็นรายวิชา อาจมีการสอดแทรกไปในรายละเอียดได้ แต่ถ้าไม่ใช่ในรายวิชาด้านศาสนาและจริยธรรมแล้ว การเสริมสร้างจะต้องมีในรูปแบบของการเรียนรู้ภายนอก โดยอาจมีกิจกรรม เช่น การรวมกลุ่มทำงาน การไปดูชุมชน ต่างๆ เป็นต้น

2 ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาการด้านจิตใจและความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมคำสอนการนำไปใช้ในชีวิตที่ผ่านมาของกลุ่มผู้สูงวัย มีการเปลี่ยนแปลงในชีวิตอย่างไร

2) ควรศึกษาหลักคำสอนคริสต์ศาสนาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมดำรงชีวิต และมีการนำไปใช้บ่อย ที่เห็นได้ชัดเจนจากกลุ่มวัยกลางคน ช่วงวัยทำงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กุลณพัฒน์ พงษ์ธัญธรรัตน์. (2562). “การจัดการศึกษาปฐมวัย: นโยบายและการจัดการเชิงพุทธบูรณาการ”. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ, 6(ฉบับพิเศษ): 414-435.



- ดรรรัตน์ อุทัยพยัคฆ์. (2548). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบพุทธวิธีเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อมของเด็กปฐมวัย. *วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปฐมวัย*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เปรมวราพร พิณจิรวิทย์. (2558). การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนอนุบาล 1 โดยการประยุกต์ใช้การวิจัยเป็นฐานโรงเรียนบ้านสามหลัง อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี.
- สุรินทร์ จารย์อุการะ. (2556). การจัดการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในประเทศไทยตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก. *วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, (3): 77-101.



การศึกษาผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่มีต่อนักเรียน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพสาขาวิชาช่างยนต์

The Study of Learning Outcomes for Students in Vocational Certificate Programs in the Field of Automotive Mechanic

¹ธนกร หนูแสง Thanakorn

²พล เหลืองรังษี Pol Luangrangsee

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2}Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: Thanakorn.noo040@hu.ac.th

Received November 15, 2024; Revised January 27, 2025; Accepted: January 28, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ รูปแบบที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสำรวจ ใช้เครื่องมือคือแบบ สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานประกอบการ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ ผู้สอนคณะวิศวกรรมศาสตร์ สาขาเทคโนโลยีเครื่องกล ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เปิดสอนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ นักเรียนและนักศึกษา สาขาวิชาช่างยนต์ ครูผู้สอนแผนกวิชาช่างยนต์ รวมทั้งหมด 38 คน โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและสถานประกอบการ แบบสัมภาษณ์ผู้เรียนและแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการสนทนากลุ่มการจัดการเรียนรู้ตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ ผลการศึกษาพบว่า 1. ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ ได้แก่ ความคาดหวังเรื่องการเรียนรู้เกี่ยวกับรถยนต์ไฟฟ้าและรถจักรยานยนต์ไฟฟ้า การใช้คอมพิวเตอร์วิเคราะห์ปัญหาเครื่องยนต์ของรถยนต์และเครื่องยนต์ของรถจักรยานยนต์และการใช้เครื่องมือวัดละเอียดงานช่างยนต์ตรวจเช็ค วิเคราะห์ ชิ้นส่วนต่างๆของเครื่องยนต์ การใช้วิชาชีพช่างยนต์ในการประกอบอาชีพในสถานประกอบการ 2. แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ ได้แก่ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก การจัดการเรียนการสอนแบบเน้นปฏิบัติ เพื่อให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง ใช้สื่อการเรียนการสอนของจริง การจัดการเรียนการสอนแบบสาธิต เพื่อให้เด็กนักเรียนได้ทำตามครูผู้สอนตามลำดับถูกต้องตามคู่มือ การจัดการเรียนการสอนแบบจับกลุ่ม

คำสำคัญ: ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง; หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ; สาขาวิชาช่างยนต์



Abstract

The objectives of this research article are: 1) to study the expected learning outcomes of the Vocational Certificate Program in Automotive Technology, and 2) to explore approaches to organizing learning based on the expected learning outcomes of the Vocational Certificate Program in Automotive Technology. The research design used is a survey, with data collection tools including structured interviews. The target group for this study includes employers, vocational certificate instructors in automotive technology, engineering faculty members in mechanical technology, school administrators, vocational colleges offering the vocational certificate in automotive technology, students enrolled in automotive technology programs, and teachers in the automotive department, totaling 38 individuals. The interview tools used include interviews with school administrators, instructors, and employers, as well as student interviews and group discussions on organizing learning according to the expected learning outcomes of the Vocational Certificate Program in Automotive Technology. The study found that: 1. Expected learning outcomes of the Professional Certificate Program in Automotive Engineering include expectations regarding learning about electric cars and electric motorcycles, using computers to analyze engine problems of cars and motorcycles, and using precision measuring tools to inspect and analyze various engine components. Additionally, it involves using automotive engineering skills in professional practice within the industry. 2. Learning management strategies based on the expected learning outcomes of the Professional Certificate Program in Automotive Engineering include proactive learning management, practical-oriented teaching focusing on real-world applications, utilizing authentic teaching materials, demonstration-based teaching to guide students in correct procedures following guidelines, and group-based learning management.

Keywords: Learning Outcomes; Vocational Certificate; Auto Mechanic

บทนำ

การจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพมีการจัดรูปแบบการศึกษาไว้สามระบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาระบบทวิภาคี โดยมีรายละเอียดดังนี้ การศึกษาในระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันเป็นหลัก โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาการวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน การศึกษานอกระบบ เป็นการจัดการการศึกษาวិชาชีพที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนด จุดมุ่งหมายรูปแบบ วิธีการศึกษา ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม และการศึกษาระบบ ทวิภาคี เป็น

การจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐในเรื่องการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนการวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐเพื่อประโยชน์ในการผลิตและพัฒนากำลังคน สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน สามารถจัดการศึกษา ตามวรรคหนึ่งในหลายรูปแบบรวมกันก็ได้ ทั้งนี้สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันนั้น ต้องมุ่งเน้นการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีเป็นสำคัญ

การอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาและฝึกอบรมด้านวิชาชีพโดยเน้นการผลิตและพัฒนา กำลังคนในระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยี โดยเน้นด้านทักษะและฝีมือให้ สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงานที่มีความต้องการแรงงานที่มี ทักษะและฝีมือในอัตราสูงขึ้นเพื่อเพิ่มการผลิต และบริการภาคอุตสาหกรรมให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (2566 – 2570) ที่ได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนา ประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในระยะยาวได้นั้น ประเทศต้องเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ในทุกด้าน ได้แก่ การเพิ่มการลงทุนเพื่อการวิจัย และพัฒนา การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ซึ่งต้อง ดำเนินการควบคู่กับการเร่ง ยกระดับทักษะฝีมือแรงงานกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน และกลุ่มที่อยู่ในตลาดแรงงานใน ปัจจุบันให้สอดคล้องกับสาขาการผลิตและบริการเป้าหมาย และการเปลี่ยนแปลงด้าน เทคโนโลยี รวมถึงการพัฒนาคนในภาพรวมให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกช่วงวัยที่สามารถบริหารจัดการ การเปลี่ยนแปลงที่เป็นสภาพแวดล้อมการดำเนินชีวิตได้อย่างดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์จาก การยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และยกระดับคุณภาพบริการสาธารณสุข ให้ทั่วถึงในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งต้องส่งเสริมบทบาทสถาบันทางสังคมในการกล่อมเกลาสรางคนดี มีวินัย มีค่านิยมที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นคนเก่งคนดี มีระเบียบ มีความซื่อสัตย์ และ รับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม โดยจัดกระบวนการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนได้มีการยกระดับความรู้ และ ทักษะฝีมือให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงาน หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2562 เป็น หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 พระราชบัญญัติ การอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เพื่อผลิตกำลังคนระดับฝีมือที่มี สมรรถนะวิชาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ สามารถนำไปใช้ในการประกอบ อาชีพได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพอิสระได้ โดย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกระบบและวิธีการเรียนได้อย่างเหมาะสมตามศักยภาพตามความสนใจและ โอกาสของตน ส่งเสริมให้มีการประสานความร่วมมือเพื่อจัดการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน ระหว่างสถาบัน สถานศึกษา หน่วยงาน สถานประกอบการ และองค์กรต่างๆ ทั้งในระดับชุมชน ระดับท้องถิ่นและระดับชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2562)

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2562 เป็นหลักสูตรหลังมัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า ที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และ เพื่อยกระดับการศึกษาวิชาชีพของบุคคลให้สูงขึ้น สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ เป็นไปตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2562 และกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติตลอดจนยึดโยงกับมาตรฐานอาชีพ โดยเน้นการเรียนรู้สู่



การปฏิบัติ เพื่อพัฒนาสมรรถนะกำลังคนระดับฝีมือรวมทั้งคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และกิจนิสัยที่เหมาะสมในการทำงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนของตลาดแรงงาน สถานประกอบการ ชุมชน สังคม และสามารถประกอบอาชีพอิสระได้โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกระบบ และวิธีการเรียนได้อย่างเหมาะสมตามศักยภาพ ตามความสนใจและโอกาสของตนส่งเสริมให้มีการประสานความร่วมมือเพื่อจัดการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรร่วมกันระหว่างสถาบันสถานศึกษา หน่วยงาน สถานประกอบการและองค์กรต่างๆ ทั้งในระดับชุมชน ระดับท้องถิ่นและระดับชาติ คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาทุกระดับคุณวุฒิอาชีวศึกษา ประเพณีวิชาและสาขาวิชาต้องครอบคลุมอย่างน้อย 4 ด้าน คือ 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติและกิจนิสัยที่ดี ภูมิใจและรักษาเอกลักษณ์ของชาติไทย เคารพ กฎหมายเคารพสิทธิของผู้อื่น มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนเองตามระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสาธารณะ และมีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม 2) ด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้ในหลักการทั่วไปของงานอาชีพเฉพาะและการวิเคราะห์เบื้องต้น รวมทั้งมีความรู้ภาษาอังกฤษและเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถใช้ในการสื่อสารเบื้องต้นได้ 3) ด้านทักษะ ได้แก่ ทักษะการเลือกและประยุกต์ใช้วิธีการ เครื่องมือและวัสดุขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ทักษะ การสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทักษะการคิดวิเคราะห์และการ แก้ปัญหา และทักษะด้านสุขภาวะและความปลอดภัย 4) ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้และ ความรับผิดชอบ ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานตามแบบแผน ปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ซับซ้อน ให้ คำแนะนำพื้นฐานที่ต้องใช้การตัดสินใจวางแผนและแก้ไขปัญหาโดยไม่อยู่ภายใต้การควบคุมในบาง เรื่อง ประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะทางวิชาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการแก้ปัญหาและ การปฏิบัติงานในบริบทใหม่ รวมทั้งรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ทักษะการปฏิบัติหรือวิธีปฏิบัติที่มี ความคล่องแคล่วและความชำนาญในการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

การเรียนในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2562 วิทยาลัยเทคนิค จะนะได้ จัดการเรียนการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ คือสาขาวิชาช่างยนต์ สาขาวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์และสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการเรียนสาขาวิชาช่างยนต์ คือ สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการซ่อมบำรุงรถยนต์ รถจักรยานยนต์ เครื่องยนต์ต่างๆ ที่นิยมใช้ในการ เกษตร และอื่นๆ สาขาช่างยนต์มีการจัดการเรียนการสอนเน้นการฝึกทักษะ ประสบการณ์ และ การทดลองสิ่งใหม่ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สาขาช่างยนต์ เช่น ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเครื่องยนต์ ต่างๆ การใช้อุปกรณ์เครื่องมือในงานช่างยนต์ วัสดุเชื้อเพลิง การถอดประกอบเครื่องยนต์ การคำนวณ ต่างๆ ที่จำเป็นต่องานช่าง วิชากลศาสตร์ วิชาเทคโนโลยีสมัยใหม่ เป็นต้น การเรียนสาขาช่างยนต์เป็น สาขาวิชาที่เน้นการฝึกปฏิบัติกับทฤษฎีควบคู่กัน และมีการปรับเปลี่ยนเทคนิคการสอน และฝึกปฏิบัติ ตามเทคโนโลยีสมัยใหม่ ให้สอดคล้องกับการพัฒนาเทคโนโลยียานยนต์ซึ่งเมื่อนักเรียนจบการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพไปจะต้องไปทำงานในสถานประกอบการ

การจัดการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคน ใน ระดับฝีมือ (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือ ปวช.) ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาระยะยาว และการ ฝึกอบรมวิชาชีพซึ่งเป็นการจัดการศึกษาระยะสั้น โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนและผู้สำเร็จ

การศึกษามีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ชุมชน ตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพอิสระ โดยในการจัดการศึกษาเพื่อผลิต และพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษานั้นจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาของชาติและมาตรฐานอาชีพ ที่ได้กำหนดให้ ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาต้องมีทักษะ ความรู้และความสามารถที่เข้มแข็ง และมีส่วนร่วมในการ พัฒนาประเทศ มีการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมและเทคโนโลยี

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเรื่องผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ตาม ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์
2. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ และมีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาตามคุณสมบัติ ดังนี้

1. การศึกษาผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ ได้แก่

- 1.1 สถานประกอบการที่มีนักเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ จำนวน 5 แห่ง แห่งละ 2 คน จำนวน 10 คน

- 1.2 อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ที่อยู่ในจังหวัดสงขลา จำนวน 2 แห่ง แห่งละ 2 คน จำนวน 4 คน

- 1.3 อาจารย์ผู้สอนคณะวิศวกรรมศาสตร์ สาขาเทคโนโลยีเครื่องกล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตสงขลา จำนวน 2 คน

- 1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ จำนวน 2 คน

- 1.5 นักเรียน สาขาวิชาช่างยนต์ ระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 5 คน

- 1.6 นักศึกษา สาขาวิชาช่างยนต์ ระดับชั้น ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 5 คน

2. การศึกษาแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ ได้แก่ อาจารย์ผู้สอน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ วิทยาลัยเทคนิคจะนะ จำนวน 10 คน



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์ (Interview Form) แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและสถานประกอบการ เรื่อง ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่มีต่อนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์

2. แบบสัมภาษณ์ผู้เรียน เรื่อง ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่มีต่อนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์

3. แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม การจัดการเรียนรู้ตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1. สร้างแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและสถานประกอบการ เรื่อง ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่มีต่อนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ ดังนี้

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องการศึกษาผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์

1.2 ทำการออกแบบแบบสัมภาษณ์ และได้สอบถามจากอาจารย์ที่ศึกษานิพนธ์

1.3 อาจารย์ที่ศึกษานิพนธ์ตรวจสอบข้อมูล และดำเนินการแก้ไข

1.4 นำแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและสถานประกอบการ ที่ได้รับการแก้ไขตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ศึกษานิพนธ์ไปแล้ว ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาและวัตถุประสงค์ วิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา โดยวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ด้านความถูกต้องชัดเจนของภาษาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา 1 คน ด้านการสอนสาขาวิชาช่างยนต์ 1 คน และด้านหลักสูตร 1 คน เพื่อประเมินคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและสถานประกอบการ จากนั้นปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งใช้เกณฑ์การพิจารณาค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ถือว่าเป็นไปตามเกณฑ์การตัดสินค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ผลการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา พบว่า ข้อคำถามมีค่าความสอดคล้องระหว่าง .67 – 1.00

1.5 นำแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและสถานประกอบการ ไปใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์ผู้สอนระดับอุดมศึกษา ครูผู้สอนสาขาวิชาช่างยนต์ สถานประกอบการ

2. สร้างแบบสัมภาษณ์ผู้เรียน เรื่อง ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่มีต่อนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ ดังนี้

2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องการศึกษาผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์

2.2 ทำการออกแบบแบบสัมภาษณ์ และได้สอบถามจากอาจารย์ที่ศึกษานิพนธ์

2.3 อาจารย์ที่ศึกษานิพนธ์ตรวจสอบข้อมูล และดำเนินการแก้ไข

2.4 นำแบบสัมภาษณ์ผู้เรียน ที่ได้รับการแก้ไขตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ศึกษานิพนธ์ไปแล้ว ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาและวัตถุประสงค์

2.5 นำแบบแบบสัมภาษณ์ผู้เรียน ไปใช้กับ นักเรียน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 5 คน และนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 5 คน รวมทั้งหมด 10 คน

3. สร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม เรื่อง การจัดการเรียนรู้ตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์

3.2 ทำการออกแบบแบบสัมภาษณ์ และได้สอบถามจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

3.3 อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบข้อมูล และดำเนินการแก้ไข

3.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม เรื่อง การจัดการเรียนรู้ตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ที่ได้รับการแก้ไขตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ไปแล้ว ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาและวัตถุประสงค์

3.5 นำแบบแบบสัมภาษณ์ผู้เรียน ไปใช้กับครูผู้สอนสาขาวิชาช่างยนต์ วิทยาลัยเทคนิคจะนะ จำนวน 10 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและสถานประกอบการ เรื่องผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่มีต่อนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ และแบบสัมภาษณ์ผู้เรียน เรื่อง ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่มีต่อนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ นำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมาย เมื่อได้ข้อมูลผู้วิจัยสรุปผลข้อมูลทั้งหมด

2. แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของผู้เรียนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลที่ได้จากการศึกษาผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ กับการสนทนากลุ่มกับครูผู้สอนสาขาวิชาช่างยนต์ วิทยาลัยเทคนิคจะนะ

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์เนื้อหาโดยการจำแนกหมวดหมู่ตามประเด็น ดีความ และนำเสนอข้อมูลผลการศึกษา โดยการพรรณนาวิเคราะห์และสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการศึกษาผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่มีต่อนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์

1.1 การจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียนสาขาวิชาช่างยนต์ สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยการสอนให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับในสาขาวิชาช่างยนต์ เครื่องยนต์ ชิ้นส่วนต่าง ๆ ของเครื่องยนต์ โดยจะสอนแบบเน้นปฏิบัติ เพื่อให้ นักเรียนได้ปฏิบัติจริง สื่อของจริง นักเรียนจำเป็นต้องใช้ในการเรียนต่อหรือการประกอบอาชีพ ความสามารถในการ



สื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี เพื่อให้นักเรียนได้มีโอกาสรับประสบการณ์ เมื่อมีประสบการณ์ก็สามารถนำมาพัฒนาทักษะใหม่ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำมาประกอบอาชีพได้

1.2 การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมต่อทักษะด้านภาษา การคิด การแก้ปัญหา และการพัฒนาตนเอง สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนรูปแบบการอภิปราย การนำเสนอ การสาธิต การสอนให้นักเรียนเข้าใจในหลักการทำงานของชิ้นส่วนอะไหล่ต่างๆ ให้เรียนรู้งานจริงและปัญหาที่เกิดขึ้น ฝึกการเรียนรู้ใช้อุปกรณ์พิเศษจนชำนาญ ฝึกการต้อนรับลูกค้าพูดคุยสอบถามปัญหาของรถ เปิดรับซ่อมจากชาวบ้าน เพื่อให้นักเรียนเรียนรู้ประสบการณ์ตรงและแก้ไขปัญหา จะได้มีประสบการณ์พื้นฐานในการทำงานจริง การวิเคราะห์ปัญหา เพื่อในไปใช้ในระยะเวลาฝึกงาน สอนใช้เครื่องมือวิเคราะห์ปัญหารถยนต์ สอนการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ในการแก้ปัญหารถยนต์ สอนเรื่องภาษาอังกฤษในงานช่างยนต์

1.3 ประเด็นสำคัญที่มีผลต่อเจตคติ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อด้านอาชีพ สรุปได้ว่า การส่งเสริมให้ผู้เรียนทราบความถนัดของตนเองตามวิชาชีพการสอนให้เจอปัญหาในงานจริง รู้จักคิด ปรับปรุงแก้ไขสิ่งต่างๆ ให้เป็นประโยชน์ เป็นคนช่างคิด ช่างสังเกต ช่างจดจำ มีความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ รักในงานที่ตนทำ มองหาแง่มุมที่ดีของเพื่อนร่วมงาน การเคารพและให้เกียรติเพื่อนร่วมงานหัวหน้าและคนอื่นๆ

1.4 ความคาดหวังของสถานประกอบการ ครูผู้สอน และสถานศึกษาจากการจัดการเรียนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ

1.4.1 ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สรุปได้ว่า การตรงต่อเวลา การรู้หน้าที่ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ มีความสุภาพ นอบน้อม ถ่อมตน มีวินัยใฝ่เรียนรู้ การแต่งตัวให้เหมาะสม การรักษาความสะอาด มีความพยายาม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความสามารถในการประกอบอาชีพ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง การพูดจาไพเราะมีหางเสียง การไปламаไหว้ มีลักษณะงานช่างที่ดี เป็นผู้รอบรู้ มีไหวพริบ มีความเชื่อมั่นในตัวเอง มีความขยันอดทน มีบุคลิกภาพ และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความรับผิดชอบ เปิดใจรับฟังความคิดเห็นจากคนอื่นๆ

1.4.2 ด้านความรู้ สรุปได้ว่า นักเรียนต้องมีความรู้และเข้าใจในการใช้เครื่องมือในงานช่างยนต์ เรื่องเทคโนโลยีในรถยนต์และรถจักรยานยนต์สมัยใหม่ หลักการทำงานของเครื่องยนต์ มีความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐาน และสามารถวิเคราะห์ในงานช่างยนต์ ความรู้ข้อขึ้นส่วนของเครื่องยนต์ และเครื่องมือช่างยนต์เป็นภาษาอังกฤษ หลักการทั่วไปของงานอาชีพและการวิเคราะห์เบื้องต้น การตัดสินใจวางแผนและ การใช้เทคโนโลยีต่างๆ

1.4.3 ด้านทักษะ สรุปได้ว่า นักเรียนสามารถปฏิบัติงานด้วยตนเอง แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า กล้าสอบถามผู้รู้ในการแก้ไขปัญหา มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีการพัฒนาตนเอง มีทักษะในการใช้เครื่องมือในงานช่างยนต์ ถอดประกอบ ตรวจเช็ค และวิเคราะห์ชิ้นส่วนต่างๆ ได้อย่างถูกต้องตามคู่มือ การเลือกและประยุกต์ใช้วิธีการเครื่องมือวัดขั้นพื้นฐาน การปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนด ทักษะการคิด วิเคราะห์และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี

1.4.4 ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ สรุปได้ว่า นักเรียนสามารถนำองค์ความรู้สู่การประยุกต์ใช้ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน ปฏิบัติงานตามคำสั่ง

กล้าแสดงออก กล้าสอบถามในสิ่งที่ไม่รู้ ไม่เกี่ยงงานที่ได้รับมอบหมาย ความสามารถในการประยุกต์ใช้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี การปรับปรุงพัฒนาตนเองทำงานน้อยแต่มีประสิทธิภาพมาก วางแผนการดำเนินงานตามหลักการโดยคำนึงถึงผู้ใช้บริการคุณภาพ และความปลอดภัย เลือกใช้และบำรุงเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ ประยุกต์ใช้ความรู้ทักษะในการแก้ปัญหา ประกอบทดสอบวงจรไฟฟ้าและอุปกรณ์ไฟฟ้าเบื้องต้น ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อพัฒนาตนเองและใช้ในการทำงาน

ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ ของผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และ ผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาช่างยนต์ นักเรียนคาดหวังต้องการที่จะเรียนเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อตรวจวิเคราะห์ปัญหาของเครื่องยนต์รถยนต์จักรยานยนต์ และรถยนต์ การเรียนการสอนเกี่ยวกับรถจักรยานยนต์ไฟฟ้า รถยนต์ไฟฟ้า คาดหวังอยากได้รับความรู้ที่ทันสมัยสำหรับการประกอบอาชีพในด้านช่างยนต์ อยากมีความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยต่อชีวิต ทรัพย์สิน และชีวอนามัย คาดหวังอยากได้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวัดละเอียดวิเคราะห์ชิ้นส่วนต่างๆของเครื่องยนต์ คาดหวังอยากเรียนหลักสูตรที่สอดคล้องกับสถานะสังคมในปัจจุบัน คาดว่าจะได้รับความรู้เกี่ยวกับด้านช่างยนต์และจะได้ปฏิบัติงานจริง และได้เรียนครบตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ และนักเรียนคาดหวังอยากให้ครูมีประสบการณ์ความชำนาญ เชี่ยวชาญในด้านการสอนสาขาวิชาช่างยนต์ สามารถสอนให้ตรงกับหลักสูตร สมรรถนะรายวิชา คำอธิบายรายวิชาได้ครบถ้วน และสามารถจัดการเรียนการสอน และมีเทคนิคการสอนใหม่ๆเพื่อสร้างความสนใจของนักเรียน เจตคติที่ดี สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ ขณะสอน และการสอนที่เน้นปฏิบัติงานจริงนักเรียนจะได้นำไปใช้ในชีวิตจริงของนักเรียนได้

2. แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ สรุปได้ว่า แนวทางการจัดการเรียนรู้แบบการเรียนการสอนแบบ Active Learning การสอนแบบเน้นฝึกปฏิบัติ การสอนแบบการสาธิต เพื่อให้ นักเรียนมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์กับการเรียนรู้แบบปฏิบัติงานตามสมรรถนะของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ เพื่อให้ นักเรียนได้สมรรถนะตามที่หลักสูตรต้องการ นักเรียนจะเกิดความรู้จากการสังเกต การฟัง การกระทำ และการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง โดยประเมินให้ตรงตามสมรรถนะประจำหน่วย สมรรถนะรายวิชา และสมรรถนะผู้เรียนที่กำหนดในหลักสูตรฐานสมรรถนะ

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัย 2 ประเด็น ได้แก่ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ และแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ ดังนี้

1. ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาวิชาช่างยนต์ จากการศึกษาผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาวิชาช่างยนต์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาวิชาช่างยนต์ ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือแบบสัมภาษณ์เพื่อใช้กับสถานประกอบการที่มีนักเรียนสาขาวิชาช่างยนต์เคยฝึกประสบการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาของอาชีวศึกษา ครูผู้สอน



สาขาวิชา ช่างยนต์ อาจารย์สอนผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ที่อยู่ในจังหวัด สงขลา อาจารย์ผู้สอนคณะวิศวกรรมศาสตร์ สาขาเทคโนโลยีเครื่องกล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตสงขลา ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เปิดสอนระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ นักเรียน สาขาวิชาช่างยนต์ ระดับชั้น ประกาศนียบัตร วิชาชีพ (ปวช.) วิทยาลัยเทคนิคจะนะ และนักศึกษา สาขาวิชาช่างยนต์ ระดับชั้น ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เมื่อได้ใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์และได้สรุปผลข้อมูล พบว่าผลการเรียนรู้ที่ คาดหวังของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีหลากหลาย และความคาดหวังในด้าน คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือการตรงต่อเวลา การรู้หน้าที่ของตนเอง แก้ไข ปัญหาเฉพาะหน้าได้ มีความสุภาพ มีความอ่อนน้อม มีความถ่อมตน มีวินัยใฝ่เรียนรู้ การแต่งตัวในที่ ทำงานให้เหมาะสม การรักษาความสะอาด มีความพยายาม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความสามารถในการ ประกอบอาชีพ มีความรับผิดชอบหน้าที่ การพูดจาไพเราะมีหางเสียง การทำความเคารพไปลา มาไหว้ มีลักษณะงานช่างที่ดี เป็นผู้รอบรู้ มีไหวพริบ เชื่อมั่นในตนเอง และในด้านความรู้ ความรู้และ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการการใช้เครื่องมือในงานช่างยนต์เบื้องต้น เครื่องมือช่างยนต์พิเศษ มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการทำงานของเครื่องยนต์ หลักการทำงานของรถยนต์ไฟฟ้า รถจักรยานยนต์ไฟฟ้า เทคโนโลยีในรถยนต์และรถจักรยานยนต์สมัยใหม่ ความรู้ความเข้าใจในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ปัญหาของเครื่องยนต์ ความรู้ความเข้าใจเครื่องมือช่างยนต์เป็นภาษาอังกฤษ ซึ่งสอดคล้อง กับผลการวิจัยของอรนุช กำเนิดมณี ได้ศึกษาผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและผลการเรียนรู้จริงตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของนิสิตปริญญาตรี สาขาวิชาอาชีวอนามัยและความ ปลอดภัย ผลการวิจัยพบว่า ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และผลการเรียนรู้จริงที่เกิดขึ้นของนิสิตโดย รวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความคาดหวังในด้านทักษะ พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง มี ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มีทักษะการกระตือรือร้นในการทำงาน การทำงาน ร่วมกับผู้อื่น มีทักษะในการใช้เครื่องมือในงานช่างยนต์ได้อย่างถูกต้อง และปลอดภัย การซ่อม บำรุงรักษา ถอด ประกอบ ชิ้นส่วนเครื่องยนต์ต่างๆ ได้อย่างถูกต้องตามคู่มือ ทักษะการวางแผนก่อน ดำเนินงาน ทักษะการคิดสร้างสรรค์ และทักษะการใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐาน (อรนุช กำเนิดมณี, 2562)

นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับพิณพนธ์ คงจิตต์ และบุษบา บัวสมบุญณ์ ที่ศึกษาผลการ เรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการสอนภาษาไทย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรปรัชญาดุษฎี บัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาไทย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังมีทั้งหมด 11 ข้อ ส่วนในข้อที่ 10 คือ ทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความ รับผิดชอบและมีจิตสาธารณะ ส่วนในด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ นำ องค์ความรู้ที่มีสู่การประยุกต์ใช้ในวิชาชีพช่างยนต์ นักเรียนสามารถปฏิบัติงานตามคำสั่งหัวหน้า ผู้บังคับบัญชา นักเรียนมีความกล้าแสดงออก นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ มีความกล้าที่จะ เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี มีการปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ และจากการสัมภาษณ์นักเรียน นักเรียน ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการคาดหวังว่านักเรียนคาดหวังต้องการให้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพมีสอน เกี่ยวกับยานยนต์ไฟฟ้าสมัยใหม่ คือรถยนต์ไฟฟ้า และรถจักรยานยนต์ไฟฟ้า คาดหวังได้อย่างได้

ความรู้ที่ทันสมัยสำหรับการประกอบอาชีพในด้านช่างยนต์ การใช้เครื่องมือวัดละเอียดวิเคราะห์ ชิ้นส่วนช่างยนต์ (พิณพนธ์ คงวิจิตร และบุษบา บัวสมบูรณ์, 2564)

2. แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาวิชาช่างยนต์ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ จากการใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม ครูผู้สอนแผนกวิชาช่างยนต์ วิทยาลัยเทคนิคจะนะ จำนวน 10 คน พบว่า แนวทางการจัดการเรียนรู้มีหลากหลาย ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แนวทางการจัดการเรียนรู้แบบการเรียนการสอนแบบ Active Learning แนวทางการจัดการเรียนรู้แบบเน้นปฏิบัติ แนวทางการจัดการเรียนรู้แบบสาธิต แนวทางการเรียนรู้แบบประสบการณ์ แนวทางการเรียนรู้ที่เน้นทักษะกระบวนการคิดของนักเรียน แนวทางการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวสามารถสอนนักเรียนได้ตรงตามความคาดหวังของนักเรียนที่มีต่อหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาวิชาช่างยนต์

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัยนี้ทำให้ได้มาซึ่งผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่มีต่อหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ และได้แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์

การศึกษานี้ยังชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของผลการเรียนรู้ที่คาดหวังว่านักเรียน สถานประกอบการ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้สอนสาขาวิชาช่างยนต์ควรมีความคาดหวังเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพอย่างไรบ้าง เพื่อสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาต่อไป

บทสรุป

1. ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ ได้แก่ ความคาดหวังเรื่องการเรียนเกี่ยวกับรถยนต์ไฟฟ้า และ รถจักรยานยนต์ไฟฟ้า การใช้คอมพิวเตอร์วิเคราะห์ปัญหาเครื่องยนต์ของรถยนต์ และเครื่องยนต์ของรถจักรยานยนต์ และการใช้เครื่องมือวัดละเอียดงานช่างยนต์ตรวจเช็ค วิเคราะห์ ชิ้นส่วนต่างๆ ของเครื่องยนต์ การใช้วิชาชีพช่างยนต์ในการประกอบอาชีพในสถานประกอบการ

2. แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนนักเรียนแบบ Active Learning การจัดการเรียนการสอนแบบเน้นปฏิบัติ เพื่อให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง ใช้สื่อการเรียนการสอนของจริง การจัดการเรียนการสอนแบบสาธิต เพื่อให้เด็กนักเรียนได้ทำตามครูผู้สอนตามลำดับถูกต้องตามคู่มือการจัดการเรียนการสอนแบบอภิปราย การเรียนการสอนแบบประสบการณ์ การจัดการเรียนการสอนแบบจับกลุ่ม การจัดการเรียนการสอนดังกล่าวสามารถทำให้ตรงกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของนักเรียนที่เรียนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์



ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

1. ครูผู้สอนสาขาวิชาช่างยนต์ วิทยาลัยเทคนิคจะนะ ควรสอนนักเรียนที่เน้นภาคปฏิบัติมากกว่านี้
2. ครูผู้สอนสาขาวิชาช่างยนต์ วิทยาลัยเทคนิคจะนะ ควรสอนนักเรียนในการทำงาน และ การใช้ชีวิตในการประกอบอาชีพ
3. ครูผู้สอนควรเตรียมการสอนเป็นอย่างดี พร้อมเตรียมสื่อการสอนให้ครอบคลุมกับบทเรียน ที่สอน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรที่จะมีการเพิ่มจำนวนกลุ่มเป้าหมายให้มากขึ้น ซึ่งจะทำให้มีข้อมูล เกี่ยวกับความคาดหวังของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ได้มากขึ้น
2. ครูผู้สอนควรพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบ เพื่อจะได้ทราบถึงความคาดหวังของ สถานประกอบการที่มีหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์
3. ครูผู้สอนควรนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีด้านต่างๆ ที่ทันสมัย เข้ามาเสริมเพื่อให้ผู้เรียนได้ เกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ ควบคู่กับการก้าวทันต่อโลกสมัยใหม่อยู่เสมอ

เอกสารอ้างอิง

- พิณพนธ์ คงวิจิตต์ และ บุษบา บัวสมบุญ. (2564). ศึกษาผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. *ดัชนีนิพนธ์หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2562). *หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการจัดการอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2562). กระทรวงศึกษาธิการหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการ จัดการอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 2 สิงหาคม 2566 จาก <https://shorturl.asia/q5Nvz>
- อรนุช กาเนตมณี. (2562). ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและผลการเรียนรู้จริงตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของนิสิตปริญญาตรี สาขาวิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัยคณะ วิทยาการสุขภาพและการกีฬา มหาวิทยาลัยทักษิณ. *รายงานการวิจัย. สถาบันคณะวิทยาการ สุขภาพและการกีฬา มหาวิทยาลัยทักษิณ.*



การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1
The Student Support System Operation Under the Trang
Primary Educational Service Area Office 1

¹ผกากรอง ด้วงสุข Pakakrong Dungsook

²จรัส อติวิทยากรณ์ Jarus Ativittayaphon

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2}Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: Pakakrong.dun020@hu.ac.th

Received January 3, 2025; Revised January 27, 2025; Accepted: January 28, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 (2) เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.879 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ ผลการวิจัย พบว่า 1. การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ในภาพรวมและรายด้าน 2. การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านพบว่า ด้านการคัดกรองนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ด้านการป้องกัน ช่วยเหลือ และแก้ปัญหาผู้เรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ยกเว้น เพศ และขนาดสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การดำเนินงาน; ระบบดูแล; การช่วยเหลือนักเรียน



Abstract

The purposes of this research were to 1) study the operation of the student support system in educational institutions under the Trang Primary Educational Service Area Office 1, and 2) compare the operation of the student support system in these institutions based on the variables of gender, educational qualification, work experience, and school size. The sample used in this research was 313 teachers from educational institutions under the Trang Primary Educational Service Area Office 1 for the academic year 2023, selected using simple random sampling through a lottery method. The research instrument was a 35-item questionnaire with a five-point Likert scale, which had a reliability value of .879 Data were analyzed using a software program to determine frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and ANOVA. The research results revealed that 1) the operation of the student support system in educational institutions under the Trang Primary Educational Service Area Office 1 is at the highest level overall and in each aspect. 2) When comparing the operation of the student support system based on educational qualifications, there were no significant differences overall, but in the aspect of student screening, significant differences were found at the .05 level. Regarding work experience, there were no overall differences, but in the aspect of promoting and developing learners, significant differences were found at the .05 level, and in the area of prevention, assistance, and problem-solving for students, significant differences were found at the .01 level, except for gender and school size, which showed no differences.

Keywords: Administration; Support System; The Student Support

บทนำ

ระบบการช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาถือว่ามีสำคัญเป็นอย่างมากในการที่จะพัฒนานักเรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และเป็นคนไทยยุคใหม่ที่มีความสมบูรณ์แบบทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์สังคม และสติปัญญา ตลอดจนมีจิตสาธารณะเพื่อสังคม นอกจากนี้ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนภายในสถานศึกษายังเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่จะดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีขั้นตอน วิธีการ และเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจน มีครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงานดังกล่าว โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

ปัญหาสุขภาพจิตเป็นอีกหนึ่งปัญหาสำคัญด้านสุขภาพที่สามารถพบได้ไม่ว่าจะอยู่ในช่วงวัยใด โดยเฉพาะในช่วงวัยเด็กและวัยรุ่นที่ยังไม่สามารถสื่อสารความคิด อารมณ์ ความรู้สึกของตนเองออกมาได้อย่างชัดเจนจึงอาจถูกละเลยปัญหาด้านสุขภาพจิตและส่งผลเป็นปัญหาสะสมได้ในอนาคต จากรายงานภาระโรคในระดับโลกประจำปี 2562 (Global Burden of Disease Study 2019)

ประมาณการว่าเด็กและวัยรุ่น อายุ 10 - 19 ปี มีความผิดปกติทางจิตและการทำร้ายตัวเอง ร้อยละ 15 ของปัญหาสุขภาพทั้งหมด โดยเด็กและวัยรุ่นตอนต้นอายุ 5 - 14 ปี มีความผิดปกติด้านพฤติกรรม และโรควิตกกังวล ร้อยละ 7 ซึ่งความผิดปกติดังกล่าวเป็นสาเหตุสำคัญอันดับสองของปัญหาสุขภาพ และการฆ่าตัวตายเป็นสาเหตุการเสียชีวิตอันดับสองของวัยรุ่น อายุ 15 - 19 ปี อีกทั้งยังพบว่า 1 ใน 14 ของเด็กอายุ 5 - 9 ปี และ 1 ใน 7 ของเด็กอายุ 10 - 19 ปี มีความผิดปกติทางจิตและ/หรือมี พัฒนาการผิดปกติ นอกจากนี้ สถานการณ์สุขภาพจิตเด็กและวัยรุ่นในปัจจุบันเพิ่มสูงขึ้น โดยจากผล การสำรวจภาวะสุขภาพนักเรียนทั่วโลก (Global School-based Student Health Survey) ในส่วน ของประเทศไทยพบว่าเด็กอายุ 13 - 15 ปี มีความกังวลเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 6.5 ในปี 2551 เป็นร้อย ละ 16.3 ในปี 2564 (ยูนิเซฟ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม สถาบันเบอร์เน็ต, 2565)

นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ได้กำหนดแนวทางพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง ไว้ดังนี้ 1) พัฒนาเครือข่ายระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยเน้นคุณธรรม นำความรู้แน่นน้ำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความสมานฉันท์ สันติวิธี และวิถีประชาธิปไตยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 2) ครูที่ปรึกษา ครูแนะแนว เครือข่ายเพื่อนช่วยเพื่อน เครือข่ายผู้ปกครอง และระบบส่งเสริมความประพฤตินักเรียนเพื่อสร้างภูมิ ด้านทานให้แก่เยาวชน รวมทั้งส่งเสริมงานอาชีพ และการมีงานทำแก่นักเรียน ระหว่างปิดภาคเรียน และ 3) พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็งเพื่อรองรับการจัดการศึกษาฟรี 15 ปี ซึ่งเป็น กระบวนการที่มีความสำคัญในการส่งเสริมพัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ได้ ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จึงกำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งในสังกัด ดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยโรงเรียนต้องมีการวางแผนที่ชัดเจนเพื่อพัฒนานักเรียนให้ เป็นคนที่มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา มีวิถีชีวิตที่เป็นสุขตามที่สังคมมุ่งหวัง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1, 2567)

จากความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของผู้บริหารสถานศึกษา จึงได้ศึกษา การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปปฏิบัติให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุดต่อนักเรียนและการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดสถานศึกษา



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยใช้กรอบแนวคิดการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) 5 ประการ 1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2. การคัดกรองนักเรียน 3. การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 4. การป้องกัน ช่วยเหลือและแก้ไขปัญหา 5. การส่งต่อนักเรียน โดยมีกระบวนการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 132 โรงเรียน มีประชากรรวมทั้งหมดจำนวน 1,749 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบจากตารางสัดส่วนของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R. V., & Morgan, D. W., 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 313 ตัวอย่าง จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ตามกรอบแนวคิดการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) จำแนกเป็นรายด้านทั้งหมด 5 ด้าน จำนวน 35 ข้อ

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.879

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 หลังจากนั้น นำแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมมาทั้งหมด ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามในแต่ละชุด ได้จำนวน 313 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบทีและสถิติทดสอบเอฟ และทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการวิจัย

1. ระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ในภาพรวม

(n=313)

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.617	0.259	มากที่สุด
2.ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.587	0.208	มากที่สุด
3.ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	4.583	0.196	มากที่สุด
4.ด้านการป้องกัน ช่วยเหลือ และแก้ปัญหาผู้เรียน	4.548	0.268	มากที่สุด
5. ด้านการส่งต่อผู้เรียน	4.554	0.225	มากที่สุด
ภาพรวม	4.578	0.231	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.578$, S.D.=0.231) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีการบริหารงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ด้านการส่งต่อผู้เรียน และ ด้านการป้องกัน ช่วยเหลือ และแก้ปัญหาผู้เรียน มีการบริหารงานน้อยที่สุดอยู่ในระดับสุดท้าย ซึ่งมีระดับความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X}=4.617$, S.D.=0.259) ด้านการคัดกรองนักเรียน ($\bar{X}=4.587$, S.D.=0.208) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X}=4.583$, S.D.=0.196) ด้านการส่งต่อผู้เรียน ($\bar{X}=4.554$, S.D.=0.225) และ ด้านการป้องกัน ช่วยเหลือ และแก้ปัญหาผู้เรียน ($\bar{X}=4.548$, S.D.=0.268) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ดังที่ปรากฏในตารางที่ 2 ถึงตารางที่ 9

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามเพศ



n=3
13)

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	เพศ				t	p
	ชาย (n=122)		หญิง (n=191)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.627	0.268	4.610	0.254	.537	.592
2.ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.587	0.208	4.587	0.209	-0.20	.984
3.ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	4.595	0.182	4.575	0.204	.911	.363
4.ด้านการป้องกัน ช่วยเหลือ และแก้ปัญหาผู้เรียน	4.568	0.255	4.536	0.275	1.044	.298
5. ด้านการส่งต่อผู้เรียน	4.575	0.225	4.541	0.225	1.308	.192
ภาพรวม	4.590	.109	4.570	0.116	1.568	.409

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยครูเพศชาย ($\bar{X}$ = 4.590) สูงกว่าครูเพศหญิง ($\bar{X}$ = 4.570)

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n=313)

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี (n=152)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n=55)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.614	0.251	4.608	0.295	.182	.856
2.ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.604	0.206	4.537	0.210	2.4528*	.015
3.ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	4.586	0.194	4.562	0.200	.904	.366
4.ด้านการป้องกัน ช่วยเหลือ และแก้ปัญหา ผู้เรียน	4.538	0.270	4.573	0.264	-.995	.321
5. ด้านการส่งต่อผู้เรียน	4.560	0.231	4.536	0.218	.784	.433
ภาพรวม	4.580	.112	4.563	0.121	1.130	.318

จากตารางที่ 3 พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นรายด้านการคัดกรองนักเรียนแตกต่างกัน อย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ย วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X}$ =4.580) สูงกว่า วุฒิการศึกษาระดับสูงปริญญาตรี ($\bar{X}$ =4.563)

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

(n=313)

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ประสบการณ์ในการทำงาน					
	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5-10 ปี		10 ปีขึ้นไป	
	(n=32)		(n=179)		(n=98)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1.ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.645	0.236	4.617	0.254	4.596	0.300
2.ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.567	0.209	4.589	0.208	4.460	0.215
3.ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	4.571	0.167	4.571	0.205	4.649	0.158
4.ด้านการป้องกัน ช่วยเหลือ และแก้ปัญหาผู้เรียน	4.580	0.261	4.567	0.246	4.435	0.343
5. ด้านการส่งต่อผู้เรียน	4.567	0.263	4.560	0.224	4.518	0.200
ภาพรวม	4.586	0.126	4.581	0.111	4.558	0.118

จากตารางที่ 4 พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และในรายด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{X}$ = 4.586) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี ($\bar{X}$ = 4.581) และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ($\bar{X}$ = 4.558) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกในภาพรวม ตามตัวแปร ประสบการณ์ในการทำงานโดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) จำแนกเป็นรายด้าน

(n=313)

ด้าน	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1.ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	.048	.024	.359	.699
	ภายในกลุ่ม	310	20.925	.067		
	รวม	312	20.973			
2.ด้านการคัดกรอง	ระหว่างกลุ่ม	2	.016	.008	.180	.835



นักเรียน	ภายในกลุ่ม	310	13.542	.044		
	รวม	312	13.557			
3.ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	.243	.121	3.210*	.042
	ภายในกลุ่ม	310	11.727	.038		
	รวม	312	11.970			
4.ด้านการป้องกันช่วยเหลือ และแก้ปัญหาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	.718	.359	5.135**	.006
	ภายในกลุ่ม	310	22.664	.070		
	รวม	312	22.381			
5.ด้านการส่งต่อผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	.075	.038	.741	.478
	ภายในกลุ่ม	310	15.779	.051		
	รวม	312	15.854			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.023	.011	.876	.418
	ภายในกลุ่ม	310	3.993	.013		
	รวม	312	4.016			

* $P \leq .05$, ** $P \leq .01$

จากตารางที่ 5 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการป้องกันช่วยเหลือ และแก้ปัญหาผู้เรียนแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงทำการทดสอบรายคู่

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบรายคู่การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n=313)

ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน		n	$\bar{x}$	ประสบการณ์ในการทำงาน		
				ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
				4.571	4.571	4.649
1.	ต่ำกว่า 5 ปี		4.571	-	.000	.078*
2.	5-10 ปี		4.571	-	-	.078**
3.	10 ปีขึ้นไป		4.649	-	-	-

จากตารางที่ 6 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบตามความคิดเห็นการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับ ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี กับ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบรายคู่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านการป้องกัน ช่วยเหลือ และแก้ปัญหาผู้เรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ด้านการป้องกัน ช่วยเหลือ และ แก้ปัญหา ผู้เรียน		n	$\bar{X}$	ประสบการณ์ในการทำงาน		
				ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
				4.580	4.567	4.435
1.	ต่ำกว่า 5 ปี		4.580	-	.01	.145*
2.	5-10 ปี		4.567	-	-	.132**
3.	10 ปีขึ้นไป		4.435	-	-	-

จากตารางที่ 7 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบตามความคิดเห็นการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านการป้องกันช่วยเหลือ และแก้ปัญหาผู้เรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับ ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

(n=313)

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน	ขนาดสถานศึกษา					
	ขนาดเล็ก (n=54)		ขนาดกลาง (n=224)		ขนาดใหญ่ (n=35)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1.ด้านความรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.590	.259	4.630	.259	4.571	.264
2.ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.558	.193	4.600	.210	4.547	.220
3.ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	4.579	.192	4.597	.189	4.496	.228
4.ด้านการป้องกัน ช่วยเหลือ และ	4.511	.261	4.582	.236	4.388	.388



แก้ปัญหาผู้เรียน

5. ด้านการส่งต่อผู้เรียน	4.580	.209	4.560	.230	4.476	.207
ภาพรวม	4.564	.133	4.594	.100	4.496	.128

จากตารางที่ 8 พบว่า ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยสถานศึกษาขนาดกลาง ($\bar{X} = 4.59$) สูงกว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก ($\bar{X} = 4.56$) และสถานศึกษาขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 4.50$) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกในภาพรวม ตามตัวแปร ขนาดสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) จำแนกเป็นรายด้าน

ด้าน	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1.ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	.115	.058	.855	.426
	ภายในกลุ่ม	310	20.858	.067		
	รวม	312	20.973			
2.ด้านการคัดกรองนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	.164	.082	1.900	.151
	ภายในกลุ่ม	310	13.393	.043		
	รวม	312	13.557			
3.ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	.024	.012	.310	.734
	ภายในกลุ่ม	310	11.946	.039		
	รวม	312	11.970			
4.ด้านการป้องกันช่วยเหลือ และแก้ปัญหาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	.262	.131	1.833	.162
	ภายในกลุ่ม	310	22.120	.071		
	รวม	312	22.381			
5.ด้านการส่งต่อผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	.161	.080	1.590	.206
	ภายในกลุ่ม	310	15.693	.051		
	รวม	312	15.854			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.017	.008	.648	.524
	ภายในกลุ่ม	310	3.999	.013		
	รวม	312	4.016			

จากตารางที่ 9 เมื่อเปรียบเทียบตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่าครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีการบริหารงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ด้านการส่งต่อผู้เรียน และ ด้านการป้องกัน ช่วยเหลือ และแก้ปัญหาผู้เรียน มีการบริหารงานน้อยที่สุดอยู่ในระดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอน มีความรู้ มีระบบงานและกิจกรรมในการแนะแนว การให้คำปรึกษา ฝึกอบรมแก่นักเรียน เพื่อส่งเสริมความประพฤติที่เหมาะสมความรับผิดชอบต่อสังคมและความปลอดภัยแก่นักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิษฐา กลิ่นเอี่ยม ได้ศึกษาเรื่องสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนวัดป่าจั่ว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ ผลการเปรียบเทียบจำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน (นิษฐา กลิ่นเอี่ยม, 2561) และสอดคล้องกับ รุสมา ปานาบากา ได้ทำการศึกษาเรื่องการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตาม อายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน (รุสมา ปานาบากา, 2562)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนทั้งเพศหญิงและเพศชาย มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในทิศทางเดียวกัน การได้รับการฝึกอบรมพัฒนาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยเชื่อมโยงไปสู่การดำเนินการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้ง 5 ด้าน ทำให้มีความเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไทยรัฐ วงษ์ทอง ได้ศึกษาการศึกษาปัญหาและแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (ไทยรัฐ วงษ์ทอง, 2563)



2.2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการกระจายอำนาจให้แก่ครูผู้สอนในสถานศึกษาปฏิบัติงานได้อย่าง ชัดเจนตามความต้องการของผู้ร่วมงาน ตลอดจนการสร้างเชื่อมั่นให้กับครู ผู้ปกครอง และ ชุมชนโดยรอบเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของรัชพล เทียงดี ได้ศึกษา การศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก และเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (รัชพล เทียงดี, 2563)

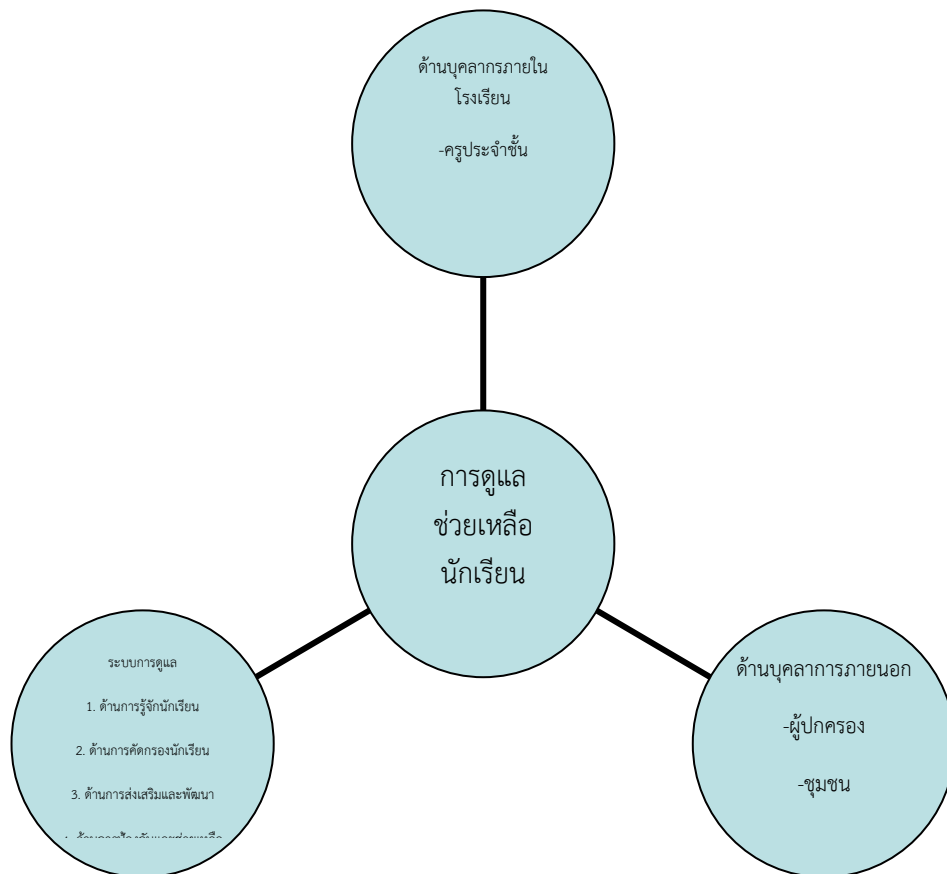
2.3 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารระบบดูแล ช่วยเหลือของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 มี การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน มีความแตกต่างกัน แต่ โดยภาพรวมนั้นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการ ทำงานที่แตกต่างกัน การปฏิบัติจริงเกี่ยวกับการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทำให้ผู้ที่มีประสบการณ์น้อย จะต้องใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และอาจขึ้นอยู่กับ ลักษณะส่วนบุคคลด้วยไม่แตกต่างไปด้วยซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของไวยง ทอง ได้ศึกษา การศึกษาปัญหาและแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความ คิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (ไวยง ทอง, 2563)

2.4 ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแล ช่วยเหลือของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ไม่แตกต่าง กัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน ต่างมีเป้าหมายในการ ดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเหมือนกัน แต่การทำงานของโรงเรียนขนาดใหญ่ซึ่งมี ทรัพยากรครูด้านต่าง ๆ และมีความพร้อมในการทำงานมากส่งผลให้นักเรียนที่รับเข้าอยู่ในการดูแลได้ เป็นจำนวนมากทำให้รูปแบบการทำงานที่ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางที่แตกต่างกันตาม ขนาด ทำให้มีความเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของรัชพล เทียงดี ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเปรียบเทียบโดย จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (รัชพล เทียงดี, 2563)

องค์ความรู้ใหม่

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหารจัดการ การศึกษาของสถานศึกษาที่จะดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีขั้นตอน วิธีการและเครื่องมือ

การทำงานที่ชัดเจน มีครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรและเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา อาทิ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหาร จึงมีการจัดให้มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการดูแล ค้ำครองอย่างรอบด้านด้วยกระบวนการที่ถูกต้องและเหมาะสม ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

บทสรุป

การวิจัยเรื่องการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน ส่วนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านพบว่า ด้านการคัดกรองนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ด้านการป้องกัน ช่วยเหลือ และแก้ปัญหาผู้เรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ยกเว้น เพศ และขนาดสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ควรพัฒนาและส่งเสริมด้านการป้องกัน ช่วยเหลือ และแก้ปัญหาผู้เรียน ควรมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนที่ชัดเจนเพื่อให้ง่ายต่อการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน

2. ผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ควรส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ ด้านการส่งต่อนักเรียนในการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน เนื่องจากระดับการบริหารงานอยู่ระดับต่ำจากทั้ง 5 ด้าน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยผู้วิจัยเข้าไปสังเกต สัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและความต้องการจำเป็นเพื่อนำผลการวิจัยมาประกอบการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

2. ควรมีการศึกษาทักษะการดำเนินงานของผู้บริหารในสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างและนำผลการศึกษามาใช้ในการปรับปรุง พัฒนาทักษะของผู้ที่จะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในลำดับถัดไป

เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). ระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนหลักการแนวคิดและทิศทางในการดำเนินงาน. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ยูนิเซฟ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม สถาบันเบอร์เน็ต. (2565). ปัญหาสุขภาพจิตเด็กและวัยรุ่นไทย. กรุงเทพฯ: กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. (2567). ระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. ตรัง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). ระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนหลักการแนวคิดและทิศทางในการดำเนินงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ไทยรัฐ รัชทอง. (2563). การศึกษาปัญหาและแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นิษฐา กลิ่นเอี่ยม. (2561). สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนในโรงเรียนวัดป่าจั่ว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยรังสิต.

- รุสมา ปานาบากา. (2562). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม. คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- รัชพล เทียงดี. (2563). การศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3): 607-610.





คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร
สถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม
Characteristics of Administrator Affecting Educational
Administration Efficiency of Secondary Schools
in Nakhon Pathom

¹ภัสกร แดงหระ Patsakorn Daengra

²พัชรภา ตันติชูเวช Patcharapa Tantichuwet

³ทัศรินทร์ วรรณเกตุศิริ Tussatrin Wannagatessiri

^{1,2,3}คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

^{1,2,3}Faculty of Education and Development Sciences,

Kasetsart University Kamphaeng Saen Campus

¹Corresponding author, e-mail: patsakorn.d@ku.th

Received November 15, 2024; Revised January 28, 2025; Accepted: January 28, 2025



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดัง 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม 3) เพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม ปีการศึกษา 2566 และมีการตอบกลับ 271 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 เครื่องมือที่ใช้การวิจัย คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 9 ด้าน 2) ประสิทธิภาพ การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน 3) ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม จากการหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะด้านการบริหาร ด้านความสามารถในการตัดสินใจ ด้านความสามารถด้านการแก้ปัญหา และด้านบุคลิกภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา

จังหวัดนครปฐม สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม ได้ร้อยละ 36.60 ($R^2 = 0.360$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: คุณลักษณะ; ผู้บริหารสถานศึกษา; ประสิทธิภาพ

Abstract

This research aims were: 1 . To study the characteristics of educational institution administrators in secondary schools in Nakhon Pathom Province 2 . To study the effectiveness of educational institutions in secondary schools in Nakhon Pathom Province. 3) To examine the characteristics of educational institution administrators that influence the effectiveness of educational institutions in secondary schools in Nakhon Pathom Province. The study group used in this research consisted of teachers and administrators in secondary schools in Nakhon Pathom Province during the 2023 academic year, totaling 317 people. The sample size was determined using Multi-Stage Sampling, resulting in a sample size of 271 people with a confidence level of 80.0%. The tool used in this research was a questionnaire with a reliability score of 0.99. The data were analyzed using mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The results of the study showed that: 1) The characteristics of educational institution administrators in secondary schools in Nakhon Pathom Province were at a high level overall. When considering each aspect, it was found that all 9 aspects were at a high level. 2) The effectiveness of educational institutions in secondary schools in Nakhon Pathom Province was at a high level overall. When considering each aspect, it was found that most were at a high level in all 5 aspects. 3) The results of the characteristics of educational institution administrators that influence the effectiveness of educational institutions in secondary schools in Nakhon Pathom Province from finding the regression coefficient of the predictors found that the characteristics of school administrators in terms of ability to think, analyze, and create, knowledge, skills, and administrative skills, decision-making ability, problem-solving ability, and personality affected the effectiveness of school administration in secondary schools in Nakhon Pathom Province. They could jointly predict the effectiveness of school administration in secondary schools in Nakhon Pathom Province by 36.60 percent ($R^2 = 0.360$) with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Characteristics; Administrators; Effectiveness



บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 เปลี่ยนโฉมหน้าของโลกจากยุคศตวรรษที่ 20 ไปอย่างสมบูรณ์เป็นอย่างมาก ปัจจุบันโลกของเราเต็มไปด้วยปัญหาต่างๆ มากมาย แต่ละปัญหาที่มีความซับซ้อนมากกว่าในอดีตที่ผ่านมา เนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ทำให้โลกไร้พรมแดนของเรา จำเป็นต่อทรัพยากรมนุษย์ของวันนี้และอนาคตข้างหน้าให้สมบูรณ์อย่างเต็มกำลังสังคมที่โลกเต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลง การปรับตัว และการบริหารจัดการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น โดยความเปลี่ยนแปลง จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการศึกษาที่ดี เพราะการเติบโตที่ช้าจะทำให้เสียโอกาสอีกมากมาย การจัดการศึกษาจึงเป็นอีกประเด็นสำคัญในโลกปัจจุบัน ซึ่งนอกจากจะต้องก้าวทันความเปลี่ยนแปลงแล้ว ยังจะต้องเป็นกลไกสำคัญเพื่อการขับเคลื่อนภาคส่วนอื่นๆ ด้วย การศึกษานับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน พัฒนาสังคม พัฒนาชาติ อีกทั้งยังเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีประสิทธิภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข กระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ทัวโลกจึงให้ความสำคัญกับพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ

ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญการศึกษาค้นคว้าพัฒนาศักยภาพ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดโลกและการพัฒนาประเทศ ที่ต้องเผชิญความท้าทายที่มีความหลากหลาย ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางด้านการปฏิวัติดิจิทัลต่อการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิวัติอุตสาหกรรม 4.0 ซึ่งการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศที่ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายและเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งระบบการศึกษายังมีปัญหา หลายประการ จุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษา ขั้นพื้นฐานการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม และบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพจึงกำหนดนโยบายดังนี้ 1) ด้านความปลอดภัย พัฒนาระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา จากภัยพิบัติและภัยคุกคาม ทุกรูปแบบ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ 2) ด้านโอกาส สนับสนุนให้เด็กปฐมวัยได้เข้าเรียนทุกคน มีพัฒนาการที่ดี ทั้งทางร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย 3) ด้านคุณภาพส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นของโลกในศตวรรษที่ 21 อย่างครบถ้วน เป็นคนดี มีวินัย มีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง สถานศึกษาจึงมีภารกิจที่จะต้องจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ให้นักเรียนมีคุณภาพทัดเทียมกับนานาชาติ การที่จะทำให้โรงเรียนมีคุณภาพต้องอาศัยการบริหารงานด้านต่างๆ ในโรงเรียน โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลักสำคัญของโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ของโรงเรียน คุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัดเมื่อการบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จ และการที่จะทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการศึกษาได้ตามมาตรฐานและมีคุณภาพ พิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ให้นักเรียนมีคุณภาพทัดเทียมกับนานาชาติ คุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัดเมื่อ

การบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จและการที่จะทำให้ สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการศึกษาได้ตามมาตรฐานและมีคุณภาพ พิจารณาได้จากผลงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553)

การบริหารสถานศึกษาคืองานในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญต้องมีความเป็นหัวหน้าในการใช้อำนาจและตำแหน่งในการบริหารจัดการให้การศึกษาของสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ จะต้องมีความเป็นมืออาชีพอันก่อความสำเร็จ การที่ผู้บริหารมีคุณลักษณะที่เหมาะสมจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จำเป็นต้องคำนึงถึงเพื่อให้สามารถปฏิบัติตนในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียนไว้ว่า “ผู้บริหารควรมีคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะที่ดี” ซึ่งคำว่า คุณลักษณะที่ดีคือ คุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่ควรแก่การยอมรับ (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2542, 2542) ฉะนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจึงต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนของสังคมโลก ซึ่งปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียน คือระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วม กล่าวถึงคุณลักษณะผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์ประกอบด้วย รัก ศรัทธา ภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของความเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษามุ่งมั่นในการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างวัฒนธรรมคุณภาพและวัฒนธรรมประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานโดยกระบวนการมีส่วนร่วม มีวินัย คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา (คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2553)

สอดคล้องกับแนวคิดของ Yukl ได้จำแนกคุณลักษณะของผู้บริหารออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) ด้านบุคลิกภาพ เป็นความสัมพันธ์กันระหว่างอารมณ์กับการแสดงออกบุคลิกภาพที่ดีจะมีผลดีกับการสร้างผลงานในสังคมบุคลิกภาพ 2) ด้านการจูงใจ เหมือนเป็นการสร้างแรงผลักดันภายในของบุคคลให้ปฏิบัติงานตามที่ต้องการของหลักการพื้นฐาน เช่น ต้องให้ตรงประเด็น ต้องทำอย่างจริงจังและมีความต่อเนื่อง บทบาทขั้นพื้นฐานของการจูงใจก็คือ การอธิบายชี้แจงให้คนอื่นได้รู้จักเลือกวิธีการทำงานให้ประสบผลสำเร็จและ 3) ด้านทักษะ องค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำอีกประการหนึ่ง คือ ทักษะและประสบการณ์จะทำให้งาน ผู้นำประสบความสำเร็จ และได้รับความนิยมนิยมชมชอบจากบุคคลอื่น (Yukl, 1998) คุณลักษณะของผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องประกอบไปด้วยด้านต่างๆที่สำคัญ ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คือ มีสมรรถภาพร่างกาย ลักษณะท่วงท่าวาจาที่ดี การแต่งกายสุภาพ กิริยา มารยาท และการวางตัวที่เหมาะสมกับกาลเทศะ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ คือ มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการบริหารงานด้านวิชาการรู้และเข้าใจกฎหมาย ตลอดจนรู้ระเบียบปฏิบัติต่างๆ (สำนักงานคณะกรรมการการแห่งชาติ, 2540)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 29 โรงเรียน กำหนด เป้าหมายในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นเลิศด้านวิชาการ และมีความสามารถในการแข่งขัน ครูและ



บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ทักษะ เป็นไป ตามบทบาทครูไทยในศตวรรษที่ 21 ผู้เรียนในเขตบริการได้รับโอกาสทางการศึกษาจนจบการศึกษาภาคบังคับ พัฒนาระบบ เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมเพื่อการบริหารจัดการ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลและ การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลและสามารถสร้างนวัตกรรมที่เกิดจาก กระบวนการจัดการเรียนรู้ สถานศึกษาผ่านการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา นำหลักสูตรด้านพุทธศึกษาไปบูรณา การในการจัดการเรียนรู้ ครูและบุคลากรให้ได้รับความรู้ด้านคุณธรรม

จากความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหารดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม เพื่อนำ ผลการวิจัยไปเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะที่ เหมาะสมสำหรับการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคใหม่ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม และสามารถพัฒนาองค์กรให้ดำเนินการบรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม
3. เพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร สถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ดังนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลประสิทธิผล การบริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน แบบสอบถามมีลักษณะเป็น แบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม มีลักษณะเป็นมาตราส่วน ประเมินค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐมตามแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert, 1993)

จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างและพัฒนาขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง ที่มีความตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง การใช้ภาษาและความครอบคลุมของรายการตัวเลือกกับประเด็นคำถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ใช้เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารและครูในผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศึกษาราบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือ โดยใช้การคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับตามวิธี ของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.993 มี และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. นำหนังสือจากโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ถึงผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม เพื่อพิจารณาเห็นชอบแล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาเสนอต่อผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามจำนวน 317 ฉบับ การส่งแบบสอบถามให้ประชากรผู้วิจัยจัดส่งในรูปแบบออนไลน์และรูปแบบเอกสาร พร้อมทั้งนัดหมาย วัน เวลา ในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยติดตามการตอบกลับและเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด พร้อมทั้งนำไปตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีการตอบกลับจำแนกได้ดังนี้ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ดังต่อไปนี้

- 3.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อใช้วิเคราะห์คำนวณหาร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

- 3.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบวัดประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert) มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ แล้วนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560)



3.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มาวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม มาวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) นำข้อมูลที่ได้มาแปลความหมาย (interpretation) และวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) รายข้อ รายด้าน และวิเคราะห์ความหมายในภาพรวม

ผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม ทั้ง 9 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบด้านความสามารถในการตัดสินใจ ด้านความสามารถในการจูงใจ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะการบริหาร ด้านความสามารถด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี ด้านความสามารถด้านการคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ ด้านความสามารถด้านการแก้ปัญหา ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อและภาพรวมทั้ง 9 ด้าน รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม

(n=271)

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านความรับผิดชอบ	3.96	0.93	มาก
2	ด้านความสามารถในการตัดสินใจ	4.13	0.96	มาก
3	ด้านความสามารถในการจูงใจ	3.99	0.91	มาก
4	ด้านคุณธรรมจริยธรรม	3.95	0.95	มาก
5	ด้านบุคลิกภาพ	3.92	0.92	มาก
6	ด้านความรู้ความสามารถและทักษะการบริหาร	3.84	0.93	มาก
7	ด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี	3.93	0.99	มาก
8	ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์สร้างสรรค์	3.79	0.95	มาก
9	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา	3.91	0.99	มาก
รวม		3.93	0.95	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 9 ด้าน เรียงลำดับจากการแสดงผลค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านความสามารถในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.96) รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการจูงใจ ($\bar{X} = 3.99$,

S.D.= 0.91) และด้านความรับผิดชอบ($\bar{X}$ = 3.96 , S.D.= 0.93) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์สร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 3.79 , S.D.= 0.95) ตามลำดับ

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ระดับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม ทั้ง 5 ด้าน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในการทำงาน การขาดงานของครู อัตราการออกกลางคันของนักเรียน และคุณภาพโดยรวมของโรงเรียน ผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อและภาพรวมทั้ง 9 ด้าน รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม

(n=271)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	3.98	0.96	มาก
2	ความพึงพอใจในการทำงาน	3.83	0.98	มาก
3	การขาดงานของครู	3.91	0.97	มาก
4	อัตราการออกกลางคันของนักเรียน	3.83	0.97	มาก
5	คุณภาพโดยรวมของโรงเรียน	4.00	0.87	มาก
รวม		3.91	0.95	มาก

ตารางที่ 2 พบว่าประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.91, S.D. = 0.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับจากการแสดงผลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คุณภาพโดยรวมของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.00 , S.D.= 0.87) รองลงมาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ($\bar{X}$ = 3.98 , S.D.= 0.96) และการขาดงานของครู ($\bar{X}$ = 3.91 , S.D.= 0.97) และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.83, S.D.= 0.98) เท่ากันกับอัตราการออกกลางคันของนักเรียน ($\bar{X}$ = 3.83, S.D.= 0.97) ตามลำดับ

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยของตัวแปรร่วมกันพยากรณ์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยนำเสนอค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยของตัวแปรร่วมกันพยากรณ์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา มี 5 ตัวแปร คือ ด้านความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะด้านการบริหาร ด้านความสามารถในการตัดสินใจ (X2) ด้านความสามารถด้านการแก้ปัญหา ด้านบุคลิกภาพ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยของตัวแปรร่วมกันพยากรณ์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาโรงเรียน



มัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังนี้

ตัวพยากรณ์	b	Std. Error	B	t	Sig.
(Constant)	1.192	0.234		5.095	0.000*
ด้านความรับผิดชอบ (X1)	0.060	0.062	0.061	0.955	0.340
ด้านความสามารถในการตัดสินใจ (X2)	0.128	0.054	0.139	2.357	0.019*
ด้านความสามารถในการจูงใจ(X3)	0.017	0.024	0.037	0.710	0.478
ด้านคุณธรรมจริยธรรม (X4)					
ด้านบุคลิกภาพ (X5)	0.127	0.059	0.132	2.148	0.033*
ด้านความรู้ความสามารถและทักษะการบริหาร (X6)	0.101	0.032	0.167	3.178	0.002*
ด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี (X7)	0.080	0.049	0.097	1.614	0.108
ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์สร้างสรรค์ (X8)	0.191	0.062	0.223	3.090	0.002*
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (X9)	0.157	0.059	0.185	2.667	0.008*
R = 0.600 R ² = 0.360 S.E. = 0.466 F = 29.788 Sig.=0.000					

จากตารางที่ 3 พบว่ามีตัวแปรอิสระเพียง 5 ตัวเท่านั้นที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ (X8) ด้านความรู้ความสามารถและทักษะด้านการบริหาร (X6) ด้านความสามารถในการตัดสินใจ (X2) ด้านความสามารถด้านการแก้ปัญหา (X9) ด้านบุคลิกภาพ (X5) เมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรแต่ละตัวที่ร่วมทำนาย โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (B) พบว่า ด้านความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ (X8) สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสามารถด้านการแก้ปัญหา (X9) และด้านความรู้ความสามารถและทักษะด้านการบริหาร (X6) ตามลำดับ โดยมีค่า Beta = 0.223, 0.185, 0.167

จากอิทธิพลของตัวแปรที่ร่วมทำนายดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม ทั้งนี้การยกระดับความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ (X8) ด้านความรู้ความสามารถและทักษะด้านการบริหาร (X6) ด้านความสามารถในการตัดสินใจ (X2) ด้านความสามารถด้านการแก้ปัญหา (X9)

และด้านบุคลิกภาพ (X5) ให้เพิ่มสูงขึ้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ที่มากตามไปด้วย มีอำนาจทำนายร้อยละ 36.60 ($R^2 = 0.360$) โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้ $Y_{tot} = 1.192 + 0.191(X8) + 0.101(X6) + 0.128(X2) + 0.157(X9) + 0.127(X5)$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทในการบังคับบัญชา วินิจฉัยสั่งการและตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จของงาน ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อนำพาบุคลากรในสถานศึกษาให้ดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกโดยใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ทำให้งานสำเร็จและมีคุณภาพโดยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาสำเร็จบรรลุเป้าประสงค์และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของปิยณัฐ วงศ์เครือธร ที่กล่าวว่า ผู้นำโดยทั่วไปจะมีคุณลักษณะที่แตกต่างกันไปตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ซึ่งนับได้ว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้นำในการกำหนดแนวทางการสร้างและพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่สอดคล้องกับบทบาทและพฤติกรรมได้อย่าง เหมาะสมเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้นำและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรหรือหน่วยงานได้อย่างดี นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้นำสามารถนำกลุ่มหรือองค์การ ให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์การได้ตามที่ต้องการดังตัวอย่างนี้ (ปิยณัฐ วงศ์เครือธร, 2562) และสอดคล้องกับงานวิจัยของธงชัย เจนโกศล ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ธงชัย เจนโกศล , 2557)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ตามความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับการแสดงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คุณภาพโดยรวมของโรงเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การขาดงานของครู และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความพึงพอใจในการทำงาน และอัตราการออกกลางคันของนักเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า การดำเนินการของสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม มีการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สาระแกนกลางหลักสูตร ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคมชุมชน และท้องถิ่นการกำหนดรูปแบบและดำเนินการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบและมี



ประสิทธิภาพ การจัดทำแผนงบประมาณและค่าของงบประมาณเพื่อพิจารณาหาความเหมาะสมในการเสนอของงบประมาณ การดำเนินการอนุมัติการใช้จ่ายงบอุดหนุนที่ได้รับจัดสรรอย่างถูกต้องมีการตรวจสอบ ติดตามประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินงบประมาณอย่างถูกต้อง เป็นปัจจุบัน มีการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล และวางแผนกำหนดอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเหมาะสมกับปริมาณงานของโรงเรียน มีการดำเนินงานโครงการทั้งนี้ จากการศึกษาพบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สะท้อนการดำเนินงานที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ที่สามารถจัดการศึกษาที่ให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น นักเรียนมีโอกาสนในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก ผู้บริหารและครูในสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนต่างๆ มีความสามารถที่จะร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นนักพัฒนา นักคิด นักทำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ และนักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี สามารถใช้สติปัญญาในการทำงานและแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้ จึงทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สอดคล้องกับแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการศึกษา จนทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจ ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Hoy & Miskel, 2001) เช่นเดียวกับประจัญ เดชสุภา ที่กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งสถานศึกษาช่วยประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด และประเมินผลความสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ (ประจัญ เดชสุภา, 2562)

3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่าการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม พบว่า ความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะด้านการบริหาร ด้านความสามารถในการตัดสินใจ ด้านความสามารถด้านการแก้ปัญหา และด้านบุคลิกภาพ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้านนั้น สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม เป็นร้อยละ 36.60 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการศึกษา พบว่า ความสามารถในการคิด วิเคราะห์ และด้านความรู้ความสามารถ ผู้บริหารสามารถนำความรู้ใหม่ ๆ พัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร สามารถสร้างบรรยากาศที่ดี ในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานที่ทันต่อเหตุการณ์ มีความฉลาดเฉลียว ในการบริหารงานในสถานศึกษาและแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้ผู้บริหารต้องมีทักษะในการสื่อสารกับบุคลากรภายในและภายนอกองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของสต็อกดิลล์ (Stogdill) กล่าวว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรู้ความสามารถ ผู้บริหาร

สถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะทางสติปัญญาและความสามารถ (intelligent and ability) การมีความฉลาดรอบรู้ หมั่นศึกษา หาความรู้ใหม่ๆ กล้าตัดสินใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Stogdill, 1974) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรณัฐ สุขแก่น ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร นอกจากนี้ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ทันสมัย สามารถใช้เครื่องมืออุปกรณ์ เทคโนโลยีต่าง ๆ ได้อย่างคล่องแคล่ว มีความเหมาะสมด้านกิริยา มารยาท ทั้งทางกายวาจาและใจ แต่งกายสุภาพเรียบร้อย เหมาะสมกับกาลเทศะ และมีความเหมาะสมด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ ส่งผลให้ผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่น ไว้วางใจ และมีความศรัทธาต่อผู้บริหารที่จะ นำพาสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (วรณัฐ สุขแก่น, 2557) เช่นเดียวกับ แนวคิดของยุกัล (Yukl) กล่าวว่า คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบุคลิกภาพ คือ แบบแผนพฤติกรรมของผู้นำ อันเป็น ที่รับรู้ได้โดยทั่วไป เช่น ความกล้าแสดงออก ความกระตือรือร้น และลักษณะภายใน เช่น ความคิด ทักษะคติความสนใจ ที่ทำให้มีความแตกต่างจากคนอื่น (Yukl, 1998) ไกล่เคียงกันกับงานวิจัยของพรทิพย์ สุขเอียด ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารมีความเหมาะสมด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความน่าเชื่อถือ น่าเกรงขาม มีความเชื่อมั่นในตนเอง สุขุม รอบคอบ กล้าตัดสินใจ และตั้งตนอยู่ในความไม่ประมาท (พรทิพย์ สุขเอียด, 2560)

องค์ความรู้ใหม่

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม จากตัวแปรอิสระทั้ง 9 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบด้านความสามารถในการตัดสินใจ ด้านความสามารถด้านการจูงใจ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะด้านการบริหาร ด้านความสามารถด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี ด้านความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ และด้านความสามารถด้านการแก้ปัญหา ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ พบว่ามีตัวแปรอิสระเพียง 5 ตัวเท่านั้น ที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะด้านการบริหาร ด้านความสามารถในการตัดสินใจ ด้านความสามารถด้านการแก้ปัญหา ด้านบุคลิกภาพ เมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรแต่ละตัวที่ร่วมทำนาย โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ด้านความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสามารถด้านการแก้ปัญหา และด้านความรู้ความสามารถและทักษะด้านการบริหาร ตามลำดับ จากอิทธิพลของตัวแปรที่ร่วมทำนายดังกล่าวจะเห็นได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม ทั้งนี้การยกระดับความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะด้านการ



บริหาร ด้านความสามารถในการตัดสินใจ ด้านความสามารถด้านการแก้ปัญหา และด้านบุคลิกภาพ ให้เพิ่มสูงขึ้นจะส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาที่มากตามไปด้วย

บทสรุป

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 9 ด้าน เรียงลำดับจากการแสดงผลค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านความสามารถในการตัดสินใจ รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการจูงใจ และด้านความรับผิดชอบส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์สร้างสรรค์ ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาพบว่าประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับจากการแสดงผลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คุณภาพโดยรวมของโรงเรียน รองลงมาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการขาดงานของครู และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความพึงพอใจในการทำงาน เท่ากันกับอัตราการออกกลางคันของนักเรียน ตามลำดับ 3) ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม จากการหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการคิด วิเคราะห์สร้างสรรค์ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะด้านการบริหาร ด้านความสามารถในการตัดสินใจ ด้านความสามารถด้านการแก้ปัญหา และด้านบุคลิกภาพ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม ได้ร้อยละ 36.60 ($R^2 = 0.360$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.จากผลการวิจัยที่พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์สร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและพัฒนาในด้านดังกล่าว

2.จากผลการวิจัยที่พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม ด้านความสามารถในการตัดสินใจรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ และยืดหยุ่นในการบริหารงาน ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานค้นคว้า กล้าคิด และกล้าทำในสิ่งใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำ จึงควรมีการให้ความสำคัญและหาแนวทางในการพัฒนาต่อไป

3.จากผลการวิจัยที่พบว่าเป็นสารสนเทศที่นครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครปฐม และหน่วยงานด้านการศึกษานำไปใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบายการพัฒนาผู้บริหารได้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรมีการวิจัยแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต่อการบริหารสถานศึกษา
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตำแหน่งผู้อำนวยการและครู
3. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ทราบรายละเอียดเชิงลึกในด้านต่างๆ ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). *คู่มือการปฏิบัติงานของอนุกรรมการใน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งในส่วนราชการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธงชัย เจนโกศล. (2557). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีวะตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. *การค้นคว้าอิสระปริญญาโท*. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ประจัญ เดชสุภา. (2562). สมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโท*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปิยณัฐ วงศ์เครือศรี. (2562). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11. *ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรทิพย์ สุขเอียด. (2560). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. *สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลา.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2542. 2542, 14 สิงหาคม. *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก, หน้า 3.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล* จังหวัดปทุมธานี. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรรณุช สุขแก่น. (2557). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. *การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). *ระบบการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.



- Hoy, Wayne. K and Cecil G. Miskel. (1991). *Educational Administration: Theory Research and Practice: 4th ed.* New York: Harper Collins.
- Hoy, W.K. & Miskel C.G. (2001). *Education administration: Theory, research, and practice. (6th ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Likert, R. (1993). *A Technique for the Measurement of Attitude*. Chicago: Rand McNally.
- Stogdill, R.M. (1974). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. Free Press.
- Yukl, G.A. (1998). *Leadership in Organizations*. 3rd ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice.



การสร้างสรรคเพื่อนจำแลงเพื่อการผ่อนคลายความสันโดษจาก สภาพแวดล้อมทางสังคม

The Creation of a Shifter Friend to Alleviate Loneliness in the Social Context

¹ภาณุพงศ์ สิริโสภณพนิช Panupong Sirisophonpanich

²ปรีชา ปั่นกล้า Preecha Pun-Klum

^{1,2}คณะมัณฑนศิลป์, มหาวิทยาลัยศิลปากร

^{1,2}Faculty of Decorative Art, Silpakorn University

¹Corresponding author, e-mail: PANUPONG.SRSPN@gmail.com

Received June 3, 2024; Revised January 28, 2025; Accepted: January 28, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงสาเหตุความเป็นไปได้ที่ทำให้เกิดสภาวะความเหงาที่นำไปสู่สภาวะหลีกหนีจากสภาพสังคมความเป็นจริงที่เป็นอยู่โดยสังคมสมัยใหม่ในปัจจุบันการลดทอนความเหงาสามารถแทนที่ด้วยสื่อออนไลน์ ผู้คนในปัจจุบันอาจคิดว่าการอยู่ในสังคมรูปแบบออนไลน์เป็นอีกหนทางที่จะทำให้ความเหงานั้นหายไปแต่แท้จริงแล้ว การใช้สื่อเหล่านั้นมากจนเกินไปอาจเป็นสาเหตุให้เกิดการบั่นทอน และ ด้อยค่าในตัวเองลงได้เพราะการเปรียบเทียบกับความสำเร็จของบุคคลอื่น หลากหลายเหตุและผลเหล่านั้นนำมาสู่การปิดกั้นตัวเองซึ่งกระบวนการที่นำมาใช้ในการวิจัยคือการวิจัยศึกษาตนเอง (Self-Study Research) จึงนำไปสู่การสร้างสรรคเพื่อนจำแลงเพื่อคลายความสันโดษในสังคมเมือง ผลการวิจัยพบว่า ในการศึกษาวิจัยตนเองนั้น ผู้วิจัยได้ข้อสรุปว่า การสร้างพื้นที่ทางจินตนาการนั้นสามารถระบายและตอบปัญหาที่ตั้งข้อสงสัยได้ผ่านการทดลอง และบันทึกผ่านรูปภาพที่แสดงถึงช่วงเวลาที่แตกต่างกันในการดำเนินชีวิต เพื่อนจำแลง หรือเพื่อนในจินตนาการนั้น เปรียบเสมือนเครื่องมือที่จะนำพาเราก้าวผ่านระบบของภาษาและสัญลักษณ์ แต่เมื่อมนุษย์มีการติดต่อสื่อสาร หรือ มีสังคม มีวัฒนธรรม ตัวตนเหล่านั้นก็จะมีการเปลี่ยนแปลงไปโดยสภาพแวดล้อมทางสังคม ซึ่งตัวตนเป็นเพียงสิ่งที่เกิดขึ้นในจินตนาการเท่านั้น จึงเป็นสิ่งที่ไม่ได้ติดตัวตลอดไป แต่จะถูกขัดเกลาด้วยสภาพแวดล้อมทางสังคม เพื่อสลายกำแพงที่ปิดกั้นตัวเองจากสังคมนั่นเอง

คำสำคัญ: เพื่อนจำแลง; สันโดษ; สภาพแวดล้อมสังคม

Abstract

The goal of this research paper is to investigate the potential reasons behind the feeling of isolation that eventually results in a desire to flee the social reality of



contemporary society. Online media can take the position of reducing loneliness. Although many people nowadays believe that connecting with others online can help them feel less alone, excessive usage of social media can actually lead to self-destruction and devaluation since it encourages people to compare their own achievement to that of others. The result of these numerous causes and effects is self-blocking. Self-study research is the method employed in the study, which results in the formation of covert buddies to reduce loneliness in urban life. Based on the research findings, the investigator came to the conclusion that creating a creative space is a useful tool for question-answering and venting through experimentation. and documented through images depicting various life events, fictitious acquaintances, or friends in disguise It functions similarly to a tool that will guide us through the linguistic and symbol system. However, the social environment will alter their identities when people interact or form societies and cultures. The identity is merely a product of the imagination. As a result, it is something that fades with time from our memories. but the social milieu will polish it. to tear down the barriers separating oneself from the larger society.

Keywords: Shifter Friend; Loneliness; Social Context

บทนำ

มนุษย์เป็นสัตว์สังคมเป็นคำที่ถูกพูดถึงและเป็นความคิดที่ฝังจำเรามาตั้งแต่จำความได้ว่าเราไม่สามารถที่จะดำรงอยู่ได้เพียงลำพัง เพราะสิ่งนี้เป็นปัจจัยประการหนึ่งในการอยู่รอด มนุษย์มีความจำเป็นต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน เพราะมนุษย์มีความรู้ความสามารถแตกต่าง จึงต้องมีความสัมพันธ์ต่อกัน ต้องเรียนรู้วิถีดำเนินชีวิตเพื่อความอยู่รอด ในทางความเชื่อตามหลักพระพุทธศาสนานั้น พุทธศาสนากับสังคมมีความเกี่ยวเนื่องกันมาอย่างช้านาน ทั้งในเรื่องการพัฒนาตัวตนรวมถึงวิทยาการต่าง ๆ ทั้งทางด้านการศึกษา หรือการค้นพบแนวคิดและกระบวนการพัฒนาทางสมองต่าง ๆ มนุษย์เราใช้ศาสนา ในการเข้าถึงเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน ด้วยหลักการและแนวคิดหรือเรื่องที่ให้ความสนใจเหมือนหรือคล้ายคลึงกัน บทบาทที่พุทธศาสนา เอื้อประโยชน์กับมนุษย์และสังคมยังมีอีกหลากหลายมากมาย อาทิ เช่น เปรียบเสมือนสิ่งเร้าและสิ่งกระตุ้น ทั้งในเรื่องความสัมพันธ์กับบุคคล การจัดระเบียบสังคม อิทธิพลทางความเชื่อ ศูนย์รวมจิตใจและการดำรงชีวิต และไม่ใช่แค่บทบาททางสังคมเพียงอย่างเดียว ยังมีประโยชน์ ต่อมนุษย์ ในเรื่องของการกำหนดตัวตน หรือ พฤติกรรมต่างๆ รวมถึงสร้างแรงผลักดันในตัวบุคคล กล่าวคือ ศาสนาเปรียบเหมือนสายใยที่เชื่อมมนุษย์และสังคมเข้าด้วยกัน แต่หากว่ามนุษย์นั้นมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ในยุคสมัยใหม่ ทั้งลักษณะเฉพาะส่วนตัวที่ เป็นการแบ่งแยกคน หลายๆกลุ่ม ที่เป็นกระแสในยุคปัจจุบัน รวมถึงโซเชียลมีเดีย ที่เป็นปัจจัยให้เกิดความสันโดษของแต่ละบุคคล ที่มาจากการเสพสื่อเหล่านี้มากจนเกินไป จึงทำให้เกิดข้อเปรียบเทียบ เพราะการแสดงออกผ่านสื่อ เหล่านี้เรามักจะแสดงออกแต่ด้านที่ดีและโอ้อวดเรื่องราวของตนเอง เพื่อให้เกิดการยกย่อง จึงทำให้เกิด สิ่งที่เราเรียกว่า ความรู้สึกด้อยค่าในตนเอง และส่งผลทำให้เกิดช่องว่างทาง

สังคมที่มากขึ้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความเหงา และนำไปสู่ ภาวะจิตเภทได้ หรืออาการหลีกหนีและไม่เข้าสังคม (ชวนฟ้าชม นาวาบุญนิยม, 2564)

เพื่อนถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการอยู่ร่วมกัน ตามหลักพระพุทธศาสนาที่มองว่า พวกหมู่เกวียนเป็นมิตรของคนเดินทาง มารดาเป็นมิตรในเรือนของตน สหายเป็นมิตรของคนผู้มีประโยชน์เกิดขึ้นเนื่องๆ บุญที่ตนเองทำไว้แล้วเป็นมิตรติดตามตนไปถึงภพหน้า (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่มที่ 15 ข้อที่ 53 หน้าที่ 68 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) เพื่อนอย่างสุดท้ายจึงอยู่เหนือกว่าการรับรู้ หรือเป็นลักษณะทางนามธรรม ซึ่งเพื่อนดังกล่าวนี้จะพบได้จากที่มีการสมมติตัวบุคคลขึ้นมาให้เห็นหรือเป็นผู้ชักนำในการดำเนินชีวิตแบบต่างๆ เรียกว่า เพื่อนในจินตนาการ

เพื่อนในจินตนาการเป็นลักษณะตัวตนที่ไม่สามารถมองเห็นได้ เด็กที่สร้างเพื่อนเหล่านี้ขึ้นมาจะมีการตั้งชื่อและอนุญาตให้มีส่วนร่วมในการเล่นหรือสนทนากับคนอื่นๆ หรือร่วมเล่นกับคนอื่นๆ ด้วย เพื่อนในจินตนาการนี้อาจจะอยู่กับเด็กได้นานหลายเดือน เพื่อนในจินตนาการ เป็นระยะเวลายาวนานและทุกวัน เพื่อนในจินตนาการเป็นสิ่งที่เราจะแสดงให้เรารู้ถึงความสามารถ หรือศักยภาพทางสติปัญญาของเด็ก ที่สามารถใช้จินตนาการ ถึงบุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับตัวเขา โดยผ่านทางภาษาและท่าทางของเพื่อนในจินตนาการ เป็นการแสดงให้เห็นว่าเด็กสามารถใช้ตัวแทนและสัญลักษณ์ ใส่รหัส แปลความหมาย และติดต่อสื่อสารกับเพื่อนในจินตนาการได้อย่างมีความหมาย อันเป็นเรื่องที่เด็กบางคนเท่านั้นที่จะมี อาจกล่าวได้ว่า เพื่อนในจินตนาการเปรียบเหมือนกับบุคลิกลักษณะที่เด็กสร้างขึ้น เป็นได้ทั้งคนหรือสัตว์ ซึ่งเด็กๆ มักจะใช้เวลาเล่นแบบโต้ตอบด้วย จุดประสงค์ก็เพื่อสร้างความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อน เพื่อนในจินตนาการของเด็กๆ เหล่านี้จะสามารถเป็นได้ทั้งรูปแบบเห็นตัวตนจริงๆ เช่น ตุ๊กตา หรือรูปปั้นก็ได้ หรืออีกแบบคือเป็นแค่ความคิดที่เด็กสร้างขึ้นมาลอยๆอันที่จริงไม่ใช่เด็กทุกคนจะมีเพื่อนในจินตนาการเด็กที่สร้างเพื่อนลักษณะนี้ขึ้นมาจะพัฒนาความสัมพันธ์อย่างรวดเร็วจากความคิดในจิตใจเป็นการพูดออกมาได้เลยซึ่งหมายความว่าหากเด็กอยู่ในวัยที่สามารถพูดคุยหรือตอบโต้ได้แล้วก็อาจจะมีการพฤติกรรมในการขอจินตนาการออกมาทันทีและก็จะพูดจากตอบโต้กับจินตนาการของตัวเองได้เลย (Somers, J. U., & Yawkey, T. D., 1984)

เพื่อนจำลอง หรือ เพื่อนในจินตนาการ จึงเป็นอีกหนทางที่ทำให้เราหลุดพ้นจากความเหงาได้ชั่วขณะหนึ่ง เพราะการสร้างพื้นที่ทางจินตนาการนั้นไม่จำเป็นต้องพูดคุยหรือพบปะใคร เพราะสิ่งเหล่านี้ล้วนคงอยู่แค่ภายในความคิดปรุงแต่งในสมองของเรา แต่หากว่ามนุษย์ ไม่อาจที่จะ คิดโดยขาดการปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้าง งานวิจัยในชุดนี้จึงเกิดเป็นการตั้งคำถามกับตัวเราและสังคมว่า ช่องว่างที่เกิดขึ้นนั้นเป็นเรื่องจริงหรือเป็นเพียงความคิดที่เราใช้เพื่อการสร้างบรรทัดฐานเพื่อปกป้องตนเองจากสังคม ซึ่งที่จริงแล้วในสังคมนั้นเราสามารถที่จะสร้างมิตรภาพได้ เพียงแค่เราปรับเปลี่ยนมุมมองโดยการถอยออกมามองโลกให้กว้างขึ้นและอยู่กับความเป็นจริงให้มากขึ้น

การออกแบบตัวละครหรือบุคลิกลักษณะ (Character) จึงเป็นอีกหนึ่งช่องทางที่ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าสามารถที่จะลดช่องว่างระหว่างสังคมได้โดยผ่านการสร้างสรรค์สื่อศิลปะเพื่อเป็นตัวกลางในการเข้าถึงคนได้มากขึ้น โดยการตีแผ่บุคลิกของความธรรมดาผ่านบุคคลทั่วไป (Common people) โดยผ่านรูปแบบตัวละครที่ได้แรงบันดาลใจมาจากเพื่อนจำลอง เพื่อเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความเป็น



จริงที่ว่ามนุษย์นั้นเป็นสัตว์สังคมที่ยังต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และ จงยินดีกับความธรรมดาที่เราสามารถสร้างความสุขและมิตรภาพขึ้นมาได้เอง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาบุคลิกและความหลากหลายของมนุษย์ในสังคมไทย
2. เพื่อออกแบบสร้างตัวตนผ่านงานศิลปะในแบบ 3 มิติ
3. เพื่อนำเสนอการสร้างสรรค์ความหลากหลายทางด้านศิลปะเพื่อการผ่อนคลายความสันโดษจากสภาพแวดล้อมทางสังคม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยศึกษาตนเอง (Self study - Research) ด้วยมีกระบวนการวิจัยดังนี้

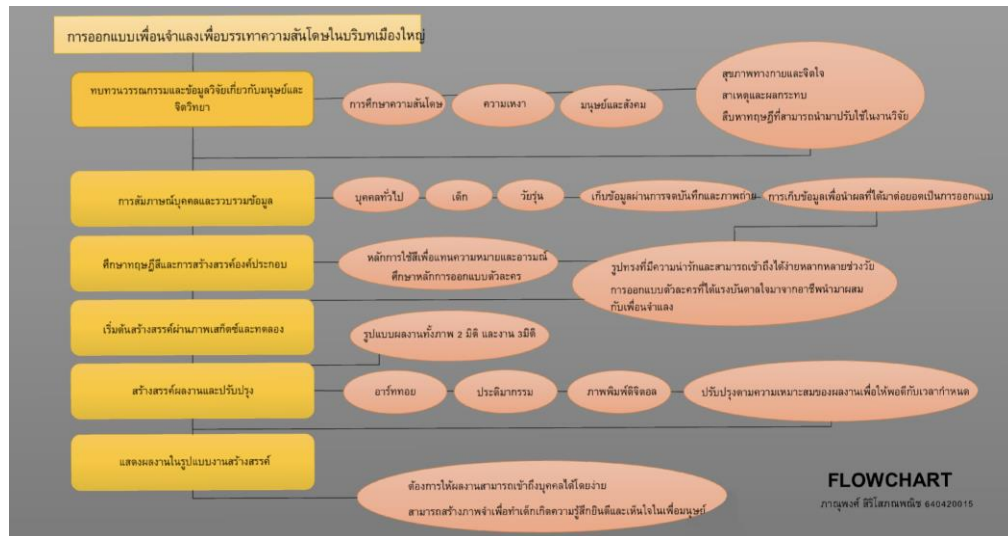
1. ศึกษาค้นคว้า จากเอกสารโดยศึกษาจากหนังสือ บทความแนวคิด คติความเชื่อ ภูมิปัญญาปรัชญาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบและทฤษฎีในทางองค์ประกอบของศิลปะ

2. การสังเกตและการสำรวจ การวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีการสำรวจและสังเกตตนเองผ่านการบันทึกข้อมูลในรูปแบบของการวาดเพื่อบันทึกอารมณ์ความรู้สึกในแต่ละช่วงเวลา โดย แบ่งตามระยะดังนี้

ระยะที่ 1 การสร้างสรรค์เพื่อนจำลอง ระยะ 1 กระบวนการ สังเกต และศึกษาสภาวะทางจิตใจของผู้วิจัยแล้วจึงบันทึกออกมาเป็นภาพผ่านรูปทรงและท่าทางที่แตกต่างกันออกไปตามวันและเวลาที่ต่างกัน เพื่อศึกษาว่าการจดบันทึกผ่านภาพนั้นสามารถสะท้อนความรู้สึกหรือความคิดออกมาได้อย่างไร

ระยะที่ 2 การสร้างสรรค์เพื่อนจำลอง ระยะ 2 กระบวนการพัฒนาจากการเก็บข้อมูลด้วยรูปภาพในระยะแรกมาพัฒนาและต่อยอดโดยมุ่งเน้นไปที่การสร้างภาพจำลองและจัดองค์ประกอบของภาพตามหลักการองค์ประกอบศิลป์

3. การวิเคราะห์ข้อมูล การสร้างสรรค์เพื่อนจำลองเพื่อการผ่อนคลายความสันโดษจากสภาพแวดล้อมทางสังคม ในครั้งนี้ข้าพเจ้าได้ศึกษาจากบทความและข้อมูลที่มีเนื้อหาที่มีความเกี่ยวข้องกับความสุขความสันโดษของมนุษย์และสังคมโดยเป็นข้อมูลที่ได้รับการยอมรับตลอดจนการเก็บข้อมูลจากการจดบันทึกจากกระบวนการวิจัยตนเอง เพื่อเป็นฐานในการสร้างสรรค์ผลงานศิลปะและประกอบเข้ากับหลัก 5W1H ซึ่งได้แก่ what who why when where how เพื่อทำให้งานสร้างสรรค์มีความเหมาะสม กล่าวคือ ผลงานชิ้นนี้ทำเพื่ออะไรและเพื่อใคร ใครคือกลุ่มเป้าหมายหรือปัจจัยสำคัญในการสร้างสรรค์ผลงาน เหตุใดถึงต้องการสร้างผลงาน ช่วงเวลาในการสร้างสรรค์ที่เหมาะสม สถานที่ในการแสดงตัวตน และสุดท้ายคือกระบวนการสร้างสรรค์ผลงาน ดังภาพที่ 1

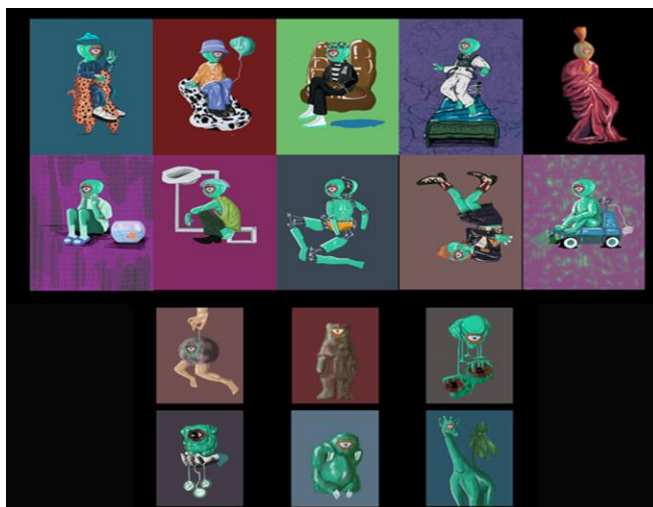


ภาพที่ 1 ขั้นตอนในการวิจัยและสร้างสรรค์ผลงาน

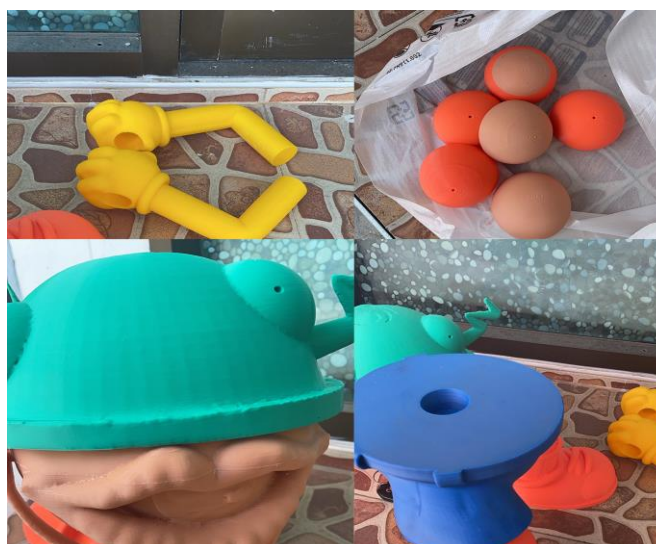
ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 บุคลิกและความหลากหลายของมนุษย์ในสังคมไทย และนำมาต่อยอดเป็น การสร้างสรรค์ตัวละครที่สะท้อนวิถีชีวิตด้วยกระบวนการศึกษา ทำให้ผู้วิจัยได้ค้นพบมุมมองและวิถี ชีวิตที่หลากหลายจนกระทั่งเห็นประกายชีวิต และทำให้ผู้วิจัยอยากศึกษาและพัฒนามุมมองในอนาคต ต่อไป ซึ่งเป็นไปตาม แนวคิดของ อาร์โนลด์ ดับเบิลยู กรีน (Arnold W.Green) ที่ให้ความหมายไว้ว่า “สังคม” เป็นกลุ่มคนที่ประกอบด้วยทุกเพศ ทุกวัย อาศัยอยู่ในบริเวณและในช่วงเวลาถาวร คนกลุ่มนี้ ได้ติดต่อสัมพันธ์กันตามระเบียบแบบแผนของสถาบันที่สร้างขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการ และ ผลประโยชน์นานาประการในการดำรงชีวิตร่วมกัน (กองวิชาการ, 2551) ลักษณะความแตกต่างกันนี้ มาจากพิจารณาให้เห็นถึงความหลากหลายของมนุษย์ในสังคมไทยเป็นสังคมพุทธจึงประกอบด้วย ความหลากหลาย ดังในพระพุทธศาสนาแบ่งความหลากหลายเป็นปฐมวัย มัชฌิมวัย และปัจฉิมวัย (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่มที่ 25 ข้อที่ 157 หน้าที่ 81 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) อันเป็น การแบ่งตามภาระหน้าที่การงานที่ประกอบด้วยการสร้างให้บุคคลนั้นดำรงอยู่โดยไม่ไร้สาระ แต่มี หน้าที่ต้องปฏิบัติต่อตนและผู้อื่น

วัตถุประสงค์ที่ 2 การออกแบบการสร้างตัวตนผ่านงานศิลปะในแบบ 3 มิติ โดยหลังจากการ ทดลองทดลองจนเป็นผลงานศิลปะ ทำให้ผู้วิจัยมองเห็นศักยภาพบางอย่างในตัวเอง ประกอบกับ กระบวนการก่อนที่จะเป็นผลงานที่สั่งสมและสอนให้ผู้วิจัยได้ทดลองในการสร้างสรรค์ทำสิ่งใหม่ ซึ่ง เป็นเรื่องที่ดียิ่ง และจะเก็บประสบการณ์นี้ไปต่อยอดและพัฒนาต่อไป (เทียนชัย ตั้งพรประเสริฐ, 2563) ดังภาพที่ 2 ถึงภาพที่ 4



ภาพที่ 2 ขั้นตอนการจดบันทึกด้วยภาพในแต่ละช่วงเวลาทางความคิด



ภาพที่ 3 ตัวอย่างการชิ้นงานด้วยกระบวนการสร้างภาพ 3 มิติ



ภาพที่ 4 ตัวอย่างผลงานการชิ้นงานสแตนเลส

วัตถุประสงค์ 3 การสร้างสรรค์ความหลากหลายทางด้านศิลปะเพื่อการผ่อนคลายความ
สันโดษจากสภาพแวดล้อมทางสังคม โดยหลักการทำงานและการออกแบบ จนถึงการสร้างสรรค์นั้น
ผู้วิจัยได้นำเสนอ เป็นผลงาน 3 มิติที่ ได้แรงบันดาลใจมาจากคนที่หาเช้ากินค่ำ แล้วนำมาดัดแปลงปรุง
แต่งรูปทรงที่ทำให้เกิดความสุข และคลายความเครียดสร้างความเข้าใจในตัวเอง จนนำไปสู่ผลงาน
ที่เกิดประโยชน์และสร้างแนวคิดให้กับคนรุ่นใหม่ ให้เกิดประเด็นคำถามเพื่อนำไปสู่การประยุกต์กับ
ชีวิตประจำวันต่อไป (อุดม เพชรสังหาร, 2548) ดังภาพที่ 5 ถึงภาพที่ 9



ภาพที่ 5 ผลงานเพื่อนจำลองเพื่อการผ่อนคลายความสันโดษในบริบทสังคมเมือง
หมายเลข 1



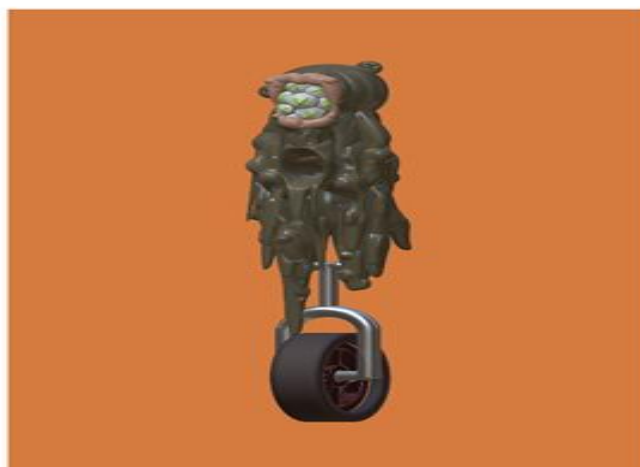
ภาพที่ 6 ผลงานเพื่อนจำลองเพื่อการผ่อนคลายความสันโดษในบริบทสังคมเมือง
หมายเลข 2



ภาพที่ 7 ผลงานเพื่อนจำลองเพื่อการผ่อนคลายความสั่นโศษในบริบทสังคมเมือง
หมายเลข 3



ภาพที่ 8 ผลงานเพื่อนจำลองเพื่อการผ่อนคลายความสั่นโศษในบริบทสังคมเมือง
หมายเลข 4



ภาพที่ 9 ผลงานเพื่อนจำลองเพื่อการผ่อนคลายความสั่นโศษในบริบทสังคมเมืองหมายเลข 5

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาบุคลิกและความหลากหลายของมนุษย์ เพื่อต่อยอดเป็นการสร้างสรรค์ตัวละครที่สะท้อนวิถีชีวิต โดยวิธีการสังเกตและพูดคุยหรือการสัมภาษณ์และรวบรวมข้อมูลจากบทความหรือแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยพบว่า มนุษย์ นั้นมีความหลากหลายทางศักยภาพ ในการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกันจึงทำให้เกิดบริบททางสังคมได้ รวมถึง ทำให้เล็งเห็นถึงมุมมองใหม่ในการใช้ชีวิต และ เป็นการสร้างแรงบันดาลใจในการออกแบบงานสร้างสรรค์ผลงานที่มีสารตั้งต้นที่เปลี่ยนความคิดในการมองโลกในแง่ลบ ให้เกิดการมองเห็น ความสุข ในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดกองวิชาการ ที่กล่าวว่า ธรรมชาติของมนุษย์จะมีการปฏิสัมพันธ์ซึ่งจะเกิดขึ้นโดยธรรมชาติ โดยไม่ต้องมีใคร มาบังคับ การปฏิสัมพันธ์จะเกิดขึ้นในกมลสันดานของมนุษย์ทุกๆ คน เพราะมนุษย์เป็นสัตว์ ประเทอยากรู้ อยากเห็นในประเด็นที่ตนสงสัย สอดคล้องกับกองวิชาการ ที่เสนอว่า ธรรมชาติสอนให้มนุษย์สามารถปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตนเองและหมู่คณะให้มีการปฏิสัมพันธ์กันตามธรรมชาติตลอดเวลาการปฏิสัมพันธ์ แบบธรรมชาตินั้นเป็นไปแบบเรียบง่าย ไม่มีกฎเกณฑ์ใดๆ ทั้งสิ้น การที่มนุษย์จะมีปฏิสัมพันธ์ กันน่าจะมีสาเหตุมาจากความชอบพอกัน มีผลประโยชน์ร่วมกันหรือการขัดแย้งกันเป็นมูลเหตุ เป็นหลัก เมื่อเป็นเช่นนั้นการปฏิสัมพันธ์จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับมนุษย์ (กองวิชาการ, 2551)

2. กระบวนการทดลองสร้างสรรค์ตัวละครผ่านกระบวนการความคิดและถ่ายทอดออกมาผ่านสื่อศิลปะในรูปแบบ3มิติ นั้น ต้องมีการปรับแก้ตัวผลงานรวมถึงการลองหาเทคนิคและวิธีการใหม่ ทั้งนี้เพราะว่า กระบวนการทดลองสร้างสรรค์นั้นยังขาดซึ่งความเข้าใจ และมองข้ามประเด็นสำคัญของการสื่อสาร นั่นคือ ความสุข จึงทำให้ผู้วิจัย ต้องกลับไปทบทวนวรรณกรรม และทดลอง อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างตัวละครที่มีความเกี่ยวเนื่องกับสังคม ที่ไม่เพียงแต่สะท้อนถึงปัญหาแต่กลับกันยังบอกเล่าถึงความสนุกในการสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ทางด้านองค์ประกอบศิลป์ของตัวผลงาน ที่สามารถสื่อสารถึงความหมายที่ผู้วิจัยต้องการจะสื่อสารออกไปผ่านตัวผลงาน ซึ่ง สอดคล้องกับ แนวคิดเทียนชัย ตั้งพรประเสริฐ ที่ให้ความหมายขององค์ประกอบศิลป์ไว้ว่า คือการจัดระเบียบส่วนต่าง ๆ ภายในงานศิลปะ ให้ประสมกลมกลืนกันทั้งภาพ รูปที่มีองค์ประกอบที่ดีจะแสดงความสมดุลของรูปภาพ และรูปทรง การใช้สี ค่าน้ำหนักอ่อนแก่ส่วนต่างๆ บริเวณว่างจังหวะและเนื้อหาที่เป็นเอกภาพในงานศิลปะ และสภาพที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความสอดคล้องกลมกลืนกัน การประสานกันหรือจัดระเบียบส่วนต่างๆ เพื่อสร้างผลรวมอันเป็นที่หนึ่งอันเดียวกันไม่อาจแยกกันได้ (เทียนชัย ตั้งพรประเสริฐ, 2563)

3. งานสร้างสรรค์นี้เป็นแรงบันดาลใจ สำหรับบุคคลที่มีความสนใจในการอยากสร้างสรรค์ และเกิดการประยุกต์ใช้ต่อไป นั้นสามารถทำให้ผู้ชมสามารถเอาจินตนาการของตนเองมาคิดต่อยอด และมีปฏิสัมพันธ์กับตัวงานได้ โดยรูปทรงและรูปลักษณะของผลงานที่เป็นมิตร ทำให้เกิดเป็นพลังบวกที่ถ่ายทอดผ่านอารมณ์ของผู้ชม รูปทรงที่มีความแปลกและการใช้วัสดุที่มีความน่าสนใจ ควบคู่ไปกับขนาดและตำแหน่งบนพื้นที่ว่างที่จัดวางต่างกัน และผลงานรูปแบบลอยตัวจัดวางบนแท่นประติมากรรม ประกอบกับรูปงานดิจิทัล และภาพโมชันเคลื่อนไหวที่ถูกจัดวางแยกกันในพื้นที่ เพื่อให้เกิดการทำงานของระยะ ล้วนส่งผลต่องาน และเป็นตัว ช่วยขับเคลื่อนความรู้สึกรวมถึงจินตนาการถึงความผ่อนคลายให้ดึงดูดผู้ชมเข้ามาปฏิสัมพันธ์เชื่อมโยงกับผลงาน ซึ่งจินตนาการนั้นสามารถที่จะสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์หรือ ดำเนินชีวิตในด้านต่างๆ ได้



ต่อไป โดยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของอุดม เพชรสังหาร ที่กล่าวว่า สังคมใดๆ ก็ตาม ล้วนต้องการคนที่มีจินตนาการ สร้างสรรค์ คนที่มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้สึกนึกคิด จินตนาการของตนเองออกมาทั้งในรูปแบบคำพูดและสัญลักษณ์ทางศิลปะ ตลอดจนต้องการคนที่เคารพตนเองและผู้อื่นด้วยกันทั้งนั้น กิจกรรมศิลปะคือกิจกรรมหนึ่งที่ได้รับการพิสูจน์แล้วว่า ไม่เพียงแต่เป็นสิ่งจรรโลงจิตใจมนุษย์เท่านั้น หากแต่เป็นกิจกรรมที่สามารถสร้างคนที่มีความสามารถที่จะสร้างโลกใบนี้ให้เป็นไปตามที่ใจปรารถนาเลยทีเดียว (อุดม เพชรสังหาร, 2548)

องค์ความรู้ใหม่

ผลงานวิจัยเชิงสร้างสรรค์ในการออกแบบเพื่อนจำลองเพื่อความผ่อนคลายในสังคม นั้นเป็นผลงานการออกแบบสื่อศิลปะลอยตัว เป็นกระบวนการสร้าง ผ่านสะท้อนของสังคมที่ออกแบบมาเพื่อให้เกิดการเข้าถึงง่ายและรู้สึกเป็นสุขผ่านรูปทรงและรูปร่างที่เกิดจากการทดลองและการทำซ้ำจนเกิดเป็นผลลัพธ์ ที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด การสร้างตัวแปรที่เป็นสื่อกลางในการสะท้อนความคิดนั้น ไม่จำเป็นที่จะต้องถ่ายทอดความคิดหรือความรู้สึกของผู้วิจัยได้ทั้งหมด แต่ต้องสามารถทำให้คนที่ชมมีความรู้สึกดี โดยที่ไม่จำเป็นต้องเข้าใจทั้งหมด ก็ถือเป็นผลที่น่าพึงพอใจยิ่ง ดังภาพที่ 10



ภาพที่ 10 ตารางสรุปผลองค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการสร้างสรรค์

บทสรุป

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบุคลิกและความหลากหลายของมนุษย์ ตลอดจนต่อยอดเป็นการสร้างสรรค์ตัวละครที่สะท้อนวิถีชีวิตเป็นกระบวนการทดลองสร้างสรรค์ตัวละครผ่านกระบวนการความคิดและถ่ายทอดออกมาผ่านสื่อศิลปะในรูปแบบ 3 มิติ เพื่อต้องการให้งานสร้างสรรค์ชุดนี้เป็นแรงบันดาลใจ สำหรับบุคคลที่มีความสนใจในการอยากสร้างสรรค์และเกิดการประยุกต์ใช้ต่อไป จากการนำผลงานไปจัดแสดงในนิทรรศการ Thesis Exhibition CODA 2023 จากการสังเกตการเข้าพบเจ้าสรุปผลได้ว่า ผู้เข้าร่วมชมนิทรรศการ มีพฤติกรรมและการแสดงออกในเชิงบวก

จากรอยยิ้ม และอิริยาบถ การแสดงออกที่มีความสุขทำให้ผู้วิจัยสรุปผลได้ว่า เพื่อนจำแลงได้ทำหน้าที่เติมเต็มความสุขทดแทนความเหงาที่เกิดขึ้นในสังคม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การนำเสนอมุมมองและเรื่องราวเกี่ยวกับรูปทรงของให้มีความหลากหลายมากขึ้น พัฒนาต่อยอดให้มีรูปทรงหลากหลายขนาดและพัฒนาต่อยอดเพื่อให้เข้าถึงกลุ่มคนได้ง่ายขึ้น
2. การศึกษารูปแบบผลงานของศิลปินควรมีการศึกษารูปแบบผลงานศิลปกรรมของศิลปินชาวต่างชาติและศิลปินไทยเพิ่มเติมเพื่อการพัฒนาแนวคิดเทคนิควิธีการในการ สร้างสรรค์ผลงานศิลปะ
3. การศึกษาทัศนธาตุต่างๆ รูปร่าง รูปทรง สี น้ำหนัก และศึกษาเกี่ยวกับการจัดวางองค์ประกอบทางศิลปะซึ่งจะช่วยให้ในการพัฒนาผลงานสร้างสรรค์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
4. การศึกษาและพัฒนาเกี่ยวกับกระบวนการเชิงเทคนิคการสร้างงานประติมากรรมที่ใช้วัสดุที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการสร้างสรรค์เพื่อให้ได้ผลงานที่ สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
5. การสร้างสรรค์ผลงานศิลปะ และรูปแบบลอยตัวรวมถึง เทคนิควิธีการใหม่ๆ ที่สามารถตอบรับกับคนรุ่นใหม่ได้เสมอเพื่อเป็นการพัฒนาตัวเองและ นำเสนอมุมมองหนึ่งที่น่าสนใจ สามารถศึกษาและวิเคราะห์เพื่อพัฒนาไปสู่ผลงานรูปแบบใหม่ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ชวนฟ้าชม นาวาบุญนิยม. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเหงา การเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจในการสื่อสารออนไลน์การนิยามตนเองและการเผชิญกับความเหงา*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เทียนชัย ตั้งพรประเสริฐ. (2563). *หนังสือองค์ประกอบศิลป์*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพมหานคร: สยามลดา.
- กองวิชาการ. (2551). *มนุษย์กับสังคม*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อุดม เพชรสังหาร. (2548). การสร้างสรรค์งานศิลปะ. *นิตยสารหมอชาวบ้าน*, 27(317): 27-29.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Somers, J. U., & Yawkey, T. D. (1984). Imaginary Play Companions Contributions of Creative and Intellectual Abilities of YoungChildren. *Journal of Creative Behavior*, 77-89.





ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี
Super Leadership of School Administrators Affecting the Effectiveness
of Educational Institutions Under the Secondary Educational
Service Area Office Nonthaburi

¹มีนา สุขขุม Meena Sukchum

²สุธาสิณี แสงมุกดา Suthasinee Sangmookda

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

^{1,2}Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University

¹Corresponding author, e-mail: kruoatmeena@gmail.com

Received November 15, 2024; Revised January 28, 2025; Accepted: January 28, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี กลุ่ม ตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียน จำนวน 18 โรงเรียน จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำ เหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิภาพของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านมีภาวะผู้นำวิชาการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านทุ่มเทเวลาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการแสดงเป็นแบบอย่างให้ บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 3) ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำ ตนเอง 4) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 5) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิด วัฒนธรรมของผู้นำตนเอง 6) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัล และคำหนิอย่างสร้างสรรค์ และ 7) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.910 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.829 โดยทั้ง 7 ด้าน ร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ ได้ร้อยละ 82.9 มีค่าความคลาดเคลื่อนในการทำนาย เท่ากับ 0.15

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ; ประสิทธิภาพของสถานศึกษา; พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the super leadership of school administrators under the Nonthaburi Secondary Educational Service Area Office, 2) to study the effectiveness of educational institutions under the Nonthaburi Secondary Educational Service Area Office 3) to study the super leadership of administrators affecting the effectiveness of educational institutions under the Nonthaburi Secondary Educational Service Area Office. The sample consisted of 320 school administrators and teachers from 18 educational institutions. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis. The research findings were as follows: 1. The super leadership of school administrators under the Nonthaburi Secondary Educational Service Area Office was at a high level overall. When considering each aspect, all aspects were at a high level. 2. The effectiveness of educational institutions under the Nonthaburi Secondary Educational Service Area Office was at a high level overall. When considering each aspect, all aspects were at a high level. The aspect of academic leadership had the highest mean, while time devoted to work had the lowest mean. 3. The super leadership of school administrators that significantly affects the effectiveness of schools under the Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi at the statistical significance level of .01 consists of 7 aspects, including: 1) Modeling self-leadership, 2) Creating positive thought patterns, 3) Facilitating self-leadership in staff, 4) Encouraging self-set goals, 5) Facilitating a self-leadership culture, 6) Facilitating self-leadership through constructive rewards and reprimands, and 7) Promoting self-leadership through team building. The multiple correlation coefficient (R) is 0.910, and the predictive efficiency (R^2) is 0.829. All 7 aspects collectively affect the effectiveness of schools under the Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi at 82.9%, with a prediction error of 0.15.

Keywords: Super leadership; School Effectiveness; the Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi



บทนำ

ความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 การดำเนินงานเพื่อบรรลุ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน รวมทั้งผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียน และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับแรงกดดันจากภายในประเทศจากการ เปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลให้ประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้ การติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ทักษะคติความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของ ประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศที่ส่งผลให้ ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายและเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหามากหลายประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทย ทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัด การศึกษาในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบ การศึกษา และการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีและการบริหาร จัดการศึกษาของ สถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความ คล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้าน คุณธรรม จริยธรรม และการขาด ความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทย ส่วนใหญ่ ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ที่ต้องปรับเปลี่ยนให้ สมองและรองรับความท้าทายดังกล่าว (สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา, 2560)

สภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศที่มีผลกระทบต่อการจัดการ การศึกษาของ ประเทศ ชี้ให้เห็นว่าประเทศไทยยังต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก ศตวรรษที่ 21 ที่ เป็นไปอย่างรวดเร็ว ซับซ้อนและคาดการณ์ได้ยาก ในขณะที่ผลการจัดการศึกษา ของประเทศในทุก ระดับยังคงมีปัญหา ทั้งในด้านคุณภาพของคนไทยที่ผู้เรียนและผู้สำเร็จ การศึกษา ระดับต่างๆ ที่ยังมี ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา คุณลักษณะ และทักษะอยู่ในระดับที่ยัง ไม่น่าพึงพอใจ และกำลังแรงงาน ของประเทศที่มีสมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดงานและระบบ เศรษฐกิจและสังคม ของประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แม้ใน ภาพรวมคนไทยมีโอกา สเข้าถึงการศึกษาและมีความเสมอภาคทางการศึกษามากขึ้นจากนโยบาย สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการ เรียน 15 ปีของรัฐ แต่ระบบบริหารจัดการศึกษาในปัจจุบันก็ยังมี ประสิทธิภาพเพียงพอที่จะรองรับ สภาวะการณ์การลดลง ของประชากรและการเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่าง รวดเร็วของประเทศ รวมถึงสภาพ สังคมและเศรษฐกิจที่มี การแข่งขันอย่างเสรีและไร้พรมแดนใน กระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าว กระโดดและไร้ขีดจำกัดของ เทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถเชื่อม ทั้งโลกให้เป็นหนึ่งเดียว การเร่งปฏิรูป การศึกษาตามแนวทางการ ปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ยุคดิจิทัล จึงเป็นทางออกสำคัญของการ จัดการศึกษาเพื่อให้ ประชาชนได้รับโอกาสในการศึกษาและเรียนรู้ ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ สามารถพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถให้เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล อันจะนำไปสู่การสร้างความสุข ร่วมกันในสังคมของชนในชาติและลดความเหลื่อมล้ำใน สังคมให้มีความเสมอภาคและเท่า เทียมกัน มากขึ้น รวมทั้งพัฒนาประเทศให้สามารถก้าวข้ามกับดัก

ประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ ประเทศที่พัฒนาแล้วในอีก 20 ปีข้างหน้า (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ผู้บริหารจัดเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ บทบาทของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 นั้นมีหลายบทบาท ขึ้นอยู่กับภารกิจและกิจกรรมการบริหาร ซึ่งการบริหารให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยหลายปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้อง การบริหารงานการศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยเฉพาะสังคมแห่งการเรียนรู้ในยุคของเทคโนโลยีในการเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่และใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหารระดับสูงจึงจะสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ (กุลจิรา รักษนกร, 2563) ดังนั้นผู้บริหารควรแสดงบทบาทเป็นผู้นำที่ดี ควรส่งเสริมให้ผู้ตามหรือบุคลากรในองค์กรได้ค้นพบความสามารถของตนเองและใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน โดยผู้นำจะให้อำนาจแก่ผู้ตามทำงานให้กับหน่วยงานได้อย่างเต็มความสามารถ การเป็นผู้นำแบบ “ผู้นำเหนือผู้นำ” ควรเริ่มจากการเปิดโอกาสให้ผู้ตามสามารถเป็นผู้นำตนเอง โดยการกระตุ้นให้ผู้ตามมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน โดยมีการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ให้รางวัลตนเอง และสามารถลงโทษ หรือวิพากษ์วิจารณ์ตนเองใน กรณีที่ไม่สามารถจะประพฤติปฏิบัติตามที่ต้องการได้นอกจากนี้ยังต้องพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เกิดคุณค่าโดยใช้ความรู้ความสามารถและควบคุมตนเอง สร้างความคิดเป็นระบบ และฝึกให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ กระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำจึงมุ่งเน้นเพื่อเปลี่ยนแปลงลักษณะพฤติกรรมตนเองของผู้ตามให้สามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยเปลี่ยนลักษณะพฤติกรรมจากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น สามารถวิพากษ์วิจารณ์ตนเองและเป็นผู้คิดทำงานด้วยตนเองซึ่งมีลักษณะที่ใกล้เคียงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยหลักการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำมุ่งที่การมอบอำนาจให้แก่ผู้ตาม เพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้ตามได้พัฒนาตนเองให้สามารถควบคุมกำกับดูแลตนเองได้ และสามารถควบคุมดูแลตนเองซึ่งผู้ตามจะได้รับอิสระในการปฏิบัติงาน โดยที่ผู้นำไม่จำเป็นต้องกำกับดูแลมากนัก และเป็นเพียงผู้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ตามเท่านั้น ทั้งนี้ ผู้นำที่สามารถสร้างผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้ คือ ผู้บริหารที่มี “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ” ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษา ประสิทธิภาพของสถานศึกษาไม่อาจเป็นไปตามที่กำหนดไว้ได้เลย หากขาดผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหาร เป็นแรงขับเคลื่อนนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประสิทธิภาพของสถานศึกษา คือภาพความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเกิดจากความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารในการเพิ่มคุณภาพการผลิต นักเรียน และคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มากขึ้นจากการใช้ทรัพยากรที่น้อยลงหรือคงที่ ทั้งยังสานความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกให้มีส่วนร่วมในการทำงาน แสดงให้เห็นถึงความรู้ และทักษะ ของผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษาอย่างมีเอกภาพ เพราะ ประสิทธิภาพมีความสำคัญในการช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กร เพราะการจัดตั้ง องค์กรย่อมมีการกำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน เริ่มตั้งแต่การวางแผนงาน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหาร การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เมื่อประเมินผลแล้วนำมาเปรียบเทียบกับผลงานที่ดำเนินงานได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่คาดหวัง ถ้าผลของงานบรรลุตาม



วัตถุประสงค์และความคาดหวังของ องค์การ แสดงว่าองค์การมีประสิทธิผล (ขวัญใจ อังตระกูล และคณะ, 2550)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรีดูแลโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งเป็นจังหวัดปริมณฑลที่มีการเติบโตทางเศรษฐกิจและประชากรอย่างรวดเร็ว มีความหลากหลายของนักเรียนทั้งจากครอบครัวที่ย้ายถิ่นฐานมาทำงานและครอบครัวดั้งเดิมในพื้นที่ โรงเรียนในเขตพื้นที่ที่มีทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษในเขตเมืองและโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ชนเมือง ทำให้มีความแตกต่างในด้านทรัพยากรและการบริหารจัดการประกอบกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมที่รวดเร็วส่งผลให้ต้องมีการปรับตัวในการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่ให้มีประสิทธิผลสูงสุด เนื่องจากปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในบางโรงเรียนยังไม่เป็นที่น่าพอใจ จำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเร่งด่วน ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาระหว่างโรงเรียนในเขตเมืองและชนเมืองเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไข การเตรียมความพร้อมนักเรียนสำหรับการทำงานและการศึกษาต่อในยุคดิจิทัลเป็นความท้าทายสำคัญ การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเป็นสิ่งจำเป็น โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็ก การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน และภาคเอกชนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

จากประเด็นความสำคัญ ปัญหาและข้อจำกัดต่างๆ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกุญแจสำคัญในการนำการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน การเสริมสร้างภาวะผู้นำที่สามารถสร้างผู้นำรุ่นใหม่และกระตุ้นศักยภาพของ บุคลากรทางการศึกษาจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถรับมือกับความท้าทายต่างๆ และพัฒนาคุณภาพ การศึกษาได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ประชากรคือผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำนวน 1,830 คน จาก 18 สถานศึกษา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยการเปิดตาราง ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้จำนวน 320 คน โดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามสัดส่วนของโรงเรียนในแต่ละขนาด และทำการสุ่มโดยแบ่งเป็น 2 แบบ คือ สุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งกำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูลแต่ละโรงเรียน ดังนี้ 1)

ผู้อำนวยการสถานศึกษา 2) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และทำการสุ่มตัวอย่างครุ ด้วยวิธีการสุ่มอย่างมีระบบ (Systematic Random Sampling) จะพิจารณาสัดส่วนของตัวอย่างจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร และประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้ความถี่ (frequency: f) และค่าร้อยละ (percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ตามแนวคิด ของ Manz and Sims มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close ended Question) (Manz and Sims (2001) ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการแสดงเป็นแบบอย่างให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_1) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (X_2) ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_3) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_4) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_5) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ (X_6) และด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน (X_7) จำนวนรวมทั้งสิ้น 36 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Lunenburg and Ornstein มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close ended Question) (Lunenburg and Ornstein, 2021) ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย (Y_1) ด้านพันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน (Y_2) ด้านมีภาวะผู้นำวิชาการ (Y_3) ด้านมีบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง (Y_4) ด้านทุ่มเทเวลาในการทำงาน (Y_5) ด้านมีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ (Y_6) และด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง (Y_7) จำนวนรวมทั้งสิ้น 31 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert's Five Rating Scale) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: SD) โดยนำค่ามัธยฐานเลขคณิตที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์เทียบกับคะแนนเฉลี่ย ตามแนวคิดของเบสท์

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) วิเคราะห์สถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6–1.00 แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง = 1.00 แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้ให้ข้อมูลใน



สถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 แห่ง สถานศึกษาละ 4 ฉบับ รวมทั้งสิ้น 32 ฉบับ นำแบบสอบถามที่ได้เก็บจากกลุ่มทดลองมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach' Alpha) กำหนดค่าความเชื่อมั่นของสัมประสิทธิ์แอลฟาไว้ที่ 0.70 ขึ้นไป ค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นเท่า .91 และค่าความเชื่อมั่นประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นเท่า .92

ผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก สามารถจัดอันดับด้วยค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้บริหาร ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ และด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงานตามลำดับ

(n=320)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.00	0.35	มาก
2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.03	0.37	มาก
3. ด้านกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	3.94	0.49	มาก
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก	4.01	0.40	มาก
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์	3.83	0.52	มาก
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	3.73	0.46	มาก
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้บริหารตนเอง	3.88	0.53	มาก
รวม	3.92	0.35	มาก

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก สามารถจัดอันดับด้วยค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ด้านภาวะผู้นำวิชาการ ด้านมีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ด้านบรรยากาศของความคาดหวังที่

สูง ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง ด้านพันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน ด้านสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย และด้านทุ่มเทเวลาในการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

(n=320)

ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย	3.69	0.37	มาก
2. ด้านพันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน	3.72	0.33	มาก
3. ด้านมีภาวะผู้นำวิชาการ	3.83	0.55	มาก
4. ด้านมีบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง	3.79	0.44	มาก
5. ด้านทุ่มเทเวลาในการทำงาน	3.69	0.35	มาก
6. ด้านมีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่าง สม่ำเสมอ	3.80	0.58	มาก
7. ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง	3.74	0.55	มาก
รวม	3.75	0.54	มาก

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ด้านกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีความมุ่งมั่น มีทักษะและวิธีการที่หลากหลาย ในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่บุคลากรทุกระดับ ซึ่งเป็นหนึ่งในบทบาทสำคัญของผู้นำเหนือผู้นำที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยา อินทรีย์ ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2” ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (กัลยา อินทรีย์, 2556) และสอดคล้องกับชินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน” ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ชินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม, 2565) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้บริหารได้แสดงบทบาทในการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในด้านต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับ กัลยา



สอนทิม ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการแสดงเป็นแบบอย่างให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (กัลยา สอนทิม, 2566) และสอดคล้องกับ ชมพูนุท เชียงทอง และสุกัญญา สุदारารัตน์ ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการแสดงเป็นแบบอย่างให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ชมพูนุท เชียงทอง และ สุกัญญา สุदारารัตน์, 2566) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม และการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดการเรียนรู้ ซึมซับ และนำไปประพฤติปฏิบัติ เกิดเป็นแนวทางในการ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพได้

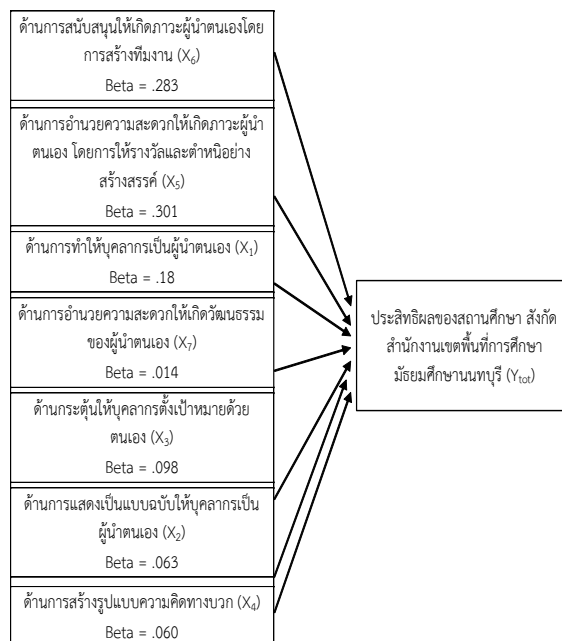
2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง ส่งเสริมให้ครู จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือจากบุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องปริยานุช ศรีสุขคำ ได้วิจัยเรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ปริยานุช ศรีสุขคำ, 2564) และสอดคล้องกับจันทร์เพ็ญ เรืองวงศ์ ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (จันทร์เพ็ญ เรืองวงศ์, 2563)

3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดภาวะผู้นำตนเอง การทำงานเป็นทีม และการสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือในองค์กรเป็นอย่างดี ประการแรก ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดการปรึกษาหารือ ระดมความคิดเห็นระหว่างผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ประการที่สอง ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างบรรยากาศความร่วมมือ ความเป็นกันเอง เกิดความพึงพอใจและมิตรภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง ประการที่สาม ผู้บริหารให้การสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองและทีมงาน สามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพได้อย่างเหมาะสม สุดท้ายผู้บริหารยังสามารถให้ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา ข้อขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของปริยานุช ศรีสุขคำ ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร (x) และประสิทธิผลโรงเรียน (y) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ปริยานุช ศรีสุขคำ, 2564) สอดคล้องกับงานวิจัยของปณิธิ จันภักดี ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ปณิณ จันภักดี, 2565)

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย โดยด้านที่มีค่าประมาณสัมประสิทธิ์ถดถอย (β) มากที่สุด คือ ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ด้านกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก เป็นด้านที่มีค่า β น้อยที่สุด ดังแผนภูมิภาพ



สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ ในรูปแบบสมการพยากรณ์การถดถอยพหุคูณได้ดังนี้
สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = .373 + .215 (X_6) + .203 (X_5) + .178 (X_1) + .093 (X_7) + .069 (X_3) + 0.059 (X_2) + .053 (X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = .283 (X_6) + .301 (X_5) + .18 (X_1) + .014 (X_7) + .098 (X_3) + 0.063 (X_2) + .060$$

(X_4)



บทสรุป

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามากเท่าใด ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ก็จะมีประสิทธิภาพในลักษณะคล้ายตามกัน ดังนั้นการส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ทั้งในด้านการสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ การพัฒนาบุคลากร และการให้คำปรึกษา แนะนำอย่างสร้างสรรค์ จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษาได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างบรรยากาศแห่งการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างบรรยากาศความร่วมมือ ความเป็นกันเอง เพื่อสร้างทีมงานที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ
2. ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองได้อย่างเหมาะสม
3. ผู้บริหารควรมีบทบาทในการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และช่วยแก้ไขปัญหาระหว่างหรือขัดแย้งในองค์กรอย่างสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม
4. สถานศึกษาควรจัดให้มีการอบรมหรือพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำให้แก่ผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรโดยใช้โมเดลภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถนำไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารและครูในสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดังกล่าว
4. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาประเภทต่างๆ เช่น โรงเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา หรือสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อเปรียบเทียบและหาแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

กุลจิรา รักชนกร. (2563). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21. *วารสารพัฒนาการเรียนยุคใหม่*, 5(3): 328-344.

- กัลยา สอนทิม. (2566) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยรู้ไพพรรณี*, 17(3): 129–141.
- กัลยา อินทรีย์. (2566). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขวัญใจ อังตระกูล และคณะ. (2550). *การจัดการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จันทร์เพ็ญ เรืองวงศ์. (2563). *การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ชมพูนุท เชียงทอง และสุกัญญา สุदारรัตน์. (2566). ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี เขต 1. *วารสาร มจร. อุบลปริทรรศน์*, 8(3): 629–640.
- ชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม. (2565). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปณิธิ จันภักดี. (2565). ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปริญญ์ ศรีสุขคำ. (2564). อิทธิพลของภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1. *วารสารสหศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล*. 21(2): 162-176.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- Krejcie and Morgan. (1 9 7 0). Determination Sample size for reserch activities. *Education and Psycology Measurement*, (30)(3): 607-610.
- Lunenburg, Fred C. and Ornstein, Allan C. (2 0 2 1). *Educational Administration: Concepts and Practices*. 7th ed. Belmont. CA: Wadsworth Cengage Learning.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (2001). *The New Super Leadership Leading Other to Lead Themselves*. San Francisco: Berreit-Koehler.





ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดยะลา

Academic Leadership of School Administrators under the Yala Provincial Office of Learning Encouragement

¹สุรเดช อุ่นเรือน Suradech Aunruean

²นวรรตน์ ไชยมภู Navarat Waichompu

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2}Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: suradech.aun046@hu.ac.th

Received November 15, 2024; Revised January 28, 2025; Accepted: January 28, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา โดยการจำแนกข้อมูลตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา รวมถึงการสำรวจแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการดังกล่าว กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 252 คน ซึ่งคัดเลือกโดยใช้โปรแกรม G*Power และทำการสุ่มอย่างง่ายสอดคล้องกับขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีความตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.67 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.985 ข้อมูลที่รวบรวมได้ถูกวิเคราะห์โดยใช้สถิติต่างๆ เช่น ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าทีอิสระ และสถิติทดสอบเอฟ เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถและการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า ปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการและความเป็นผู้นำในสถาบันการศึกษาที่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่เสนอแนะ ได้แก่ การร่วมมือระหว่างผู้บริหารและครูในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา การใช้ข้อมูลจากผลการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในการพัฒนาหลักสูตร การออกแบบเครื่องมือการนิเทศที่เหมาะสม การสร้างช่องทางการสื่อสารที่ดีระหว่างผู้ปกครองและ

สถานศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายและทันสมัยตามแนว Active Learning เป็นต้น

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำทางวิชาการ; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objective of this research article is to study and compare the Academic Leadership of School Administrators under the Yala Provincial Office Learning Encouragement. By classifying data by gender Work experience and size of educational institution Including surveying the guidelines for developing academic leadership as mentioned. The sample group in the study was teachers and 252 educational personnel selected using the G*Power program and simple randomization consistent with the size of the educational institution. The research instrument was a questionnaire with five estimation scales, with content accuracy ranging from 0.67 - 1.00 and confidence value equal to 0.985. The collected data was analyzed using various statistics such as percentage, mean, and standard deviation. Test statistics Independent T and F test statistics to carry out the analysis of the data obtained. The research results found that 1) Academic Leadership of School Administrators under the Yala Provincial Office Learning Encouragement. The overall picture is at a high level. which shows good ability and participation in educational administration 2) Comparison Academic Leadership of School Administrators under the Yala Provincial Office Learning Encouragement, classified by gender and work experience. and size of educational institution It was found that there was a statistically significant difference at the 0.01 level, meaning that these factors had different effects on management and leadership practices in educational institutions. 3) Guidelines Develop academic leadership. Suggestions include cooperation between administrators and teachers in setting the vision and goals of educational institutions. Using data from student achievement test results in curriculum development Designing appropriate supervision tools Creating good communication channels between parents and educational institutions Organizing activities Learn a variety of modern teaching according to Active Learning principles, etc.

Keyword: Leadership; Academic Leadership; School Administrators

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม สร้างชาติและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้ยั่งยืน ทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข เพราะการศึกษาคือหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศ แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2579)



ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ไว้ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกุญแจสำคัญในการนำพาไปสู่ความสำเร็จขององค์กร เป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารองค์กร เพราะในการจะประสบผลสำเร็จขององค์กรนั้น จำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีประสบการณ์สามารถจูงใจผู้ร่วมปฏิบัติงาน มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความทุ่มเทให้กับการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล, 2560)

กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ได้กำหนดหลักการทำงานของ กศน.ตำบล ไว้คือ ยึดชุมชนเป็นฐานในการดำเนินงานและการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ต้นทุนของชุมชน เช่น อาคาร สถานที่ แหล่งวิทยากร ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรม ประเพณี มีการประสานเครือข่ายในชุมชนร่วมจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนในชุมชน สังคม เข้ามามีส่วนร่วมเป็นภาคีเครือข่ายในการดำเนินการจัดกิจกรรมของ กศน.ตำบล ทั้งในฐานะผู้ให้บริการ ผู้รับบริการ มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา บูรณาการกระบวนการเรียนรู้ และจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้เรียนและชุมชน มีคณะกรรมการ กศน.ตำบล ที่เป็นคนในชุมชนให้การส่งเสริม สนับสนุน ติดตามดูแลและร่วมประเมินผลการดำเนินงาน กศน.ตำบล ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2553) เพื่อเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อให้ประชาชนได้รับการศึกษาตลอดชีวิตอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ สร้างและขยายภาคีเครือข่ายในการมีส่วนร่วมการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในชุมชน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ของภาคีเครือข่ายและประสานและเชื่อมโยงการดำเนินงาน จัดการศึกษาร่วมกับหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชนและภาคประชาชน ซึ่งการจัดกิจกรรมต่างๆ ต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารในการขับเคลื่อนและจัดทำรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการพัฒนางานการจัดกระบวนการเรียนการสอนของครู งานบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาทั้งในด้านการบริหารจัดการ และการบริหารวิชาการของผู้บริหาร โดยผู้เกี่ยวข้องดังกล่าวจะได้ทราบข้อมูลสถิติ เพื่อสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในเชิงพัฒนาการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการวัดผลประเมินผลในทุกระดับให้มีคุณภาพตามมาตรฐานของหลักสูตร และจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติทั้งประเทศตามข้อกำหนดการวัดและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งเป็นการประเมินคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนทุกคนในที่สุดท้ายของแต่ละระดับ กระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้กำหนด เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพการจัดการศึกษา พบสภาพปัญหาด้านการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา คือผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ ประจำปีการศึกษา 2565 ของนักศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา โดยภาพรวมถือว่าอยู่ในระดับที่ต่ำ

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

สถานศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ทราบข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเอง สามารถใช้เป็นข้อมูลวางแผนพัฒนาตนเองได้ อีกทั้งใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารให้ทำงานมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (mixed method) มีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา จำนวน 8 คน

1.2 ประชากรผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา จำนวน 264 คน

1.3 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู ที่ปฏิบัติงานมาแล้ว 1 ปีขึ้นไป โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้โปรแกรม G*Power Analysis ได้กลุ่มตัวอย่าง 252 คน จากนั้นนำไปสุ่มอย่างง่ายแบบมีสัดส่วน (Proportional Simple Random Sampling) โดยจำแนกตามศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ

1.4 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ ที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป และมีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 6 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check – List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา โดยลักษณะของแบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) ประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวน 34 ข้อ

2.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา มีลักษณะเป็น



แบบสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่ครอบคลุมหลักการและมีคุณภาพตรงตามวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยมากที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ในขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางและอธิบายได้ตาราง

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อในแต่ละด้าน แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าทีอิสระ (t-test) สองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

5. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสรุปเป็นความเรียงเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา พบผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา ในภาพรวม

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 252			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการกำหนดพันธกิจของสถานศึกษา	3.72	0.71	มาก	1
2. ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน	3.66	0.72	มาก	2
3. ด้านการนิเทศการสอน	3.64	0.74	มาก	4
4. ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน	3.58	0.72	มาก	5
5. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน	3.65	0.73	มาก	3
รวม	3.65	0.73	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, $SD=0.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดพันธกิจของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.72$, $SD=0.71$) ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน ($\bar{X} = 3.66$, $SD=0.72$) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.65$, $SD=0.73$) ด้านการนิเทศการสอน ($\bar{X} = 3.64$, $SD=0.74$) และด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน ($\bar{X} = 3.58$, $SD=0.72$) เป็นลำดับที่ต่ำที่สุด

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t	P
	ชาย (n = 67)		หญิง (n=185)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. การกำหนดพันธกิจของสถานศึกษา					-	0.01
	3.72	0.71	3.70	0.71	6.47**	
2. ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน					-	0.01
	3.65	0.72	3.63	0.72	5.59**	
3. ด้านการนิเทศการสอน					-	0.01
	3.64	0.74	3.63	0.75	4.83**	
4. ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน					-	0.01
	3.57	0.72	3.56	0.73	5.15**	
5. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน					0.29	0.18
	3.64	0.72	3.63	0.73		
รวม	3.65	0.72	3.63	0.73	-4.35*	0.04

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งเพศชายและเพศหญิง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา มีภาวะผู้นำทางวิชาการในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนไม่แตกต่าง โดยผู้บริหารเพศชายมีค่าคะแนนมากกว่าผู้บริหารเพศหญิง ($\bar{X} = 3.65$, $SD=0.72$) ($\bar{X} = 3.63$, $SD=0.73$)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา จำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงาน



ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน					
	น้อยกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	(n = 35)		(n = 124)		(n = 93)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1.การกำหนดพันธกิจของสถานศึกษา	3.68	0.71	3.67	0.71	3.66	0.71
2.ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน	3.62	0.72	3.61	0.72	3.60	0.72
3. ด้านการนิเทศการสอน	3.60	0.75	3.59	0.74	3.59	0.75
4.ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน	3.54	0.73	3.53	0.72	3.52	0.73
5.ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้การสอน	3.61	0.73	3.60	0.72	3.59	0.73
รวม	3.61	0.73	3.60	0.72	3.59	0.73

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานปี 5 - 10 ปี และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากร ทางการศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา					
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	(n = 15)		(n = 54)		(n = 183)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1.การกำหนดพันธกิจของสถานศึกษา	3.65	0.71	3.64	0.72	3.63	0.71
2.ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน	3.58	0.72	3.57	0.73	3.57	0.72
3.ด้านการนิเทศการสอน	3.57	0.75	3.56	0.75	3.56	0.74
4.ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน	3.51	0.73	3.50	0.73	3.49	0.72
5.ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้การสอน	3.58	0.73	3.57	0.74	3.56	0.73
รวม	3.58	0.73	3.57	0.73	3.56	0.73

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่

วัตถุประสงค์ที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา ซึ่งประเด็นปัญหาในการสัมภาษณ์มี 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านการกำหนดพันธกิจของสถานศึกษา ผู้บริหารให้คณะครูศึกษาแผนการศึกษาชาตินโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด จากนั้นผู้บริหารและคณะครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา ตลอดจนสะท้อนปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียน โดยการวิเคราะห์ SWOT นำไปสู่การกำหนดเป้าหมาย และภารกิจของสถานศึกษาให้ชัดเจนสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ใช้หลักประสานความร่วมมือทุกภาคส่วน กระจายอำนาจมอบหมายให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษา

2. ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารจัดกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญโดยจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเรียนรู้จากประสบการณ์ คิดเป็น รักการอ่าน เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เน้นวิชาการควบคู่กับเทคโนโลยี คิดค้นวิธีการสอนที่หลากหลาย และนำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมาประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาหลักสูตร โดยการให้ครูวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นรายบุคคลและภาพรวม นำผลการทดสอบมาใช้ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน แล้วจึงนำผลดังกล่าวมาวิเคราะห์ เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพและพัฒนาของผู้เรียน การจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล และแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินหลักสูตร เมื่อสิ้นปีการศึกษา นำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร สำหรับจัดการศึกษาในปีต่อไป

3. ด้านการนิเทศการสอน ผู้บริหารวางแผนร่วมกับครูในการออกแบบเครื่องมือการนิเทศการสอนที่หลากหลาย เทียบตรง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนการสอน และการนิเทศแบบตรวจเยี่ยมชั้นเรียน พร้อมให้คำแนะนำแก่ครูในการเตรียมความพร้อมในการรับการนิเทศ ผู้บริหารควรนิเทศการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนแบบกัลยาณมิตร มุ่งเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียน นำผลการนิเทศมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิเคราะห์แก้ไขร่วมกันเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

4. ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ทำให้ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนแต่ละคนได้ตรงจุดที่ควรพัฒนา ให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ และมีช่องทางการสื่อสารของผู้ปกครองกับสถานศึกษาที่เหมาะสม เพื่อสำรวจความพร้อมในการตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของผู้เรียน

5. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารจัดหาสื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอและมีความทันสมัยต่อจำนวนผู้เรียน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครู กำหนดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีความหลากหลาย และเป็นกิจกรรมเชิงแนะแนว เพื่อให้ผู้เรียนรู้จักตนเอง ค้นพบตนเอง สามารถเลือกแนวทางตามความต้องการและความถนัดของตนเองได้

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะปัจจุบันผู้บริหาร



สถานศึกษามีระดับการศึกษาสูงขึ้น โดยเฉพาะในระดับปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษาขึ้นไป ผู้บริหารส่วนใหญ่ผ่านการอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการศึกษาดูงานด้านการบริหารการศึกษา จึงมีหลักการและกระบวนการในการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา การส่งเสริมบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาระบบการการนิเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ ไทเหมือง ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ภาพรวมแตกต่างกัน (อมรรัตน์ ไทเหมือง, 2565) และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกตุสุดา กิ่งการจร ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (เกตุสุดา กิ่งการจร, 2560)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา ที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำทางวิชาการในภาพรวมแตกต่างกัน จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีเสรีภาพในการพัฒนาศักยภาพตนเอง การแสวงหาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานไม่เหมือนกัน มีอำนาจหน้าที่และลักษณะ ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ทุกคนมีอิสระในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ ไทเหมือง ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ภาพรวมแตกต่างกัน (อมรรัตน์ ไทเหมือง, 2565)

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำทางวิชาการในภาพรวมแตกต่างกัน จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเมื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารแล้ว ก็จะได้รับการพัฒนาทักษะทางการบริหาร เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง มีการอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงานการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ตลอดจนการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูน

ความรู้และทักษะในการบริหารงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานจึงมีผลต่อทักษะดังกล่าว ประกอบกับการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต้องทำงานและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน สอดคล้องกับการวิจัยของฉัตรชัย จันทา ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม ผลการศึกษา พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในการทำงานต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ฉัตรชัย จันทา, 2563)

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา ที่ปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำทางวิชาการในภาพรวมแตกต่างกัน จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากขนาดสถานศึกษาที่ต่างกันก็ย่อมมีทรัพยากร ด้านต่างๆ ที่ต่างกันไปด้วย จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันแสดงบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญพา พรหมณะ ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามประเภทของโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (บุญพา พรหมณะ, 2559) และสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยพร บุญใบ ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่าโดยรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ปิยพร บุญใบ, 2563)

3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา มีประเด็นสำคัญดังนี้

3.1 ด้านการกำหนดพันธกิจของสถานศึกษา ให้คณะกรรมการศึกษาแผนการศึกษาชาติ นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด จากนั้นผู้บริหารและคณะครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา ตลอดจนสะท้อนปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียน โดยการวิเคราะห์ SWOT นำไปสู่การกำหนดเป้าหมาย และภารกิจของสถานศึกษาให้ชัดเจนสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ใช้หลักประสานความร่วมมือทุกภาคส่วน กระจายอำนาจมอบหมายให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษา

3.2 ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน จัดกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร ให้ครูทุกคนเป็นกรรมการ โดยร่วมกันสะท้อนปัญหาและข้อเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานของสถานศึกษา

3.3 ด้านการนิเทศการสอน วางแผนร่วมกับครูในการออกแบบเครื่องมือการนิเทศการสอน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ผู้บริหารและครูจะร่วมกันออกแบบให้มีเครื่องมือที่หลากหลายเที่ยงตรง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศแบบตรวจเยี่ยมชั้นเรียน พร้อมให้คำแนะนำแก่ครูในการเตรียมความพร้อมในการรับการนิเทศ ตั้งแต่การเตรียมเอกสารต่างๆ การใช้สื่อในการสอน ไปจนถึงการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน โดยผู้บริหารควรนิเทศการจัดกิจกรรม



การเรียนการสอนแบบกัลยาณมิตรอย่างต่อเนื่อง และนิเทศการสอนแบบมุ่งเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียน นำผลการนิเทศมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำปัญหาต่างๆ มาวิเคราะห์แก้ไขร่วมกันตลอดจนควรให้คำแนะนำแก่ผู้รับการนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

3.4 ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูจัดทำแบบรายงานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนมาใช้ในการแก้ปัญหา เพื่อวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล จะทำให้ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนแต่ละคนได้ตรงจุดที่ควรพัฒนา กำหนดให้มีการจัดโครงการหรือกิจกรรมที่ให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ และมีช่องทางการสื่อสารของผู้ปกครองกับสถานศึกษาที่เหมาะสม เพื่อสำรวจความพร้อมในการตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของผู้เรียน

3.5 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน จัดหาสื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอและมีความทันสมัยต่อจำนวนผู้เรียน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครู โดยการระดมทรัพยากรจากชุมชน การขอสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอก นำสื่อการเรียนการสอนมาพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางมีคุณภาพด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางการเรียนการสอนที่เท่าเทียมกัน เป็นการลดความแตกต่างระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ ให้มีการส่งเสริมบรรยากาศทางการเรียนการสอนที่ใกล้เคียงกันจะช่วยส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนทำให้คะแนนผลการทดสอบระดับชาติดีขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทราบข้อมูลภาวะผู้นำการบริหารทางวิชาการของตนเอง นำมาใช้เป็นข้อมูลวางแผนพัฒนาตนเองได้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกลทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน มีความรู้ ความสามารถ มีนโยบายที่ชัดเจน มีระเบียบแบบแผนการปกครอง โดยยึดหลักธรรมาภิบาลส่งเสริมสนับสนุนการจัดการห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ นำเทคโนโลยีมาใช้จัดการเรียนการสอน การประชาสัมพันธ์องค์กร และนำวิจัยมาใช้ในการแก้ปัญหาในชั้นเรียน หน่วยงานทางการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารให้ทำงานมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

บทสรุป

ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดยะลา ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีภาวะทางวิชาการในภาพรวมแตกต่างกัน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำทางวิชาการในภาพรวมแตกต่างกัน ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำทางวิชาการในภาพรวมแตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- เกตุสุตา กิ่งการจร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 4 สระบุรี. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ฉัตรชัย จันทา. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนมวารสาร. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*, 9 (33): 245-255.
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุลม. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.
- บุญพา พรหมณะ. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ปิยพร บุญใบ. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2553). *คู่มือการปฏิบัติงาน หัวหน้า กศน.ตำบล*. กรุงเทพฯ: รังษีการพิมพ์.
- อมรรัตน์ ไทรเมือง. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.





ศึกษาเปรียบเทียบการแสดงอาบัติในพระพุทธศาสนาเถรวาท
กับศีลอุกฤษฏาธิปไตยในศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก
The Comparative Study of The Confession of an Offence in
Theravada Buddhism and The Penance in Roman Catholic
Christianity

¹เจ้าอธิการวิจิตร เขมจิตโต (หยิบยก) Chief Monk wijit Kemachitto (yipyok)

²พระมหามงคลกานต์ ฐิตธมฺโม Phramaha Mongkhokan Thitadhammo

^{1,2}คณะพุทธศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

^{1,2}Faculty of Buddhism, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

¹Corresponding author, e-mail: 6201101009@mcu.ac.th

Received August 21, 2024; Revised January 28, 2025; Accepted: January 28, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาการแสดงอาบัติในพระพุทธศาสนาเถรวาท 2. เพื่อศึกษาการศีลอุกฤษฏาธิปไตยในศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก 3. เพื่อเปรียบเทียบการแสดงอาบัติในพระพุทธศาสนาเถรวาทกับการแสดงศีลอุกฤษฏาธิปไตยในศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก โดยศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลวิจัยพบว่า 1. การแสดงอาบัติในพระพุทธศาสนาเถรวาท เมื่อพระภิกษุล่วงละเมิดในทางพระวินัย เรียกภิกษุนั้นว่า “ต้องอาบัติ” อาบัติ มี 7 อย่าง แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) อาบัติปาราชิก เป็นอาบัติหนัก ที่ไม่สามารถแสดงอาบัติได้ 2) อาบัติสังฆาทิเสส 3) อาบัติอุลลัจจัย 4) อาบัติปาจิตตีย์ 5) อาบัติปาฏิเทสนียะ 6) อาบัติทุกกฏ 7) อาบัติทุพภาสิต ทั้ง 6 ข้อ พระภิกษุสามารถแก้ไขได้ด้วยการแสดงอาบัติ เพื่อความ “บริสุทธิ์แห่งตน” 2. ศีลอุกฤษฏาธิปไตยในศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก เมื่อสัตบุรุษสำนึกถึงบาปที่กระทำ และต่อการคืนดีกับพระ และเพื่อนพี่น้อง มีความเสียใจ และตั้งใจที่จะกลับคืนดี เริ่มต้นชีวิตใหม่ในพระหรรษทานของพระเจ้าเพื่อความ “บริสุทธิ์แห่งตน” 3. เพื่อเปรียบเทียบการแสดงอาบัติในพระพุทธศาสนาเถรวาทกับศีลอุกฤษฏาธิปไตยในศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก พบว่า ทั้ง 2 ศาสนา การแสดงอาบัติ และศีลอุกฤษฏาธิปไตย มีจุดประสงค์เดียวกัน คือ ต้องการแก้ไขบาปที่ตนกระทำ “ความบริสุทธิ์เฉพาะตน” ความแตกต่างทั้ง 2 ศาสนาคือ ขั้นตอนและพิธีกรรม

คำสำคัญ อาบัติ; ศีลอุกฤษฏาธิปไตย; ศีลบริสุทธิ์; การชำระบาป

Abstract

The objectives of this research article are: 1. To study the performance of offenses in Theravada Buddhism. 2. To study the precepts for absolving sins in

Roman Catholicism. 3 . To compare the performance of offenses in Theravada Buddhism with the performance of precepts. In this qualitative research, we collected data through engaging interviews and relevant research. Research results found that: 1. Performing offenses in Theravada Buddhism When a monk transgresses in the discipline That monk is called "offense." There are 7 types of offences, divided into 2 types: 1) Parajik offence. It is a serious offense. that cannot express the offense 2) the offense of Sanghatisses 3) the offense of Thullaccaya 4) the offense of pācittiya 5) the offense of Pāṭiṭṭesaṇīya 6) the offense of every rule 7) the offense of dubbāsit, all 6 of them, monks can correct by performing an offense for the sake of "self-purity" 2 . Sacraments of forgiveness in Roman Catholicism When a righteous person is aware of the sin that he has committed and want to be reconciled with the monks and friends, brothers and sisters, there is sorrow and determination to make amends Start a new life in the grace of God for "self-purity" 3 . To compare the performance of offenses in Theravada Buddhism with the sacrament of forgiveness of sins in Roman Catholicism. It was found that in both religions, the performance of offenses and the sacrament of forgiveness They have the same purpose, which is to make amends for their sins. "Self-purity" The difference between the two religions is the procedures and rituals.

Keywords: Offence; Sacrament of forgiveness; Sacrament of purity; Penance

บทนำ

พระพุทธองค์ทรงล่วงรู้ความเป็นจริงของสรรพสัตว์และความจริงอันแท้ของมนุษย์ว่า การประพฤติ ตนให้ถูกต้องครบตามหลักธรรมคำสอนของพระพุทธองค์นั้นว่ายากแล้ว การได้บรรพชาอุปสมบท เข้ามาใน พระพุทธศาสนาจะต้องประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องครบถ้วนตามหลักพระวินัยนั้น ยากยิ่งกว่า จึงทรงได้ตรัสสั่ง สอนมนุษย์ทั้งหลายให้รู้ถึงคุณค่าของมนุษย์ว่า การเกิดมาเป็นมนุษย์มีชีวิตอยู่จนได้บรรพชา อุปสมบทแล้วก็ ต้องตั้งใจปฏิบัติตามพระธรรมวินัย อีกทั้งยังทรงแสดงให้รู้ถึงโทษแห่งการบรรพชา อุปสมบท ที่ย่อหย่อน ประพฤติไม่ดีประพฤติน่าชัง ก็จะเป็นบาปติดตัวตามตนไปสนองให้เกิดความทุกข์เดือดร้อนแก่ตนสืบต่อไป ตลอดกาลนาน และทรงบัญญัติสิกขาบทด้วยทรงเห็นอำนาจประโยชน์หลายประการ (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่มที่ 1 ข้อที่ 234 หน้าที่ 249-250 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) โดยเฉพาะเรื่องอาบัติ

อาบัติมี 7 ประเภท คือ 1) โทษอย่างหนัก คือ ปาราชิก ภิกษุต้องแล้วขาดจากความเป็นภิกษุเป็นอ เทกิจฉา (แก้ไขไม่ได้) 2) โทษอย่างกลาง คือ สังฆาทิเสส ยังผู้ต้องเข้าแล้วต้องอยู่กรรมจึงจะพ้นได้ เป็นครุกาบัติ (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่มที่ 2 ข้อที่ 261 หน้าที่ 19 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) เป็นสเทกิจฉา (แก้ไขหรือเยียวยาได้) 3) อาบัติทั่วไปมี 5 ประเภท คือ ถุลลัจจัย ปาจิตตีย์ ปาฏิเทสนียะ ทุกกฏ และทุกพาชิตเป็นอาบัติเบา "ลหุกาบัติ" ภิกษุต้องเข้าแล้วต้องแสดงต่อหน้า สงฆ์ หรือคณะ หรือภิกษุรูปใดรูปหนึ่งจึงจะพ้นได้



บทบาทในการรักษาความประพฤติของสงฆ์นั้นตัวพระภิกษุแต่ละรูปจะต้องรู้หน้าที่ของตน โดยไม่ละเมิดกฎเกณฑ์ทั้งส่วนบุคคลและของสงฆ์ จึงไม่ต้องอาบัติ และต้องออกจากอาบัติเมื่อได้ ละเมิดกฎเกณฑ์ ปัญหาการต้องอาบัติจึงจบสิ้น และไม่ต้องเดือดร้อนภาคอื่นๆ ทั้งเพื่อนสหธรรมิกและ ชุมชนสงฆ์ และไม่ต้องได้รับการติเตียนจากชาวบ้าน เหตุที่ทำให้ภาคเหล่านั้นต้องเดือดร้อนเพราะตัว พระภิกษุแต่ละรูปไม่รู้หน้าที่ของตน ในฝ่ายสงฆ์จะต้องบังคับใช้กฎเกณฑ์อย่างจริงจังและเคร่งครัด พระสงฆ์แต่ละรูปจะได้เกรงกลัวโทษและมีความสำรวมในกฎเกณฑ์ และเพื่อนพระภิกษุที่เป็น สหธรรมิกและคฤหัสถ์จะต้องช่วยกันสอดส่องดูแลพฤติกรรมของพระภิกษุและว่ากล่าวตักเตือนอยู่ เสมอ เพื่อเป็นการลดโอกาสในการละเมิดกฎเกณฑ์ กฎเกณฑ์ที่พระสงฆ์รักษาดีแล้วธรรมที่ได้เจริญ จากการปฏิบัติตามธรรม จะป้องกันมิให้พระภิกษุต้องอาบัติ และถือได้ว่าพระศาสนามีบทบาทในการ ป้องกันการต้องอาบัติของพระภิกษุ ทั้งนี้ย้ำว่า พระภิกษุควรสำรวมอินทรีย์อยู่เสมอ หากพลาดพลั้ง ต้องอาบัติ ต้องสำนึกว่า อาบัตินั้นเป็นธรรมขัดขวางการพัฒนาตน

พิธีสารภาพบาปนี้ ได้แบบอย่างมาจากพระจริยวัตรของพระเยซูเมื่อครั้งไปรักษาโรคให้แก่คน เป็นโรค เรื้อน และคนตาบอด คนเหล่านี้เมื่อได้รับการอภัยโทษจากพระเยซูแล้วก็หายจากโรคภัย และ คนตาบอด ได้กลายเป็นคนตาดี การรักษาโรคของพระเยซู ก็คือ การใช้อำนาจจิตที่เต็มไปด้วย ความรัก และความเมตตาอันยิ่งใหญ่แก่คนทุกข์ยาก เหล่านั้น เพราะพวกเขาเป็นผู้ที่มีบาปอันกระทำ ไว้แล้ว จึงถูกพระเจ้าลงโทษและพระเยซูซึ่งเป็นพระเจ้าตามความเชื่อของชาวคริสต์สามารถยกบาปให้ ได้เพียงกล่าวแก่คนบาปเหล่านั้นว่า “ลูกเอ๋ยจงชื่นใจเถิด บาปของเจ้า เราได้ยกโทษให้แล้ว” (มัทธิว 9:1-7) นับแต่นั้นมาการสารภาพบาปเป็นศีลศักดิ์สิทธิ์ ที่มีความสำคัญยิ่ง ศีลอภัยบาป เป็นศีลที่อภัย บาปของมนุษย์ เมื่อได้ทำผิดพลาดไป ไม่ว่าจะหนักหนาแค่ไหน เพื่อ จะได้เริ่มต้นชีวิตใหม่ ตามที่ สัญญาไว้ในตอนรับศีลล้างบาป พระศาสนจักรได้รับอานาจยกบาปจากพระ เยซูเจ้า เมื่อพระองค์ตรัส กับนักบุญเปโตรว่า “เปโตร ท่านคือศิลา บนศิลานี้เราจะสร้างศาสนจักรของเรา ไว้ แม้แต่ความตายก็ ไม่อาจจะเอาชนะศาสนจักรของเราได้ เราจะมอบกุญแจอาณาจักรของพระเจ้าให้ ท่านไว้ สิ่งใดที่ท่าน ห้ามในโลกนี้ก็จะถูกห้ามในสวรรค์ และสิ่งใดที่ท่านอนุญาตในโลกนี้ก็จะได้รับอนุญาต บนสวรรค์ด้วย”

ความเชื่อใน “การอภัยบาป” ของพระศาสนจักรและการรับรู้อยู่เต็มอกว่าพระเจ้าเท่านั้นที่ สามารถอภัยบาปได้ ศาสนจักรยังเชื่ออีกว่า อาศัยการสิ้นพระชนม์ของพระเยซูเจ้า พระองค์ทรงชำระ ล้างบาปให้หมดสิ้นไป และหลังจากกลับคืนพระชนมชีพ พระองค์ทรงมอบอำนาจที่จะอภัยบาปให้แก่ เรา ความเชื่อของเราเรื่องการอภัยบาปนั้นผูกติดอยู่กับความเชื่อในเรื่องพระจิตเจ้าและพระพระศาสน จักร เมื่อพระคริสตเจ้า ผู้กลับคืนพระชนมชีพทรงมอบพระจิตเจ้าให้แก่บรรดาอัครทูต พระองค์ก็ทรง มอบอำนาจของพระเจ้าที่จะอภัยบาป “จงรับพระจิตเจ้าเถิดท่านทั้งหลายอภัยบาปของผู้ใด บาปของ ผู้นั้นก็ได้รับการอภัย ท่านทั้งหลายไม่อภัยบาปของผู้ใด บาปของผู้นั้นก็ไม่ได้รับการอภัยด้วย”(ยน 20:22) อำนาจอภัยบาปนี้ พระองค์ทรงมอบให้แก่พระศาสนจักรเมื่อทรงตรัสกับเปโตรว่า “เราจะมอบ กุญแจอาณาจักรสวรรค์ให้ ทุกสิ่งที่ท่านจะผูกบนแผ่นดินนี้ จะผูกไว้ในสวรรค์ด้วย ทุกสิ่งที่ท่านจะแก้ ในแผ่นดินนี้ก็จะแก้ในสวรรค์ด้วย” (ยน 20:22) อำนาจนี้แสดงออกและมีผลในศีลอภัยบาป (พระคาร์ ดินัล ฟรังซิสเซเวียร์, 2558)

ความสำคัญของศีลอภัยบาป การชดใช้บาปนั้น กิรีติ บุญเจือ ได้กล่าวว่า เป็นการเสริมแต่ง คุณภาพ ชีวิตเพื่อให้ชีวิตพระเจ้าพัฒนายิ่งขึ้นตามลำดับทั้งในตนเองและผู้อื่น กิจกรรมชดใช้บาปที่

บาทหลวง กำหนดนั้น อาจเป็นการสวดบทบางบท หรือให้ทำต้อะไรบางอย่างตามแต่สะดวกและใจรัก แต่ถ้าเป็น การชดใช้ความเสียหายแก่เพื่อนมนุษย์จะต้องชดใช้ให้อย่างยุติธรรม มิฉะนั้นจะไม่พ้นบาปได้ การชดใช้ บาปจึงเป็นการเปิดประตูเข้าสู่ชีวิตใหม่ที่ตนเองจะต้องวางแผนชีวิตโดยอาศัยคำแนะนำจากผู้รู้เพื่อให้ ชีวิตของตนนั้น สามารถพัฒนาก้าวหน้าต่อไปไม่หยุดยั้ง (กิริติ บุญเจือ, 2522)

แม้พระพุทธศาสนาและคริสต์ศาสนา มีข้อแตกต่างเรื่องหลักคำสอนอยู่หลายประเด็นและเป้าหมายสูงสุดของหลักคำสอนจะแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง แต่มีบางประเด็นที่สอดคล้องกันและประยุกต์เข้าหากันได้ในหลายมิติโดยเฉพาะแนวปฏิบัติ และการรักษาศีล ที่มีส่วนคล้ายคลึงอยู่หลายมิติ ที่สำคัญต่างเป็นแนวปฏิบัติและเป็นกฎข้อห้ามด้วย ด้วยเหตุผลที่กล่าวมานี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องศึกษาเปรียบเทียบการแสดงอาบัติในพระพุทธศาสนาเถรวาทกับศีลอภัยบาปในศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการแสดงอาบัติในพระพุทธศาสนานิกายเถรวาท
2. เพื่อศึกษาการศีลอภัยบาปในศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก
3. เพื่อเปรียบเทียบการแสดงอาบัติในพระพุทธศาสนานิกายเถรวาทกับการแสดงศีลอภัยบาปในศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาดานเนื้อเอกสารแนวความคิดทฤษฎี (Documentary Study) ในชั้นปฐมภูมิ (Primary Sources) ได้แก่ คัมภีร์สำคัญของพระพุทธศาสนา คือพระไตรปิฎก และคัมภีร์สำคัญของศาสนาคริสต์ คือ ไบเบิล

ขั้นตอนที่ 2 การรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source) พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทยและภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย คัมภีร์พระคริสต์ธรรม ภาคพันธสัญญาเดิมและพันธสัญญาใหม่ พ.ศ. 2531 และหลักคำสอนและพันธสัญญา

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะพระพุทธศาสนานิกายเถรวาทและคริสต์ศาสนานิกายโรมันคาทอลิก ประกอบด้วย 1) หนังสือและตำรา 2) งานวิจัย 3) วิทยานิพนธ์ 4) บทความวิชาการ 5) บทความวิจัย 6) วารสาร 7) ออนไลน์

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากคัมภีร์สำคัญของพระพุทธศาสนา คือพระไตรปิฎก และคัมภีร์สำคัญของศาสนาคริสต์ และเอกสารต่างๆ มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น

2. นำข้อมูลที่ได้จากการแยกประเด็นมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูลก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์



3. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัย โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 การแสดงอาบัติในพระพุทธศาสนานิกายเถรวาท มีดังนี้

(1) ความสำคัญของการแสดงอาบัติในพระพุทธศาสนานิกายเถรวาท ได้แก่ 1. หน้าที่พึงปฏิบัติต่ออาบัติ มีดังนี้ ก. หน้าที่ของพระภิกษุผู้ต้องอาบัติ ข. หน้าที่ของพระภิกษุที่รู้เห็น ค. หน้าที่ของสงฆ์ 2. จัดระเบียบสังคมของพระภิกษุสงฆ์ที่ผิดวินัยบัญญัติด้วยโทษของอาบัติตามพระวินัย หมายถึง โทษที่เกิดจากการละเมิดสิกขาบท หรือโทษที่เกิดจากการที่ภิกษุประพฤติผิดวินัยสงฆ์

(2) ประเภทของ “อาบัติ” ในพระพุทธศาสนานิกายเถรวาทอาบัติ 7 กอง ดังนี้ 1. อาบัติปาราชิก ผู้พ่ายแพ้ ชาติจากความเป็นภิกษุ 2. อาบัติสังฆาติเสส ต้องอาศัยสงฆ์ในการออกจากอาบัติ 3. อาบัติอุลลัจจัย อาบัติที่เกิดจากการกระทำที่หยาบคาย 4. อาบัติปาจิตตีย์ อาบัติที่ทำให้ความดีงามตกไป 5. อาบัติปาฏิเทสนียะ อาบัติที่ต้องแสดงคืน 6. อาบัติทุกกฏ อาบัติที่เกิดจากการทำที่ไม่ดีไม่เหมาะสม 7. อาบัติทุพภาสิต อาบัติที่เกิดจากการพูดไม่ดีไม่เหมาะสม

(3) วิธีการและขั้นตอนการแสดงอาบัติของพระภิกษุสงฆ์ในศาสนาพุทธนิกายเถรวาท

1. ความหมายของ “บาป” หมายถึง “ความชั่ว” เป็นสิ่งนำไปสู่หนทางแห่งความเสื่อมทรามยังผู้กระทำบาปนั้นให้ได้รับความเดือดร้อนและเป็นทุกข์หรืออกุศลกรรม

2. การเกิดบาป ได้แก่ 2.1 วิติกมกิเลส กิเลสที่ทำให้ไม่ละอายชั่วกลัวบาป ทำให้ประพฤติชั่วทำทุจริตทางกาย และวาจา ทำให้ล่วงละเมิดศีล 2.2 ปริยภูฐานกิเลส กิเลสที่กลุ่มมัจฉิ คฤกรุ่นอยู่ภายในใจ ได้แก่ ความโลภ ความโกรธ ความหลง และนิวรณ์ 5 มีกามฉันท์ พยาบาท ความง่วงเกียจคร้าน ความฟุ้งซ่าน และ ความลังเลสงสัย 2.3 อนุสัยกิเลส กิเลสที่นอนเนื่องอยู่ในสันดาน

3. ผลของบาป ได้แก่ 3.1 กรรมบางอย่างให้ผลทันทีชาตินี้ 3.2 กรรมบางอย่างให้ผลในชาติหน้า 3.3 กรรมบางอย่างให้ผลในชาติต่อไป 3.4 กรรมบางอย่างเล็กให้ผล คือ อโหสิกรรม ผู้ที่ตกอยู่ในอำนาจของกิเลสทั้ง 3 คือ โลภ โกรธ หลง ทำให้เกิดในทุกข์ดิग्ภูมิ ได้แก่ เปรต และอสุรกาย

4. วิธีการแสดงอาบัติในพระพุทธศาสนานิกายเถรวาท ได้แก่ 1) อาบัติเป็นเทศนาคามินี 2) กรณีต้องอาบัติตัวเดียวกันหลายครั้ง 3) ผู้รับอาบัติจะเป็นพระภิกษุรูปเดียว เป็นคณะหรือสงฆ์ก็ได้ 4) ผู้แสดงอาบัติและผู้รับอาบัติจะต้องไม่ต้องอาบัติเพราะความผิดเดียวกัน 5) ผู้รับอาบัติจะต้องไม่เป็นนานาสังวาสกล่าวคือจะต้องทำสังฆกรรมร่วมกันได้ 6) กรณีต้องอาบัติเพราะวัตถุสิ่งของ จะต้องสละวัตถุสิ่งของ 7) ผู้รับอาบัติจะบอกอาบัติก่อนอุปสัมบัน คือ ตั้งแต่สามเณรไปจนถึงภิกษุก็ได้

(4) ความบริสุทธิ์แห่งตนในพระพุทธศาสนานิกายเถรวาท เมื่อพระภิกษุที่ต้องอาบัติสังฆาติเสสได้ปฏิบัติภูฐานวิธี เพื่อเจริญวิปัสสนาภาวนา ได้แก่ 1) การให้ปริวาส 2) ให้มานัต 3) ให้อัฏฐาน จนจบทุกขั้นตอนพระสงฆ์ที่ต้องอาบัติถือว่าเป็นผู้ “บริสุทธิ์แห่งตน”

(5) การออกอาบัติในพระพุทธศาสนานิกายเถรวาท 1. การพ้นจากสภาพความเป็นพระภิกษุเมื่อพระภิกษุผู้ต้องอาบัติปาราชิก 2. การออกจากอาบัติด้วยการประพัตติภูฐานีและการอนุมัติให้ผ่านขั้นตอนต่างๆ

วัตถุประสงค์ที่ 2 การแสดงศีลอุกัลยาณในศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก มีดังนี้

1) ความสำคัญของการแสดงศีลภัยบาปในศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก ได้แก่ 1.1 ให้ความสำคัญโทษของบาป ที่เกิดจากการผิดวินัยจากคำสอนของพระเจ้า 1.2 ให้ความสัมพันธ์ของบรรดาผู้ศักดิ์สิทธิ์ ด้วยความช่วยเหลือจากพระพรหทานของพระเจ้าไม่ให้ย่ำแย่ 1.3 การรับพระคุณการุญย์ของพระเจ้าผ่านทางพระศาสนจักร 1.4 พระเยซูเจ้าทรงเรียกเราให้กลับใจ

2) ประเภทของบาปที่ต้องแสดงในศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก ประเภทของ “บาป” ในศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิกบาปทั้ง 7 ประการที่ต้องสารภาพ ดังต่อไปนี้ 1. บาปปราศ สาเหตุเกิดมาจากความต้องการทางเพศหรือการหมกมุ่นทางเพศ 2. บาปตะกละ สาเหตุเกิดมาจากการบริโภคเกินความจำเป็น 3. บาปโลภะ สาเหตุเกิดมาจากความต้องการสิ่งใดสิ่งหนึ่งมาครอบครองไว้เป็นของตนเอง 4. บาป เกียจคร้าน สาเหตุเกิดมาจากการปล่อยเวลาให้ผ่านไปอย่างเปล่าประโยชน์ 5. บาปโทสะ สาเหตุเกิดมาจากความโกรธหรือความไม่พอใจ 6. บาปริษยา สาเหตุเกิดมาจากความอิจฉาที่ไม่อยากให้บุคคลอื่นได้ดีไปกว่าตน 7. บาปอวดดี สาเหตุเกิดมาจากการหลงในอำนาจตนเองมากเกินไป โดยเฉพาะการเปรียบตนเป็นพระเจ้า

3) วิธีและขั้นตอนการแสดงศีลภัยบาปในศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก

3.1 ความหมายของ “บาป” บาป หมายถึง การที่มนุษย์ไม่ เชื่อฟังพระเจ้า ประพฤติชั่วทั้งทางด้านกาย วาจา และใจ

3.2 การเกิดบาป มี 2 ประเภท คือ 1. บาปกำเนิด หมายถึง ความบาปที่ลูกได้รับจากพ่อแม่ โดยความบาปสามารถสืบทอดทางสายเลือด ลูกที่เกิดมาจึงมีบาปติดตัวมาด้วยโดยรับบาปมาจากพ่อแม่และบรรพบุรุษของตน ที่สืบทอดความบาปมาอย่างต่อเนื่อง 2. บาปที่เกิดจากการประพฤติ (Action Sin) หมายถึง พระคริสตธรรมคัมภีร์สอนว่าบาปประเภทนี้เกิดจากการทำผิดต่อธรรมบัญญัติของพระเจ้าหรือ การประพฤติที่ขัดต่อน้ำพระทัยของพระองค์

3.3 ผลของบาป ที่ได้จากความดีความชั่วนั้นแก้ไข ได้โดยการสารภาพบาปและกลับใจใหม่ เพื่อขอการอภัยบาปจากพระเจ้า มันจบลงที่โลกนี้เท่านั้นไม่เกี่ยวข้องกับชาติก่อน หรือ โลกหน้า เพราะทุกสิ่งครบบริบูรณ์ในพระเยซูคริสต์ดูตัวอย่าง “คำอธิษฐานที่พระเยซูคริสต์ทรงสอนตอนหนึ่ง ความว่า “ขอทรงโปรดยกบาปผิดของข้าพระองค์” และวรรณคดีของหลุยส์ อ็องรี อัครธรรมทูตระบุว่า “การอภัยโทษบาป” สรุปสั้นๆ ว่าบาปประเภทนี้จะติดตัวเราไปตลอดชีวิตจนกว่าเราจะจากโลกนี้ไป (สมาคมพระคริสตธรรมไทย, 2531) ถ้าเราจะเรามีบาปเท่ากับว่าเราก็ก่อกวนตนเองและความจริงไม่อยู่ในเราเลย แต่ถ้าเราสารภาพบาปพระองค์ทรงสัตย์ซื่อตามคำสัญญาของพระองค์ คือทรง โปรดยกบาปของเราให้หมดสิ้นทุกครั้งที่มีการสารภาพบาปอย่างจริงใจ เพราะ “ในพระเยซู นั้นเรา ได้รับการไถ่บาปโดยพระโลหิต ของเราเอง คือได้รับการอภัยโทษบาปของเราโดยพระกรุณาอันอุดม ของเราเอง” (สมาคมพระคริสตธรรมไทย, 2531)

3.4 วิธีแสดงศีลภัยบาป มีดังนี้ 1) เตรียมตัวแก้บาป ได้แก่ การสวดภาวนา การพิจารณา มโนธรรม และเป็นทุกข์ถึงบาป 2) แก้บาป ได้แก่ คุณเข้าทำสำคัญหาทางเขน, บอกบาปต่างๆ และตั้งใจพระเทศน์เตือนใจรับกิจใช้โทษบาปที่พระสงฆ์กำหนด 3) พระสงฆ์สวดบทอภัยบาป 4. ออกจากที่ฟังแก้บาป

4) ความบริสุทธิ์แห่งตนในการแสดงศีลภัยบาป เพื่อเป็นการคืนดีกับพระและเพื่อนพี่น้อง มีความเสียใจ และตั้งใจที่จะกลับคืนดี เริ่มต้นชีวิตใหม่ในพระพรหทานของพระเจ้าศีลแก้บาปเป็น



พิธีกรรมที่ชาวคริสต์จะต้องไปสารภาพบาปกับบาปหลวง ซึ่งบาปหลวงในฐานะที่เป็นตัวแทนของพระเจ้าจะเป็นผู้ยกบาปนั้นให้ เป็นการสารภาพความผิดและขอใช้โทษบาปเพื่อให้ตนได้กลับไปคืนดีกับพระเจ้าและคริสตจักร ผลของศีลอภัยบาปคือ ทำให้ผู้รับได้กลับคืนดีกับพระเจ้า และอยู่ในชีวิตพระพรของท่าน สำนึกถึงความรักของพระเจ้า และตั้งใจที่จะปรับปรุงแก้ไข เริ่มต้นใหม่ให้สมกับความเป็นลูกของพระเจ้าในความครบครัน เป็นอิสระจากบาป มีความบริสุทธิ์ และมีสันติในจิต เรียกว่า “ความบริสุทธิ์ของตนเอง”

5) การออกศีลอภัยบาปในศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก หมายถึงผู้ที่กระทำความบาปตระหนักในบาปที่ตนเองกระทำ การสารภาพบาปจะช่วยให้รอดจากการลงวินัยของพระเจ้า ถ้าไม่ยอมที่จะสารภาพบาป พระเจ้าจะทรงลงวินัย จนกว่าเราจะยอมสารภาพบาป ดังนั้น ความผิดบาปของผู้กระทำความบาปได้รับการอภัยให้รับความรอด (การให้อภัยตามสถานะภาพ) จึงจำเป็นที่จะสารภาพบาปต่อพระเจ้าทันทีที่สำนึกได้ว่าเราได้กระทำความบาป เพื่อที่จะรักษาการสามัคคีธรรมใกล้ชิดกับพระเจ้า และเป็นผู้บริสุทธิ์เนื่องจากรับการชำระบาปจากพระเจ้า ดังวาทะของพระเจ้ากล่าวว่า “พระโลหิตของพระเยซูพระบุตรของพระองค์จะชำระเราให้ปราศจากบาปทั้งปวง” (สมาคมนิกายโรมันคาทอลิกไทย, 2531)

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อเปรียบเทียบการแสดงอาบัติในพระพุทธศาสนานิกายเถรวาทกับการแสดงศีลอภัยบาปในศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก พบว่า

1. เปรียบเทียบความสำคัญของการแสดงอาบัติในพระพุทธศาสนานิกายเถรวาทกับความสำคัญของการแสดงศีลอภัยบาปในศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก พบว่า การแสดงอาบัติกับการแสดงศีลอภัยบาปเมื่อเปรียบเทียบความสำคัญมีลักษณะสอดคล้องกัน ทั้ง 2 ศาสนามียุติประสงค์ลงโทษผู้กระทำความผิดวินัยของศาสนา ความต่าง คือความเชื่อเรื่องการรับพระคุณการุญย์ของพระเจ้าผ่านทางพระศาสนจักร และ พระเยซูเจ้าทรงเรียกเราให้กลับใจของศาสนาคริสต์

2. เปรียบเทียบประเภทของ “บาป” ในพระพุทธศาสนานิกายเถรวาทกับ ประเภทของ “บาป” ในศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก พบว่า ลักษณะที่สอดคล้องกัน ดังนี้

ก. อาบัติอุลลัจจัย (เป็นสิ่งที่ยังไม่ได้กระทำ เพียงแต่คิดเจตนาจะกระทำ เช่น มีความกำหนัด มีจิตปฏิพัทธ์ มีอารมณ์เพศ คิดจะร่วมเพศ) เหมือนกับ บาปปราคะ สาเหตุเกิดมาจากความต้องการทางเพศหรือการหมกมุ่นทางเพศ

ข. อาบัติทุกกฏ (อาบัติที่เกิดจากการทำที่ไม่ดีไม่เหมาะสม) เหมือนกับบาปตะกละ สาเหตุเกิดมาจากการบริโภคเกินความจำเป็น, บาปเกียจคร้าน สาเหตุเกิดมาจากการปล่อยเวลาให้ผ่านไปอย่างเปล่าประโยชน์, บาปริษยา สาเหตุเกิดมาจากความอิจฉาที่ไม่อยากให้บุคคลอื่นได้ดีไปกว่าตน

ค. อาบัติปาราชิก (ลักทรัพย์) เหมือนกับ บาปโลภะ สาเหตุเกิดมาจากความต้องการสิ่งใดสิ่งหนึ่งมาครอบครองไว้เป็นของตนเอง

ง. อาบัติปาราชิก (ภิกษุผู้กล่าวอวดอ้าง คุณวิเศษที่ไม่มีในตน) เหมือนกับ บาปอวดดี สาเหตุเกิดมาจากการหลงในอำนาจตนเองมากเกินไป โดยเฉพาะการเปรียบตนเป็นพระเจ้า

ในประเด็นต่าง ได้แก่ อาบัติที่อภัยให้ไม่ได้ในพระพุทธศาสนา คือ อาบัติ 4 ประการ คือ 1) เมณูปาราชิก-เสพเมณู 2) อทินนาทานปาราชิก-การลักทรัพย์ 3) มนุสสวิคคหปาราชิก-การฆ่ามนุษย์

และ 4) อุตตริมนุสสรธรรมปาราชิก-การอวดมนุสสรธรรม ในศาสนาคริสต์ บาปที่ไม่สามารถอภัยได้ หมายถึง การทำบาป โดยเจตนาซึ่งทำให้ไม่มีทางได้รับการอภัยโทษจากพระเจ้า โดยบางคนอาจตั้งใจใช้ชีวิตแบบผิดๆ โดยไม่ยอมเปลี่ยนใจหรือเปลี่ยนการกระทำ คัมภีร์ไบเบิลบอกว่าคนแบบนั้นมี “ใจชั่ว” ซึ่ง “กลายเป็นคนชั่วด้านเพราะแรงชักจูงของบาป” (สมาคมพระคริสตธรรมไทย, 2531)เหมือนดินเหนียวที่โดนเผาในเตาไฟซึ่งไม่มีทางเปลี่ยนรูปทรงได้ หัวใจคนที่ต่อต้านพระเจ้าอย่างสิ้นเชิงก็เป็นอย่างนั้น คนแบบนั้นจะไม่มีทางได้รับการให้อภัย เขาจึงทำบาปที่อภัยให้ไม่ได้ (อิสยาห์ 45: 9, องค์การเคียนอินเตอร์เนชั่นแนล, 2531)

3. เปรียบเทียบวิธีการและขั้นตอนการแสดงอาบัติในศาสนาพุทธนิกายเถรวาทกับวิธีการและขั้นตอนการแสดงศีลอภัยบาปในศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก พบว่า

3.1 เปรียบเทียบความหมายของ “บาป” พบว่า ทั้ง 2 ศาสนามีความหมายที่สอดคล้องกัน ความหมายของ บาป ในพระพุทธศาสนาหมายถึง การทำชั่ว ทั้งกาย วาจา และใจสอดคล้องกับศาสนาคริสต์ บาป หมายถึง การที่มนุษย์ไม่ เชื่อฟังพระเจ้า ประพฤติชั่วทั้งทางด้านกาย วาจา และใจ

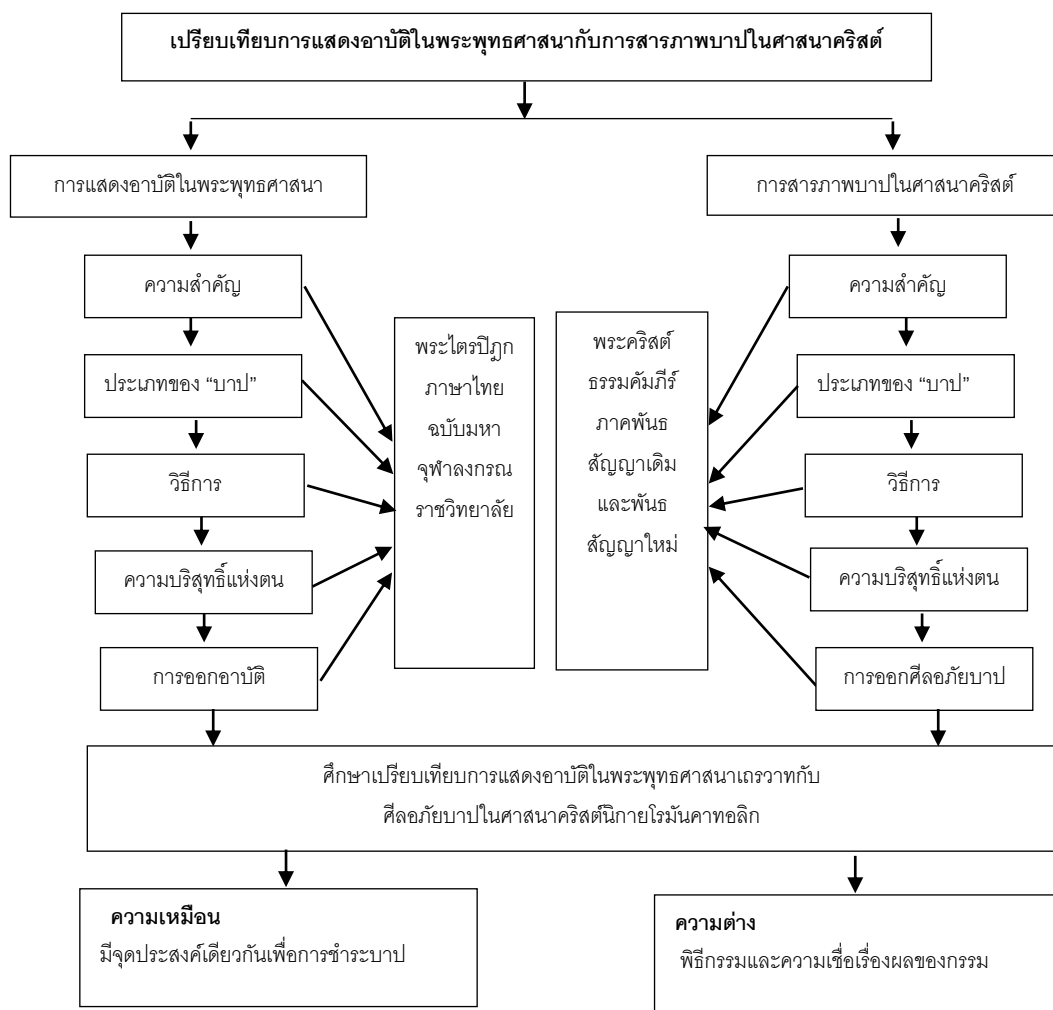
3.2 เปรียบเทียบการเกิดอาบัติในพระพุทธศาสนากับการเกิดบาปในศาสนาคริสต์ พบว่า มีความสอดคล้องกันดังนี้ ประเภทของ บาป ในพระพุทธศาสนา คือ วิติกมกิลเลส ปริยฐานกิลเลส และอนุสัยกิลเลส สอดคล้องกับ บาป ในศาสนาคริสต์ ได้แก่บาปที่เกิดจากการประพฤติ (Action Sin) หมายถึง การทำผิดต่อธรรมบัญญัติของพระเจ้าหรือ ความชั่วด้วย กาย วาจา และใจ

4. เปรียบเทียบ “ความบริสุทธิ์แห่งตน” ในพระพุทธศาสนานิกายเถรวาทกับศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก พบว่า ความสอดคล้องของทั้ง 2 ศาสนาต้องผ่านกระบวนการชำระบาปตั้งแต่ต้นจนจบ เพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์แห่งตน

ประเด็นต่าง ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติที่แตกต่างกัน ในพระพุทธศาสนาต้องปฏิบัติผ่านขั้นตอน 1) การให้ปริวาส 2) ให้มานัต 3) ให้อัพภาน เพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์แห่งตน ในศาสนาคริสต์ต้องผ่านขั้นตอนพิธีกรรมสารภาพบาปกับพระ เมื่อพระสวดอภัยบาปให้แก่ผู้สำนึกผิด ทำให้เกิดความบริสุทธิ์แห่งตน

5. เปรียบเทียบการออกอาบัติในพระพุทธศาสนานิกายเถรวาทกับการออกศีลอภัยบาปในศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก พบว่า ทั้ง 2 ศาสนามีความสอดคล้องกันในการยอมรับโดยเปิดเผยว่าตนต้องอาบัติ บ่งบอกเพียงอาการหรือกิจการออกไปจากความผิดและโทษเท่านั้น สอดคล้องกับการประกอบศีลอภัยบาป เป็นการสารภาพที่ยอมรับว่าได้ทำบาปและบอกให้พระสงฆ์ทราบ และ การอภัยบาปจากพระสงฆ์

ในประเด็นต่าง ทั้ง 2 ศาสนามีลำดับขั้นตอนที่แตกต่างกัน ในพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าได้กำหนดวิธีออกจากอาบัติไว้ 3 ระดับ 1) การพ้นสภาพจากความเป็นพระภิกษุ มีระดับความรุนแรงมากที่สุด 2) การออกจากอาบัติด้วยการประพฤติฐานวิธี มีระดับความรุนแรงน้อยกว่า และ 3) การแสดงอาบัติ มีระดับความรุนแรงน้อยที่สุด ส่วนในศาสนาคริสต์มีขั้นตอนดังนี้ (1) เตรียมตัวสารภาพบาป (2) พิจารณามโนธรรม (3) เป็นทุกข์ถึงบาป และ 4) การประกอบศีลอภัยบาป ดังภาพที่ 1



ภาพประกอบ 1 ตารางเปรียบเทียบ

อภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 การแสดงอาบัติในพระพุทธศาสนานิกายเถรวาท พบว่า หลักการแสดงอาบัติในพระพุทธศาสนานิกายเถรวาท เป็นกฎเกณฑ์สำหรับพระภิกษุแต่ละรูปจะต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ จะด้วยความรู้สึกว่าถูกบังคับหรือด้วยความเข้าใจหรือไม่ก็ตาม ล้วนป้องกันมิให้ต้องอาบัติทั้งสิ้น หากต้องอาบัตินอกจากอาบัติให้เรียบร้อย จึงจะพ้นจากอาบัติและเป็นผู้บริสุทธิ์ ส่วนเพื่อนสหธรรมิกจะต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกันในระหว่างการศึกษา ทั้งช่วยแนะนำสั่งสอน และว่ากล่าวตักเตือนเมื่อเพื่อนสหธรรมิกมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมและต้องอาบัติ ในขณะเดียวกันสงฆ์ก็ต้องบังคับใช้กฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัด เพื่อควบคุมพฤติกรรมของทุกสมาชิกสงฆ์ให้เป็นไปตามครรลองของพระสงฆ์เมื่อภาคีฝ่ายต่างๆ ในชุมชนสงฆ์ได้ทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ ก็จะส่งผลดีแก่ทุกฝ่ายตั้งแต่ปัจเจกชนจนถึงคณะสงฆ์ ความผิดและโทษที่เกิดจากการล่วงละเมิดกฎเกณฑ์ทั้งหลายในพระวินัยในแง่ของการลงโทษ สามารถจำแนก 3 ระดับ ได้แก่ การพ้นจากสภาพความเป็นพระภิกษุ การประพฤติกุณฐานวิธี และการแสดงอาบัติ สอดคล้องกับแนวคิดของพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) (2547) กล่าวว่า พระพุทธศาสนาที่สำคัญซึ่งวินัยนั้นมิใช่เป็นเพียงแค่กฎที่มีสภาพบังคับ แต่เป็นกฎหรือแนวทางที่

เอื้อต่อการศึกษาและปฏิบัติของสมาชิกรุ่นหลังซึ่งสมาชิกรุ่นก่อนจะต้องให้การเคารพและศึกษาเพื่อให้ทราบถึงคุณประโยชน์ของวินัย และหากมีการละเมิดพระวินัยแล้วก็ต้องมีการดำเนินการแก้ไข ซึ่งวินัยหรือกฎหมายในทางพระพุทธศาสนาถือว่าสมาชิกรุ่นก่อนต้องศึกษาทุกคน จะอ้างว่าไม่รู้วินัยหรือกฎหมายแล้วจะไม่ต้องรับโทษจากการละเมิดพระวินัยไม่ได้และสมาชิกรุ่นก่อนในระบบสงฆ์จะต้องมีส่วนร่วมในการลงโทษผู้กระทำความผิดหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการแก้ไขและป้องกัน ปัญหาอันจะเกิดจากการละเมิด พระวินัยด้วย ซึ่งรูปแบบและกระบวนการที่จะต้องนำมาใช้เพื่อการแก้ไขปัญหานี้ๆ เรียกว่าอิทธิพลสมมติวิธีโดยมีคณะสงฆ์หรือสภาสงฆ์เป็นผู้ดำเนินการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2547) และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสมชาย จำปาทอง พบว่า วัตถุประสงค์ของการบัญญัติพระวินัยที่ว่า เพื่อความผาสุกแห่งสงฆ์ สงฆ์ก็คือหมู่ชนที่มี จุดมุ่งหมายเดียวกันและมาอยู่ร่วมกัน ทำให้พระสงฆ์ที่มีภูมิหลังต่างกันได้ปฏิบัติเป็นอย่างเดียวกัน พระพุทธเจ้าทรงวางกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นแบบแผนในการใช้ชีวิตภายในสงฆ์รวมทั้งการปฏิสัมพันธ์กับ สังคมภายนอกด้วย ทรงกำหนดโทษที่เรียกว่าอาบัติ รวมทั้งการออกจากอาบัติเพื่อให้เป็นแนวปฏิบัติ ของสมาชิกสงฆ์ การปฏิสัมพันธ์อย่างไม่ถูกต้องนำมาซึ่งความเดือดร้อนแก่ตนเอง แก่เพื่อนสหธรรมิก รวมทั้งทุกข์ทั้งหลาย ซึ่งหากปฏิบัติผิดแผกไปจากนี้ ก็ถือว่าได้ปฏิบัติ นอกพระวินัยและจะต้อง อาบัติ กฎเกณฑ์ของสงฆ์จึงเป็นมาตรฐานความประพฤติที่สามารถเทียบเคียงกับพฤติกรรมของ พระสงฆ์ได้ ซึ่งเอื้อประโยชน์ต่อการสอดส่องดูแลกัน (พระมหาสมชาย จำปาทอง, 2565)

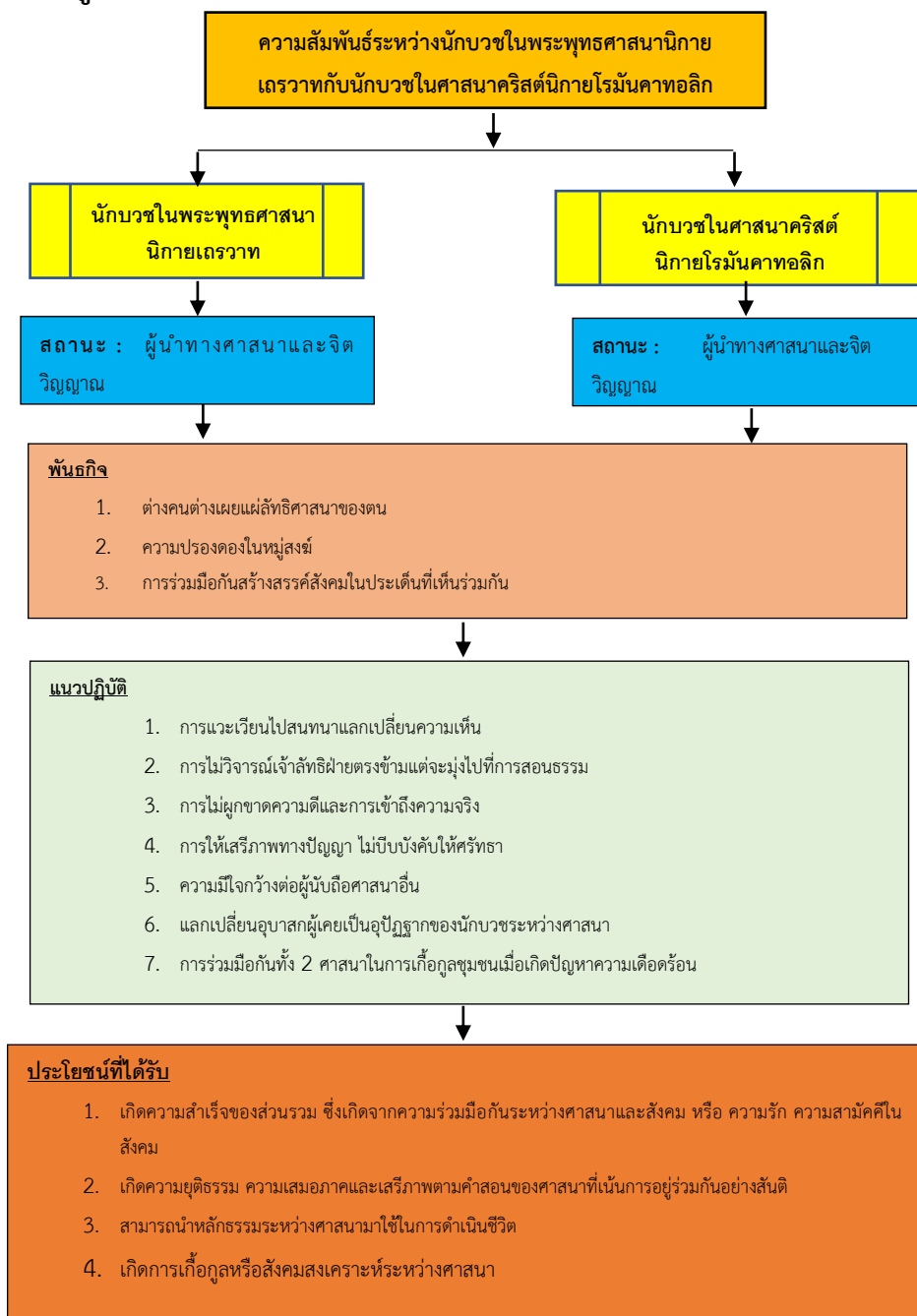
วัตถุประสงค์ที่ 2 การแสดงศีลอุบายปาปในศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก พบว่าพบว่าเป็นการขอโทษและเป็นการคืนดีกับพระเจ้า การรับศีลอุบายปาปเริ่มจากผู้รับศีลจะต้องสำนึกในบาปที่ตนได้กระทำและสภาพบาปนั้นแก่พระสงฆ์ พร้อมกับตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะกลับตัวเป็นคนดี เพื่อรื้อฟื้นความสัมพันธ์อันดีกับองค์พระเจ้า และเริ่มต้นชีวิตใหม่ในพระหรรษทานของพระเจ้าต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของมาร์ติน ลูเธอร์ กล่าวว่า ให้เราใช้พระบัญญัติสิบประการในการพิจารณาบทบาทชีวิตของเราว่ากำลังอยู่ในฐานะใดแล้วถามตนเองว่าได้ทำผิดข้อใดบ้างหรือเปล่าและเราควรสารภาพ ความผิดบาปทุกสิ่งแม้กระทั่งสิ่งที่เราทำได้ทำโดยไม่รู้ตัว และอาจารย์เปาโลสอนว่า อย่าหลงเลยคนที่พูดว่าตนไม่มีบาปแสดงว่า เขากำลังหลอกตนเอง หรือ แม้จะหลอกตนเองได้แต่หลอกหลวงพระเจ้าไม่ได้ และพระเยซูคริสต์ทรงสอนว่าผู้ที่มองหญิงด้วยใจกำหนดก็ถือว่าบาป แสดงให้เห็นว่าไม่มีทางที่เราจะ เป็นคนบริสุทธิ์ได้ด้วยอาศัยกำลังของตนเอง (มาร์ติน ลูเธอร์, 2007)

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อเปรียบเทียบการแสดงอาบัติในพระพุทธศาสนานิกายเถรวาทกับการแสดงศีลอุบายปาปในศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก พบว่า ทั้ง 2 ศาสนามีความเชื่อเรื่อง “บาป” คำนึงถึงความสำคัญของการละเมิดหลักศาสนาที่ระบุ “บาปกรรมและผลลัพธ์ที่ได้จากบาปกรรม” ในศาสนาคริสต์และศาสนาพุทธ มีคำสอนที่ต่างกันในเรื่องบาป อันเนื่องจาก ประเพณีวัฒนธรรม และค่านิยมทางสังคมที่ต่างกัน แต่เพื่อจะแก้ไขผลกระทบเหล่านี้คือการการปลงอาบัติในศาสนาพุทธกับการสารภาพบาปในศาสนาคริสต์เพื่อการชำระบาปให้บริสุทธิ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาอุดร สุทธิญาณ พบว่า การล้างบาปเป็นแนวคิดความเชื่อเดิมเกิดจากกลุ่มที่เชื่อว่า มนุษย์ถูกสร้างให้มีบาปติดตัว กับการยอมรับมีจิตสำนึกไม่เข้าใจความเป็นจริงของตนเองและสิ่งรอบข้างนำไปสู่การตกอยู่ในพลัง อำนาจซึ่งครอบงำจิตใจให้เศร้าหมองและเป็นทุกข์จึงแสวงหาวิธีการและกิจกรรมหรือ



พิธีกรรมที่จะช่วยให้ตนออกจากความทุกข์ได้จึงถือการล้างบาปเป็นสิ่งสำคัญในการชำระล้างตัวตนให้บริสุทธิ์ได้ (พระมหาอุดร สุทธิญาโณ, 2661) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรายุทธ เอี่ยมละออ พบว่า การชำระบาป ช่วยปลดปล่อยภาวะกดดันทางอารมณ์ เช่นได้ปลดปล่อย จากความรู้สึกผิดบาป รู้จักการพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้คนรอบข้าง หรือการมีเพื่อนฝูงเพิ่มมากขึ้น และการได้รับรูปแบบการใช้ชีวิต เช่น เมื่อเกิดปัญหาต่างๆ เข้ามาในชีวิตแล้ว จะต้องมียุทธวิธีการรับมืออย่างไร เพื่อที่จะให้ตนเองได้เติบโตต่อไป (จักรายุทธ เอี่ยมละออ, 2563)

องค์ความรู้ใหม่



บทสรุป

การแสดงอาบัติหรือการแสดงคืน ตามนัยแห่งพระวินัยในพระพุทธศาสนาหมายถึง มาตรการลงโทษทางพระวินัยแก่ภิกษุ ผู้กระทำความผิดพระวินัยซึ่งเรียกว่าต้องอาบัติเบาหรืออาบัติ มีโทษไม่รุนแรง อันได้แก่อาบัติปาจิตตีย์และทุกกฏ เป็นต้น โดยการกำหนดให้ผู้ล่วงละเมิดบอกกล่าวความผิดแก่ภิกษุ พร้อมกับให้คำมั่นสัญญาว่าจะสำรวมระวังไม่กระทำความผิดเช่นเดิมอีก การปลงอาบัติ โทษทางวินัยจะหายไป ยกเว้นอาบัติหนัก ปาราชิก สังฆาทิเสส แต่โทษทางกรรม ถ้าละเมิดกฎแห่งกรรม ยังต้องรับผลของกรรมนั้น

ศีลอุบาย (Penance) หรือศีลสารภาพบาป (Confession) เป็นการคืนดีกับพระและเพื่อนพี่น้อง มีความเสียใจ และตั้งใจที่จะกลับคืนดี เริ่มต้นชีวิตใหม่ในพระหรรษทานของพระเจ้าศีลอุบายเป็นพิธีกรรมที่ชาวคริสต์จะต้องไปสารภาพบาปกับบาทหลวง ซึ่งบาทหลวงในฐานะที่เป็นตัวแทนของพระเจ้าจะเป็นผู้ยกบาปนั้นให้ เป็นการสารภาพความผิดและขอใช้โทษบาปเพื่อให้ตนได้กลับไปคืนดีกับพระเจ้าและคริสตจักร ทั้ง 2 ศาสนามีเชื่อว่า สวรรค์-นรกมีอยู่จริง ด้วยการสร้างบุญ สร้างบาป

การแสดงอาบัติในพระพุทธศาสนากับศีลอุบายในศาสนาคริสต์มีจุดประสงค์เดียวกันเพื่อการชำระบาปที่ตนกระทำให้เกิดความบริสุทธิ์แห่งตน ในแง่ของความต่างของการแสดงอาบัติ กับศีลอุบายอยู่ที่ขั้นตอนและพิธีกรรมและความเชื่อที่ว่าในพระพุทธศาสนาเชื่อในเรื่องผลของกรรม “ทำดีได้ดีทำชั่วได้ชั่ว” ส่วนในศาสนาคริสต์นั้นเมื่อสัตบุรุษที่ทำบาปผ่านพิธีศีลอุบายแล้ว สัตบุรุษผู้นั้นจะเป็นผู้บริสุทธิ์แห่งตน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

พิธีกรรมทางศาสนาที่ประกอบขึ้นในวัด เช่น การบวชพระกับศีลบวชหรืออนุกรม และการแสดงอาบัติและศีลอุบาย และพิธีอื่นๆ ทั้งหมดก่อให้เกิดคุณค่า คือ ช่วยให้เกิดการเว้นชั่วกลัวบาป หมั่นเพียรสร้างกุศลความดี และเป็นประโยชน์ทางด้านจิตใจ คือ ช่วยให้สบายใจ มีความมั่นใจในความดีที่ตนทำ มีเมตตา มีจิตอาสาช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น ดังนั้น กรมการศาสนาหรือสำนักวัฒนธรรมประจำจังหวัด ควรเข้าร่วมในกิจกรรมทั้ง 2 ศาสนา เพื่อหล่อหลอมพัฒนาคนในชุมชนสังคมให้เกิดความรักความผูกพันต่อกัน ด้วยผู้เข้าอบรมย่อมตระหนักถึงความศักดิ์สิทธิ์ในพิธีดังกล่าว ย่อทำให้การอบรมบ่มเพราจะมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้องค์กรสงฆ์และองค์กรศาสนาคริสต์ สามารถวางนโยบายเป้าหมายทิศทางการหลอมรวมกันของศาสนา โดยมุ่งหมายไปที่พระสงฆ์ทั้ง 2 ศาสนาได้รับประโยชน์หรือคุณค่าทางศาสนาอย่างแท้จริง และเพื่อให้เกิดความสามัคคีในองค์กรศาสนา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

- 1) งานวิจัยดังกล่าวศึกษาเชิงคุณภาพเฉพาะกลุ่มผู้บริหาร หากจะได้มิติที่สมบูรณ์ควรจะทำวิจัยเชิงปริมาณทั้ง 2 กลุ่ม และนำผลดังกล่าวมาทำวิจัยแบบผสม เพื่อหาข้อสรุปที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น
- 2) ควรมีการเปรียบเทียบศาสนาพุทธนิกายเถรวาทกับศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิกในเรื่องอื่นๆ การได้รับผลกระทบจากความเชื่อของผู้คนในสังคม เช่น โศกกลาง ไสยศาสตร์ ความร่ำรวย เป็นต้น



3) ผู้ที่สนใจอาจศึกษาต่อยอดไปยังทั้ง 2 กลุ่ม เพื่อพิสูจน์ถึงความเหมือน หรือแตกต่างจากงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการ

4) ควรศึกษาเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างศาสนิก เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข เนื่องด้วยความเห็นต่างระหว่างศาสนิกชนก่อให้เกิดความระแวงหรือความไม่เข้าใจกัน การลดช่องว่างด้วยการจัดทำกิจกรรมให้ผู้นับถือแต่ละศาสนาได้ทำกิจกรรมร่วมกัน จะช่วยลดความขัดแย้งและไม่ทอดทิ้งซึ่งกันและกัน ความเข้าใจกัน

เอกสารอ้างอิง

- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พุทธศักราช 2539*. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมาคมพระคริสตธรรมไทย. (2531). *พระคริสต์ธรรมคัมภีร์ภาคพันธสัญญาเดิมและพันธสัญญาใหม่ (ฉบับ 1971)*. กรุงเทพมหานคร: สมาคมพระคริสตธรรมไทย.
- องค์การกิกเคียนอินเตอร์เนชั่นแนล. (2531). *พระคริสต์ธรรมใหม่ภาคพันธสัญญาใหม่*. กรุงเทพมหานคร: สมาคมพระคริสตธรรมไทย.
- กิริติ บุญเจือ.(2522). *ปรัชญาอินเดีย (โดยเฉพาะอย่างยิ่งพุทธปรัชญา) สำหรับนักปรัชญาคริสต์*. กรุงเทพมหานคร: ดวงกมล.
- พระคาร์ดินัล ฟรังซิสเซเวียร์. (2558). *คู่มือศีลอภัยบาป*. กรุงเทพฯ: วัดแม่พระกุหลาบทิพย์.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2547). *ปฏิบัติธรรมให้ถูกทาง*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พระรังทอง.
- มาร์ติน ลูเธอร์. (2007). *คำสอนความเชื่อคริสเตียนฉบับย่อ*. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิลูเธอรันเฮอริเทจ.
- จักรายุทธ เอี่ยมละออ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนศาสนา ของคริสต์ศาสนิกชนคาทอลิกใหม่ ในกรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- พระมหาสมชาย จำปาทอง. (2565). *อาบัติในมุมมองของทฤษฎีทางพันธุวิทยา. วิทยานิพนธ์ดุขฎิบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- พระมหาอุดร สุทธิญาโณ. (2561). หลักการและวิธีการล้างบาปในพระพุทธศาสนา. *วารสาร มจรพุทธศาสตร์ปริทรรศน์*, 2(1): 46-56.



แนวทางการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเจนเนอเรชันวาย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
Guidelines for Enhancing the Performance Satisfaction of
Generation Y Teachers Under Ratchaburi Primary Educational
Service Area Office 2

¹ดาร์รัตน์ ตูนิม Dararat Tunim

²ธีรวัธ ธาดาทันติโชค Theerawoot Thadatontichok

³พิชญภา ยืนยาว Pitchayapa Yuenyaw

^{1,2,3}คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

^{1,2,3}Faculty of Education, Nakhon Pathom Rajabhat University

¹Corresponding, author e-mail: 659100104@webmail.npru.ac.th

Received November 15, 2024; Revised January 27, 2025; Accepted: January 28, 2025



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเจนเนอเรชันวาย และ 2) เสนอแนวทางการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเจนเนอเรชันวาย เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี ประกอบด้วย 1) การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลหลักได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด ประกอบด้วย (1) ครูเจนเนอเรชันวาย จำนวน 10 คน เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เจเนอเรชันวาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกและจัดหมวดหมู่ออกให้เป็นระบบ และ (2) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 คน เพื่อเสนอแนะแนวทางและยืนยันการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเจนเนอเรชันวาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา 2) การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ครูเจนเนอเรชันวายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 248 คน ได้มาโดยการสุ่มแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ผลการวิจัย พบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเจนเนอเรชันวาย มีสภาพปัจจุบันโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด มีดัชนีลำดับ ความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ความรับผิดชอบงานและหน้าที่ รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน นโยบายและการบริหาร และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ตามลำดับ 2) แนวทางการสร้างความพึงพอใจ



ในการปฏิบัติงานของครูเจนเนอเรชันวาย ประกอบด้วย 5 ด้าน 14 แนวทางผ่านการรับรองจากผู้เชี่ยวชาญว่ามีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และใช้ประโยชน์ได้

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน; ครูเจนเนอเรชันวาย; ลำดับความต้องการจำเป็น

Abstract

The purposes of this research were to 1. investigate the current and desirable conditions performance satisfaction of generation Y teachers; and 2. propose and confirm guidelines for enhancing performance satisfaction of generation Y teachers. This study research was mixed methods with consisted of: 1) The qualitative research: The key informants for qualitative research derived by criterion sampling with consisted of (1) 10 generation Y teachers for investigate the performance satisfaction of generation Y teachers. The research instrument was a semi-structured interview form. The statistic used was conceptual categories analysis; (2) The 8 experts for propose and confirm guidelines for enhancing performance satisfaction of generation Y teachers. The research instrument was the focus group discussion form. The statistic used was content analysis. 2) The quantitative research: The research sample consisted of 248 generation Y teachers derived by purposive sampling. The research instrument was a questionnaire. The statistic used was percentage, mean, standard deviation, and $PNI_{modified}$. The results were as follows: 1) the performance satisfaction of generation Y teachers the current condition of has overall and in specific aspect was at a high level. the desirable condition has overall and in specific aspect was at the highest level. Priority needs index is the highest including of job responsibilities and duties, followed by relationships in the school, working environments, policy and administrations and professional advancement. 2) Guidelines for performance satisfaction of generation Y teachers comprised 5 components and totaling 14 strategies. The developed strategies were certified by the experts with feasibility, appropriateness, correctness and usability.

Keywords: Performance Satisfaction; Generation Y Teachers; Priority Needs Index

บทนำ

การศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาประเทศเพราะการพัฒนาประเทศในทุกๆ ด้านจะต้องอาศัยกำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญ คุณภาพของกำลังคนที่ดีเยี่ยมมาจากการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การจัด การศึกษาให้มีประสิทธิภาพต้องอาศัยปัจจัยหลายด้าน โดยเฉพาะครูบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ จะเห็นได้ว่ายุทธศาสตร์ชาติให้ความสำคัญกับการพัฒนามนุษย์ จึงได้วิเคราะห์และวางแผนเกี่ยวกับปัจจัยและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตควบคู่กับการปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉมทุก

ระดับ โดยพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เปลี่ยนบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ที่สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้ ออกแบบกิจกรรม สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมถึงการพัฒนาครูให้มีความเชี่ยวชาญด้านการสอน และวัดผลงานจากการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) การบริหารสถานศึกษาภายใต้ความแตกต่างของครูจะประสบผลสำเร็จได้นั้น สำคัญยิ่งคือผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักถึงการสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อบริหารและจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้ครูพึงพอใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ดังที่ปริญา ยกพล กล่าวว่า การที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายแห่งความสำเร็จได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารความพึงพอใจเป็นเสมือนแรงที่ซ่อนอยู่ภายในจิตใจของบุคลากรช่วยขับเคลื่อนพลังในการทำงานให้รุกไปข้างหน้า มุ่งต่อการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร ทำให้องค์กรได้รับผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ได้ง่ายขึ้น การขับเคลื่อนการศึกษาไทยในยุคปัจจุบันที่มีการปฏิรูปเร่งด่วน ทำให้ครูไม่ได้สอนนักเรียนเพียงอย่างเดียว แต่มีภาระงานและการประเมินอื่นๆ ในปริมาณมาก นำไปสู่การขาดหรือลางาน การโยกย้ายสับเปลี่ยน และการลาออกในที่สุด ส่งผลกระทบต่อคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน (ปริญา ยกพล, 2563)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการ ปัจจุบันประเทศไทยเข้าสู่สังคมยุคดิจิทัล สังคมแห่งเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง ความพยายามในการพัฒนาประเทศโดยเน้นคนเป็นศูนย์กลางนั้น เจเนอเรชันจึงมีบทบาทสำคัญและเป็นเรื่องที่ทำนายสำหรับประเทศไทย เนื่องจากความเจริญของสังคมนั้นมาจากทรัพยากรบุคคลที่มีกลุ่มคนหลายช่วงอายุ ซึ่งแต่ละกลุ่มมีลักษณะเฉพาะ มีความสนใจและความถนัดที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีการแข่งขันที่สูงมากในการทำงานเมื่อภาระงานเพิ่มขึ้น แต่ครูต้องปฏิบัติหน้าที่หลักให้ไม่ขาดตกบกพร่อง ครูจึงขาดความสุขในการปฏิบัติงาน มีเวลาดูแลนักเรียนน้อยลง ครูในเจเนอเรชันวัยจึงโยกย้ายสับเปลี่ยน หรือลาออก ขณะที่ครูเจเนอเรชันเอกซ์ก็เกษียณอายุราชการก่อนกำหนด การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความต่างเจเนอเรชันจึงประเด็นที่น่าสนใจ เพราะปัจจุบันเป็นเวลาที่โรงเรียนต่างๆ มีครูอย่างน้อยสามเจเนอเรชันทำงานอยู่ด้วยกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่บุคลากรต้องการ สอดคล้องกับแนวคิดของ Kapoor & Solomon กล่าวถึงคุณลักษณะของเจเนอเรชันที่แตกต่างว่าแต่ละเจเนอเรชันมีมุมมองต่อคุณลักษณะของเจเนอเรชันอื่นที่ไม่กว้างขวางพอ อาจทำให้ขัดแย้งในการทำงานหรือการมีปฏิสัมพันธ์ในองค์กร ทั้งความคิด พฤติกรรม ตลอดจนแนวทางการทำงานที่ไม่เหมือนกัน (Kapoor & Solomon, 2011)

นอกจากนี้กลุ่มของเจเนอเรชันวัยเป็นกลุ่มวัยทำงานที่มีขนาดใหญ่ในองค์กร ดังที่ Glass กล่าวว่า เจเนอเรชันวัยให้ความสำคัญกับกระบวนการคิดมากกว่าการท่องจำหรือการปฏิบัติตาม จึงไม่ต้องการคำแนะนำว่าควรหรือไม่ควรทำ แต่ให้ความสนใจกับผลสำเร็จของงานมากกว่าวิธีการทำงาน ที่สำคัญมักจะเปิดใจยอมรับและปรับตัวให้เข้ากับความเป็นสากลได้ดี สนใจใฝ่รู้ด้านเทคโนโลยี ทำให้เจเนอเรชันวัยเฉลียวฉลาดและมีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่างๆ เพราะรู้แหล่งข้อมูลและค้นหาได้อย่างรวดเร็ว (Glass, 2007) ในระบบการศึกษาของประเทศไทยการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชันวัยยังไม่เป็นที่นิยม ซึ่งครู



กลุ่มนี้เป็นประชากรที่มีขนาดใหญ่ในโรงเรียน และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษา เพราะอยู่ในช่วงวัยกลางคนของการทำงาน มีความเชี่ยวชาญในการสอน และมีแรงผลักดันที่กำลังต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีครูที่เกิดในปี พ.ศ.2505-2507 จำนวน 77 คน เกิดในปี พ.ศ.2508-2524 จำนวน 373 คน และเกิดในปี พ.ศ.2525-2545 จำนวน 692 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ส่งเสริม สนับสนุน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย ตระหนักและเห็นความสำคัญในการพัฒนางาน โดยประชาสัมพันธ์ให้กับผู้ที่มิได้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตอบแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการทั้ง 4 ด้าน เพื่อนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามควรใช้กระบวนการวิจัยช่วยในการแสวงหาจุดเด่น จุดด้อย จุดที่ควรพัฒนาที่สะท้อน การปฏิบัติงานได้จริง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2, 2566) จะเห็นได้ว่า ครูที่เกิดในปี พ.ศ.2525-2545 หรือครูเจนเอเรชั่นวายเป็นกลุ่มครูที่มีจำนวนมาก และมีขนาดใหญ่ที่สุด จึงนับได้ว่าครู เจนเอเรชั่นวาย เป็นกลุ่มครูที่กำลังก้าวขึ้นมาแทนที่ครูเจนเอเรชั่นก่อนและกำลังมีบทบาทสำคัญมากในระบบการศึกษา

จากสภาพปัญหาและความต้องการดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับงานวิจัยต่างๆ จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการทำวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเจนเอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เกิดความเข้าใจในความต้องการของครูและการสื่อสารทำงานกับครูที่มีความแตกต่างด้านเจนเอเรชั่นเพื่อสร้างความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานต่างๆ ให้บรรลุจุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพ งานดำเนินไปด้วยความราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จ เมื่อครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนก็จะสูงขึ้น ส่งผลต่อชื่อเสียงของสถานศึกษาที่ดี นำไปสู่การพัฒนาการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเจนเอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อเสนอแนวทางการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเจนเอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (mixed method research) เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ จึงมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ที่เกิดในปี พ.ศ.2525-2545 เจนเอเรชั่นวาย ตาม

เกณฑ์การแบ่งเจเนอเรชัน ของ Strauss & Howe (Strauss, W & Howe, N., 2000) จำนวน 698 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ที่เกิดในปี พ.ศ.2525-2545 เจเนอเรชันวาย ตามเกณฑ์การแบ่งเจเนอเรชัน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน โดยกระจายจำนวนตามที่ตั้งของอำเภอ ได้ข้าราชการครูจำนวน 248 คน

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มสัมภาษณ์ เพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชันวาย ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ที่เกิดในปี พ.ศ.2525-2545 เจเนอเรชันวาย ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือมีวิทยฐานะระดับชำนาญการขึ้นไป จำนวน 10 คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ความคิดเห็น

กลุ่มที่ 2 กลุ่มตอบแบบสอบถาม เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ (priority needs index modified) เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชันวาย ประกอบด้วย ข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ที่เกิดในปี พ.ศ.2525-2545 เจเนอเรชันวาย จำนวน 248 คน

กลุ่มที่ 3 กลุ่มเสนอและยืนยันแนวทางการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสำหรับครูเจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 8 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน และ 2) ข้าราชการครูเจเนอเรชันวายที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป จำนวน 4 คน โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (focus group discussion)

เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ จึงมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูจากนักวิจัย นักวิชาการ เอกสาร ตำรา และสัมภาษณ์ความคิดเห็นจากข้าราชการครูเจเนอเรชันวาย จำนวน 10 คน ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป หรือมีวิทยฐานะระดับชำนาญการขึ้นไป และเก็บแบบสัมภาษณ์กลับมาหลังจากเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured selection interview) เพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เจเนอเรชันวาย นำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยผู้วิจัยนำข้อความที่มีความหมายใกล้เคียงกันจำแนกและจัดหมวดหมู่ให้เป็นระบบ จากนั้นสรุปแนวคิดให้เป็นหน่วยความหมายของข้อมูลที่มีระดับความเป็นนามธรรมแล้วเขียนรายงานผลข้อมูลในรูปแบบพรรณนารายกรณี อาศัยกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ร่วมวิเคราะห์คำตอบที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยเขียนบรรยายสิ่งที่ค้นพบอย่างละเอียดและชัดเจน และไม่มีการนำทฤษฎีไปควบคุมสิ่งที่เกิดขึ้น อีกทั้งยกตัวอย่างคำพูดประกอบคำหลักสำคัญที่ได้เพื่อแสดงความชัดเจนของเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์



ขั้นตอนที่ 2 นำข้อมูลจากการสังเคราะห์ตัวแปรและการสัมภาษณ์ มาสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เพื่อหาลำดับความต้องการจำเป็นกับกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (5-rating scale questionnaire) จากนั้นนำเครื่องมือที่ได้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (content validity) ของข้อกระทงคำถามแล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค (index of item-objective congruence: IOC) และแปลผลค่า IOC ที่คำนวณได้ โดยเลือกเฉพาะข้อกระทงคำถามที่มีค่าดัชนีระหว่าง 0.80-1.00 แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยง (reliability) ของข้อกระทงคำถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98 แล้วจึงส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 248 ฉบับ ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 224 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.32 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น หรือ modified priority needs index : $PNI_{modified}$

ขั้นตอนที่ 3 เสนอและยืนยันแนวทางการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยการสนทนากลุ่ม (focus group discussion) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 คน ดำเนินการจัดการสนทนากลุ่มและบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่ม โดยการบันทึกภาพและเสียง และการจดบันทึก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบบันทึกการที่มีโครงสร้าง เพื่อเสนอแนะและยืนยันผลการวิเคราะห์แนวทางการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชันวาย และสัมภาษณ์ความคิดเห็นของข้าราชการครูเจเนอเรชันวาย จากการวิเคราะห์ข้อมูลแนวคิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชันวาย โดยศึกษาตัวแปรและองค์ประกอบจากนักวิจัย นักวิชาการ เอกสาร ตำรา และผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเจเนอเรชันวายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ที่เกิดในปี พ.ศ.2525-2545 เจเนอเรชันวาย จำนวน 10 คน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ 2) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 3) ความรับผิดชอบงานและหน้าที่ 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 5) นโยบายและการบริหาร

2. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ปรากฏผลดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ความต้องการจำเป็น และลำดับการพัฒนาของสภาพที่พึงประสงค์และสภาพปัจจุบันของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชันวายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวม

(n = 224)

ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของ ครูเจเนอเรชันวาย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ การ พัฒนา
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	4.10	0.66	มาก	4.47	0.57	มาก	0.09	5
2. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.06	0.69	มาก	4.66	0.44	มากที่สุด	0.15	3
3. ความรับผิดชอบงานและ หน้าที่	3.83	0.72	มาก	4.69	0.38	มากที่สุด	0.22	1
4. สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	4.09	0.63	มาก	4.77	0.35	มากที่สุด	0.17	2
5. นโยบายและการบริหาร	4.13	0.68	มาก	4.72	0.34	มากที่สุด	0.14	4
รวม	4.04	0.68	มาก	4.66	0.41	มากที่สุด		

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.41) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในลำดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.35) รองลงมา คือ นโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.34) ความรับผิดชอบงานและหน้าที่ ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.38) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.44) และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ อยู่ในลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.57)

สภาพปัจจุบันของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.68) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นโยบายและการบริหาร อยู่ในลำดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.68) รองลงมา คือ ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.66) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.63) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.69) และความรับผิดชอบงานและหน้าที่ อยู่ในลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.72)

จากการพิจารณาค่า PNI_{Modified} ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ความรับผิดชอบงานและหน้าที่ ควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรก (PNI_{Modified} = 0.22) รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (PNI_{Modified} = 0.17) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (PNI_{Modified} = 0.15) นโยบายและการบริหาร (PNI_{Modified} = 0.14) และด้านที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับสุดท้าย คือ ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (PNI_{Modified} = 0.09)



3. ผลการเสนอและยืนยันแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จากการสนทนากลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 คน พบว่า กลุ่มปัจจัยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรับผิดชอบงานและหน้าที่ 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 4) ด้านนโยบายและการบริหาร 5) ด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สรุปองค์ประกอบของแนวทาง ได้ 14 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มอบหมายภาระงานให้กับครูในปริมาณที่เหมาะสม 2) กระจายงานให้ครูด้วยความไว้วางใจอย่างเท่าเทียมกัน 3) ให้เวลาและให้อิสระในการทำงานของครู 4) เสริมแรงทางบวกให้กับการทำงานของครู 5) วางแผนและจัดสรรอัตราค่าจ้างที่เพียงพอทั้งงานสอนและงานสนับสนุน 6) มอบหมายงานพิเศษที่ตรงกับความสามารถ ความรู้ความสามารถของครู 7) ได้รับความดูแลสนับสนุนและช่วยเหลือจากวัด ชุมชน หน่วยงานอื่นๆ 8) ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารการทำงานกับครูให้เกิดความเข้าใจ 9) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างมิตรภาพ มีความเป็นกันเองกับครู เปิดโอกาสให้ครูกล้าซักถาม แสดงความคิดเห็น เสนอแนะวิธีการดำเนินงาน 10) ผู้บริหารวางแผนการทำงานตามนโยบาย โดยวิเคราะห์องค์การร่วมกับครูเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข 11) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 12) บริหารงานอย่างเสมอภาคและยุติธรรม 13) เลื่อนเงินเดือนตามระเบียบและกฎเกณฑ์ จากความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน 14) ส่งเสริมการขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะของครู สนับสนุนให้ศึกษาต่อและพัฒนาตนเอง มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และใช้ประโยชน์ได้ คิดเป็นร้อยละ 100

อภิปรายผลการวิจัย

จากข้อค้นพบของงานวิจัย ผู้วิจัยพบว่า แนวทางการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 5 ด้าน เรียงลำดับตามความต้องการพัฒนา ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบงานและหน้าที่ 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 4) นโยบายและการบริหาร 5) ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านความรับผิดชอบงานและหน้าที่ จากสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์พบว่า ครูมีเวลาว่างเพียงพอหลังจากการปฏิบัติงาน เพื่อพักผ่อนดูแลครอบครัวและใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสมควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ งานพิเศษที่ครูรับผิดชอบไม่สร้างความเครียดกดดันจนกระทบต่อสุขภาพและชีวิตส่วนตัว และด้านที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับสุดท้าย คือ ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสำคัญของสถานศึกษา เนื่องจากครูเจเนอเรชันวายมีความสามารถในการทำงานได้หลากหลาย และทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน รวมถึงมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสูง ทำให้ครูเจเนอเรชันวายได้รับมอบหมายภาระงานจากผู้บังคับบัญชาในปริมาณมาก ขาดการกระจายงาน จนกระทบเวลาในการพักผ่อน เมื่อภาระงานที่

รับผิดชอบมากขึ้นก็สร้างความเครียดกดดันจนกระทบต่อสุขภาพ ครู เจเนอเรชันวายให้ความสำคัญกับสมดุลการทำงานและชีวิตส่วนตัวค่อนข้างมาก

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์พบว่าสถานศึกษามีบุคลากรในการดูแล สนับสนุนและปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เพียงพอ ควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ สถานศึกษามีอัตรากำลังของครูในจำนวนที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และด้านที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับสุดท้าย คือ สถานศึกษาจัดสรรจำนวนนักเรียนต่อห้องเรียนได้ถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนด ด้านบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่เพียงพอเป็นปัญหาที่พบบ่อยในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ครูเจเนอเรชันวายมองว่าหากมีบุคลากรอื่นมาสนับสนุน ครูจะได้ปฏิบัติหน้าที่สอนและจัดการเรียนการสอนได้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่อัตรากำลังและจำนวนทรัพยากรครูที่เพียงพอกลับเป็นจุดแข็งและทำให้ครูเจเนอเรชันวายคงอยู่ในโรงเรียนเอกชน สอดคล้องกับฐาปนี วงศ์พรหม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารครูเจเนอเรชันวายของโรงเรียนเอกชนเพื่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนในศตวรรษที่ 21 พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการสรรหาคัดเลือกครูเจเนอเรชันวายของโรงเรียนเอกชน เป็นจุดแข็งของการบริหารครูเจเนอเรชันวายของโรงเรียนเอกชนเนื่องจากมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยทางสภาพสังคม สภาพเศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยี ปัจจัยเหล่านี้เป็นโอกาสที่เพิ่มจุดแข็งสำหรับการบริหารครูเจเนอเรชันวายของโรงเรียนเอกชน จะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยเฉพาะด้านจำนวนบุคลากรเป็นอีกปัจจัยที่สำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู นอกจากนี้ด้านที่ควรพัฒนาเป็นลำดับสุดท้าย คือ สถานศึกษาจัดสรรจำนวนนักเรียนต่อห้องเรียนได้ถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนด เนื่องจากโรงเรียนในระดับประถมศึกษาที่มีตั้งกระจายตามตำบลต่างๆ อย่างทั่วถึง ทำให้แต่ละโรงเรียนมีจำนวนนักเรียนไม่มาก แต่มีปัญหาในการจัดสรรห้องเรียน คือ อัตรากำลังของครูที่ไม่เพียงพอส่งผลให้มีครูไม่ครบชั้น ทำให้นักเรียนบางชั้นเรียนต้องเรียนร่วมกันเพราะครูต้องสอนครบชั้นเรียน สอดคล้องกับสภาพที่พึงประสงค์ที่ครูเจเนอเรชันวายต้องการให้พัฒนาด้านจำนวนบุคลากรและอัตรากำลังของครูที่เพียงพอในสถานศึกษา (ฐาปนี วงศ์พรหม, 2559)

1.3 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน จากสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา ควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างมิตรภาพ มีความเป็นกันเองกับครู ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น เสนอแนะวิธีการแก้ไขปัญหา หรือแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา และด้านที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับสุดท้าย คือ ครูให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน จากผลการวิจัยพบว่า ครูเจเนอเรชันวายมีความคาดหวังความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนครู การสื่อสารเป็นเรื่องสำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษา ควรปรับตัวเพื่อให้ครูกล้าสื่อสาร อาจเปลี่ยนมุมมองจากการมองครูว่าเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมองว่าครูเป็นเพื่อนร่วมงาน เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นมิตร ครูจะกล้าซักถาม แสดงความคิดเห็น และเสนอแนะวิธีการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารและครูเจเนอเรชันวายควรเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้สื่อสารกันได้อย่างเข้าใจกัน ซึ่งสอดคล้องกับเดชา เดชะวัฒน์ไพศาล และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายในมุมมองต่อคุณลักษณะของตนเองและความคาดหวังต่อคุณลักษณะของเจเนอเรชันอื่น พบว่า ผู้บริหารเจเนอเรชันเอ็กซ์และบุคลากรเจ



เนอเรชันวายมีมุมมองและความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แนวทางในการบริหารงานและจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีช่วงอายุแตกต่างกันในองค์กร เช่น การพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการบริหารบนความหลากหลาย ทักษะการสื่อสาร การสร้างความเข้าใจในการทำงานบนความแตกต่างระหว่างวัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความเข้าใจการทำงานของบุคลากรที่มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน เสริมความสามารถในการเรียนรู้ เข้าใจ และปรับตัวให้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล และคณะ, 2557) นอกจากนี้ด้านที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับสุดท้าย คือ สถานศึกษาจัดสรรจำนวนนักเรียนต่อห้องเรียนได้ถูกต้องตามเกณฑ์การกำหนดจำนวนนักเรียนต่อห้อง โรงเรียนในระดับประถมศึกษาที่มีที่ตั้งกระจายตามชุมชน ตำบลต่างๆ อย่างทั่วถึง ทำให้แต่ละโรงเรียนมีจำนวนนักเรียนไม่มาก และไม่เกินอัตราจำนวนนักเรียนต่อเรียนที่กำหนด แต่มีปัญหาในการจัดสรรห้องเรียน คือ อัตรากำลังของครูที่ไม่เพียงพอส่งผลให้มีครูไม่ครบชั้น ทำให้นักเรียนบางชั้นเรียนต้องเรียนร่วมกันเพราะครูต้องสอนควบชั้นเรียน สอดคล้องกับสภาพที่พึงประสงค์ที่ครูเจเนอเรชันวายต้องการให้พัฒนาด้านจำนวนบุคลากรและอัตรากำลังของครูที่เพียงพอในสถานศึกษา

1.4 ด้านนโยบายและการบริหาร จากสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ครูมีความสุขกับบรรยากาศในการปฏิบัติงานทำให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ครูได้รับความเสมอภาค ยุติธรรมในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารสถานศึกษา และด้านที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันดำเนินงานให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด ผู้บริหารมีความคาดหวังในผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นผู้รับนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัด ในขณะที่ครูทำงานโดยมีเป้าหมายคือการสอนนักเรียน ผู้บริหารจะต้องทำให้ครูมีส่วนร่วมในความสำเร็จ ให้ความชัดเจนและทำให้เข้าใจถึงเป้าหมายของการทำงาน เมื่อผู้บริหารกระตุ้นให้ครูทำงานด้วยความสมัครใจและเต็มใจ ครูก็จะมีมีความสุขกับบรรยากาศในการทำงานที่ดีทำให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี สอดคล้องกับ Jacob et al. ได้กล่าวถึง นโยบายและการบริหารว่าเป็นการสนับสนุนและการยอมรับจากผู้บริหาร ครูคาดหวังว่าผู้บริหารจะดูแลครูอย่างดีที่สุดและทำงานอย่างจริงจังเพื่อรักษาครูไว้ นอกจากนี้ครูคาดหวังให้ผู้บริหารประเมินอย่างยุติธรรมและจัดสรรภาระงานที่เหมาะสมให้พวกเขา นอกจากนี้ยังพบว่า การบริหารที่ทำให้ครูคงอยู่ในองค์กร เช่น ให้ข้อเสนอแนะเชิงบวกอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมการพัฒนา ชื่นชมความสำเร็จต่อสาธารณะให้อิสระในหน้าที่ความรับผิดชอบของครู (Jacob et al., 2012) และสอดคล้องกับงานวิจัยของปริญญา ยกพล ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบ จะเห็นได้ว่านโยบายและการบริหารเป็นอีกปัจจัยที่สำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู นอกจากนี้ด้านที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันดำเนินงานให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด เนื่องจากความสำเร็จของงานเป็นจุดมุ่งหมายสุดท้ายในการทำงาน ครูเจเนอเรชันวายมองว่าบรรยากาศในการทำงานที่ดี ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูช่วยเหลือกันและร่วมมือกันทำงานเป็นทีม

นโยบายและการบริหารเอื้อต่อความสุขในการปฏิบัติงาน จะทำให้ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจ หุ่มเทเพื่อให้
งานสำเร็จตามที่กำหนด (ปริญญา ยกพล, 2563)

1.5 ด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ จากสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ครู
ได้รับการพิจารณาความก้าวหน้าในการเลื่อนเงินเดือน จากความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานครู
ได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ครูได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามระเบียบและ
กฎเกณฑ์ และด้านที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับสุดท้าย คือ ครูได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้
ความสามารถโดยเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานตามความเหมาะสม จากผลการวิจัย ครูเจ
เนอเรชันวายให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนในการทำงาน การสร้างความพึงพอใจในความก้าวหน้า
ให้กับครูเจเนอเรชันวาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดระเบียบกฎเกณฑ์ในการเลื่อนเงินเดือน
สังเกตและเลื่อนเงินเดือนให้เหมาะสมกับปริมาณการทำงานและการะงานของครู ผู้บริหารอาจเติม
เต็มความรู้สึกรักของครูในด้านอื่น โดยเฉพาะความสุขในการทำงาน รวมถึงสนับสนุนความก้าวหน้าใน
ด้านอื่นๆ ให้ครอบคลุม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ng, E. S. et al. เก็บข้อมูลเจเนวายประเทศ
แคนาดา 23,413 คน พบว่า ก่อนและหลังการทำงานในปีแรกความคาดหวังการทำงานของเจเนวาย
แตกต่างกัน โดยก่อนทำงานเจเนวายมักคาดหวังการทำงานสูงกว่าความเป็นจริง แต่เมื่อทำงานผ่านไป
ปีแรก เจเนวายอาจเลือกลาออกจากงานทันทีถ้าบริษัทไม่ตรงความต้องการของเขา ต้องการงานที่
ถูกใจโดยต้องใช้ชีวิตสบายไปพร้อมๆ กับค่าตอบแทนสูง ไม่ต้องการเวลาทำงานที่แน่นอน พวกเขา
มักจะเลือกทำงานกับองค์กรที่ให้ค่าตอบแทนที่สูง จากการที่คนช่วงวัยนี้ได้มีโอกาสในการศึกษาสูง
ทำให้คนกลุ่มนี้เป็นคนเก่งในองค์กร มีความคิดแปลกใหม่และสร้างสรรค์ จึงต้องการความก้าวหน้าใน
งานสูง เห็นได้ว่าครูมีความพึงพอใจในความก้าวหน้า โดยเฉพาะเงินเดือนค่อนข้างน้อย นอกจากนี้
ผลการวิจัยพบว่าด้านที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับสุดท้าย คือ ครูได้รับการส่งเสริมให้พัฒนา
ความรู้ความสามารถโดยเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานตามความเหมาะสม เนื่องจาก
ปัจจุบันทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนได้จัดการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาและส่งเสริมความรู้
ความสามารถของครูอย่างครอบคลุมทั่วถึงและหลากหลาย รวมถึงมีการอบรมในรูปแบบออนไลน์ทำ
ให้ครูเจเนอเรชันวายสามารถเข้าถึงการอบรมพัฒนาตนเองได้ทุกเวลา ทุกโอกาส (Ng, E. S. et al.,
2010)

2. แนวทางการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จากการเสนอและยืนยันแนวทางของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 8
คน มีความเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่าแนวทางการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเจ
เนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ประกอบด้วย
องค์ประกอบ 5 ด้าน และมีแนวทาง 14 องค์ประกอบย่อย มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และ
ใช้ประโยชน์ได้ เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยเป็น
ตัวกำหนด หรือเป็นพลังผลักดันให้เกิด ความกระตือรือร้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วยให้
บุคลากรต้องการร่วมงานกับองค์กรในระยะยาวลดอัตราการย้ายหรือออกจากสถานศึกษา การสร้าง
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้ครูเจเนอเรชันวายมุ่งมั่นตั้งใจ เสียสละหุ่มเทในการทำงาน
เกิดความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความต้องการและบรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา
รวมถึงส่งผลให้ครูเกิดแรงบันดาลใจ มีความคิดสร้างสรรค์ พร้อมทั้งจะหุ่มเทเพื่อพัฒนาความเจริญออก



งานทางปัญญาให้กับผู้เรียน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนามนุษย์ จึงได้วิเคราะห์และวางแผนเกี่ยวกับปัจจัยและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างระบบที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตควบคู่กับการปฏิรูปที่สำคัญ เปลี่ยนบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้ ออกแบบกิจกรรมสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่ว่าคนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข การจัดการศึกษาควรมุ่งเน้นไปที่การผลิตบุคลากรเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน ภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศในยุคโลกาภิวัตน์นั้น คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับครู สอดคล้องกับศรีประไพ นิลสุมภ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอสว่างแดนดิน เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารด้านบุคลิกภาพทั่วไป (general personality trait) และคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน (task-related personality trait) ควรจัดทำโครงการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารเพื่อพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณภาพ และมีการจัดทำระบบนิเทศติดตามและประเมินคุณภาพของผู้บริหาร จากงานวิจัยดังกล่าวเมื่อผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยปรับปรุงคุณลักษณะและแนวทางการบริหาร ครูก็จะทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลต่อการทุ่มเทเสียสละในการทำงานและต้องการคงอยู่ในองค์กรโดยเฉพาะในกลุ่มครูเจนเอเรชั่นวาย (ศรีประไพ นิลสุมภ์, 2558) สอดคล้องกับฐานันท์ วงศ์พรหม ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารครูเจนเอเรชั่นวายของโรงเรียนเอกชนเพื่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การบริหารครูเจนเอเรชั่นวายของโรงเรียนเอกชน เพื่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) ปฏิรูปการบริหารค่าตอบแทนแบบยืดหยุ่น 2) เพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาวิชาชีพครูเจนเอเรชั่นวายของโรงเรียนเอกชน 3) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการนำเข้าสู่หน่วยงานและการดำรงรักษาครูเจนเอเรชั่นวายของโรงเรียนเอกชน 4) เพิ่มขีดความสามารถการสรรหาและคัดเลือกครูเจนเอเรชั่นวายที่มีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนในศตวรรษที่ 21 จากปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและคุณลักษณะเฉพาะครูเจนเอเรชั่นวายดังกล่าว ทำให้ผู้บริหารควรศึกษาและให้ความสนใจเกี่ยวกับแนวทางที่ช่วยสร้างเสริมกำลังใจและความสุขในการทำงานที่ทำให้ครูเจนเอเรชั่นวายเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ฐานันท์ วงศ์พรหม, 2559)

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรดา สังข์แก้ว ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดนครปฐม โดยผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ดังนี้ 1) สภาพการทำงาน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน บุคลากรมีความสามัคคีทำงานเป็นทีม ให้ความร่วมมือกันช่วยเหลือกัน สภาพแวดล้อมการทำงาน มีสภาพแวดล้อมทั้งด้านกายภาพและด้านสังคมที่ดี ความมั่นคงในงาน การยอมรับและได้รับโอกาสจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารสถานศึกษา 2) นโยบายและ

การบริหาร ประกอบด้วย การบังคับบัญชาที่มีแผนปฏิบัติงานชัดเจน มอบหมายงานตรงตามความถนัดความสามารถของบุคคล นโยบายและการบริหารกำหนดการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างเหมาะสม มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี 3) ความสำเร็จในงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของความเป็นครู ความรับผิดชอบด้านสิ่งที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายคือความกดดันและความเครียดในการทำงาน แต่ด้านดีจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ 4) สวัสดิการและผลตอบแทน ประกอบด้วย เงินเดือนและสวัสดิการ ที่มีความเหมาะสมตามหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมทั้งการเพิ่มเงินเดือนตามความสามารถและภาระงาน ความก้าวหน้า ซึ่งเกิดจากการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน (รดา สังข์แก้ว, 2566)

จากการอภิปรายผลการวิจัยนี้ จึงเป็นเหตุผลและข้อสำคัญที่ผู้บริหารควรจะต้องสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชันวาย เพื่อให้การทำงานในองค์กรหรือสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนนำไปสู่ระบบการจัดการศึกษาในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ส่งผลดีต่อผลการศึกษาของผู้เรียนตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ผู้ซึ่งเป็นอนาคตของชาติต่อไป

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยนี้ พบว่า แนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีปัจจัย 5 ด้าน มีแนวทาง 14 องค์ประกอบ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



บทสรุป

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและสัณฐานความคิดเห็นของครูเจเนอเรชันวาย ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ 2) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 3) ด้านความรับผิดชอบงานและหน้าที่ 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 5) ด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลให้ครูเจเนอเรชันวายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ทั้งการคงอยู่ของบุคลากรในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายภาระงานให้กับครูในปริมาณที่เหมาะสม กระจายงานให้ครูด้วยความไว้วางใจอย่างเท่าเทียมกัน ให้อิสระและให้อิสระในการทำงานของครู เสริมแรงทางบวกให้กับการทำงานของครู มอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของครู

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการรักษาครูเจเนอเรชันวายให้คงอยู่ในองค์กร โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับครู สร้างความเป็นกันเองและเป็นมิตรกับครู สนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูให้ครอบคลุมเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี

1.3 ผู้บริหารควรมีศิลปะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ มีการจูงใจ การโน้มน้าวใจหรือการปลุกใจ ย่อมส่งผลให้การบริหารงานดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อยราบรื่น และก่อให้เกิดประโยชน์ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ของครูเจเนอเรชันวาย เพื่อสร้างแนวทางหรือกลยุทธ์ในการบริหารงานของสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารครูเจเนอเรชันวาย หรือรูปแบบการบริหารความแตกต่างและความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร

2.3 ควรศึกษาแนวทางการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครูเจเนอเรชัน แซด (generation z) ซึ่งเป็นเจเนอเรชันที่กำลังจะเข้าสู่การทำงานในอนาคต

2.4 ควรศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

เอกสารอ้างอิง

ฐาปนี วงศ์พรหม. (2559). การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารครูเจเนอเรชันวายของโรงเรียนเอกชนเพื่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนในศตวรรษที่ 21. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เดชา เดชะวัฒนไพศาล และคณะ. (2557). การศึกษาเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวายในมุมมองต่อคุณลักษณะของตนเองและความคาดหวังต่อคุณลักษณะของเจเนอเรชั่นอื่น. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทรรศน์*, 36(3): 1-17.
- ปริญญา ยกพล. (2563). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รดา สังข์แก้ว. (2566). แนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในจังหวัดนครปฐม. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ศรีประไพ นิลสุ่ม. (2558). การศึกษาแนวทางพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. (2566). รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา 2565. ราชบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- Glass, A. (2007). “ Understanding generational differences for competitive success”. *Industrial and Commercial Training*, 39(2): 98-103.
- Jacob, A. et al. (2012). *The irreplaceables: Understanding the real retention crisis in America’s urban schools*. New York: The New Teacher Project.
- Kapoor, C. & Solomon, N. (2011). “Understanding and managing generational differences in the workplace”. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 3(4): 308-318.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3): 607-610.
- Ng, E. S., et al. (2010). New generation, great expectations: A field study of the millennial generation. *Journal of Business and Psychology*, 25(2): 281-292.





การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ร่วมอัตลักษณ์องค์กร และความเป็นองค์กรนวัตกรรมของภาคีเครือข่าย
สถาบันการศึกษาในรัชกาลที่ 6 และสมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้าฟ้าเพชร
รัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี

The Structural Equation Model Analysis of Participatory
Management, Organizational Identity, and Innovative
Organization in King Vajiravudh and Princess Bejaratana
Educational Institutes Network

¹ศิรดา พรหมเทพ Sirada Promthep

²วรกาญจน์ สุขสดเขียว Vorakan Suksodkiew

^{1,2}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร

^{1,2}Educational Administration Program, Faculty of Education, Silpakorn University

¹Corresponding author, e-mail: promthep.sirada@gmail.com

Received January 3, 2025; Revised January 25, 2025; Accepted: January 28, 2025



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) เพื่อทราบองค์ประกอบของอัตลักษณ์องค์กร 3) เพื่อสำรวจองค์ประกอบของความเป็นองค์กรนวัตกรรม 4) เพื่อวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม อัตลักษณ์องค์กรและความเป็นองค์กรนวัตกรรมของเครือข่ายสถาบันการศึกษาในรัชกาลที่ 6 และสมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนภาคีในเครือข่ายสถาบันการศึกษาในรัชกาลที่ 6 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 72 ตัวแปร 2. อัตลักษณ์องค์กรของโรงเรียนเครือข่ายประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาพลักษณ์ 2) ชื่อเสียง 3) ความไว้วางใจ และ 4) ความภาคภูมิใจ การค้นพบนี้สอดคล้องกับหลักฐานเชิงประจักษ์ 3. องค์ประกอบความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนภาคีเครือข่ายสถาบันการศึกษามี 7 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านกลยุทธ์ 2) ด้านโครงสร้าง 3) ระบบ 4) รูปแบบการบริหารจัดการ 5) บุคลากร 6) ค่านิยมร่วม และ 7) ทักษะมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 4. การสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้างพบว่า การ

จัดการแบบมีส่วนร่วม อัตลักษณ์องค์กร และนวัตกรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ การจัดการแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลโดยตรงต่ออัตลักษณ์องค์กรและนวัตกรรมขององค์กรโดยตรงแม้ว่าจะไม่มีนัยสำคัญก็ตาม อย่างไรก็ตาม การจัดการแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญต่อนวัตกรรมขององค์กรผ่านเอกลักษณ์องค์กร เอกลักษณ์องค์กรยังมีอิทธิพลโดยตรงต่อนวัตกรรมขององค์กรอีกด้วย เมื่อรวมกันแล้ว ตัวแปรเหล่านี้สามารถคิดเป็น 89% ของความแปรปรวนในนวัตกรรมขององค์กร

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม; อัตลักษณ์องค์กร; ความเป็นองค์กรนวัตกรรม

Abstract

The purposes of this research were 1) To determine identify the components of participatory management 2) To determine the components of organizational identity 3) To explore the elements of organizational innovation and 4) To analyze the structural relationships among participatory management, organizational identity, and organizational innovation using a structural equation model. Research using a mixed-methods approach. The statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, and structural equation modeling. The findings of this study were as follows: 1. Participatory management in the network of educational institutions established by King Rama VI consisted of seven components and 72 variables. 2. The organizational identity of the network schools consisted of four components: (1) Image (2) Reputation (3) Trust and (4) Loyalty. These findings were consistent with empirical evidence. 3. The seven components of organizational innovation identified in the network of schools established were: (1) Strategy (2) Structure (3) Systems (4) Management practices (5) Personnel (6) Shared values and (7) Skills. These findings were supported by empirical evidence. 4. The structural equation modeling revealed that participatory management, organizational identity, and organizational innovation were significantly correlated. Participatory management had a direct, albeit non-significant, influence on both organizational identity and organizational innovation. However, participatory management had an indirect, significant influence on organizational innovation through organizational identity. Organizational identity also had a direct, significant influence on organizational innovation. Together, these variables could account for 89% of the variance in organizational innovation.

Keywords: Participatory management; Organizational identity; Organizational innovation



บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคน สังคม และประเทศชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 การศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่มีพลวัต ประเทศต่างๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคม ควบคู่ไปกับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ประเทศไทยเองก็ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาโดยตลอด โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สอดคล้องดังคำกล่าวที่ปรากฏในรายงานการประชุมอุปราชและสมุหเทศาภิบาลเมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2462 ที่กล่าวว่า “การศึกษาสำหรับประเทศสยามยังล้าหลังอยู่มาก จึงจำเป็นต้องจัดการศึกษาให้เทียบส่วนพอสสมควรกับนานาประเทศที่เจริญแล้ว การรื้อต่อไปเป็นผืนดิน และจะให้ผลเป็นการเสียหายในภายหน้า ทั้งจะเป็นสิ่งหนึ่งซึ่งยุคหน้าจะโทษยุคนี้ว่าปล่อยปละละเลยไว้...การมีโรงเรียนตัวอย่างของรัฐบาลเพียงประปรายก็เปรียบเสมือนดอกไม้ในลวดลายแห่งผืนผ้า ส่วนที่จะให้เป็นลวดลายเต็มผืนผ้าต้องสำเร็จได้ด้วยการศึกษาประชาบาล...” (มูลนิธิพระบรมราชานุสรณ์พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวในพระบรมราชูปถัมภ์, 2545) การเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วและตลอดเวลาส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษา ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เท่าทันสถานการณ์ เพื่อก้าวสู่การศึกษา 4.0 ที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้สามารถสร้างผลงาน ผลผลิต และมีนวัตกรรมจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นยุคของการสร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ทางการจัดการศึกษา (จิตติมา วรรณศรี, 2563)

ระบบการศึกษาไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งจากแรงกดดันภายนอกและภายในประเทศ แรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลกอันเนื่องมาจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 (Sustainable Development Goals: SDGs 2030) รวมถึงผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียน และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 แรงกดดันภายในประเทศ มาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลให้ประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัย การติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ทักษะความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ การเติบโตทางเศรษฐกิจที่ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายและเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ ระบบการศึกษาไทยเองก็ยังมีปัญหาหลายประการ ทั้งปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว และยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา รวมถึงปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และ

การมีจิตสาธารณะของคนไทย ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทายดังกล่าว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

จากความท้าทายดังกล่าว มีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนประเทศ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) เป้าหมายหลักคือการปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม มีเป้าหมายในการพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการที่สำคัญ ผ่านการผลักดันส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มโดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการ รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้า การลงทุน และนวัตกรรม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 มีวัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570), 2565) การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคนที่รัฐต้องจัดให้ เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความท้าทายและเป้าหมายการพัฒนาประเทศนั้น จำเป็นต้องอาศัยแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้มีประสบการณ์ในศาสตร์แขนงต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญและส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีคุณภาพ

สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาให้เป็นองค์กรนวัตกรรม เพื่อสร้างและใช้นวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยบูรณาการวิธีการและแนวคิดทางการบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาไทย 4.0 จึงเป็นยุคของผลผลิต (Product-Oriented) ที่เน้นการคิดสร้างสรรค์และแปลงความคิดสร้างสรรค์ออกมาเป็นผลผลิต โดยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นนวัตกรรมที่สามารถสร้างผลผลิตที่สะท้อนความคิดใหม่ ระบบใหม่ และการกระทำใหม่ จากแนวคิดดังกล่าว การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งเน้นศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม อัตลักษณ์องค์กร และความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประเทศได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม
2. เพื่อทราบองค์ประกอบอัตลักษณ์องค์กร



3. เพื่อทราบองค์ประกอบความเป็นองค์กรนวัตกรรม
4. เพื่อทราบผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม อัตลักษณ์องค์กร และความเป็นองค์กรนวัตกรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (mixed method) ประกอบด้วย

1. ขั้นตอนดำเนินการวิจัย ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสารวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ งานวิจัยต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตัวแปรอัตลักษณ์องค์กร และตัวแปรความเป็นองค์กรนวัตกรรมเพื่อวิเคราะห์นำมาทำเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย และศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพของตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือ 2 ประเภท ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) และ 2) แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) โดยแบบสอบถามความคิดเห็นทั้งฉบับมีค่าความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ 0.997 ทั้งนี้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีค่าความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ 0.993 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตลักษณ์องค์กรมีค่าความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ 0.988 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมมีค่าความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ 0.993

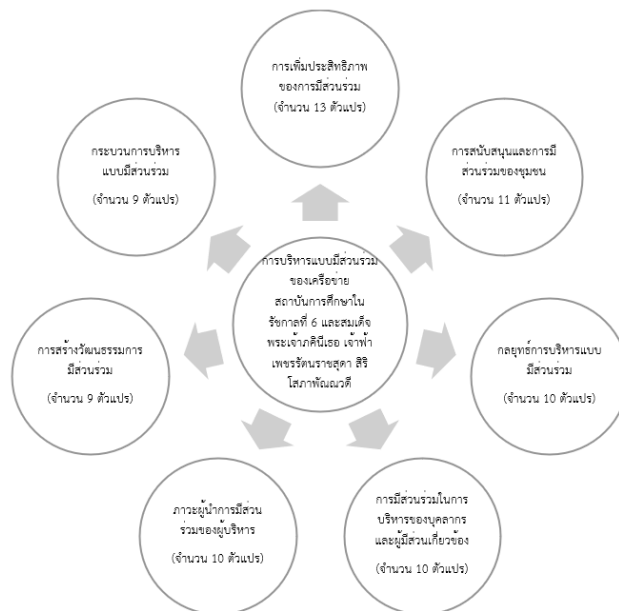
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ เครือข่ายสถาบันการศึกษาในรัชกาลที่ 6 และสมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี จำนวน 21 แห่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน และใช้เทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) คือ โรงเรียนในเครือข่ายสถาบันการศึกษาในรัชกาลที่ 6 และสมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี จำนวน 19 แห่ง มีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 15 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 285 คน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 5 คน ครูผู้สอน จำนวน 5 คน กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 คน การเก็บข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) มีวิธีการ ดังนี้ 1) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเองกับโรงเรียนเครือข่ายสถาบันการศึกษาในรัชกาลที่ 6 และสมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี ในจังหวัดจันทบุรี 2) เก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยตรงโดยมีขั้นตอนในการเก็บข้อมูล คือ ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือขอความร่วมมือการเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร ไปยังโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากโรงเรียนในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามความคิดเห็นไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยประกอบด้วย หนังสือจากมหาวิทยาลัยศิลปากร คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามความคิดเห็น ของปิดแสดมภ์จำหน้าซองถึงผู้วิจัย แล้วส่งถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและขอรับ

แบบสอบถามกลับทางไปรษณีย์ และในกรณีที่ผู้วิจัยจัดส่งและรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเองสำหรับโรงเรียนที่สามารถดำเนินการได้ แต่สำหรับโรงเรียนที่ติดขัดด้วยข้อจำกัดด้านความพร้อมและเวลา ได้ใช้วิธีการส่งและรับคืนทางไปรษณีย์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความถี่ (f) ร้อยละ (%) มัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ขั้นที่ 4 การออกแบบและวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ใช้สถิติการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า จากการวิเคราะห์ตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน 110 ตัวแปร ด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) พบว่า องค์ประกอบที่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นแต่ละองค์ประกอบ (Component) มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) ที่มากกว่า 1 ตามแนวคิดของ Kaiser ค่าน้ำหนักปัจจัยแต่ละตัว (Factor Loading) มากกว่า 0.55 และในแต่ละองค์ประกอบมีตัวแปรบรรยาย 3 ตัวขึ้นไป ซึ่งสรุปได้ว่า ตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน 110 ตัวแปร สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้ 7 องค์ประกอบ 72 ตัวแปร ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของเครือข่ายสถาบันการศึกษาในรัชกาลที่ 6 และสมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า อัตลักษณ์องค์กร มีจำนวน 4 องค์ประกอบ 45 ตัวแปร คือ องค์ประกอบที่ 1 ภาพลักษณ์ จำนวน 15 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 ชื่อเสียง จำนวน 12 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 ความไว้วางใจ จำนวน 10 ตัวแปร และ องค์ประกอบที่ 4 ความจงรักภักดี จำนวน



8 ตัวแปร โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบอัตลักษณ์องค์กรกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบอัตลักษณ์องค์กรของเครือข่ายสถาบันการศึกษาในรัชกาลที่ 6 และสมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี กับข้อมูลเชิงประจักษ์

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
1. ค่าไคสแควร์ χ^2	$p > 0.05$ หรือ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05	0.156	ผ่านเกณฑ์
2. ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	1.052	ผ่านเกณฑ์
3. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)	> 0.90	0.920	ผ่านเกณฑ์
4. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับค่าแล้ว (AGFI)	> 0.90	0.901	ผ่านเกณฑ์
5. ดัชนีวัดระดับความความกลมกลืนแบบอิงเกณฑ์ (NFI)	> 0.95	0.953	ผ่านเกณฑ์
6. ดัชนีวัดระดับความความกลมกลืนเปรียบเทียบ (TLI)	> 0.95	0.996	ผ่านเกณฑ์
7. ดัชนีวัดระดับความความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI)	> 0.95	0.997	ผ่านเกณฑ์
8. ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA)	< 0.05	0.014	ผ่านเกณฑ์
9. ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR)	< 0.05	0.016	ผ่านเกณฑ์
10. ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR)	< 0.05	0.028	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอัตลักษณ์องค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบที่ 1 ภาพลักษณ์ 2) องค์ประกอบที่ 2 ชื่อเสียง 3) องค์ประกอบที่ 3 ความไว้วางใจ และ 4) องค์ประกอบที่ 4 ความจงรักภักดี พบว่า มีค่า $p\text{-value} = 0.156$ ค่า $\chi^2/df = 1.052$ ค่า $GFI = 0.920$ ค่า $AGFI = 0.901$ ค่า $NFI = 0.953$ ค่า $TLI = 0.996$ ค่า $CFI = 0.997$ ค่า $RMSEA = 0.014$ ค่า $RMR = 0.016$ ค่า $SRMR = 0.028$ เป็นไปตามเกณฑ์การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูล

เชิงประจักษ์ ตัวแปรทั้ง 45 ตัวแปร เป็นปัจจัยเบื้องหลัง (Underlying Factor) และมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.91 - 0.99

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ความเป็นองค์กรนวัตรกรรม มีจำนวน 7 องค์ประกอบ 54 ตัวแปร คือ องค์ประกอบที่ 1 กลยุทธ์ จำนวน 6 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 โครงสร้าง จำนวน 7 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 ระบบ จำนวน 8 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 รูปแบบการบริหารจัดการ จำนวน 9 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 5 บุคลากร จำนวน 8 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 6 ค่านิยมร่วม จำนวน 7 ตัวแปร และองค์ประกอบที่ 7 ทักษะ จำนวน 9 ตัวแปร โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบ ความเป็นองค์กรนวัตรกรรมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังตารางที่ 2

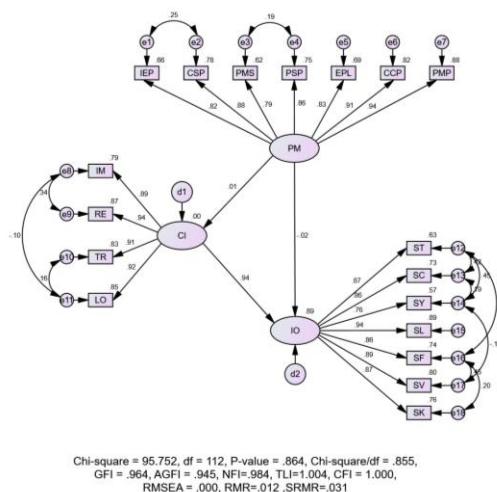
ตารางที่ 2 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบความเป็นองค์กรนวัตรกรรมของ ภาศิเครือข่ายสถาบันการศึกษาในรัชกาลที่ 6 และสมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี กับข้อมูลเชิงประจักษ์

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
1. ค่าไคสแควร์ χ^2	$p > 0.05$ หรือ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05	0.063	ผ่านเกณฑ์
2. ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	1.119	ผ่านเกณฑ์
3. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)	> 0.90	0.928	ผ่านเกณฑ์
4. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน ที่ปรับค่าแล้ว (AGFI)	> 0.90	0.916	ผ่านเกณฑ์
5. ดัชนีวัดระดับความความกลมกลืน แบบอิงเกณฑ์ (NFI)	> 0.95	0.959	ผ่านเกณฑ์
6. ดัชนีวัดระดับความความกลมกลืน เปรียบเทียบ (TLI)	> 0.95	0.986	ผ่านเกณฑ์
7. ดัชนีวัดระดับความความกลมกลืน เปรียบเทียบ (CFI)	> 0.95	0.992	ผ่านเกณฑ์
8. ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของ ความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA)	< 0.05	0.020	ผ่านเกณฑ์
9. ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสอง ของส่วนเหลือ (RMR)	< 0.05	0.021	ผ่านเกณฑ์
10. ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสอง ของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR)	< 0.05	0.035	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยืนยันความเป็นองค์กรนวัตรกรรม ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบที่ 1 กลยุทธ์ 2) องค์ประกอบที่ 2 โครงสร้าง 3) องค์ประกอบที่ 3 ระบบ 4) องค์ประกอบที่ 4 รูปแบบการบริหารจัดการ 5) องค์ประกอบที่

5 บุคลากร 6) องค์ประกอบที่ 6 ค่านิยมร่วม และ 7) องค์ประกอบที่ 7 ทักษะ พบว่า มีค่า p -value = 0.063 ค่า $\chi^2 / df = 1.119$ ค่า GFI = 0.928 ค่า AGFI = 0.916 ค่า NFI = 0.959 ค่า TLI = 0.989 ค่า CFI = 0.992 ค่า RMSEA = 0.020 ค่า RMR = 0.021 ค่า SRMR = 0.035 เป็นไปตามเกณฑ์การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรทั้ง 54 ตัวแปร เป็นปัจจัยเบื้องต้น (Underlying Factor) หรือสามารถอธิบายความเป็นองค์กรนวัตกรรมของเครือข่ายสถาบันการศึกษาในรัชกาลที่ 6 และสมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดาสิริโสภาพัฒน์วดีมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.76 - 0.97

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างการบริหารแบบมีส่วนร่วม อัตลักษณ์องค์กร และความเป็นองค์กรนวัตกรรม มีค่า p -value = 0.864 ค่า $\chi^2 / df = 0.855$ ค่า GFI = 0.964 ค่า AGFI = 0.945 ค่า NFI = 0.984 ค่า TLI = 1.004 ค่า CFI = 1.000 ค่า RMSEA = 0.000 ค่า RMR = 0.012 ค่า SRMR = 0.031 เป็นไปตามเกณฑ์การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่า โมเดลสมการโครงสร้างการบริหารแบบมีส่วนร่วม อัตลักษณ์องค์กร และความเป็นองค์กรนวัตกรรม สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รายละเอียดดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 โมเดลสมการโครงสร้างการบริหารแบบมีส่วนร่วม อัตลักษณ์องค์กร และความเป็นองค์กรนวัตกรรมของเครือข่ายสถาบันการศึกษาในรัชกาลที่ 6 และสมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดาสิริโสภาพัฒน์วดี

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายสถาบันการศึกษาในรัชกาลที่ 6 และสมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดาสิริโสภาพัฒน์วดี เป็นพหุองค์ประกอบ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบสำคัญ เรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบ คือ การเพิ่มประสิทธิภาพของการมีส่วนร่วม การสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของชุมชน กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ภาวะผู้นำการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร การสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม และกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทั้งนี้เป็นเพราะว่าองค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบ ถือเป็นหลักการสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียน

ควรคำนึงถึงและนำไปใช้ในการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้โรงเรียนให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวิมล โพธิ์กลิ่น และคณะ ได้ศึกษาผลการสร้างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ได้องค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการวัตถุประสงค์กลไกการดำเนินการ วิธีการดำเนินการ การประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ เพื่อให้สถานศึกษาขนาดเล็กนำไปใช้ โดยการกำหนดบทบาทหน้าที่ในองค์กร โดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม 5 หลักการ โดยร่วมมือในด้าน 1) การมีส่วนร่วมวางแผน 2) การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ 3) การมีส่วนร่วมการกระจายอำนาจ 4) การมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีมและ 5) การมีส่วนร่วมประสาน/ประชาสัมพันธ์ (สุวิมล โพธิ์กลิ่น และคณะ, 2557) และสอดคล้องกับ นุชนาถ สอนสง ที่ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการมัธยมศึกษาจังหวัด ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ 1) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการกลุ่มเครือข่าย 2) การสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วม 3) การจัดองค์กรเครือข่ายแบบมีส่วนร่วม 4) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) ภาวะผู้นำ 6) กิจกรรมที่ทำร่วมกัน 7) การติดต่อสื่อสาร และ 8) การใช้เทคโนโลยี และพบว่า โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบอัตลักษณ์องค์กรของภาคีเครือข่ายสถาบันการศึกษาในรัชกาลที่ 6 และสมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกองค์ประกอบ โดยองค์ประกอบอัตลักษณ์องค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ภาพลักษณ์องค์กร (Corporate image) 2) ชื่อเสียง (Corporate reputation) 3) ความไว้วางใจ (Corporate Trust) 4) ความจงรักภักดี (Corporate Loyalty) (นุชนาถ สอนสง, 2561)

2. ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การแสดงความเป็นอัตลักษณ์ทางสังคมที่นำไปใช้กับองค์กร ที่แสดงรูปแบบหลัก คือ อัตลักษณ์องค์กร ภาพลักษณ์องค์กร ชื่อเสียงขององค์กรจนเกิดความไว้วางใจ และความจงรักภักดี โดยภาพลักษณ์ซึ่งจะส่งผลต่อความไว้วางใจ และเกิดความจงรักภักดีกับองค์กรนั้นๆ รวมถึงอัตลักษณ์องค์กรผ่านกระบวนการรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรก็ยิ่งส่งผลต่อชื่อเสียง ความไว้วางใจและเกิดความจงรักภักดีขององค์กรด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนในเครือข่ายสถาบันการศึกษาในรัชกาลที่ 6 และสมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี จะมีความเป็นเอกลักษณ์ในการเป็นโรงเรียนที่มีความเกี่ยวเนื่องกับพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงมีความโดดเด่นในด้านของการมีอัตลักษณ์องค์กร ในด้านภาพลักษณ์องค์กร ชื่อเสียงองค์กร ความไว้วางใจ และความจงรักภักดี นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในคุณภาพการจัดการศึกษาที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภฤกษ์ รักชาติ ผลการวิจัย พบว่า 1) แนวคิดเกี่ยวกับอัตลักษณ์โรงเรียน ประกอบด้วยความหมาย ความสำคัญ ประโยชน์ แนวทางการบริหาร และแนวทางการกำหนดอัตลักษณ์โรงเรียน 2) ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นด้านความเข้าใจคลาดเคลื่อนในด้านความสำคัญ และความหมายของอัตลักษณ์โรงเรียนทั้งตามความหมายสากลและตามความหมายที่ สมศ. กำหนด 3) ขั้นตอนการหนดอัตลักษณ์ของโรงเรียนในประเทศไทย มี 4 ขั้นตอนหลักคือ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ ตรวจสอบสภาพความพร้อมของโรงเรียน เปรียบเทียบกับอัตลักษณ์โรงเรียนอื่น และลงข้อสรุปเพื่อกำหนดอัตลักษณ์ 4) ปัจจัยที่อาจส่งผลต่อความเข้าใจเกี่ยวกับอัตลักษณ์โรงเรียนคือขนาดโรงเรียน ที่ตั้งของโรงเรียน ระดับการศึกษาของผู้บริหาร และ



สาเหตุที่ทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนคือ การไม่ได้รับข้อมูลจากสื่อ การขาดความใส่ใจของผู้บริหาร และการใช้คำที่กำกวม ไม่สอดคล้องกับความรู้เดิมของผู้บริหาร (ศุภฤกษ์ รักชาติ, 2554)

3. ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 มีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของการทำงานที่เอื้อต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรม และสอดคล้องกับ สุธิญา จันทร์เจ้าฉาย ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบการบริหารจัดการโรงเรียนเหล่าทัพสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะ ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพและปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียนเหล่าทัพในประเทศไทยและต่างประเทศ ได้มีการวิเคราะห์ในด้านต่างๆ 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านโครงสร้างองค์กร 3) ด้านการบริหารทั่วไปและการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ 4) ด้านการบริหารวิชาการ 5) ด้านการบริหารงบประมาณ 6) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 7) ด้านการบริหารกิจการนักเรียนทหาร สำหรับผลการวิเคราะห์แนวคิดองค์กรอัจฉริยะ ประกอบด้วย 10 ข้อ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วมและกลยุทธ์ที่ชัดเจน 2) โครงสร้างองค์กรสนับสนุนต่อการเริ่มต้นใหม่ 3) การจัดการคุณภาพแบบองค์รวม 4) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงรุก 5) การบริหารทีมงานและสร้าง เครือข่าย 6) การจัดการเรียนรู้ในองค์กร 7) การมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงสูง 8) การใช้ประโยชน์จากข้อมูลย้อนกลับ 9) การใช้ เทคโนโลยีเพิ่มขีดความสามารถ และ 10) การสร้างนวัตกรรม 2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรอัจฉริยะที่เหมาะสมสำหรับโรงเรียนเหล่าทัพในประเทศไทยคือ โรงเรียนเหล่าทัพชั้นนำในภูมิภาคเอเชีย ที่มีความเป็นเลิศทางวิทยาการทหารสมัยใหม่ และสร้างสรรค์นวัตกรรมวิทยาการทางทหารอย่างต่อเนื่อง มีการปรับองค์กรในเชิงรุกและมีเอกลักษณ์ที่โดดเด่น เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาและทุ่มเทศักยภาพเต็มที่ในการผลิตนายทหารที่มีความรู้ ความสามารถยึดมั่นในอุดมการณ์ของกองทัพและเพียบพร้อมทางคุณลักษณะผู้นำทางทหาร ที่สามารถปฏิบัติการกิจเพื่อความมั่นคงของชาติจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ 3. รูปแบบของการบริหารจัดการโรงเรียนเหล่าทัพสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะ ประกอบด้วย 4 มิติ คือ มิติที่ 1 ผู้นำโรงเรียนเหล่าทัพ และวัฒนธรรมขององค์กรทหาร มิติที่ 2 คุณลักษณะขององค์กรอัจฉริยะทางทหารมี 10 ประเด็น มิติที่ 3 การบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กร อัจฉริยะที่เรียกว่า V.I.S.I.O.N model ได้แก่ 1) การบริหารวิสัยทัศน์ 2) การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 3) การปรับโครงสร้างองค์กร 4) การสร้างนวัตกรรม 5) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อยอมรับการเปลี่ยนแปลง 6) พันธมิตรในประเทศและต่างประเทศ และมิติที่ 4 กระบวนการบริหารจัดการมี 8 ขั้นตอน 4. อัตลักษณ์โรงเรียนเหล่าทัพในประเทศไทย (DNA) มี 6 ประการ (6S) คือ 1) จิตวิญญาณที่จะสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและเปิดใจ ยอมรับสิ่งใหม่ๆ พร้อมอุดมการณ์รักชาติ (Spirit) 2) ปรับตัวได้อย่างรวดเร็วในการเปลี่ยนแปลง (Speed) 3) ต้องรู้จักพัฒนาทักษะให้ทันกับนวัตกรรม (Skill) 4) ปรับและประสานวิทยาการและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ให้สอดคล้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร (Synchronized) 5) ความปรารถนาที่จะเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง (Sustainable) 6) การตระหนักรู้ในการป้องกันเชิงรุกต่อปัญหาที่จะเกิดขึ้นทุกรูปแบบ (Sign) (สุธิญา จันทร์เจ้าฉาย, 2553)

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับอนุพงษ์ ชุมแวงวาปี ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดย

สภาพปัจจุบันขององค์การแห่งนวัตกรรมการที่มีสภาพการดำเนินงานลำดับสูงสุด คือ ด้านการมุ่งเน้นความสำคัญของบุคลากรและด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม ด้านการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และ ด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ 2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี, 2560)

4. ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อทราบผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม อัตลักษณ์องค์กร และความเป็นองค์กรนวัตกรรมการ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่าโมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม อัตลักษณ์องค์กร และความเป็นองค์กรนวัตกรรมการของภาคีเครือข่ายสถาบันการศึกษาในรัชกาลที่ 6 และสมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้เนื่องจากในบริบทของโรงเรียน มีรากฐานมาจากโรงเรียนที่มีความเกี่ยวเนื่องในพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว เป็นโรงเรียนที่มีอายุมาอย่างยาวนาน การบริหารจัดการสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายการจัดการศึกษาที่มีความเป็นเอกลักษณ์ของโรงเรียน ดังนั้นเพื่อให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในด้านความเป็นองค์กรนวัตกรรมการ ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยคำนึงถึงองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมทั้ง 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเพิ่มประสิทธิภาพของการมีส่วนร่วม 2) การสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของชุมชน 3) กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วม 4) การมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 5) ภาวะผู้นำการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร 6) การสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม และ 7) กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยที่การบริหารแบบมีส่วนร่วมทั้ง 7 องค์ประกอบนั้นจะส่งผลให้เกิดอัตลักษณ์ขององค์กร ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของสถานศึกษาที่จะขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ให้เกิดความเป็นองค์กรนวัตกรรมการ และสอดคล้องกับวชิร อ่อนอ้าย ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการ แบ่งออกเป็น 7 องค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน ได้แก่ 1) การจัดโครงสร้างแบบยืดหยุ่น 2) การสร้างกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม 3) การจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารเอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม 5) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 6) การสร้างทีมงานเฉพาะกิจ และ 7) เครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย (วชิร อ่อนอ้าย, 2558)

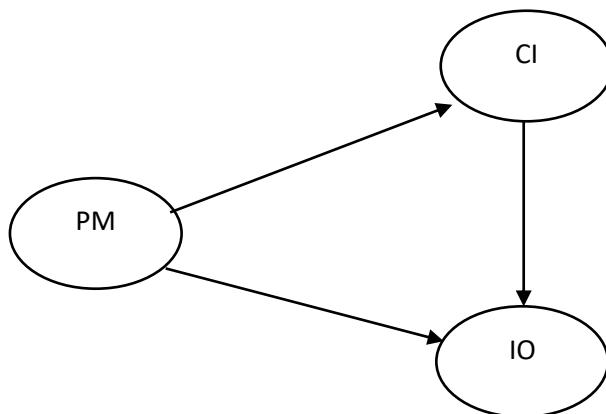
นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับบรรณวัฒน์ ชูติวงศ์ ได้ทำการศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการในประเทศไทย โดยศึกษาองค์กรที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมจำนวน 200 องค์กร ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และพนักงานระดับปฏิบัติการ ผลการศึกษาพบว่า มี 4 ปัจจัยที่แต่ละองค์กรต้องคำนึงถึง คือ 1) การสื่อสารภายในองค์กรอย่างเปิดเผย 2) การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร 3) การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร 4) การค้นหาข้อมูลเพื่อพัฒนากระบวนการนวัตกรรม แต่จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) พบว่า ปัจจัยด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร (People driven)

เป็นปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ซึ่งบุคลากรภายในองค์กรถือเป็นปัจจัยรากฐาน ขององค์การการบริหารธุรกิจให้ประสบความสำเร็จจึงควรเริ่มจากการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเป็น อันดับแรก โดยให้ความสำคัญทั้งทางด้านของการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานในการทำงาน รวมทั้งพัฒนาด้านความคิดเพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ (นรวัฒน์ ชูติวงศ์, 2554)

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัยในครั้งนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ของการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม อัตลักษณ์องค์กร และความเป็นองค์กรนวัตกรรมของเครือข่ายสถาบันการศึกษาในรัชกาลที่ 6 และสมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี โดยมีรายละเอียดดังนี้

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (PM): จากการวิเคราะห์พบว่ามี 7 องค์ประกอบหลัก คือ การเพิ่มประสิทธิภาพของการมีส่วนร่วม การสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของชุมชน กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ภาวะผู้นำการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร การสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม และกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม องค์ประกอบเหล่านี้มีตัวแปรย่อยรวม 72 ตัวแปร ที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถาบันการศึกษา อัตลักษณ์องค์กร (CI): ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ภาพลักษณ์ ชื่อเสียง ความไว้วางใจ และความจงรักภักดี มีตัวแปรย่อยรวม 45 ตัวแปร ที่บ่งบอกถึงลักษณะเฉพาะของสถาบันการศึกษา ความเป็นองค์กรนวัตกรรม (IO): มี 7 องค์ประกอบ คือ กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ รูปแบบการบริหารจัดการ บุคลากร ค่านิยมร่วมและทักษะ องค์ประกอบเหล่านี้มีตัวแปรย่อยที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กร แสดงให้เห็นว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรม แต่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านอัตลักษณ์องค์กร นั่นหมายความว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ดีจะช่วยสร้างอัตลักษณ์องค์กรที่เข้มแข็ง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเป็นองค์กรนวัตกรรม โดยอัตลักษณ์องค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญในการสร้างอัตลักษณ์องค์กร และอัตลักษณ์องค์กรที่เข้มแข็งนี้จะช่วยส่งเสริมความเป็นองค์กรนวัตกรรมในสถาบันการศึกษา ดังภาพที่ 3



แผนภาพที่ 3 แสดงโมเดลองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

บทสรุป

จากการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม อัตลักษณ์องค์กร และความเป็นองค์กรนวัตกรรมของเครือข่ายสถาบันการศึกษาในรัชกาลที่ 6 และสมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม (PM) และอัตลักษณ์องค์กร (CI) มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรม (IO) ของเครือข่ายสถาบันการศึกษาในรัชกาลที่ 6 และสมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์กรนวัตกรรมได้ ร้อยละ 89

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

หน่วยงานภาครัฐต่างๆ ควรให้การสนับสนุนองค์กรทางการศึกษา เป็นเครือข่ายที่ดีในการให้การสนับสนุนความรู้ วิทยาการสมัยใหม่ ร่วมมือกับองค์กรต่างๆ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ จัดอบรมแนวทางในการสร้างสรรค์ นวัตกรรมและการสร้างองค์การนวัตกรรมที่ถูกต้อง จัดให้มีการสัมมนาขององค์กรต่างๆ ที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม จัดให้มีเวทีในการนำเสนอนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) เพื่อให้ผู้ที่สนใจและผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้รับรู้วิธีการดำเนินการของแต่ละองค์กรจะได้นำไปปฏิบัติได้ รวมทั้งการสนับสนุนการลงทุนด้านนวัตกรรม สร้างศูนย์นวัตกรรมเพื่อเป็นพื้นที่สำหรับครู บุคลากร นักเรียนได้ทดลองและพัฒนาไอเดียใหม่ๆ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภายนอกร่วมมือกับสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนอื่นๆ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม อัตลักษณ์องค์กร และความเป็นองค์กรนวัตกรรมของเครือข่ายสถาบันการศึกษาในรัชกาลที่ 6 และสมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี ทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม อัตลักษณ์องค์กร และความเป็นองค์กรนวัตกรรม ล้วนสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสัมพันธ์ในลักษณะเป็นเหตุปัจจัยซึ่งกันและกันของชุดตัวแปร ทั้ง 3 คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมและอัตลักษณ์องค์กรมีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรม สามารถนำมาใช้เป็นหลักในการบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และบริบทของแต่ละสถานศึกษา เพื่อประโยชน์ในการบริหารการศึกษาในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล บรรลุตามนโยบาย และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579

เอกสารอ้างอิง

จิตติมา วรณศรี. (2563) *นวัตกรรมสู่การพัฒนาสถานศึกษา*. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณาการพิมพ์.

มูลนิธิพระบรมราชานุสรณ์พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวในพระบรมราชูปถัมภ์. (2545).

สารานุกรมพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 2 และแก้ไขเพิ่มเติม เล่ม 2 พระราชกรณียกิจและกิจการที่เกี่ยวข้องภายหลังรัชสมัย. กรุงเทพฯ: บริษัทเอ็ดมันเพรส โปรดักส์ จำกัด.



- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)”. (2565, 1 พฤศจิกายน).
ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 139 ตอนพิเศษ 258 ง, หน้า 20.
- นรวัฒน์ ชูติวงศ์. (2554). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ในประเทศ
ไทย. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 34(1): 47-58.
- นุชนาถ สอนสง. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการ
จัดการมัธยมศึกษาจังหวัด. *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*, 4(6): 1-15.
- วชิณ อ่อนอ้าย. (2558). รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม. *วารสาร
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 17(2): 74-84.
- ศุภฤกษ์ รักชาติ. (2554). การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้านความเข้าใจเกี่ยวกับอัตลักษณ์
โรงเรียน และกระบวนการกำหนดอัตลักษณ์โรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา.
กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ:
พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุธิญา จันทรเจ้าฉาย. (2553). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนเหล่าทัพสู่การเป็นองค์กร
อัจฉริยะ. *วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษาภาควิชา.
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์*.
- สุวิมล โพธิ์กลิ่น และคณะ. (2557). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ขนาดเล็ก. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*,
8(3): 25-40.
- อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2560). การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*.



ระบบการจัดการเรียนสังคมศึกษาในอนาคตสำหรับนิสิตปริญญาตรี
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
A Future Vision-Based Social Studies Learning Management
System for Faculty of Education Students at
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

¹พรชัย เกษะรัมย์ Ponchai kohram

²สุวัฒน์ รักขันโท Suwatsan Ragkhanto

^{1,2}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

^{1,2}Mahachulalongkornrajavidyalaya University

¹Corresponding author, e-mail: ponchai.koh@mcu.ac.th

Received November 12, 2024; Revised January 29, 2025; Accepted: January 29, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดการเรียนการสอนสังคมศึกษาในอนาคต 2) เพื่อพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนสังคมศึกษาในอนาคต 3) เพื่อประเมินและรับรองระบบการจัดการเรียนสังคมศึกษาในอนาคต 4) เพื่อนำเสนอระบบการจัดการเรียนการสอนสังคมศึกษาในอนาคตสำหรับนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย การวิจัยนี้เป็นการวิจัยอนาคต (Futures Research) ด้วยเทคนิค EDR (Ethnographic Delphi Future Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.80 – 1.00 และแบบสัมภาษณ์วิจัยอนาคต (Futures Research) โดยใช้เทคนิค EDR สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ หาค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนสังคมศึกษาในอนาคตสำหรับนิสิตปริญญาตรีที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีแนวคิดที่ว่าเด็กนักเรียนต้องเรียนรู้จากสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งมีมากกว่าที่ได้เรียนจากตำรา ครูจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวตามเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน 2) การพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนสังคมศึกษาในอนาคตสำหรับนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) พัฒนาแนวคิดในการจัดการเรียนการสอนให้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม พร้อมทั้งสามารถปรับตัวเข้ากับบทบาทพลเมืองในด้านต่างๆ เช่น เศรษฐศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ภูมิศาสตร์ และเทคโนโลยีดิจิทัล ใน



สังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง 4) การประเมินรับรองระบบการสอนอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.08 และ ระบบการสอนมีความเหมาะสมดีแล้ว

คำสำคัญ: ระบบการจัดการเรียนรู้; การสอนสังคมศึกษา; การวิจัยอนาคต

Abstract

The objectives of this research article are 1) to study knowledge about the future social studies teaching management system 2) to develop the future social studies teaching management system 3) to evaluate and certify the future social studies teaching management system. 4) To present the future social studies teaching system for undergraduate students at Mahachulalongkornrajavidyalaya University. This research is mixed methods research. The sample group used in the research consisted of 21 experts selected purposively. The research instrument used was a questionnaire to assess content validity. The consistency value (IOC) was obtained equal to 0.80 - 1.00 and the Futures Research interview using the EDFR technique. The statistics used in the research were to find the base secondary value. Interquartile range, mean, and standard deviation. The research results found that: 1) Development of a future social studies teaching system for undergraduate students at Mahachulalongkornrajavidyalaya University. The idea is that students must learn more from what is happening today than they do from textbooks. Teachers must have the ability to adapt to current events. 2) to develop a future vision-based social studies learning management system for faculty of education students at Mahachulalongkornrajavidyalaya University Statistically significant at the .01 level. 3) Develop ideas for teaching and learning to have knowledge and understanding about social studies, religion, and culture, along with being able to adapt to civic roles in various areas such as economics, history, geography, and digital technology. In a society that is constantly changing 4) The evaluation of teaching system certification is at a high level. with an average of 4.08 and the teaching system is appropriate.

Keywords: Learning management system; Teaching social studies; Future research

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง การปลูกจิตสำนึกให้รู้จักคุณค่าของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นประเทศไทยที่ประกอบ ด้วยกำลังคนที่มีการศึกษาสูง ประชากรย่อมมีสติปัญญาและความคิดสร้างสรรค์มาเป็นเงาตามตัว แต่สภาพปัจจุบันคุณภาพการศึกษาไทยมีมาตรฐานค่อนข้างต่ำ

เมื่อเปรียบเทียบกับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของอีกหลายประเทศในระดับเดียวกัน ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (รุ่ง แก้วแดง, 2543) ที่ผ่านมามีพบว่าการเรียนแบบออนไลน์ หรือ Remote Learning พบว่าต่างเจอปัญหาเหมือนกันทั่วโลกเด็กและเยาวชนต้องเผชิญปัญหาความรู้ถดถอย (Learning Loss) ด้วยสถานการณ์ K-Shaped Recovery ในวงการศึกษาคือ การที่ได้กักบางกลุ่มจะสามารถปรับตัวไปได้เร็ว และบางกลุ่มจะไปได้ช้า เรื่องการเรียนออนไลน์ มีอุปกรณ์เพียงพอ มีอินเทอร์เน็ต ครูมีศักยภาพการสอนออนไลน์ ในช่วงที่ผ่านมาจึงได้เห็นการผสมผสานรูปแบบการเรียนหลายแบบ ไทยจะมีทั้งการเรียนออนไลน์ เรียนออนไลน์มาด (คลิปปิดีโอ) และเรียนออนไลน์แบบ แนวโน้มการศึกษาทางเลือกคิดว่าการศึกษาทางเลือกน่าจะมีบทบาทมากขึ้น รัฐบาลอาจจะต้องคอยดูแลช่วยเหลือ จัดทรัพยากรต่างๆ ให้กับชุมชนบ้าง สนับสนุนเรื่องของอุปกรณ์การทดสอบ การจ้างตัวเตอร์ การจ้างครูเพิ่มขึ้น หรือหาสื่อการสอนต่างๆ รวมถึงคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ตก็ควรช่วยเหลือ แนวคิดคือไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง ต้องไม่ให้เกิดหลุดออกนอกระบบ ใครที่หลุดออกไปแล้วเพราะความยากจนหรือปัญหาอื่นๆ ก็ต้องพยายามไปตามกลับมา และพยายามหาทางช่วยเหลือให้เขาสามารถได้เรียนอยู่ได้ (ภูมิศรัณย์ ทองเลี่ยมนาค, 2565)

ในสภาพการณ์ทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การสอนสังคมศึกษาจำเป็นต้องสอนให้นักเรียนได้เรียนรู้เท่าทันสังคม และอยู่ร่วมกันเป็นพลโลกทางสังคม สอดคล้องกับได้เสนอแนวทางในการจัดการเรียนรู้สังคมศึกษาในบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว ต้องคำนึงถึงทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 “ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21” ดังนั้นกิจกรรมการเรียนการสอนสังคมศึกษาจึงต้องเน้นประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็ก โดยถือว่ากลุ่มนักเรียนมีความสำคัญ มีครูเป็นมัคคุเทศก์ที่เชี่ยวชาญนำทาง รวมทั้งการใช้การสอนหลายวิธี เป็นต้นว่า การสอนแบบสืบสวน แบบหน่วยการสอน แบบสถานการณ์จำลอง การสอนแบบแก้ปัญหา รวมทั้งให้นักเรียนได้มีโอกาสอภิปรายและแสดงความคิดเห็น ทั้งโดยการทำงานเป็นกลุ่มและทำงานตามลำพัง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557) สอดคล้องกับมนัสนันท์ หัตถศักดิ์ ได้กล่าวว่า ครูสังคมศึกษายุคนี้จึงต้องให้ความสำคัญในการจัดห้องเรียนที่นำเอาเทคโนโลยีมาเสริมกับกิจกรรมการเรียนรู้ ให้แรงจูงใจ มีการแข่งขันมีรางวัล จะทำให้ผู้เรียนกระตือรือร้น ในการเรียนรู้และครูต้องปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยที่เปลี่ยนไป ปัจจุบันโลกได้เข้ายุคดิจิทัล ยุคของข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยี ซึ่งพฤติกรรมและวิถีชีวิตของคน รวมทั้งลักษณะการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไป (มนัสนันท์ หัตถศักดิ์, 2557) ส่งผลให้การใช้ชีวิตของคนในปัจจุบันเปลี่ยนไปด้วย อาชีพใหม่เกิดขึ้นอาชีพเก่าบางอาชีพจะลดความสำคัญลงส่งผลให้เกิดแนวโน้มที่ชัดเจนเกี่ยวกับความจำเป็นของกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้ประกอบอาชีพต้องปรับตัวและพร้อมเรียนรู้ใหม่อยู่เสมอ ความสนใจและความสามารถของแต่ละบุคคลด้วยทำให้เกิดรูปแบบการเรียนรู้ออนไลน์ใหม่ๆ

คนรุ่นใหม่ต้องรู้จักใช้เครื่องมือและช่องทางการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อให้ได้ทักษะในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับบริบททางสังคมในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเครื่องมือเหล่านี้ ล้วนมีทั้งข้อดีและข้อเสียที่แตกต่างกัน ผู้เรียนผู้สอนและผู้กำหนดนโยบายควรตระหนักถึงข้อมูลดังกล่าว เพื่อนำไปใช้ในการขับเคลื่อนการเรียนรู้ของคนไทยให้พร้อมกับโลกในศตวรรษที่ 21 ผู้เรียนทุกคนในศตวรรษที่ 21 ต้องสามารถคิดแก้ปัญหา คิดวิเคราะห์ สื่อสารได้ และตระหนักรู้สิ่งต่างๆ ดังนั้นโรงเรียนควรมีการจัดการรวมความรู้และทักษะที่จำเป็นเข้าไว้ด้วยกัน มีระบบสนับสนุนที่ได้มาตรฐาน มีการประเมิน



หลักสูตรและการเรียนการสอนการพัฒนาวิชาชีพครู การพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของผู้เรียนในกระบวนการเรียนรู้ และเมื่อผู้เรียนจบการศึกษาพร้อมที่จะเจริญเติบโตในโลกดิจิทัลที่เชื่อมต่อกันได้ทั่วโลก

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ ได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้การศึกษาแก่พระภิกษุสามเณร บุคคลทั่วไปหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ทางการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะและความรู้ความสามารถในวิชาการอันจะนำไปสู่การเผยแผ่พระพุทธศาสนา และพัฒนาสังคมในวิชาชีพครู อันมีคุณธรรม จริยธรรมที่ถูกต้องบุคลากรทางการศึกษาให้มีปฏิปทาน่าเลื่อมใสใฝ่รู้ใฝ่คิดเป็นผู้นำด้านจิตใจและปัญญาและสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติเป็นบัณฑิตที่มีความรู้จริงและรอบรู้ในศาสตร์ด้านหลักสูตรและการสอนตามแนวทาง พระพุทธศาสนาบูรณากับศาสตร์สมัยใหม่ เป็นผู้นำจิตใจและปัญญามีความสามารถในการแก้ปัญหา รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล อุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา และมีความเสียสละเพื่อส่วนรวม แต่ในปัจจุบันการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาต้องประสบปัญหาทางการเรียนอาจเนื่องด้วยสถานการณ์ โรคระบาด การเรียนการสอนเปลี่ยนไปเป็นรูปแบบออนไลน์ เพื่อไม่ให้เกิดการศึกษาของเด็กไทย ต้องหยุดหรือขาดตอนไป ผลกระทบอีกด้านของการศึกษาในระดับสูงขึ้น คือวิทยาลัย และมหาวิทยาลัย ที่เด็กนักเรียนนักศึกษาจะต้องปรับวิธีการเรียนการสอนมาเป็นแบบออนไลน์มากขึ้น ระบบที่ปรับเปลี่ยนใหม่ ย่อมมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ที่ต้องหาทางปรับปรุง และเลือกในแนวทางที่ดีที่สุดให้การศึกษาต้องรู้จักปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัย และเทคโนโลยีในช่วงเวลาสั้นๆ แต่หากการศึกษาต้องปรับตัวในระบบออนไลน์ ซึ่งอาจทำการเปลี่ยนภาพรวมของระบบการศึกษา การศึกษาที่มีรูปแบบเป็นแพลตฟอร์ม (Education platform) นักเรียนจะเป็นฝ่ายเลือกสิ่งที่เรียนตามความสนใจ นักเรียนเข้าใจความชอบและสิ่งที่ตัวเองเรียน นักเรียนอยากเรียนในวิชาที่เหมาะสมกับตัวเองมากที่สุด

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมานั้นผู้วิจัยสนใจจะศึกษาระบบการจัดการเรียนสังคมศึกษาในอนาคตสำหรับนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเพื่อจะได้เห็นระบบการจัดการเรียนสังคมศึกษาในอนาคตสำหรับนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยว่าควรมีลักษณะอย่างไร มีระบบการจัดการเรียนสังคมศึกษาในอนาคตสำหรับนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดการเรียนสังคมศึกษาในอนาคตสำหรับนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. เพื่อพัฒนาระบบการจัดการเรียนสังคมศึกษาในอนาคตสำหรับนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
3. เพื่อนำเสนอระบบการจัดการเรียนสังคมศึกษาในอนาคตสำหรับนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
4. เพื่อประเมินและรับรองระบบการจัดการเรียนสังคมศึกษาในอนาคตสำหรับนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย ในรูปแบบการวิจัยอนาคต (Futures Research) ด้วยเทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) การใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากผลการสัมภาษณ์นั้นจะมีการนำเทคนิค Delphi มาใช้ในการเก็บข้อมูล 2-3 รอบและนำข้อมูลเหล่านั้นมาวิเคราะห์/สังเคราะห์เชิงสถิติหาค่ามัธยฐาน Md (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ IR (Inter Quartile Range) เพื่อหาฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยจำนวน 4 กลุ่ม เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือมากที่สุด กลุ่มผู้บริหารจำนวน 5 คน กลุ่มอาจารย์ จำนวน 5 คน กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก จำนวน 5 คน กลุ่มครู จำนวน 6 คน รวม 21 คน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือมากที่สุด ผู้เชี่ยวชาญที่จะเชิญมาให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ วิชาชีพ มีความเชี่ยวชาญและความรอบรู้อย่างลึกซึ้งในศาสตร์แต่ละกลุ่ม และที่สำคัญมีความพร้อมที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนสังคมศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยในการพิจารณานันทามติเกี่ยวกับระบบการจัดการเรียนสังคมศึกษาในอนาคตสำหรับนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ มีทั้งหมด 3 ประเภทด้วยกัน คือ แบบสัมภาษณ์ (Interview) เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เป็นคำถามปลายเปิด แบบสอบถาม (Questionnaire) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) การสนทนากลุ่มในครั้งนี้จะนำประเด็นข้อมูลที่ผ่านมาการวิเคราะห์/สังเคราะห์สร้างเป็นฉากภาพอนาคตตามขั้นตอนคัดเลือกและเชิญผู้เชี่ยวชาญ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ผู้วิจัยทำการค้นหาข้อมูลภาคเอกสารโดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR โดยการค้นคว้าและอ่านจากวรรณกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องทางด้านการจัดการเรียนการสอนสังคมศึกษา จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้รับมาจัดทำข้อมูลและเตรียมนำเสนอข้อมูลมาดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยคำถามปลายเปิด สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่ถูกคัดเลือกมาจำนวน 21 คน หลังจากนั้นจับแยกและประเด็นทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อนำข้อมูลไปสร้างเครื่องมือในแบบสอบถามปลายเปิดให้ครอบคลุมทุกประเด็นหลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญและนำข้อมูลที่ได้ให้นำไปสังเคราะห์สร้างฉากภาพอนาคตเป็นการต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพแบบยืนยันสามเส้า คือ การนำข้อมูลจากทั้ง 3 แหล่งข้อมูล คือ ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน จากเหตุการณ์ 3 ที่ และ จากเทคนิค 3 เทคนิคการวิจัย หลังจากนั้นผู้วิจัยจะมีการนำข้อมูลคำตอบมาวิเคราะห์ทางสถิติ หาค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทุกรอบ เพื่อหาฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิจัย

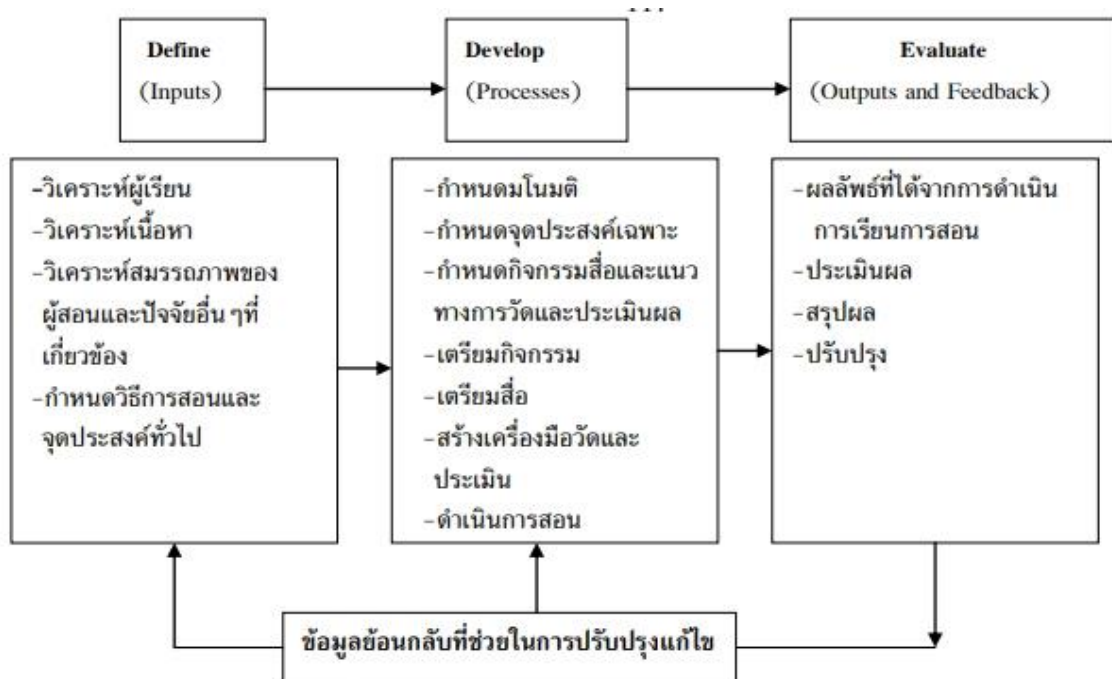
จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดการเรียนสังคมศึกษาในอนาคตสำหรับนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า 1) การ

ปรับทิศทางการสอน การสอนสังคมศึกษาควรใช้ตัวอย่างและเหตุการณ์จริง แทนที่จะอิงแค่ตำราเรียน เพื่อช่วยให้เด็กสามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลได้ดีขึ้น พร้อมกับการใช้เทคโนโลยีในการเรียน การสอนที่ทันสมัย 2) การใช้เทคโนโลยี การใช้สื่อเทคโนโลยี เช่น วีดิโอหรือการไลฟ์สดในการสอน เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่น่าสนใจและกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน 3) การพัฒนา เทคนิคการสอน ครูต้องปรับการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนและความสนใจของนักเรียน พร้อมพัฒนา ทักษะการคิดและการทำงานร่วมกันในห้องเรียน 4) การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม นอกจากการ สอนความรู้แล้ว การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในตัวนักเรียนก็เป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้เด็กมี คุณสมบัติที่ดีในสังคม 5) การปรับเนื้อหาการสอน เนื้อหาการเรียนไม่ควรแน่นเกินไปและควร สอดคล้องกับอายุของเด็ก เพื่อให้สามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่รู้สึกหนักเกินไป 6) การ เรียนรู้จากชีวิตจริง เนื้อหาการเรียนการสอนควรเกี่ยวข้องกับชีวิตจริง เช่น การบริหารการเงิน การ ลงทุน เพื่อให้นักเรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ 7) การพัฒนาในศตวรรษที่ 21 การจัดการ เรียนรู้ต้องเตรียมเด็กให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ โดยการพัฒนาคุณลักษณะของคน ในยุคดิจิทัลที่มีทักษะและความคิดสร้างสรรค์ 8) การปรับตัวของครู ครูต้องปรับตัวให้ทันกับการ เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม เพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพ และสามารถสื่อสารข้อมูลที่ ทันสมัยให้กับนักเรียน 9) การเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วม การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่นักเรียนมี ส่วนร่วมในการเรียนรู้ร่วมกับครู เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและการพัฒนาความคิด สร้างสรรค์ และ 10) การพัฒนาความสามารถในชีวิต การเรียนรู้วิชาสังคมศึกษาควรช่วยให้เด็ก สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ โดยเข้าใจประวัติศาสตร์และสามารถปรับตัวในสังคมได้ ดี ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดการเรียนสังคมศึกษาในอนาคต

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อพัฒนาระบบการจัดการเรียนสังคมศึกษาในอนาคสำหรับนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีผลการวิจัยดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ข้อมูลย้อนกลับที่ช่วยในการปรับปรุงแก้ไข

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการประเมินและรับรองระบบการจัดการเรียนสังคมศึกษาในอนาคสำหรับนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการประเมินรับรองระบบการสอนโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4.14 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านภาพรวมของระบบโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.33 รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านผลย้อนกลับ (Feedback) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.27 รองลงมา คือ องค์ประกอบด้านผลลัพธ์ (Output) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.22 รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านบริบท (Context) มีค่าเฉลี่ยที่ 4.09 ถัดลงมาก็คือองค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า (Input) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.12 และองค์ประกอบด้านกระบวนการ (Process) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 ตามลำดับ ซึ่งหมายความว่า จากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน มีความคิดเห็นรับรองระบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และได้ให้ข้อสรุป คือ ระบบการสอนมีความเหมาะสมแล้ว จำนวน 4 คน และ ระบบการสอนมีความเหมาะสม แต่ควรปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ จำนวน 1 คนผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ระบบการจัดการเรียนสังคมศึกษาในอนาคสำหรับนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดังนี้ 1) การพัฒนาระบบการสอนจะมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นหากมีการบูรณาการกับหลักธรรมหลักการทางพระพุทธศาสนา เช่น กระบวนการสอนตามแนวพุทธศาสนา 2) ในการออกแบบกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ควรมีการกำหนดเป้าหมายที่มีความทันสมัยมากขึ้น และมุ่งใจให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม 3) เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นว่าระบบการสอนที่พัฒนาขึ้นส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการสร้างความรู้ทักษะการเรียนรู้



การสอนสังคมศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางเรียนรู้สูงขึ้นได้จริง ควรมีการเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่นเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อนำเสนอระบบการจัดการเรียนสังคมศึกษาในอนาคตสำหรับนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีผลการวิจัยดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การวิเคราะห์บริบท (Context analysis) ในการวิจัยนี้ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสาระสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ความพร้อมของอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ความพร้อมของระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ทัชชีใช้ อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเบื้องต้น หลักการและเหตุผลของระบบการสอน วัตถุประสงค์ของระบบการสอน และผู้ใช้งาน เป็นองค์ประกอบด้านบริบท (Context) อ้างอิงตามระบบ CIPOF Model

องค์ประกอบที่ 2 การวิเคราะห์และกำหนดปัจจัยนำเข้า (Input factors analysis) ในการวิจัยนี้ ได้แก่ แนวทางการจัดกิจกรรมการสอน สภาพแวดล้อมการสอน คุณลักษณะผู้สอน คุณลักษณะผู้เรียน เป็นองค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า (Input) อ้างอิงตามระบบ CIPOF Model

องค์ประกอบที่ 3 การเตรียมความพร้อม (Preparation) ในการวิจัยนี้เป็นองค์ประกอบด้านกระบวนการ (Process) อ้างอิงตามระบบ CIPOF Model

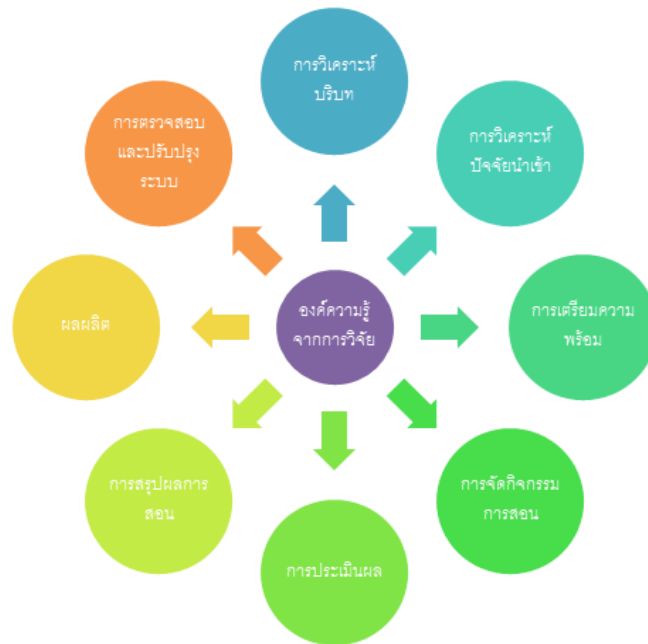
องค์ประกอบที่ 4 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (Teaching process) ในการวิจัยนี้ ได้แก่ วิธีการจัดกิจกรรมการสอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 ขั้นเตรียม ขั้นตอนที่ 2 ขั้นสอน การนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นตอนที่ 3 ขั้นทำกิจกรรม ปฏิสัมพันธ์กลุ่มย่อยแสวงหาความรู้ร่วมกัน ขั้นตอนที่ 4 ขั้นตรวจสอบผลงานและทดสอบ และ ขั้นตอนที่ 5 ขั้นสรุปบทเรียนและประเมินผล อ้างอิงตามระบบ CIPOF Model

องค์ประกอบที่ 5 การประเมินผล (Evaluation) ในการวิจัยนี้เป็นองค์ประกอบด้านกระบวนการ (Process) อ้างอิงตามระบบ CIPOF Model

องค์ประกอบที่ 6 การสรุปผลผลการสอน (Learning Summary) ในการวิจัยนี้เป็นองค์ประกอบด้านกระบวนการ (Process) อ้างอิงตามระบบ CIPOF Model

องค์ประกอบที่ 7 ผลผลิต (Result) ในการวิจัยนี้เป็นองค์ประกอบด้านผลลัพธ์ (Output) อ้างอิงตามระบบ CIPOF Model

องค์ประกอบที่ 8 การตรวจสอบและปรับปรุงระบบ (Adjust) เป็นขั้นตอนการตรวจสอบปรับปรุง และแก้ไขระบบการสอนจากผลการใช้ของผู้ใช้ระบบ ในการวิจัยนี้เป็นองค์ประกอบด้านผลย้อนกลับ (Feedback) อ้างอิงตามระบบ CIPOF Model ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ระบบการจัดการเรียนสังคมศึกษาในอนาคตสำหรับนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อภิปรายผลการวิจัย

1. การปรับทิศทางและระบบการจัดการเรียนการสอนสังคมศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเน้นให้การเรียนการสอนในปัจจุบันไม่ควรอิงแค่ตำราเรียน แต่ต้องใช้ตัวอย่างหรือแบบอย่างในการสอน เพื่อให้เด็กนักเรียนสามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ได้ โดยการสอดแทรกเหตุการณ์บ้านเมืองเข้าไปในเนื้อหาการเรียน การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการเรียนการสอนเพื่อให้เด็กสนุกและได้รับความรู้ที่มีคุณค่าเพื่อให้เด็กสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ด้วยการใช้หลักการของศาสตร์พระราชา การพัฒนาเทคโนโลยีและการเข้าถึงข้อมูลทำให้ครูต้องปรับเปลี่ยนวิธีการสอน รวมถึงการพัฒนาเทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน โดยการจัดกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความสนใจของผู้เรียน และความแตกต่างของความคิดเห็นที่มีในแต่ละคนสอดคล้องงานวิจัยของพระมหาสาคร ภักดีนอก ได้ศึกษาเรื่อง ทิศทางของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2555-2564) ผลการวิจัยพบว่า การกำหนดทิศทางของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในทศวรรษหน้า ควรคำนึงถึงทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในทางการศึกษาที่สำคัญ เช่น ความเป็นอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย แผนพัฒนาการอุดมศึกษา และความพร้อมในทุกด้านของมหาวิทยาลัย (พระมหาสาคร ภักดีนอก, 2555)

2. แนวทางการจัดการเรียนการสอนสังคมศึกษาในปัจจุบันและอนาคตการพัฒนาการสอนวิชาสังคมศึกษาในปัจจุบัน โดยการนำเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันมาสอน เพื่อให้เด็กสามารถเรียนรู้จากสถานการณ์จริง นอกจากนี้ วิชาสังคมศึกษายังเป็นวิชาที่หลากหลายและเด็กสามารถค้นหาความรู้ได้จากอินเทอร์เน็ตหรือเว็บไซต์ต่างๆ แต่ปัญหาที่สำคัญไม่ใช่แค่เด็กที่เก่ง แต่เป็นการขาดคุณธรรมและจริยธรรมในตัวนักเรียนคล้อยงานวิจัยของวิภาพรรณ พินลา ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนว



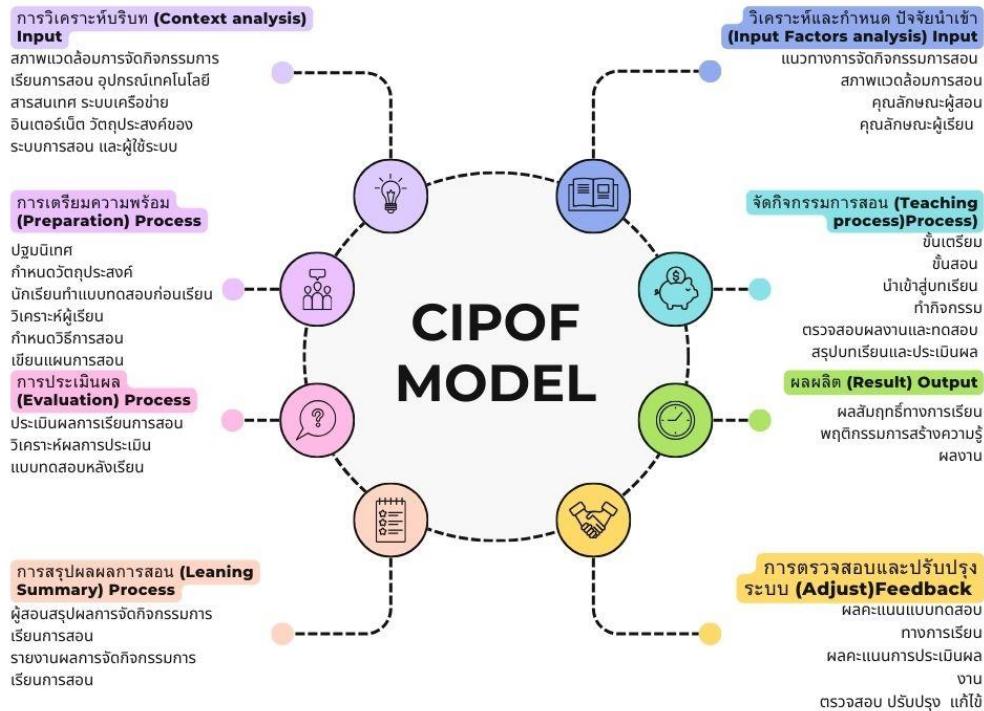
ทางการจัดการเรียนรู้วิชาสังคมศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนและการพัฒนาการศึกษา ซึ่งถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศ อันเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (วิภาพรรณพินลา, 2560)

3. การจัดบรรยากาศห้องเรียนเอื้อต่อการเรียนการสอน บรรยากาศห้องเรียนถือว่าเป็นสิ่งสำคัญโดยอย่างยิ่งการส่งเสริมให้ครูได้จัดการนิเทศหรือการจัดบอร์ดภายในห้องเรียนที่มันสามารถเอื้อเพื่อต่อการเรียนการสอนควรจะมีความเป็นกันเองระหว่างครูกับนักเรียนให้เขาได้แสดงออก ปัจจุบันครูมีสื่อ วีซีดี ไอทีเปิดให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ทุกวันนี้มีการใช้สื่อเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ การทำวิดีโอสั้น หรือการไลฟ์สดให้ดูผ่านสื่อออนไลน์เรียนรู้ได้ด้วยการลงมือทำ บางที่การเรียนแบบมีส่วนร่วมทั้งครูด้วยและเด็กด้วย บางที่ต้องเรียนรู้ไปด้วยกันเพราะว่าเนื้อหาบางอย่างครูต้องเรียนรู้ไปกับเด็ก อย่างเรื่องใหม่ๆ บางทีครูอาจจะไม่ทันเด็ก ถ้าเป็นครูรุ่นใหม่อาจจะทันเด็ก แต่ถ้าเป็นคนรุ่นเก่าต้องเรียนรู้ไปพร้อมกับเด็กไปด้วยครูคือสื่อทุกอย่าง ครูเป็นสื่อที่สามารถพูดให้เด็กสามารถมองเห็นภาพได้ครูจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ที่จะใช้สื่อออนไลน์ให้เกิดประโยชน์กับให้มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญา วรวัณชัย ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการจัดบรรยากาศชั้นเรียนเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ในอดีตเราเชื่อกันว่าความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวคนบางคนมาตั้งแต่เกิด จนกระทั่ง ปัจจุบันเป็นยุคแห่งวิทยาการการศึกษาและการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นทำให้ความเชื่อดั้งเดิมที่เคยมีมา ปรับเปลี่ยนไป โดยส่วนใหญ่เห็นพ้องต้องกันว่าความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นความสามารถที่มีอยู่ใน ตัวมนุษย์ทุกคนตั้งแต่เกิดจะมีมากหรือน้อยแตกต่างกันขึ้นอยู่กับการใช้ทักษะและความสามารถ ของแต่ละบุคคลในการคิดสร้างสรรค์ เนื้อหาที่จัดการเรียนการสอนที่เขาสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันควรจะเป็นเหตุการณ์ที่เป็นปัจจุบัน วิธีการหาเงิน การลงทุน การเก็บเงิน เพราะว่าบางที่อาจจะไม่มีในบทเรียน แต่เราต้องเรียนรู้ด้วยตนเอง (ปัญญา วรวัณชัย, 2563)

4. ภาพอนาคตของการจัดการเรียนการสอนสังคมศึกษาในอนาคต การปรับวิธีการสอนให้สอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบัน โดยไม่จำกัดแค่เนื้อหาจากตำราเรียนเท่านั้น เพราะตำราอาจจะไม่ทันสมัยกับเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เช่น อาชีพบางอาชีพอาจจะเปลี่ยนแปลงไป ครูต้องสามารถปรับตัวเพื่อให้การเรียนการสอนทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเนื้อหาสาระบางเรื่องไม่ควรใส่เข้าไปในช่วงเวลาที่ไม่เหมาะสม ควรเพิ่มเติมเนื้อหาที่เหมาะสมตามขั้นตอนการเรียนรู้และอายุของนักเรียน เพื่อไม่ให้เนื้อหาที่มีความหนาแน่นเกินไปวิชาสังคมศึกษาจึงไม่ใช่แค่วิชาเรียน แต่เป็นวิชาชีวิตที่ช่วยให้เด็กสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ นักเรียนควรเรียนรู้ประวัติศาสตร์ตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัยจนถึงกรุงรัตนโกสินทร์ เพื่อให้เข้าใจความเป็นมาของประเทศและสังคมในปัจจุบัน สอดคล้องงานวิจัยของสุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องอนาคตภาพที่เป็นไปได้ของมหาวิทยาลัยมหาสารคามในทศวรรษหน้า ผลการวิจัยพบว่า มภารกิจ 4 ด้าน ของมหาวิทยาลัย ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม รวมทั้งองค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงขององค์การอีก 4 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยีบุคลากร และวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก (สุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์, 2550)

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่องระบบการจัดการเรียนสังคมศึกษาในอนาคตสำหรับนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้องค์ความรู้ใหม่ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 CIPOF Model

บทสรุป

ระบบการจัดการเรียนการสอนสังคมศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ให้เด็กสามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ได้ รวมถึงการพัฒนาวิธีการสอนที่ตอบสนองความสนใจและความแตกต่างของนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ โดยในอนาคตการ จัดกระบวนการเรียนการสอนจะต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเทคโนโลยีและสังคม โดยการใช้สื่อเทคโนโลยีในการสร้างการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมระหว่างครูกับนักเรียน และการปรับเปลี่ยนแนวทางการสอนให้เหมาะสมกับทักษะชีวิตในสังคม เช่น การบริหารเงิน การลงทุน หรือการเก็บออม และสามารถปรับตัวในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ควรมีการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี โดยคำนึงถึงการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร และการแก้ปัญหาของนักเรียน ให้สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21



1.2 ควรมีการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการเรียนการสอน โดยเฉพาะการเรียนออนไลน์ที่สามารถเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและเข้าถึงได้ง่าย นอกจากนี้ การใช้สื่อดิจิทัลในการเรียนการสอนจะช่วยให้ผู้เรียนมีโอกาสรเรียนรู้จากแหล่งข้อมูลต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะของอาจารย์ในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่

2.2 ควรศึกษาระบบการสอนที่ใช้ประสบการณ์และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้การเรียนการสอนเหมาะสมกับความต้องการและการพัฒนาในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปัญจนาว วรวัฒนชัย. (2563). การจัดบรรยากาศชั้นเรียนเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สาขาวิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. *วารสารครุศาสตร์สาร*, 12(2): 14 -31.
- พระมหาสาคร ภักดีนอก. (2555). ทิศทางของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2555 – 2564). *วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภูมิศรัณย์ ทองเลี่ยมนาค. (2565). *บทความทิศทางการศึกษาโลก 2565*. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 14 กันยายน 2565 จาก <https://www.eef.or.th/article-education-direction-2565/>.
- มนัสนันท์ หัตถศักดิ์. (2557). *การสร้างความรู้ความเข้าใจกระบวนการเรียนการสอน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่ง แก้วแดง. (2543). *พฤติกรรมการศึกษาไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: มติชน.
- วิภาพรรณ พินลา. (2560). แนวทางการจัดการเรียนรู้วิชาสังคมศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. *วารสารปาริชาติ*, 30(1): 13 -34.
- สุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์. (2550). *อนาคตภาพที่เป็นไปได้ของมหาวิทยาลัยมหาสารคามในทศวรรษหน้า. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.



การจัดการเรียนการสอนเชิงรุกเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมใน สถาบันอุดมศึกษา

Proactive Teaching and Learning to Promote Morality and Ethics in Higher Education Institutions

¹พระวิทยา ขนชัยภูมิ Phra Witthaya Khonchaiyaphum

²สุวัฒน์ รักขันโท Suwatsan Rakkanto

^{1,2}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

^{1,2}Mahachulalongkornrajavidyalaya University

¹Corresponding author, e-mail: Wittamcu1990@hotmail.com

Received November 12, 2024; Revised December 30, 2024; Accepted: January 29, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการจัดการเรียนการสอนเชิงรุกเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถาบันอุดมศึกษา การเรียนการสอนเชิงรุกเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในสถาบันอุดมศึกษาเป็นการกระตุ้นให้เกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การวางบทบาทของผู้สอนและผู้เรียนระหว่างการเข้าร่วมกิจกรรม การมีส่วนร่วมในระหว่างการเรียนการสอนจากการลงมือปฏิบัติ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลที่ได้รับจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ให้เกิดความรู้ใหม่ขึ้น การสื่อสารองค์ความรู้ถือว่าการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองโดยเน้นการพัฒนาศักยภาพของครูและผู้เรียนให้ได้รับความรู้ที่สมบูรณ์ การดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสมจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย และความรับผิดชอบ เคารพสิทธิ และกฎเกณฑ์ของสังคม มีความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย มีจรรยาบรรณทางวิชาการและและประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต

คำสำคัญ: การเรียนการสอน; คุณธรรม จริยธรรม; สถาบันอุดมศึกษา

Abstract

This academic article aims to organize proactive teaching and learning to promote morality and ethics in higher education institutions. Proactive teaching and learning to promote morality Ethics in higher education institutions stimulates the process of analytical thinking, synthesis, and laying down the roles of teachers and students during participation in activities. Participation during teaching and learning from practice There is an exchange of information received from various learning



sources to create new knowledge. Communication of knowledge is considered to create a friendly atmosphere with emphasis on developing the potential of teachers and students to receive complete and complete knowledge. Living life appropriately requires morality, ethics, and code of conduct, honesty, discipline, and responsibility, respect for rights and rules of society. Have citizenship in a democratic system Have academic ethics and apply them in life.

Keywords: Teaching and Learning; Morality and Ethics; Higher Education Institutions

บทนำ

การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ ทำงานร่วมกับผู้อื่น เคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง รับผิดชอบตนเองและสังคม รวมทั้งการประยุกต์ใช้จรรยาบรรณในการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม และให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2565 อัตลักษณ์ของหลักสูตรสถาบันอุดมศึกษาวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความรู้ หมายถึง สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน หรือต่อยอดความรู้ในประกอบอาชีพ ดำรงชีวิต อยู่ร่วมกันในสังคม และพัฒนาอย่างยั่งยืน สำหรับการดำรงชีวิตในยุคดิจิทัล 2) ทักษะ หมายถึง ความสามารถที่เกิดจากการเรียนรู้ฝึกฝนปฏิบัติให้เกิดความแคล่วคล่อง ว่องไว และชำนาญ สำหรับการดำรงชีวิตในยุคดิจิทัล 3) จริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมสะท้อนถึงความเป็นผู้มีคุณธรรม ศีลธรรม และจรรยาบรรณ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมและส่วนตน 4) ลักษณะบุคคล หมายถึง บุคลิกภาพ ลักษณะนิสัยและค่านิยมสะท้อนคุณลักษณะเฉพาะศาสตร์วิชาชีพและสถาบัน โดยพัฒนาผ่านการเรียนรู้ และการฝึกประสบการณ์จากหลักสูตร (ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา, 2565) และสามารถสร้างประสบการณ์หลากหลายยังช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนถือว่าการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับการพัฒนาทั้งทักษะการคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี ร่วมกับการพัฒนาทักษะชีวิตและสังคม

นวัตกรรมจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน คือ การศึกษาทฤษฎีน้อยลงเน้นในเรื่องการฝึกปฏิบัติ โดยผู้สอนต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกทุกอย่างให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสบการณ์ และผู้เรียนจะต้องได้รับฝึกปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ ประกอบด้วย ความสามารถในการปรับตัว ความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง มีทักษะทางสังคม ความรับผิดชอบส่วนรวม ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และเครื่องมือการสื่อสาร (ฉลองชัย อี วสุทรสกุล และคณะ, 2558) ตามมาตรฐานการเรียนรู้ มาตรฐานที่ 1 ด้านผลลัพธ์ผู้เรียน ประกอบด้วย 1) เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและความรอบรู้ด้านต่างๆ ในการสร้างสัมมาอาชีพ ความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของตนเอง 2) เป็นผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม มีทักษะศตวรรษที่ 21 มีความสามารถบูรณาการศาสตร์ต่างๆ เพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาสังคม ความเป็นผู้ประกอบการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก สามารถสร้างโอกาสและเพิ่มมูลค่าให้กับตนเอง และสังคม 3) ยึดมั่นในความถูกต้องรู้คุณค่าและรักษาความเป็นไทย ร่วมมือรวมพลังเพื่อสร้างสรรค์การพัฒนาและเสริมสร้างสันติสุขอย่างยั่งยืน การที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพและความพร้อมของบัณฑิตจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่ต้องการพัฒนาให้เกิดขึ้น (กระทรวงวัฒนธรรม, 2550) การประพฤติตนตาม

ศีลธรรมอันดีและยึดหลักจริยธรรมความถูกต้องและความดีงาม รวมถึงบุคคลทำให้เกิดความชื่นชมยินดีมีจิตใจที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความสุข ความรัก ความเมตตา ความเข้าใจในคุณค่าความเป็นกุศลเกื้อกูลที่สาคลที่เป็นที่ยอมรับตรงกันทุกชาติ (อินตา ศิริวรรณ, 2548) สิ่งทีพึงประพฤติปฏิบัติมีการประพฤติที่ดีงามต้องประสงค์ของสังคมเป็นหลักหรือกรอบที่ทุกคนกำหนดไว้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับสังคมเพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยสงบสุขร่มเย็นเป็นสุข เกิดความรักความสามัคคี เกิดความอบอุ่นมั่นคงและปลอดภัยในการดำเนินชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550)

สถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงในด้านการพัฒนารูปแบบการจัดการกระบวนการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีคุณภาพ มีปัญญาความสามารถในการดำเนินชีวิต การจัดเตรียมวางแผนในการเรียนอย่างเป็นขั้นตอน วางกรอบแนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ครอบคลุมถึงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ทุกกลุ่มพร้อมทั้งมีการปรับกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีความสอดคล้องกับเป้าประสงค์ของสังคมเป็นหลักหรือกรอบที่ทุกคนกำหนดไว้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับสังคมเพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยสงบสุขร่มเย็นเป็นสุข เกิดความรักความสามัคคี เกิดความอบอุ่นมั่นคงและปลอดภัยในการดำเนินชีวิต ศีลธรรม กฎหมาย ธรรมเนียม ประเพณี เป็นต้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550)

จากแนวคิดดังกล่าวจึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านการจัดเตรียมวางแผนในการเรียนอย่างเป็นขั้นตอน การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ครอบคลุมถึงกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีความการเสริมพลังบวกให้เกิดทักษะการเรียนรู้ในปัจจุบัน ทำให้เกิดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเชิงรุกเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถาบันการศึกษา ประกอบด้วย ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเชิงรุกส่งเสริมให้เกิดคุณธรรม จริยธรรม

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเน้นกระบวนการพัฒนาทักษะผู้เรียนให้เกิดการลงมือทำทั้งยังส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รู้จักประยุกต์ใช้ทักษะเรียนรู้ด้วยตนเองจากการสัมผัสตามปรากฏการณ์ความเป็นจริงและรู้จักบูรณาการเชื่อมโยงองค์ความรู้ที่ได้รับนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการนำเอาวิธีการสอนที่หลากหลายมาออกแบบแผนการสอนรวมถึงกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการมีส่วนร่วมระหว่างเรียนในชั้นเรียน การสร้างเสริมปฏิสัมพันธ์กันระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียนที่เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง สร้างองค์ความรู้จากกระบวนการคิด การมีส่วนร่วม สื่อประกอบการเรียนการสอน การศึกษาค้นคว้าแนวคิดต่างๆ เกิดจากความเป็นจริง การได้ปฏิบัติงานและนำเสนอผลงานด้วยตนเองถือว่าเป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์ สังเคราะห์ การสร้างปฏิสัมพันธ์กันระหว่างเรียนรู้ในห้องเรียน การทำงานร่วมกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผ่านกระบวนการลงมือปฏิบัติจริงเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ผู้เรียนจะถูกปรับเปลี่ยนจากบทบาทผู้รับองค์ความรู้สู่ผู้มีส่วนร่วมในการสร้างผลงาน ผลผลิตที่ชัดเจนรวมถึงการเสริมสร้างประสิทธิผลให้เกิดขึ้นผลสำเร็จตามมา จึงสรุปได้ว่ากระบวนการเรียนรู้แบบ Active Learning เป็นตัวกลางระหว่างกระบวนการคิดกับการกระทำลงมือทำของผู้เรียน เนื่องจากผู้เรียนเป็นผู้ที่มักจะสร้างโอกาสในการมีส่วนร่วมปฏิบัติจริง และการสร้างกิจกรรมเพื่อก่อให้เกิดผลจากทิศ



ทางการเรียนรู้ของตนเองสู่แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมุ่งเน้นพัฒนาทักษะการเรียนรู้ การสอนในด้านความคิดขั้นสูงในการนำมาแก้ไขปัญหาเบื้องต้นผ่านการตัดสินใจและการนำเสนอ แนวทางสร้างสรรค์ ดังนี้ (Knowles, 1975, Knowles, 1980, Bracket and Hiemstra, 1991)

ขั้นตอนที่ 1 การจัดกิจกรรมเชิงรุกช่วยสนับสนุนผู้เรียนให้เกิดความรู้มือกันอย่างมีประสิทธิภาพในการร่วมมือกันปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็ขั้นตอนในการเรียนที่เกิดแรงบันดาลใจในการเรียนและทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความสามารถเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้หรือรึ้นในการร่วมกิจกรรม เนื่องจากขั้นตอนนี้เป็ขั้นที่ครูจะเปรียบเสมือนผู้อำนวยความสะดวกการสร้างกิจกรรมที่หลากหลายมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกันตามความสนใจและถนัดของตนเอง เกิดความรับผิดชอบและทุ่มเทพลังให้เกิดผลสำเร็จขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นเรื่องกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ซึ่งบทบาทของครูจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ความสามารถของตนเอง เพื่อให้สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน ดังนั้นการปรับเปลี่ยนบทบาทของครูผู้สอนและผู้เรียนจะต้องมีวิธีการสร้างองค์ความรู้เกิดจากกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อช่วยเสริมแรงให้เกิดทักษะการเรียนรู้ขึ้น เกิดความรับผิดชอบรวมถึงการพัฒนาผู้เรียนไปพร้อมกับการเพิ่มทักษะให้กับผู้เรียน

ขั้นตอนที่ 3 แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุกถือว่าเป็นกระบวนการที่ริเริ่มจากความต้องการการเรียนการสอนของตนเอง หลังจากนั้นจะเข้ามามีส่วนร่วมกับกลุ่มคนหรือกลุ่มคนที่มีความต้องการเดียวกัน นอกจากนั้นจะเป็นการตั้งเป้าหมาย การจัดหาแหล่งความรู้ การเรียบเรียงองค์ความรู้ที่ได้รับเป็นขั้นตอนสำหรับการนำไปใช้ในชีวิตประจำวันเรียน เช่น การเลือกใช้เทคนิควิธีการสอน กลยุทธ์ที่หลากหลาย รวมถึงครูผู้สอนเป็นผู้ให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง และอำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียนได้มีบทบาทที่แตกต่างกันไปจากกระบวนการเรียนการสอนของครูผู้สอนเป็นผู้ชี้แนะแนวทางและจัดกรอบตารางตรงกับความต้องการของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้มีเป้าหมายชัดเจนในการสร้างองค์ความรู้ในเรื่องนั้นๆ

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองซึ่งเกิดจากความรู้ความสามารถและความต้องการของผู้เรียน การรู้จักแนวทางค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองที่เกิดจากการเข้าใจในบทบาทเนื้อหาสาระที่ต้องการรู้และนำไปใช้ ฉะนั้นการสร้างความรู้ด้วยตนเองจะต้องเริ่มต้นจากประสบการณ์ของผู้เรียน รู้จักแหล่งความรู้ และการสร้างแรงจูงใจภายในตนเพื่อก่อให้เกิดความรับผิดชอบของผู้เรียนเอง ยึดหลักผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้ตอบสนองต่อแรงจูงใจภายนอก เช่น การให้รางวัลตนเอง ผู้รับชอบในการเรียนการสอนให้เกิดประสบการณ์แก่ผู้เรียนและถือว่าเป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนได้มีความกระตือรือร้นเกิดความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองผ่านการประเมินจากเกณฑ์ประเมินของผู้สอนและผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองผ่านประสบการณ์ ความรู้สึก และการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้เกิดขึ้นในระหว่างเรียน

ขั้นตอนที่ 5 ขั้นประเมินผลองค์ความรู้ การเรียนการสอนที่เกิดขึ้นได้ในสถานการณ์ต่างๆเกิดจากสถานการณ์การเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกและเกิดจากผู้เรียนได้วางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง จนกระทั่งการสร้างสถานะผู้เรียนนำตนเอง สิ่งที่ช่วยในการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองขึ้นอยู่กับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้เรียน เช่น เจตคติ คุณค่า ความเชื่อและ

ความสามารถของผู้เรียน เนื่องจากผู้เรียนสามารถเลือกจุดมุ่งหมาย เลือกกิจกรรม สื่อประกอบ และ แหล่งเรียนรู้ซึ่งเป็นความพยายามในการเรียนรู้หลังจากนั้นเป็นการประเมินองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นใน ระหว่างเรียนนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการดำเนินชีวิตได้

ขั้นตอนที่ 6 การทบทวนองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นคือคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้เรียนเกิดความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น การวางแผนการเรียนรู้ และทบทวนผลการเรียนรู้อยู่เสมอ เช่น วิธีการตรวจสอบเป้าหมายการเรียนการสอนเพื่อเปิดความรู้ความสามารถของตนเองที่ สมบูรณ์และช่วยปรับเปลี่ยนการเรียนของตนเองให้เป็นการเรียนรู้ส่งเสริมการเรียนรู้และอยู่ในสังคม อย่างมีความสุข หรือ วิธีการจัดแนวทางการเรียนการสอนของตนเองให้สอดคล้องเนื้อหาวิชาที่ เรียน เช่น การวางแผนการเรียนรู้ ดำเนินการเรียนการสอน และประสบการณ์ในระหว่างเรียน ซึ่ง คุณลักษณะของบุคคลส่วนใหญ่จะประกอบด้วยคุณค่าทางความรู้ความสามารถเป็นพื้นฐานในการ พิจารณาส่งที่เกิดขึ้นผู้รับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนถือว่าเป็นการตั้งจุดมุ่งหมายในการเรียน การทำ กิจกรรมต่างๆและการแสวงองค์ความรู้เพิ่มเติมในสิ่งที่ขาดหายไปให้เกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 7 การประเมินผลองค์ความรู้ เป็นการสำรวจของการดำเนินการในการจัด กระบวนการเรียนรู้ที่ตั้งใจและรับผิดชอบในการควบคุมตนเอง โดยเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ความ ต้องการ การกำหนดเป้าหมายที่จะเรียนรู้ และการเลือกแสวงหาแหล่งเรียนรู้จากข้อมูลต่างๆ รวมถึง การประเมินจากวิธีการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสมและพร้อมที่จะปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้จากแหล่ง เรียนรู้โดยรอบด้าน (ทศนา เขมมณี, 2557)

ดังนั้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจึงเป็นโอกาสที่ผู้เรียนสามารถเลือกวิธีการวางแผนการเรียนรู้ ด้วยตนเองเพื่อให้ครอบคลุมตั้งแต่ความต้องการ เป้าหมาย ทบทวนความรู้ ประเมินผลแหล่งแสวงหา ความรู้รวมถึงประเมินผลตนเองโดยผ่านขั้นตอนที่ผู้สอนสามารถมีส่วนร่วมรับรู้หรือส่วนร่วมตลอดเวลา จึง สรุปได้ว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกนั้นเป็นการดำเนินการเรียนรู้อย่างมีอิสระภายใต้กรอบดำเนินการ ของผู้สอน ประกอบด้วย 3 ชั้นได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อม 2) ความสามารถในการเรียนรู้ และ 3) พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน

จากแนวคิดสามารถนำมาปรับเป็นระบบการเรียนการสอนสังคมศึกษาเชิงรุกเพื่อส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมสำหรับนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางโครงสร้างเนื้อหาสาระการเรียนรู้ การศึกษาความต้องการของผู้เรียน พฤติกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน รวมถึงบทบาทของครูผู้สอน บทบาทผู้เรียนและผลลัพธ์ที่จะ เกิดขึ้นกับผู้เรียน

ขั้นตอนที่ 2 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจะต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยครูผู้สอนจะ เป็นผู้อำนวยความสะดวกหรืออำนวยความสะดวกในระหว่างการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้ริเริ่มสร้างองค์ ความรู้ของตนเองผ่านกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง

ขั้นตอนที่ 3 ชื่นนำเสนอองค์ความรู้ที่ได้รับ โดยการแบ่งหน้าที่กันนำเสนอองค์ความรู้ที่ได้รับ จากการลงมือแสวงหาความรู้จากเนื้อหาสาระที่ได้รับเพื่อให้เกิดแรงจูงใจขึ้นในระหว่างเรียนพร้อมเป็น การกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เปิดโอกาสให้รับองค์ความรู้จากเพื่อนๆในระหว่างแชร์ความรู้ของตน



ขั้นตอนที่ 4 ขึ้นประเมินผล ครูผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันประเมินผลการเรียนการสอน รวมทั้งร่วมกันตัดสินใจสิ่งที่มีคุณค่าระหว่างการมีส่วนร่วมในการเรียน ความตั้งใจต่อเนื่อง และการทำภาระงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ดังนั้นการเรียนการสอนจากการลงมือปฏิบัติที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะและเจตคติในการเรียนการสอนตลอดชีวิตเพื่อทำให้เกิดความสนใจ เกิดบทบาทในการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำการตอบสนองความต้องการในการเรียนการสอนของผู้เรียนเมื่อได้เรียนรู้ด้วยตนเองจึงมีความสำคัญต่อผู้เรียน กระบวนการเรียนการสอนไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่อเนื่องและการพัฒนาสมรรถภาพของผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

แนวคิดคุณธรรม จริยธรรม

การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมเป็นแนวทางที่ส่งเสริมจิตสาธารณะการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงการเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง การมีรับผิดชอบตนเองและสังคม รวมทั้งการประยุกต์ใช้จรรยาบรรณในการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม และการฝึกประสบการณ์ให้มีความเหมาะสมกับแนวทางของการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นคนดีเพื่อประโยชน์สุขของตนเองและส่วนรวม ทั้งนี้ในการจัดการเรียนการสอนยังเป็นประโยชน์สำหรับการเรียนรู้ สามารถสร้างประสบการณ์ที่หลากหลายและช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนถือว่าเป็นการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศนำไปสู่การพัฒนาทั้งทักษะการคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี ร่วมกับการพัฒนาทักษะชีวิตและสังคม พระพุทธศาสนาจึงเป็นระบบคุณธรรม จริยธรรมที่เป็นพื้นฐานสังคมไทย ถึงแม้ปัจจุบันในระดับพื้นผิวจะมองเห็นว่าผู้คนห่างเหินจากหลักธรรมในพระพุทธศาสนา แต่ศีลธรรมยังสืบต่ออยู่อย่างแน่นหนาในรากฐานทางวัฒนธรรมไทย ดังนั้นสังคมไทยเป็นสังคมที่มีคุณธรรม จริยธรรม จึงทำให้ประชาชนของประเทศส่วนใหญ่ มีความงามทั้งกายและใจ จึงทำให้สังคมไทยมีความเอื้อเฟื้อต่อกันไม่เห็นแก่ตัวจนเกินไป มีความร่มเย็นเป็นสุขพอประมาณ การที่จะร่วมกันรักษาและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้สังคมไทยมีลักษณะดังกล่าว การดำเนินการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม เพื่อความร่มเย็นร่วมกันสืบไป ซึ่งสามารถสรุปความหมายจากนักวิชาการได้ดังนี้ (กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม, 2551)

1) กระบวนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในกระบวนการเรียนการสอนเพื่อเน้นผู้เรียนให้เกิดองค์ความรู้เชิงเนื้อหาความรู้ ประกอบด้วย การสังเกตพฤติกรรมและตระหนักรู้ การวางแผนปฏิบัติตามโครงสร้างเนื้อหาวิชาเพื่อให้ได้ลงมือปฏิบัติอย่างแท้จริงแล้วเกิดผลจริงและเพื่อเข้าใจพัฒนาการของผู้เรียนท่องแท้และมีความสุขกับการเรียนการสอน

2) การตระหนักรู้ศาสตร์ทางการสอนได้ในแนวคิดในการจัดการเรียนการสอนไว้อย่างหลากหลายซึ่งผู้สอนรู้จักแสวงหา การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ศึกษาเรียนรู้ และนำไปทดลองใช้สามารถช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ มีชีวิตชีวา และมีความหลากหลาย ไม่จำเจอยู่กับวิธีการหรือกระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเพียงไม่กี่วิธีโดยหลักธรรม จริยธรรมที่หลอมรวมความรู้สึกลึกซึ้ง ข้อดีทางศีลธรรม คุณงามความดีภายในจิตใจจนเต็มเปี่ยมไปด้วยความสุข ความยินดี การกระทำที่ดี ย่อมได้รับผลของความดี คือ ความชื่นชมยกย่อง ในขณะที่การกระทำชั่วย่อมได้รับผล

ของการกระทำชั่ว การปฏิบัติตนอยู่ในกรอบที่ตั้งงาม ความเข้าใจเลือกกระทำตามเหตุตามปัจจัยที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

3) การนำความรู้ในความจริง หรือกฎของธรรมชาติมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคมถือว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า มีประโยชน์ เป็นมโนธรรม เป็นความคิดดีกระตุ้นให้มีการประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบที่ตั้งงามและสามารถจำแนกความถูกผิดได้ มีสติสัมปชัญญะ ความรับผิดชอบชั่วดี มีอุปนิสัยความตั้งใจและเจตนาที่ตั้งงามรวมถึงพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นผลมาจากความคิดที่ สังคม หรือบุคคลเห็นร่วมกันว่าเป็นสิ่งที่ดีโดยมีกรอบหรือแนวทางอันดีงามที่พึงปฏิบัติ ซึ่งกำหนดไว้สำหรับสังคมเพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยงดงาม ความร่มเย็นเป็นสุข ความรักสามัคคี ความอบอุ่นมั่นคงปลอดภัยในการดำเนินชีวิต

4) การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ให้รู้จักการพัฒนาตนเองให้เรียนรู้หลักการคิดและวิธีการปฏิบัติที่ตั้งงามถูกต้องตามสภาพสังคมที่เกิดขึ้นจะต้องอาศัยการพัฒนาด้านพฤติกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเห็นถูกต้องและรู้จักรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง

จากแนวคิดการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สำหรับจะต้องกำหนดแนวทางและศึกษาสภาพความต้องการของผู้เรียนเป็นอย่างดีแล้วกำหนดเป้าหมายที่เราจะพัฒนาในส่วนที่ขาดหายไปหรือเป็นการเติมเต็มสิ่งที่ขาดหายไปให้กลับมาเหมือนเดิม ดังนี้

1) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ หมายถึง การมีจรรยาบรรณวิชาชีพจะต้องเริ่มจากการมีระเบียบวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน มีความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจศึกษา และตรงต่อเวลา มีความอ่อนน้อมถ่อมตน กิริยามารยาทสุภาพเรียบร้อย วาจาอ่อนหวาน มีความเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนๆ ตลอดจนถึงรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ รู้จักปฏิบัติตนต่อจรรยาบรรณ สนับสนุนดำรงตนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้มีการประพฤติปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรมของการปฏิบัติการสอน

2) ความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย และความรับผิดชอบ หมายถึง ความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ตรงเวลา มีความพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จด้วยตนเอง ส่วนร่วมในการทำงานกลุ่มเสมอและทำหน้าที่ของตนเองได้สำเร็จทุกครั้ง การแต่งกายตามกฎระเบียบและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย มีความรับผิดชอบหน้าที่ของนักศึกษา คือ ไม่นำขนม/อาหาร/เครื่องดื่มมารับประทานในขณะที่อาจารย์กำลังทำหน้าที่สอน ทุ่มเทสนใจในการเรียนอย่างเต็มความสามารถ มีความกระตือรือร้นในการเรียนและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัย

3) เคารพสิทธิ และกฎเกณฑ์ของสังคม มีความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย หมายถึง รู้จักหน้าที่และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความเชื่อมั่นในตนเอง และมีภาวะผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนนิสิตและสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ ความสามารถในการสร้างผลงานและมีความคิดริเริ่มในการทำงานร่วมกัน มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และอดทนต่อหน้าที่ของตนเอง มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม มีจิตสาธารณะต่อชุมชน สังคมและระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย



4) จรรยาบรรณทางวิชาการและและประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต หมายถึง มีความรู้ในหลักทฤษฎีในองค์ความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีทักษะในการแก้ไขปัญหาเพื่อประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาในการศึกษา มีความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบในห้องเรียนและปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง ทักษะในการนำความรู้ไปปฏิบัติในการศึกษาจนสามารถบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ วิสัยทัศน์ในการจัดเรียนของตนเองได้เป็นอย่างดี ทักษะในการวางแผนในการจัดการเรียนรู้เป็นอย่างดี บุคลากรองค์ความรู้เพื่อพัฒนาความรู้ได้เป็นอย่างดี สามารถนำความรู้ไปใช้ในสาขาวิชาชีพและวิชาการสอนอย่างเหมาะสมและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบแผนการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นการประยุกต์ใช้ในในระบบการเรียนการสอนจะต้องประกอบด้วย (1) การเรียนรู้เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม (2) การเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์ตรงและประสบการณ์อ้อมโดยการสังเกต การกำกับ ตนเอง และการรับรู้ความสามารถของตนเอง (3) พฤติกรรมของบุคคลส่วนมากเป็นการเรียนรู้ ดังนี้

1) ผู้สอนจัดสิ่งเร้า ประสบการณ์หรือสถานการณ์หรือกิจกรรมต่างๆ ที่ช่วยให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้และสนใจในคุณธรรม จริยธรรม

2) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนตอบสนองต่อคุณธรรม จริยธรรมจนเกิดความ พึงพอใจ

3) ผู้สอนกระตุ้นให้ผู้เรียนแสวงหาคุณธรรม จริยธรรมมาเป็นหลักหรืออุดมการณ์ในการดำรงชีวิตของตน และการช่วยให้ผู้เรียนเกิดความกระจำในค่านิยมที่ตนเลือกยึดถือ

การจัดการเรียนการสอนเชิงรุกเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

การเรียนการสอนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยมีเนื้อหาสาระที่มุ่งพัฒนาให้นักศึกษาเกิดกระบวนการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนนักศึกษาเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่และเป็นการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของนักศึกษาเป็นการบูรณาการเรียนรูเชิงรุกที่เน้นการมีส่วนร่วมของนักศึกษาเป็นสำคัญโดยเน้นกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นศูนย์กลางผ่านประสบการณ์ร่วมกันซึ่งลักษณะของกิจกรรม กระบวนการเรียนรู้มีส่วนร่วมอภิปราย/ซักถาม อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน ขอบข่ายกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นการต้อนรับนักศึกษาที่เข้ามาเรียนในรายวิชาต่างๆ ด้วยการสนทนาปรารภเป็นการเอง เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้โดยเริ่มจากการเปิดใจเรียนรู้และการอยู่ร่วมกันในห้องเรียน ผ่านประสบการณ์ในการแสวงหาความรู้ด้วยความเพียรพยายาม ความตั้งใจ และใส่ใจการเรียนการสอน จุดประสงค์นักศึกษาเปิดใจกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียนนักศึกษามีความพร้อมและสามารถร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนกับผู้อื่นได้ เนื้อหาสาระ การแสวงหาความรู้ด้วยความเพียรพยายาม ความตั้งใจ และใส่ใจการเรียนการสอน กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ขั้นที่ 1 การนำเข้าสู่บทเรียน เป็นขั้นตอนที่ผู้สอนกระตุ้นนักศึกษาให้เกิดแรงจูงใจการเรียนรู้

ขั้นที่ 2 ผู้สอนนำเสนอสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันที่มีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ของนักศึกษา

ขั้นที่ 3 อาจารย์ผู้สอนให้นักศึกษาร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและร่วมกันวางยุทธวิธีในการแก้ปัญหา

ขั้นที่ 4 นักศึกษาส่งตัวแทนออกมานำเสนอแนวคิดของกลุ่มให้นักศึกษากลุ่มอื่นๆ ได้รับรู้ และอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันจนเกิดความเข้าใจ

ขั้นที่ 5 นักศึกษาร่วมกันสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการเรื่องที่ยกตัวอย่างก่อนการเรียนการสอน แนวทางในการอยู่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันตลอดระยะเวลาการเรียนการสอน

สรุป

การเรียนการสอนเชิงรุกเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในสถาบันอุดมศึกษาได้จัดกิจกรรมที่ เน้นให้ผู้เรียนเกิดปฏิสัมพันธ์กับการเรียนการสอนในห้องเรียนรวมถึงการกระตุ้นให้เกิดกระบวนการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า เช่น การวางบทบาทของผู้สอนและผู้เรียนระหว่างการเรียนรู้ กิจกรรม การมีส่วนร่วมในระหว่างการเรียนการสอนจากการลงมือปฏิบัติ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ข้อมูลที่ได้รับจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆมาช่วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ให้เกิดความรู้ใหม่ขึ้น การสื่อสาร องค์ความรู้ถือว่าเป็นการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองโดยเน้นการพัฒนาศักยภาพของครูและผู้เรียน ให้ได้รับความรู้ที่ครบถ้วนสมบูรณ์แบบและสรุปและทบทวนองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นผ่านกระบวนการ ร่วมคิดร่วมทำ ทั้งนี้การดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสมจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย และความรับผิดชอบ เคารพสิทธิ และกฎเกณฑ์ของสังคม มีความเป็น พลเมืองในระบอบประชาธิปไตย มีจรรยาบรรณทางวิชาการและและประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต

สรุปได้ว่าการจัดการเรียนการสอนเชิงรุกเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย ขั้นที่ 1) ผู้สอนกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดแรงจูงใจการเรียนรู้ ขั้นที่ 2) ผู้สอนสร้างความสัมพันธ์กับประสบการณ์ของผู้เรียน ขั้นที่ 3) ผู้เรียนวิเคราะห์ปัญหาพร้อมกันและวางยุทธวิธีในการแก้ปัญหา ขั้นที่ 4) การสร้างองค์ความรู้ และอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจนเกิดความ เข้าใจ ขั้นที่ 5) การสรุป ผู้เรียนร่วมกันสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการเรียน ดังนี้

เอกสารอ้างอิง

- กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม. (2551). *จริยธรรมสำหรับเด็กและเยาวชน*. กรุงเทพมหานคร: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงวัฒนธรรม. (2550). *แผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความเข้มแข็งทาง วัฒนธรรมของสังคมไทยในระยะที่ 10* กรุงเทพมหานคร: กระทรวงวัฒนธรรม.
- ฉลองชัย อธิสุทรสกุล และคณะ. (2558). *การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักศึกษา วิทยาลัยชุมชน โดยกระบวนการศึกษาผ่านบทเรียน. รายงานการวิจัย*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัย บัรพา.
- ทิตินา แคมมณี. (2557). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา. (2565, 14 พฤศจิกายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 139 ตอนพิเศษ 212 ง, หน้า 58 – 66.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *8 คุณธรรมพื้นฐาน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา.



อินตา ศิริวรรณ. (2548). *พื้นฐานการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สุตรไพศาล.

Brockett, Ralph G. and Roger Hiemstra. (1991). *Self-directed adult learning*. New York: Chapman and Hall.

Knowles, Malcom. (1980). *The modern practice of adult education: from pedagogy to andragogy*. New York: Follett Pub.

Knowles, Malcom S. (1975). *Self – Directed Learning: A guild for Learner and Teacher*. Chicago: Association Press.



การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่เกิดประสิทธิผล Academic Administration in Educational Institutions with Effective Participation

พระมหาชนะชัย คำแก้ว Phramaha Chanachai Kamkaew

นักวิชาการอิสระ Independent academic

Corresponding author, e-mail: tananamallbi079@gmail.com

Received January 3, 2025; Revised January 19, 2025; Accepted: June 29, 2024



บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่เกิดประสิทธิผล โดยใช้การศึกษาจากแบบวิเคราะห์เอกสาร หนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผลที่ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน เข้ามามีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือ การวางแผน การตัดสินใจ กำหนดกลยุทธ์ ปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ร่วมกันประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการประเมินผลเพื่อสนับสนุนการบริหารงานวิชาการให้ประสบผลสำเร็จ

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ; แบบมีส่วนร่วม; ประสิทธิภาพ

Abstract

This academic article aims to study academic administration in educational institutions with effective participation. The research results found that Implementation of academic administration towards excellence in effective participatory academic administration that includes the participation of administrators. Head of Academic Administration and Teachers Group Take part in discussions, planning, decision-making, setting strategies, and working according to plans together. Consists of 3 steps: Step 1: Participation in decision making. Step 2: Participation in operations. Step 3: Participation in evaluation. Because of participatory management to jointly develop the quality and standards of education according to the educational quality assurance system. Administrators must use leadership in building teams and implementing the academic administration process as a factor in supporting academic administration to be successful.

Keywords: Academic administration; Participatory; Effective



บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 กำหนดหลักการสำคัญในการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมทางการศึกษาเป็นสำคัญ ส่งผลให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาบนพื้นฐานของหลักการแบบมีส่วนร่วม โดยเฉพาะงานด้านวิชาการต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครู ผู้ปกครอง นักเรียนรวมถึงระบบการศึกษาของไทยเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาต้องรับภาระหน้าที่รับผิดชอบหลักในการดำเนินการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) นอกจากนี้ยังมีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีต่างๆ สามารถสื่อสารกันได้ในเวลาอันรวดเร็ว ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง โดยรัฐบาลเปิดโอกาสให้คนไทยได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพในการจัดกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้สถานศึกษาสามารถที่จะผลิตคนเก่ง คนดี ภายใต้โอกาสการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (2560-2564) “ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา”

ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จจะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ผู้ปกครองนักเรียน บุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษา องค์กรของรัฐ องค์กรเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในลักษณะต่างๆ ได้แก่ 1) กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนาร่วมคิด ร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเอง ร่วมใช้ความคิดสร้างสรรค์ 2) กระบวนการที่ประชาชนที่จะแสดงออกซึ่งความรู้สึกนึกคิด และลงมือปฏิบัติโดยการช่วยเหลือของหน่วยงานภายนอก และ 3) กระบวนการที่รัฐส่งเสริม สนับสนุน และสร้างโอกาสให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม (ทงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ, 2558)

ในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในรูปแบบการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเป็นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานของสถานศึกษา จากที่หน่วยงานส่วนกลางเป็นผู้กำหนดนโยบาย และแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นการทำงานมีการคิดริเริ่มด้วยตนเอง คิดสร้างความเข้มแข็งให้ตนเอง อันเป็นเงื่อนไขความสำเร็จของสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอน กระบวนการการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาใช้กระบวนการระดมทรัพยากรบุคคลให้มีส่วนร่วม จัดการศึกษา การพัฒนาครูและผู้เรียน การจัดแหล่งเรียนรู้การสร้างบรรยากาศทางวิชาการโดยใช้การสร้างองค์ความรู้ใหม่มาจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพ ให้มีความรู้คู่คุณธรรม และการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมครูและผู้เรียนในการพัฒนาระบบการเรียนการสอน

ด้วยเหตุผลการมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถของผู้บริหารซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา ในศีกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยขอเสนอในประเด็นความหมายของการมีส่วนร่วม กระบวนการมีส่วนร่วม การบริหารวิชาการแบบมีส่วนร่วม

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเป็นการบริหารจัดการกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุดกับผู้เรียน ดังนั้นการบริหารงานวิชาการเป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ และเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ ทักษะ คุณสมบัต และทักษะ ความสามารถตามที่กำหนดไว้ใน

จุดมุ่งหมายของการศึกษาแห่งชาติและสอดคล้องกับการปกครองระบอบประชาธิปไตย (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2556) โดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน งานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานในสถานศึกษา (ปรีชา จันทรมณี, 2556) เป็นการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพที่สถานศึกษาได้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการนำความรู้ หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่มีผู้คิดค้น วิจัยและนำเสนอมาพิจารณา แล้วเสนอแนวปฏิบัติที่จะเป็นไปได้จริงในสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นจริงและแนวปฏิบัตินี้จะมีผลให้เกิดการปรับปรุง พัฒนางานที่ทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงขึ้น (จันทรานี สงวนนาม, 2557) อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา กล่าวโดยสรุป การบริหารงานวิชาการ คือ การร่วมมือของบุคคลในการบริหารงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษาตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปโดยมีวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน คือ การใช้ทรัพยากรเพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตของสถานศึกษาเป็นสำคัญ และในการบริหารงานวิชาการนั้นผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำและใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อร่วมพัฒนางานตามภารกิจและขอบข่ายของงานวิชาการ ประกอบด้วย การพัฒนาและการนำหลักสูตรไปใช้ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการที่หลากหลาย การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การใช้สื่อ วัสดุประกอบการจัดการเรียนการสอน การนิเทศติดตามผลและรวมไปถึงการวัดและประเมินผล

การบริหารงานวิชาการ หมายถึง สถานศึกษามีหน้าที่ของโรงเรียน คือ การให้ความรู้ทางวิชาการแก่นักเรียนเป็นสำคัญงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาการที่สำคัญ คือ งานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน งานด้านปรับปรุงการเรียนการสอน งานด้านการวัดผลประเมินผลซึ่งภารกิจในงานวิชาการนั้น สถานศึกษาต้องสามารถที่จะปฏิบัติให้ได้ผลอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้ส่งผลต่อนักเรียนซึ่งเป็นผลผลิตของสถานศึกษาโดยตรง ต้องอาศัยกระบวนการที่มีประสิทธิผลโดยยึดรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีบทบาทในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาร่วมกัน โดยความสำคัญของการบริหารงานวิชาการยุคใหม่โดยเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางหรือผู้เรียนสำคัญที่สุด ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองตามศักยภาพ ประเมินผลการเรียนจากสภาพจริง ปรับบทบาทของครูจากผู้ถ่ายทอดความรู้เป็นผู้ชี้แนะแนวทางในการเรียนรู้ ให้ชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตลอดจนการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีและแหล่งความรู้ต่างๆ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของนักเรียน

แนวคิดนี้จะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารที่จะปฏิรูปการเรียนรู้ได้แก่ บทบาทการเป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของครูและนักเรียนเป็นผู้นำในการบริหาร โดยยึดแนวทางการบริหารแบบประชาธิปไตย เป็นผู้นำในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน เป็นผู้นำในการพัฒนางานวิชาการ ประสานความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการศึกษา เป็นผู้นำในการจัดการศึกษาและเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรในทางสร้างสรรค์ เป็นผู้นำในการบริหารงานโดยร่วมกันทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน โดยใช้การบริหารคุณภาพที่ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ตัดสินใจ



ลงมือทำและรับผิดชอบร่วมกัน ผลักดันให้ครูทุกกลุ่มวิชาทำงานร่วมกัน โดยมุ่งคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้และจัดทางงบประมาณเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการศึกษา เพื่อเป็นแหล่งที่ให้ความรู้แก่นักเรียน หน้าที่หลักของโรงเรียนคือ การจัดการเรียนการสอนหรืองานวิชาการ

ส่วนงานธุรการ งานบุคลากร งานอาคารสถานที่ งานกิจการนักเรียน งานความสัมพันธ์กับชุมชนเป็นงานที่สนับสนุนให้งานวิชาการได้ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดของการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาทุกระดับทุกประเภทมีภารกิจที่สำคัญอยู่ที่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่คาดหวังไว้ การดำเนินการให้ได้ผลดังกล่าวต้องอาศัยการดำเนินการที่ถูกต้องโดยอาศัยหลักวิชาการศึกษา อาศัยการทำงานที่เป็นระบบ อาศัยความตระหนักว่าต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอและอาศัยความตั้งใจจริงของผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำการขับเคลื่อนการปฏิรูปการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ให้มีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผลทางการศึกษา

กล่าวโดยสรุป กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้เป็นฐาน พร้อมทั้งจะยอมเสียสละ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ ต้องเป็นผู้ที่รอบรู้สิ่งต่างๆ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเป็นทีม รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ยึดหลักประชาธิปไตย และเป็นที่ปรึกษาของผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกๆ เรื่อง โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารนักปฏิบัติต้องบริหารงานด้านวิชาการในรูปคณะกรรมการตามที่กฎหมายกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลของงานในสถานศึกษาทั้งปวงเพราะการบริหาร งานวิชาการย่อมส่งผลเพื่อให้ชุมชนจากหลากหลายองค์กรร่วมและมีอำนาจต่อความร่วมมือหลายฝ่ายเพื่อให้เกิดคุณภาพทางการศึกษาแก่ผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายด้านผลผลิตทางการศึกษาสูงสุดของสถานศึกษาทุกแห่ง ดังที่ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ กล่าวว่า งานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาโดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร ถ้ามองในด้านกระบวนการดำเนินงานแล้ว หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนตลอดจนการประเมินผลการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษา การบริหารงานวิชาการ ได้แก่ งานการควบคุมดูแลหลักสูตร การสอน การฝึกอบรมครูการนิเทศการศึกษา การเผยแพร่งานวิชาการ การวัดผลการศึกษา การศึกษาวิจัย การประเมินมาตรฐานสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของสถานศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553)

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่เกิดประสิทธิผล

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นวิธีการบริหารที่ช่วยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพัน และความรับผิดชอบต่อองค์การมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญ พร้อมทั้งมีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดพื้นฐานต่อกระบวนการพัฒนาตั้งแต่เริ่มจนถึงสิ้นสุด คือ การร่วมกันค้นหาปัญหาการวางแผน การตัดสินใจ การระดมทรัพยากร และเทคโนโลยีในท้องถิ่น การ

บริหารจัดการการตัดสินใจ การประเมินผลต้องมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิต และวัฒนธรรมชุมชน (ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ, 2552) ที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตั้งแต่การเริ่มคิดการวางแผนนำไปปฏิบัติ และประเมินผล รวมทั้งได้รับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน (ประภาพร ชื่อสุทธิกุล, 2551) การจัดให้เป็นงานร่วมอันเดียวกันทั้งนี้เพราะโดยความเป็นจริงว่าบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับปัญหาจะเป็นผู้ที่รู้ปัญหาดีที่สุด ผู้บริหารระดับสูงไม่ได้รู้ดีในทุกเรื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้บุคคลเคารพในสิ่งที่พวกเขาทำร่วมกันกำหนดขึ้นมา (สถาพร ปิ่นเจริญ, 2556) ดังนั้นการบริหารวิชาการแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกำหนดวัตถุประสงค์ วางแผนร่วมกัน ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งทำให้เกิดความร่วมมือ เกิดความผูกพันและไว้วางใจฝ่ายบริหารให้เกิดทีมงานที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ดังนั้นเทคนิคการบริหารวิชาการแบบมีส่วนร่วม ดังนี้ 1) การให้คำปรึกษา (Consultation) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น 2) การทำงานเป็นทีม (Team Building) เป็นกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ 3) กลุ่มคุณภาพงาน (QC Circle) เป็นกลุ่มพัฒนาคุณภาพงาน 4) การรับฟังข้อเสนอแนะ (Suggestion Programs) เป็นการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสหรือกระตุ้นให้บุคลากรแต่ละคนได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 5) การฝึกอบรมทีกรุป (T-Group Approach or Sensitivity) เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในรูปของการฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ เน้นกระบวนการมากกว่าเนื้อหา และ 6) การมอบอำนาจ เป็นการกระจายอำนาจเพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บริหารด้วยประสิทธิภาพการบริหารวิชาการแบบมีส่วนร่วม คือ การทำงานเป็นทีม สร้างผลงานได้มากขึ้นในเวลาจำกัด บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ได้มีส่วนร่วม (ธร สุนทรายุทธ, 2556) ได้รับการยอมรับจากฝ่ายบริหาร มีความภาคภูมิใจมีความกระตือรือร้นทำงานอย่างเต็มความสามารถช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้นที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ลดความขัดแย้ง ลดการต่อต้าน ลดปัญหาในการทำงานฝ่ายปฏิบัติได้มีโอกาสร่วมทำงานร่วมคิด ร่วมตัดสินใจงานสำเร็จได้รวดเร็วเพราะความร่วมมือจากทุกคนทุกฝ่าย และประการสุดท้าย เกิดกระบวนการประชาธิปไตยที่ร่วมมือกัน แบ่งงานกันทำ ร่วมรับผิดชอบในการบริหารงานการร่วมคิดร่วมรับผิดชอบเป็นการเพิ่มผลผลิตเพิ่มคุณภาพงาน (ศรัณย์ เจริญชัย, 2559) ทำให้การใช้ทรัพยากรประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด ดังที่ วินัย ดิสงส์กุล กล่าวว่า รูปแบบและเทคนิคการบริหารวิชาการแบบมีส่วนร่วม ให้มีประสิทธิภาพเป็นการใช้เทคนิคบริหารโดยการใช้องค์คณะบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารในรูปแบบของคณะกรรมการ ได้แก่ คณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อให้เกิดความรอบคอบ เป็นการสร้างความยอมรับ เป็นการเสริมสร้างพลังมีความเข้มแข็งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จเกิดพลังการคิดร่วมกันด้วยการพัฒนา (วินัย ดิสงส์กุล, 2550) ดังนี้

1) การใช้กระบวนการประชาธิปไตย เสริมสร้างพลังของการมีส่วนร่วมให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเน้นวิถีประชาธิปไตย ส่งเสริมใช้คุณธรรม ปัญญาธรรม สามัคคีธรรม ในการทำงานร่วมกัน และการใช้รูปแบบประชาธิปไตยในการดำเนินการ เช่น รูปแบบคณะกรรมการ และการประชุม ส่งผลให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน เคารพในความคิดเห็น ร่วมพลังสร้างสรรค์ความสำเร็จของงานได้เป็นอย่างดี



2) การใช้เทคนิคในการทำงานร่วมกันเป็นทีม เป็นการสร้างความสัมพันธ์การทำงานให้ดีขึ้น ให้สมาชิกยอมรับและนับถือความสามารถของกลุ่ม มีขวัญกำลังใจ มีความอบอุ่นเป็นกันเองจึงเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งมีทีมที่หลากหลาย ทำงานร่วมกัน ทีมจะพาสมาชิกให้ร่วมมือกันสู่ความสำเร็จตามความรับผิดชอบ

3) การใช้เทคนิคกลุ่มสร้างคุณภาพ กลุ่มสร้างคุณภาพที่นำมาใช้เสริมสร้างพลังการมีส่วนร่วม โดยให้บุคลากรหรือสมาชิกได้ร่วมกลุ่มขนาดเล็ก โดยรวมแบบอิสระตามความรู้ความสามารถได้ร่วมกันทำกิจกรรมเดียวกัน การแก้ปัญหาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องทั้งการพัฒนาตนเองและการพัฒนาซึ่งกันและกัน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถที่ส่งผลต่อความสำเร็จของตน

4) การใช้เทคนิคการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร โดยนำหลักการสำคัญของการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรมาใช้เสริมสร้างพลังการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้เกิดพลังร่วมกันบริหารให้เกิดประสิทธิภาพได้แก่ ให้สมาชิกมุ่งมั่นต่อคุณภาพของโรงเรียนโดยภาพรวมทั้งโรงเรียนเกิดการรับรู้เข้าใจลึกซึ้งและเกิดจิตสำนึกทั่วทุกคนโดยการตั้งเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพ คือ ความสำเร็จของการศึกษาที่เกิดจากการร่วมกันวางแผน ติดตามความก้าวหน้าและประเมินผล ชมความก้าวหน้าหรือความสำเร็จและปรับปรุงระบบพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

5) การใช้หลักการบริหารแบบการใช้โรงเรียนเป็นฐาน เสริมสร้างพลังการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ หลักการกระจายอำนาจสู่หน่วยย่อย หลักการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ร่วมเป็นเจ้าของโรงเรียน ร่วมรับผิดชอบจัดการศึกษาให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้เกิดความร่วมมือ รวมพลังสามัคคีการทำงานเป็นทีมเป็นกลุ่มทำงานมีการสนับสนุนการทำงาน สร้างผลงานได้มากขึ้นในเวลาจำกัด บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ได้มีส่วนร่วม ได้รับการยอมรับจากฝ่ายบริหาร มีความภาคภูมิใจ มีความกระตือรือร้นทำงานอย่างเต็มความสามารถ ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้นผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ลดความขัดแย้งลดการต่อต้านจากฝ่ายปฏิบัติ ได้มีโอกาสร่วมทำงาน ร่วมคิด และร่วมตัดสินใจ ทำให้ลดปัญหาในการทำงาน งานสำเร็จได้รวดเร็วเพราะความร่วมมือจากทุกคนทุกฝ่ายเป็นกระบวนการที่ร่วมมือกันแบ่งงานกันทำร่วมกันรับผิดชอบ เป็นการลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน การร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบเป็นการเพิ่มผลผลิต เพิ่มคุณภาพงาน ทำให้การใช้ทรัพยากรประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุดซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกัน ทุกคนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการทำงาน ควบคุมการทำงานกันเอง เป็นการแบ่งเบาภาระของผู้บริหารให้ลดลงทำให้ฝ่ายบริหารทำหน้าที่บริหารได้อย่างเต็มที่ ทำให้ผลงานดีขึ้น มีคุณภาพสูงขึ้น แสดงถึงการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป หลักการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมต้องอาศัยหลักการมีส่วนร่วม (Participation) การปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการบริหารได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ โดยหลักการมีส่วนร่วม การเสนอแนะและการพัฒนาในงานวิชาการ ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายที่ดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการวิชาการโดยมีเป้าหมายนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพได้มากขึ้น การมีส่วนร่วมต้องเริ่มจากการร่วมคิดร่วมทำ และร่วมประเมิน (ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์, 2551)

ทั้งนี้ลักษณะของการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 7 ประการที่สำคัญ ดังนี้ 1) สร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม ทำให้แนวทางที่จะไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้นและ

บรรยากาศจะมีลักษณะของความไม่เป็นทางการ เช่น การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นด้วยการที่ผู้บังคับบัญชาได้ขอความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรมีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน 2) เลือกเป้าหมายที่มีคุณค่า ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายองค์กรให้เท่าเทียมกัน 3) การให้อำนาจในการตัดสินใจ เป็นการให้พนักงานมีสิทธิในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องปรึกษาผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนผู้บริหารทุกคนในการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม 4) การกระจายอำนาจในการบริหาร เป็นการใช้คณะกรรมการและกลุ่มงานในการปฏิบัติงานการให้อิสระกับพนักงานในการดำเนินงานที่รับผิดชอบ 5) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นการมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ ความสามารถและมีการมอบหมายให้พนักงานได้ปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะ 6) เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นการที่ผู้บริหารมุ่งเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมจะต้องสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้มีขวัญและกำลังใจ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานเต็มกำลังสติปัญญา ความรู้ความสามารถ โดยมีข้อควรคำนึงในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และ 7) มุ่งประยุกต์ใช้หลักจิตวิทยาอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นศาสตร์ที่มีการศึกษาครอบคลุมถึงการผลิตและการใช้สินค้า รวมทั้งการจัดบริการในอุตสาหกรรม และการจัดการดำเนินการเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมแล้วจะมุ่งศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ในแง่มุมต่าง (เศรษฐภูมิ เกชาลี, 2558) ดังนั้นการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่เกิดประสิทธิผล ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านกระบวนการมีส่วนร่วมการบริหาร

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเลือกแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมในการวางแผนการกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และการเลือกแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมของกระบวนการมีส่วนร่วม เช่น การมีส่วนร่วมในการริเริ่มการพัฒนา การมีส่วนร่วมในการวางแผนในการพัฒนา การมีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนา การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากกิจกรรมการพัฒนา การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการพัฒนาและการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค ประสิทธิภาพงาน และการสรุปบทเรียน (พระมหาสุทิตย์ อาภากรโธ และพระมหาเสรีชน นริสสร, 2555) ทั้งนี้การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาของแต่ละท้องถิ่นเริ่มจากการวางแผนดำเนินกิจกรรม เพราะการวางแผนดำเนินงานเป็นขั้นตอนที่จะช่วยให้ชาวชนบทรู้จักวิธีการคิด การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล รู้จักการนำเอาปัจจัยข่าวสารข้อมูลต่างๆ มาใช้ในการวางแผน จะช่วยให้ชาวชนบทผ่านการลงทุนและการปฏิบัติงาน แม้ชาวชนบทส่วนใหญ่จะมีฐานะยากจนแต่ก็มีแรงงานของตนที่สามารถใช้เข้าร่วมได้การร่วมลงทุนและปฏิบัติงานจะทำให้ชาวชนบทสามารถคิดต้นทุนดำเนินงานได้ด้วยตนเอง ทำให้ได้เรียนรู้การดำเนินกิจกรรมอย่างใกล้ชิดและการติดตามประเมินผลงาน การดำเนินกิจกรรมอย่างเดียวกันในโอกาสต่อไป (โกวิท พวงงาม, 2555) รวมถึงเป็นแนวทางการดำเนินการเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมผ่านกระบวนการหรือกิจกรรมต่างๆ ของส่วนราชการสามารถดำเนินการตามตัวอย่างต่อไปนี้

1) กระบวนการหรือการดำเนินการที่แสดงถึงการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการ โดยผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงหรือเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์หรือภารกิจหลักของส่วนราชการ และการกำหนดกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้องเพื่อ



กำหนดเทคนิคหรือวิธีการที่เหมาะสมในการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน เช่น การดำเนินการในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการการดำเนินการโครงการที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนตามยุทธศาสตร์หรือภารกิจหลักการจัดหรือให้บริการสาธารณะ เป็นต้น

2) การกำหนดให้มีช่องทาง/วิธีการในการสื่อสารเพื่อให้ข้อมูลข่าวสารและรับฟังความคิดเห็นรวมทั้งรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงานของส่วนราชการเช่น เว็บไซต์การประชุมสัมมนา เอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

3) การกำหนดให้มีคณะกรรมการคณะทำงานที่มาจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องและหลากหลายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการ โดยสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นรูปธรรม เช่น คณะกรรมการในรูปแบบต่างๆ ของส่วนราชการที่มีองค์ประกอบมาจากผู้แทนจากภาคส่วนต่างๆ ที่ครอบคลุมกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง

4) การจัดกิจกรรมขององค์กรที่เป็นการส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ที่เกี่ยวข้องและ/หรือผู้รับบริการเข้ามามีส่วนร่วมทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้มีความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารราชการ และสร้างความไว้วางใจและการยอมรับระหว่างกัน เช่น การเข้าร่วมประชุมเพื่อวางแผนและการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการของส่วนราชการซึ่งอาจเป็นทำงานร่วมกันของคณะกรรมการ/คณะทำงานชุดเดียวกันโดยมีอำนาจหน้าที่ครอบคลุมไปถึงเรื่องการติดตามประเมินผลด้วย

การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งด้านการแสดงความคิดเห็นการตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผนปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการบริหารงานในสถานศึกษา (วีระศักดิ์ วงศ์อินทร์, 2557) เป็นวิธีการดำเนินที่เกิดขึ้นจากการร่วมมือระหว่าง หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ และครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการดำเนินการในการปฏิบัติงานได้ทำกิจกรรมร่วมกันโดยเป้าหมายและผลประโยชน์ในการมีส่วนร่วมในการศึกษาเป็นขั้นตอนที่ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการและครูผู้สอน เข้ามามีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือวางแผน การตัดสินใจ กำหนดกลยุทธ์ ปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ร่วมกัน ติดตามและประเมินผล และปรับปรุงพัฒนา (ประภาศิริ คุณาคำ และคณะ, 2558) การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะต้องประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการไปเรื่อย ๆ ในช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารการงาน และการประสานงานและการขอความช่วยเหลือ

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการประเมินผลหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน

2. ด้านการบริหารในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

การบริหารงานวิชาการที่มุ่งเน้นเกี่ยวกับกิจกรรมทางการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์และเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ ทักษะ คุณสมบัติ และทักษะ ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายของการศึกษาแห่งชาติ (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2556) การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง

พัฒนาการเรียนการสอน ให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน งานวิชาการ ถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานในสถานศึกษา (ปรีชา จันทรมณี, 2556) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพของงานที่สถานศึกษาได้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการนำความรู้ หลักการ แนวคิดแล้วเสนอแนวปฏิบัติที่จะเป็นไปได้จริงในสถานการณ์ต่างๆที่เป็นจริงและแนวปฏิบัตินี้จะมีผลให้เกิดการปรับปรุง พัฒนางานที่ทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงขึ้น (จันทราณี สงวนนาม, 2557) โดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา การร่วมมือของบุคคลในการบริหารงานที่เกี่ยวกับซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษาตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปโดยมีวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน ประกอบด้วย การพัฒนาและการนำหลักสูตรไปใช้การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการที่หลากหลาย การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การใช้สื่อ วัสดุประกอบการจัดการเรียนการสอน การนิเทศติดตามผลงานหลักของโรงเรียน เพราะโรงเรียนตั้งขึ้นมา เพื่อเป็นแหล่งที่ให้ความรู้แก่นักเรียน หน้าที่หลักของโรงเรียนคือ การจัดการเรียนการสอนหรืองานวิชาการ ส่วนงานธุรการ งานบุคลากร งานอาคารสถานที่ งานกิจการนักเรียน งานความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นงานที่สนับสนุนให้งานวิชาการได้ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2556) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะงานวิชาการเป็นหัวใจที่สำคัญ หรือเป็นหัวใจของโรงเรียน ซึ่งเป็นงานที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้ชีวิตสถาบันดำเนินไปด้วยความราบรื่นกับงานวิชาการของโรงเรียนที่มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ซึ่งเป็นการวางแผนที่มีพื้นฐานหรือความต้องการที่จะพัฒนางานการนำแผนไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดการโปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา กล่าวโดยสรุป การบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อร่วมพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาที่เข้าใจและชัดเจนร่วมกัน ผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำในการสร้างทีมงานและดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานวิชาการ และมีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยในการสนับสนุนการบริหารงานวิชาการให้ประสบผลสำเร็จ ได้แก่ กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยี และการวัดผล

3. ด้านประมวลย้อนกลับ

การบริหารงานวิชาการสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาโดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนตลอดจนการประเมินผลการสอนเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษา การบริหารงานวิชาการ ได้แก่ งานการควบคุมดูแลหลักสูตร การสอน การฝึกอบรมครูการนิเทศการศึกษา การเผยแพร่งานวิชาการการวัดผลการศึกษา การศึกษาวิจัย การประเมินมาตรฐานสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของสถานศึกษา (ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) การบริหารงานวิชาการจำเป็นต้องมีหลักการที่สำคัญๆ ดังนี้หลักการพัฒนาคุณภาพ เป็นการบริหารงานเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ องค์ประกอบของคุณภาพที่เป็นตัวชี้วัดคือผลผลิตและกระบวนการเป็นปัจจัยสำคัญที่



ทำให้บุคลากรและผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ พัฒนาศักยภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคมในระดับสากลมากขึ้น โดยอาศัยกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ ในการบริหารงานวิชาการ มีขั้นตอนหรือกระบวนการในการบริหารงานที่มุ่งประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ขั้นตอนในการบริหารงานที่เหมาะสมกับการบริหารงานวิชาการมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม ดังนี้

1) การวางแผน เป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหาร เป็นภาระหน้าที่ และเป็นการใช้ศิลปะของภาวะผู้นำที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง ดังนั้น ในการบริหารงานวิชาการจึงจำเป็นต้องทราบถึงหลักสำคัญในการวางแผน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้ได้ผลยิ่งขึ้น

2) การจัดองค์กร เป็นกระบวนการที่จัดตั้งขึ้นเพื่อความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างที่จะสามารถทำให้องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งประกอบด้วย คน หน้าที่การงาน และปัจจัยทางกายภาพต่างๆ ขององค์การ หรือการบริหารงานวิชาการ

3) การบังคับบัญชา เป็นการบริหารงานวิชาการตามอำนาจหน้าที่ตามระเบียบแบบแผนวิธีการและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้น โดยอาศัยศิลปะการเป็นผู้นำหลักมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

4) การประสานงาน เป็นเรื่องของการร่วมมือในการบริหารงานวิชาการ เป็นเรื่องเกี่ยวกับภาระทางใจที่สำคัญ ดังนั้น การประสานงานจึงเป็นการประสานใจที่มีส่วนสำคัญ ในการส่งผลให้การบริหารงานวิชาการบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

5) การควบคุม เป็นการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงาน และความก้าวหน้าในการบริหารงานวิชาการเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลง การพัฒนางาน และผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไข ปรับปรุง และเป็นข้อมูลในการพัฒนางานต่อไป (มนูญ เชื้อชาติ, 2557)

4. ด้านประสิทธิผล

การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูมีบทบาทจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามีผลลัพธ์สามารถปรับตัวและมีการบูรณาการทรัพยากรที่มีอยู่ โดยสามารถจัดการศึกษาให้สำเร็จโดยสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และครูมีความพึงพอใจในงานอย่างมีคุณภาพ นำไปสู่การบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ของระดับความสามารถของโรงเรียนที่สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและบุคลากรภายในโรงเรียนก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อสถานศึกษาตามแผนที่กำหนดไว้ ตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน (ธร สุนทรายุทธ, 2556) นอกจากนี้ยังสามารถใช้เกณฑ์ต่อไปนี้วัดประสิทธิผลของโรงเรียนได้อีกด้วย คือ

1) ความปลอดภัยและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน

2) การเข้าใจในภารกิจของโรงเรียน คือการที่คณะครูทั้งหมดในโรงเรียน มีความรู้สึกผูกพัน และรู้ถึงวัตถุประสงค์ขององค์การ การจัดลำดับงาน กระบวนการวัดและประเมิน และมีความรับผิดชอบร่วมกัน

- 3) การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ คือการที่ครูใหญ่เป็นคนที่เข้าใจในงานวิชาการและมีคุณลักษณะที่จะประยุกต์งานไปสู่ประสิทธิผล
- 4) บรรยาการที่มีความคาดหวังสูง คือการที่บุคคลในคณะมีความสามารถที่จะนำนักเรียนไปสู่การเรียนรู้เพื่อรอบรู้ในทักษะต่างๆ ที่จำเป็น
- 5) การให้เวลามากๆ ในการปฏิบัติการกิจของโรงเรียน คือการมีเวลาที่จะให้กับนักเรียนในการวางแผนการจัดกิจกรรม และฝึกทักษะต่างๆ
- 6) ความถี่ในการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน คือการใช้เวลาในการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์นักเรียนเป็นรายบุคคล และมีโปรแกรมเพื่อการช่วยเหลือ นำแนะนักเรียนเป็นรายบุคคล
- 7) การมีความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียนในเชิงบวก คือการที่มีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองสนับสนุนในการกิจ และกิจกรรมของโรงเรียนเป็นสำคัญ ซึ่งจะช่วยให้ผลสัมฤทธิ์นักเรียนดีขึ้น

สรุป

การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศประกอบด้วยส่วนสำคัญของการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผลผ่านการมีส่วนร่วมของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน การประสานงานที่ได้รับการยอมรับและนำไปใช้ในการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาด้วยวิธีการความร่วมมือระหว่างหัวหน้ากลุ่มฝ่ายบริหารวิชาการ และครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติงานผ่านการทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายของขั้นตอนที่ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน เข้ามามีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือ วางแผน การตัดสินใจ กำหนดกลยุทธ์ ปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ร่วมกันประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการดำเนินการวางแผน การตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารการงาน การประสานงานและการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการประเมินผลหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน ดังนั้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของระบบประกันคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจนร่วมกัน ผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำในการสร้างทีมงานบริหารงานวิชาการ รวมถึงองค์ประกอบที่สนับสนุนการบริหารงานวิชาการให้ประสบผลสำเร็จ ได้แก่ กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีการบริหาร และการวัดผลประเมินผล

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- โกวิทย์ พวงงาม. (2555). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- จันทราณี สงวนนาม. (2557). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บัณฑิต.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2556). *การพัฒนาหลักสูตรทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บริษัทวี พรินท์ (1991) จำกัด.



- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2551). *การบริหารงานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักงานวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ทองศักดิ์ คุ่มไชนะ. (2558). *เทคนิคการบริหารการศึกษา*. ชัยภูมิ: สถาบันบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ธรร สุนทรายุทธ. (2556). *ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม: หลักการ ทฤษฎี การวิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ประภาพร ชื่อสุทธิกุล. (2551). การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์อภิमान. *ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประภาศิริ คุณาคำ และคณะ. (2559). รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. *การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปรีชา จันทรมณี. (2556). ตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. *ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ. (2552). *กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- พระมหาสุทิตย์ อาภากร (อบอูน) และ พระมหาเสรีชน นริสสร. (2555). *การพัฒนารูปแบบและกระบวนการจัดการท่องเที่ยวทางพระพุทธศาสนาในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว).
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2556). *การจัดและการบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มนูญ เชื้อชาติ. (2557). ปัจจัยพระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออก. *วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- วินัย ดิสสงค์. (2550). *การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บริษัท สำนักพิมพ์ธารอักษร จำกัด.
- วีระศักดิ์ วงศ์อินทร์. (2557). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศรัณย์ เจียรนัย และคณะ. (2559). การพัฒนาแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถาบันการศึกษา. ใน *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติครั้งที่ 41 และนานาชาติครั้งที่ 5 วันที่ 8 ธันวาคม 2559*. ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.



- เศรษฐภูมิ เถชาลี. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. *วารสารวิชาการวิศวกรรมศาสตร์*, 8(2): 45–54.
- สถาพร ปิ่นเจริญ. (2556). *ภาวะผู้นำกับการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์.





พระสงฆ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในจังหวัด อุทัยธานี

Buddhist Monk and Participation to develop Quality of Life in Uthaithani Province

¹พระวชิราภรณ์ (สุข สุ่มงคล)

Phrawachiraporn (suk sumonkkalo)

²พระวชิรสุตสุนทร (สุทัน จันทสุวณโณ)

Phrawachirasuthasunthon (Suthan Chanthasuwan)

³พระมหาตุ้ย ขนติธมโม (คำหน่อ)

phramahatui Khantidhammo(Kamno)

^{1,2,3}วิทยาลัยสงฆ์อุทัยธานี, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

^{1,2,3}Uthai thani Buddhist college, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

¹Corresponding author, e-mail: Phrakrusuk.2564@gmail.com

Received December 10, 2024; Revised January 24, 2025; Accepted: January 29, 2025



บทคัดย่อ

ปัจจุบันพระสงฆ์เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อวิถีชาวบ้าน หรือคนในชุมชนนั้นๆ เนื่องด้วยพระสงฆ์ ถือว่าเป็นผู้นำทางด้านจิตวิญญาณที่สำคัญที่จะชักนำให้ประชาชนหรือชาวบ้าน เจริญรอยไปด้วยความเจริญ มีความสุข ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากการที่พระสงฆ์นั้น เป็นได้ทั้งนักปฏิบัติ นักสอน และนักพัฒนาอันเกิดจากการ สังคมประสบการณ์ ทั้งความรู้ทางคติทางธรรมและคติทางโลก จนอาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้นำชุมชนเชิงสัญลักษณ์ ที่เป็นปูชนียบุคคลที่ควรเคารพยิ่ง สามารถสรุปได้จากบทบาทของพระสงฆ์ที่มีมาแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน ได้แก่ บทบาทที่เกี่ยวข้องกับชาวบ้านและท้องถิ่น 5 ด้าน คือ 1) บทบาทของพระสงฆ์ด้านการศึกษา 2) บทบาทของพระสงฆ์ด้านการเผยแผ่ธรรม 3) บทบาทของพระสงฆ์ด้านสังคมสงเคราะห์ 4) บทบาทของพระสงฆ์ด้านพัฒนาจิตวิญญาณ และ 5) บทบาทของพระสงฆ์ด้านการส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นหน้าที่ของพระสงฆ์ที่จะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น การอบรมคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาหมู่บ้าน การพัฒนาตำบล การช่วยจัดหาทุนการสงเคราะห์ การช่วยเหลือสถานที่ที่เป็นสาธารณสมบัติ การช่วยเหลือ ประชาชนในโอกาสที่ควรช่วย การจัดกิจกรรมต่างๆ เป็นต้น จึงทำให้พระสงฆ์เองซึ่งเดิมเป็นผู้ที่ชาวบ้านเคารพ นับถือแล้ว ยิ่งเพิ่มความเคารพยำเกรง ยกย่องให้เป็นผู้นำจิตวิญญาณขึ้นไปอีก และเป็นปูชนียบุคคลที่ดีของผู้คนชุมชน และสังคมสืบไป

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต; การมีส่วนร่วม; จังหวัดอุทัยธานี; พระสงฆ์

Abstract

In present, the Buddhist Monk played an important role on the folkways people in community because the monk was considered as a spirit leader who able to lead people or villagers to follow in the footsteps of progress and happiness. In order that, according to the monk were practitioner, instructor and developer at the same time which was arising from the experiences in dharma case and lawsuits, we could say that the monks were the symbolic community leaders who were the respectable venerable. This can be concluded from the role of a monk in 5' roles which involved with villagers and local people from the to the present, namely; 1) monks' roles in education 2) monks' roles in propagation of Dharma 3) monks' roles in social welfare 4) monks' roles in spiritual development and 5) monks' roles in promoting cultural preservation and the environment. These were the duty of the monk to get involvement with people, such as ethics training, village development, village development, local development, helping to provide capital relief, helping the public domain, public assistance in the occasion that should help, managing various activities, etc. These mentioned activities made even more revered to the monks who were the local persons in each village to be the spiritual leaders and good venerable persons of people, communities and society.

Keywords: Quality of Life; Participation; Uthaitani Province; Buddhist Monk

บทนำ

พระสงฆ์สาวกของพระผู้มีพระภาคเจ้าเป็นผู้ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบเป็นผู้บรรลุนิพพาน และสอนให้ผู้อื่น ปฏิบัติตามให้ผู้คนตั้งอยู่ในความเจริญและดีงาม พระสงฆ์มี 2 ประเภท คือ พระอริยสงฆ์ ได้แก่ พระสงฆ์ ที่ได้บรรลุนิพพานในลำดับต่างๆ ที่เรียกว่า พระโสดาบันบ้าง พระสกทาคามีบ้าง พระอนาคามีบ้าง และพระ อรหันต์บ้าง ส่วนสมมติสงฆ์ ได้แก่ พระสงฆ์ผู้ปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัยแต่ยังไม่ถึงขั้นบรรลุนิพพาน ในลำดับต่างๆ พระสงฆ์ เกิดมีขึ้นเพราะพระพุทธรัตน พระธรรมรัตน อุบัติขึ้นเป็นความอุบัติขึ้นครบองค์พระรัตนตรัย หลังจากมีพระสงฆ์ เกิดขึ้นในโลกแล้วพระพุทธเจ้าก็ได้ทรงวางแบบแผนวางเป้าหมาย กำหนดบทบาทให้ภิกษุทั้งหลายได้ทำหน้าที่ ทั้งที่เป็นประโยชน์ส่วนตน และประโยชน์แก่ผู้อื่น ดังนั้นพระสงฆ์จึงเริ่มมีบทบาทตั้งแต่นั้นมา ในสังคมปัจจุบัน พระสงฆ์มีความเกี่ยวข้องกับประชาชนมากขึ้น ทำให้มหาเถรสมาคมกำหนดบทบาทหน้าที่ของพระสงฆ์ 6 ด้านด้วยกัน ซึ่งด้านที่เป็นหน้าที่ของพระสงฆ์ที่จะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับประชาชน คือ ด้านสาธารณสงเคราะห์ การสาธารณสงเคราะห์นี้ ให้เจ้าคณะพระสงฆ์พิจารณาจัดการสงเคราะห์ตามควรแก่โอกาส เช่น 1. การพัฒนาหมู่บ้าน การพัฒนาตำบล การช่วยจัดหาทุนการสงเคราะห์ การป้องกันภัยยาเสพติด เช่น ยาบ้า การช่วยป้องกันโรคเอดส์ เป็นต้น 2. การช่วยเหลือสถานที่ที่เป็นสาธารณสมบัติ เช่น การสร้างถนนหนทาง ขุดลอกคูคลอง สร้าง ฌาปนสถาน สร้างการประปา สร้างเครื่องกำเนิด



ไฟฟ้า เป็นต้น 3. การช่วยเหลือประชาชน ในโอกาสที่ควรช่วย เช่น การประสพอุทกภัย หรือช่วยคนชรา หรือคน พิการ การสาธารณสุขสงเคราะห์จะต้องจัดเพื่อความเรียบร้อยดีงาม และไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย และความสงบสุข ของบ้านเมือง จึงจะถือว่าเป็นไปด้วยความถูกต้อง และเป็นการสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ ดังนั้น จำเป็น ต้องมีการดูแลให้เป็นไปในลักษณะเหมาะสม และควรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนตามสมควร กรรมการโดย ตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิ 5-9 คนเป็นกรรมการสำหรับผู้ควบคุม และส่งเสริม มีคณะกรรมการอำนวยการระดับ อำเภอ ระดับจังหวัด ผู้อำนวยการภาค และคณะกรรมการอำนวยการอบรมประชาชนกลาง (พระธรรมปริยัติโสภณ (วรวิทย์ คงคปญโญ), 2548)

พระสงฆ์จึงเป็นบุคลากรหนึ่งที่มีบทบาทถูกยกขึ้นมาให้เป็นนักพัฒนา ในอดีตพระสงฆ์จะเป็นนักพัฒนา ทางด้านจิตใจคอยให้การอบรมปมธรรมะ รวมถึงขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรม ที่อาจจะเรียกว่าเป็นสังคม แบบเก่าไปแล้ว และนั่น คือ สิ่งที่เรามองเห็นบทบาทของพระสงฆ์ เพราะมีภาวะความเป็นผู้นำที่วัดจาก ศีล คุณธรรมจริยธรรม และความรู้ได้ที่รับความเคารพ และความน่าเชื่อถือ ในสมัยอดีตจะเห็นได้ว่าการเรียน การให้ความรู้ การแพทย์ การประชุม และการทำกิจกรรมของชาวบ้านจะอิงอยู่กับวัด คือ มีวัดเป็นศูนย์กลาง และพระสงฆ์ยังเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย บทบาทดังกล่าว เราจะเห็นได้ว่าสังคมแบบเก่านั้นมีอะไรที่แตกต่างไปกับสังคมปัจจุบันเป็นอย่างมาก ในแง่ของความสุข เวลา การปฏิสัมพันธ์ ปัญหาที่เกิดขึ้นจึงน้อย ผู้คนมีความเคารพยำเกรงซึ่งกัน และกัน หรือ อย่างที่เรียกกันว่าประเพณีเชลฐาปายินธรรมนั่นเอง (มีความเคารพนอบน้อมต่อผู้ใหญ่) สรุปว่า คนในชุมชน สังคม ต่างคนต่างรู้หน้าที่ของตน หน้าที่ของกัน และกันว่าควร หรือต้องทำอะไรจึงจะทำให้เกิดประโยชน์สุข แก่ตนเองและผู้อื่นต่อไปดังนั้นการพัฒนาจึงต้องมีการวางเป้าหมายในการพัฒนา และสิ่งที่ควรพัฒนาเป็น ประการแรก คือ การพัฒนาคน เพื่อนำศักยภาพของคนมาใช้ในการบริหารงาน ดังปรากฏตามที่ท่านเจ้าคุณ พระพรหมคุณาภรณ์ อธิบายไว้ โดยสรุปว่า นอกจากการมีเศรษฐกิจเจริญได้ และธรรมชาติดีอยู่คู่กันไปนั้น ต้องเริ่มมาจากการพัฒนาคน และต้องพัฒนาแบบองค์รวม ซึ่งเป็นการพัฒนาทางพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา ให้ประสานเกื้อหนุนสอดคล้องกัน จึงเป็นหนทางที่ทำให้การพัฒนาถูกต้องและยั่งยืนนำไปสู่อารยธรรมที่ยั่งยืน ถ้าจะแก้ปัญหาลงโลกให้สำเร็จนำมนุษย์ไปสู่ชีวิตที่ดีงามมีความสุข อย่างอารยชนผู้มีอารยธรรมที่แท้จริงได้ มนุษย์ต้องดำเนินชีวิตเป็นระบบ และต้องพัฒนาให้เกิดประโยชน์เกื้อกูล โยงประสานกันครบทั้งสามด้าน คือ ตัวมนุษย์เอง สังคม สิ่งแวดล้อม และการพิจารณาให้ตลอดรวมเรียกว่า ระบบองค์รวมสมบูรณ์ (พระธรรมปิฎก ป.อ.ปยุตโต, 2543)

เมื่อพิจารณาจากหลักการพัฒนาคนแล้ว จึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่งที่พระสงฆ์ควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเริ่มที่การพัฒนาองค์กรวัดซึ่งถือเป็นหนึ่งในท้องถิ่นให้ดีเสียก่อน พระสงฆ์เองก็ควรปรับบทบาทของตนในยุคที่เป็นสังคมแบบใหม่ที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาให้เข้าทันกับยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดหรือที่เรียกว่า ยุคโลกาภิวัตน์และเพราะเหตุนี้ จึงเป็นสาเหตุหลักที่พระสงฆ์ควรที่จะพัฒนานตนเองในรูปแบบใหม่ในแง่ของการได้รับการยอมรับจากภายนอก คือ ความรู้ความสามารถ และในภายใน คือ คุณธรรมจริยธรรมที่มีอยู่ในตัวเป็นการปรับตัวเพื่อให้รู้ทั้งศาสตร์ทางธรรมและทางโลกที่จะนำมาใช้บูรณาการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ชุมชน และสังคมนั้นๆ ต่อไป

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม หมายถึง ความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ (Mental and Emotional Involvement) ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม (Group Situation) ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องเป็นเหตุให้เราให้ ภาระการ (Contribution) ให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้นกับทั้งทำให้เกิดความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่ม ดังกล่าวด้วย (เมตต์ เมตต์การุณจิต, 2544) และยังเป็นกระบวนการที่ทำให้ประชาชนไม่ว่าจะเป็นปัจเจกบุคคล หรือกลุ่มคนที่เห็นพ้องต้องกันเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงาน โดยการร่วมคิดร่วมลงมือปฏิบัติ ร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ และร่วมในการติดตามประเมินผล (วรรณิการ์ ภูมิวงศ์พิทักษ์, 2540) หรือการที่สมาชิกทุกคนในชุมชนสามารถมีโอกาส เข้าร่วมดำเนินการ และมีอิทธิพลในกิจกรรม และกระบวนการ พัฒนา ทั้งยังได้รับผลแห่งการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันด้วย ทั้งนี้การมีส่วนร่วมสามารถมีได้หลากหลายรูปแบบ โดยครอบคลุมไปถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การให้คำปรึกษา การสร้างกลไก เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจ ให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม (United Nation, 1981) ทั้งนี้การเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชน เพราะประชาชนให้ความสำคัญกับบทบาทการเข้ามามีส่วนร่วมที่มีลักษณะเหมือนกันและใกล้เคียงกันได้แก่ ร่วมประชุม ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมออกเงิน ร่วมเป็นกรรมการหรือเป็นสมาชิก ร่วมเป็นผู้นำร่วม เป็นผู้ สัมภาษณ์ ร่วมชักชวนเพื่อนบ้าน ร่วมเป็นผู้บริโภค ร่วมเป็นผู้ใช้แรงงาน ร่วมออกวัสดุอุปกรณ์ ร่วมประสาน งาน ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามและประเมินผล ร่วมดูแลรักษาและทะนุบำรุง (ปรัชญา เวสารัชช์, 2528) และการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งในด้านการแสดงความคิดเห็น และการปฏิบัติ การมีส่วนร่วม จะช่วยสร้างพลังจิตให้ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าการยินยอมปฏิบัติตามคำสั่ง นอกจากนี้การมีส่วนร่วมจะช่วยกระตุ้นให้บุคคลสนับสนุนเป้าหมายตลอดจนวัตถุประสงค์ร่วมขององค์กรด้วย นอกจากนี้ความหมายดังกล่าวจะเห็นว่าการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานในองค์การประกอบด้วย สารสำคัญ 3 ประการ 1) การมีส่วนร่วมในด้านการแสดงความคิดเห็น 2) การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย และ 3) การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ (นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์, 2531)

ในขณะเดียวกันการมีส่วนร่วม (Participation) เป็นผลมาจากการเห็นพ้องต้องกันในเรื่องความต้องการ และทิศทางการเปลี่ยนแปลง ซึ่งความเห็นพ้องต้องกันนั้นต้องมีมากพอจนเกิดการริเริ่มโครงการเพื่อการปฏิบัติกล่าว คือ ต้องเห็นพ้องต้องกันของคนส่วนใหญ่ที่จะเข้าร่วมปฏิบัติการนั้น และเหตุผลที่คนมาร่วมปฏิบัติการจะต้องมีความตระหนักว่าต้องปฏิบัติการโดยกลุ่มหรือในนามของกลุ่ม หรือกระทำผ่านองค์กรดังนั้นองค์กรจะต้องเป็นเสมือนตัวทำให้บรรลุถึงความต้องการ ที่ต้องการ นอกจากนี้การมีส่วนร่วมหมายถึง การที่ปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องร่วมมือ และรับผิดชอบในกิจกรรมการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมในขั้นตอนต่างๆ ของการดำเนินกิจกรรมนั้นๆ โดยมีกลุ่มหรือองค์กรรองรับประชาชนที่เข้าร่วมมีการพัฒนาภูมิปัญญาและการรับรู้สามารถคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจเพื่อกำหนดการดำเนินชีวิตได้ด้วยตนเอง (อาภรณ์พันธ์ จันทรสว่าง, 2542)

ระดับการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมสามารถแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 ร่วมรับรู้ หมายถึง รัฐได้ให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับโครงการหรือกิจกรรมแก่ประชาชน เมื่อรัฐมีความคิดริเริ่มมีนโยบายที่จะให้มีโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ แล้วเปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับรู้โดยการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนหรือให้สิทธิแก่ประชาชนนั้นนับว่าเป็น



จุดเริ่มต้นของการให้ประชาชนได้มี โอกาสเข้ามามีส่วนร่วมด้วย เนื่องจากข้อมูลข่าวสารจะบอกถึง โครงการหรือกิจกรรมที่กำลังจะเกิดขึ้นความจำเป็นและความสำคัญที่จะต้องให้มีโครงการหรือ กิจกรรมนั้นๆ รวมถึงการดำเนินการ และมาตรการต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้เพื่อการพัฒนาอีกด้วยการร่วม รับรู้ในข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ อาจจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการ พัฒนาอย่างชัดเจนรวมตลอดไปจนถึงข้อมูลข่าวสารที่ได้รับนั้นหากมีความ ไม่ชัดเจน ถูกต้องครบถ้วน แล้วอาจนำไปสู่ ความขัดแย้งที่อาจถึงขั้นรุนแรงได้

ระดับที่ 2 ร่วมคิดร่วมแสดงความคิดเห็น หมายถึง เมื่อประชาชนได้ร่วมรับรู้ข้อมูลข่าวสาร จากรัฐแล้วประชาชนก็จะร่วมค้นหาปัญหา สาเหตุของปัญหา ความจำเป็น และความต้องการที่ต้อง ให้มีโครงการหรือกิจกรรมนั้น พร้อมร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อหน่วยงานเจ้าของโครงการหรือ กิจกรรม หรือหน่วยงาน หรือผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจจะได้นำไปใช้ประกอบการพิจารณาต่อไป

ระดับที่ 3 ร่วมพิจารณา ร่วมตัดสินใจ หมายถึง ร่วมพิจารณาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับ โครงการหรือกิจกรรม การเลือกพื้นที่ที่ตั้งโครงการ โดยเฉพาะประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ที่จะตั้งโครงการ ควรจะมีส่วนร่วมพิจารณารับหรือปฏิเสธไม่ให้โครงการตั้งในพื้นที่ การมีส่วนร่วมของประชาชนใน ระดับนี้ในความถูกต้องแล้วมีความสำคัญมาก เนื่องจากประชาชนที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการ พิจารณา ตัดสินใจ จนถึงการเลือกพื้นที่ตั้งโครงการเป็นเจ้าของที่ซึ่งได้รับผลประโยชน์หรือผลกระทบ โดยตรงมากกว่าประชาชนอื่นๆ

ระดับที่ 4 ร่วมดำเนินการ หมายถึง ร่วมในการลงทุน ร่วมในการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานหรือ ร่วมปฏิบัติงานเอง ในระดับการมีส่วนร่วมนี้อาจจะทำได้ในทุกประเภทของโครงการ เช่น หากเป็น โครงการที่จำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้เฉพาะด้าน ผู้ชำนาญการ หรือใช้เทคโนโลยีขั้นสูงแล้วบางครั้ง เป็น ความยุ่งยากที่จะให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมปฏิบัติงานได้ แต่หากเป็นโครงการหรือกิจกรรมระดับ ท้องถิ่นที่ใช้ภูมิปัญญาชาวบ้านได้ชาวบ้านหรือประชาชนในท้องถิ่นก็เข้าร่วมกิจกรรมได้ หรือเป็นการ ร่วมดำเนินการด้วยการลงทุนถือหุ้นก็ย่อมถือว่ามีร่วมดำเนินการได้

ระดับที่ 5 ร่วมติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล หมายถึง การร่วมตรวจสอบและติดตามผล การดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ ว่าเป็นไปตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์หรือไม่ การมี ส่วนร่วมของประชาชนในระดับนี้จะประโยชน์ต่อการพัฒนาเป็นอย่างมาก เพราะประชาชนจะทำ หน้าที่คอยเฝ้าระวัง และเตือนภัยการดำเนินการโครงการเพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาได้อย่าง ทันท่วงทีก่อนที่จะมีผลร้ายเกิดขึ้น และเมื่อมีการดำเนินการตามโครงการ หรือกิจกรรมแล้วก็ต้องมี การประเมินผลว่าการดำเนินการนั้นๆ บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด และการ ดำเนินการเป็นอย่างไร เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการพิจารณานำเอามาตรการที่เหมาะสมมาใช้ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ

การมีส่วนร่วมทั้ง 5 ระดับนี้ หากได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมด้วยทุกระดับแล้วย่อมถือว่าเป็น การมีส่วนร่วมที่สมบูรณ์ตามแนวความคิดการมีส่วนร่วม อย่างไรก็ตามการมีส่วนร่วมของบุคคลย่อม ต้องคำนึงถึงประเภทโครงการ หรือกิจกรรม กระบวนการดำเนินงานช่วงเวลาในการเข้าไปมีส่วนร่วม ระดับของการมีส่วนร่วมองค์กรหรือ กลุ่มบุคคล หรือปัจเจกบุคคลที่มีส่วนร่วม และกฎหมายรองรับ การมีส่วนร่วมของประชาชน (สุนีย์ มัลลิกะมาส, 2545) ทั้งนี้รูปแบบการมีส่วนร่วมที่สามารถแบ่ง ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ลักษณะการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Genuine Participation) ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจถ้าหากไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจไม่ถือว่าเป็นการมีส่วนร่วมที่แท้จริง และการมีส่วนร่วมที่แท้จริงจะต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกขั้นตอน

2. การมีส่วนร่วมไม่แท้จริง เช่น (Non-Genulne Participation) การร่วมลงแขก ร่วมลงแรงในการทำโครงการ การร่วมบริจาคเงิน หรือสิ่งของอื่นๆบางส่วน หรือร่วมบำรุงรักษาโดยไม่ได้ร่วมในขั้นตอนการตัดสินใจ (สุพรรณิ ไชยอำพร และสนธิ สมัครงการ, 2543)

ในขณะเดียวกัน การมีส่วนร่วมมี 4 ขั้นตอน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ทุกขั้นตอนมีความสัมพันธ์โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมที่ขั้นตอนการตัดสินใจเป็นประการสำคัญ ซึ่งในแนวทางการมีส่วนร่วมนั้นมุ่งเน้นให้ประชาชนเป็นผู้คิดค้นปัญหา เป็นผู้ที่มีบทบาทในทุกๆ เรื่อง ไม่ใช่กำหนดให้ประชาชนปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งทุกอย่างต้องเป็นเรื่องของประชาชนที่จะคิด ซึ่งแนวความคิดนี้มีกรอบพื้นฐานและการวิเคราะห์การมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบด้วย การริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการ ตัดสินใจและตัดสินใจปฏิบัติการ

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหารและการประสานขอความช่วยเหลือ

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ประกอบด้วยผลประโยชน์ทางวัตถุผลประโยชน์ทาง ด้านสังคม และส่วนบุคคล

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) เป็นการควบคุมตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมดและเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วม (Cohen, John M., & Uphoff, Norman T., 1989)

กล่าวโดยสรุปการมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน เนื่องจากมีปัจจัยหลายอย่างที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม เช่น ประโยชน์ที่จะได้รับจากการเข้าไปมีส่วนร่วม กลไกการมีส่วนร่วม เป็นต้น ซึ่งการมีส่วนร่วมนั้นจะเชื่อมโยงทุกฝ่ายเข้ามาเกี่ยวข้องกัน โดยเหตุผล และความจำเป็นของการมีส่วนร่วม ดังนั้น เมื่อพิจารณาแล้วบุคคลจะเข้ามามีส่วนร่วมได้นั้นจะต้องประกอบด้วยหลักการมีส่วนร่วม 4 ประการ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลองค์ประกอบที่ 4 ข้อนี้อาจตอบโจทย์ของการมีส่วนร่วมว่าจะดำเนินไปทิศทางไหน และสร้างประโยชน์ หรือได้รับประโยชน์ร่วมกันอย่างไร แต่จะอย่างไรก็ตามการมีส่วนร่วมนั้น ไม่ว่าเราจะเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมแต่ท้ายสุดการมีส่วนร่วมอาจจะส่งผลให้เราเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างไม่รู้ตัวก็เป็นได้ เพราะมนุษย์เราอยู่เป็นกลุ่มเป็นหมู่ เป็นสังคมดังนั้น จึงเป็นเรื่องที่เราจะปฏิเสธไม่ได้กับการที่เราจะกล่าวว่า ไม่ได้มีส่วนร่วมใดๆ ในกิจกรรมนั้น เพราะสุดท้ายแล้วเราอาจกลายเป็นผู้ที่เข้าไปมีส่วนร่วมไม่ทางตรงก็ทางอ้อมทางใดทางหนึ่งนั่นเอง



คุณภาพชีวิตของประชาชน

การดำรงชีวิตในระดับที่เหมาะสมของมนุษย์ ตามสภาพความจำเป็นพื้นฐานในสังคม ซึ่งสนองต่อสิ่งที่ต้องการทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และความคิดอย่างเพียงพอจนก่อให้เกิดความสุขตลอดทั้งการมีสุขภาพทางร่างกายและจิตใจที่ดี

คุณภาพชีวิต แปลว่าลักษณะของชีวิตที่มีคุณภาพหรือคุณสมบัติของชีวิตที่ดีหรือสิ่งที่ทำให้ชีวิตมีคุณภาพ หมายถึง องค์ประกอบและลักษณะต่างๆ ที่แสดงถึงสภาพของชีวิตที่ดำรงอยู่ด้วยดีเป็นส่วนร่วมที่เกื้อกูลซึ่งกันและกัน สังคมและธรรมชาติมีความพร้อม และสามารถที่จะพัฒนาตัวเองให้เจริญงอกงามสู่ความสันติสุข และอิสรภาพ สมบูรณ์ (พระเทพเวที ป. อ. ปยุตโต, 2533) ความเป็นอยู่ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับสภาพทางการศึกษา อนามัย เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมทางชีวกายภาพ เชื้อชาติวัฒนธรรมและวิธีการเลี้ยงดูตามความเป็นจริงของชีวิตมนุษย์แล้วคุณภาพชีวิตนั้นขึ้นอยู่กับความพอใจของคนๆ นั้น ซึ่งความเป็นจริงอาจมีข้อแตกต่างกันไประหว่างอีกคนหนึ่งกับอีกคนหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปรียบเทียบระหว่างคนสองคนเพราะมีลักษณะสิ่งแวดล้อมทางชีวกายภาพ ที่ต่างกัน เชื้อชาติต่างกัน และวิธีการเลี้ยงดูต่างกันคุณภาพชีวิตมีความเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมอย่างมาก ถ้าสิ่งแวดล้อมที่ดีมีส่วนส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีได้ด้วย เพราะสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญในการมีชีวิตอยู่ของมนุษย์โดยอย่างยิ่งเป็นปัจจัยสี่ ซึ่งมนุษย์ทุกๆ คนมีความต้องการเป็นขั้นพื้นฐาน

กล่าวโดยสรุป คุณภาพชีวิต หมายถึง การมีชีวิตที่ดีมีความสุขมีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านสุขภาพ ได้แก่สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ด้านสังคม ได้แก่ วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี และด้านเศรษฐกิจ ได้แก่การประกอบอาชีพ รายได้ เป็นต้น

การพัฒนาคุณภาพชีวิต ถือว่าเป็นสิ่งที่ควรกระทำ เพราะปัญหาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ส่วนใหญ่ก็มี สาเหตุมาจากมนุษย์นั่นเอง เช่น ปัญหาจำนวนประชากรมากเกินไป ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหา ทางสังคม รวมถึงค่านิยมต่างๆ ของสังคม ดังนั้นหากจะกล่าวถึงแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ก็ควรพิจารณาที่องค์ ประกอบคุณภาพชีวิตว่ามีสิ่งใดเป็นองค์ประกอบอยู่บ้าง มีหลายหน่วยงานได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา คุณภาพชีวิตว่า ควรมีองค์ประกอบ แตกต่างกันไป

การที่ประชาชนจะมีคุณภาพชีวิตที่จะต้องใช้อาหารและโภชนาการที่เหมาะสม เครื่องนุ่งห่มที่อยู่อาศัย ที่เหมาะสม มีการดูแลสุขภาพกาย และจิต การรักษาพื้นฐานการศึกษา เพื่อพัฒนาอาชีพความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน การบริการพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อการประกอบอาชีพอย่างยุติธรรม และยังต้องมี องค์ประกอบที่สำคัญอีก 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบทางด้านจิตวิสัย หรือเรียกว่าองค์ประกอบทางด้าน จิตวิทยาเป็นองค์ประกอบเชิงคุณภาพ และองค์ประกอบด้านวัตถุวิสัย หรือเรียกว่าองค์ประกอบด้านสังคม เศรษฐกิจการเมืองและสิ่งแวดล้อมเป็นองค์ประกอบเชิงปริมาณประกอบเชิงคุณภาพสิ่งแวดล้อมเป็นองค์ ประกอบเชิงปริมาณ (สุวรรณ เอี่ยมสุขวัฒน์, 2530) โดยสรุปแล้วคุณภาพชีวิตที่ดีต้องประกอบไปด้วย 5 ประการ คือ

1. มาตรฐานการครองชีพ หมายถึง มาตรฐานความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวันของประชากรเกี่ยวข้องกับ รายได้ต่อบุคคล สุขภาพ การศึกษา ที่อยู่อาศัย และการสังคมสงเคราะห์ สิ่งต่างๆ นี้ เป็นส่วนสำคัญทำให้ มาตรฐานการครองชีพของมนุษย์เปลี่ยนแปลงได้

2. การเปลี่ยนแปลงของประชากร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงประชากรอันเป็นผลมาจากการเกิด การตาย และการย้ายถิ่นที่อยู่อาศัยมีผลให้ประชากรเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เพิ่มจำนวน หรือ

ลดลง การเปลี่ยนแปลงประชากรมีผลกระทบต่อสถานการณ์หลายด้านทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนการจัด บริการสาธารณสุขไปรษณีย์ต่างๆ ล้วนมีผลต่อคุณภาพชีวิต

3. ระบบสังคมและวัฒนธรรม มนุษย์เมื่อรวมกันมากจำเป็นต้อง มีระบบ มีกฎเกณฑ์ที่เรียกว่า รูปแบบการปกครอง กฎหมาย และมีแนวปฏิบัติอันเกิดจากความเชื่อและศรัทธาในลักษณะเดียวกัน เพื่อให้การ ดำรงชีวิตร่วมกันมีความสุขซึ่งจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี

4. กระบวนการพัฒนา การพัฒนาเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น โดยจะ ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องกันและสัมพันธ์กับปัจจัยทางสังคม สภาพแวดล้อมและทรัพยากร ด้านคุณภาพชีวิต ทั้งระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน และประเทศนั้น ประชากรแต่ละกลุ่มจะต้องมีการ พัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้ บรรลุถึงเป้าหมายการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

5. ทรัพยากร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ประเทศที่มีทรัพยากรธรรมชาติ สมบูรณ์ จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ จะมีผลทำให้มาตรฐานการดำรงชีวิตอยู่ในระดับสูง ประเทศใดมีสภาพตรงกันข้าม ก็จะมีมาตรฐานในการดำรงชีวิตอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น ทรัพยากรจึงเป็น เครื่องกำหนดลักษณะประเทศที่ร่ำรวยและประเทศที่ยากจนได้

ทั้งนี้ประชากรทุกคนย่อมมีความต้องการคุณภาพชีวิตระดับหนึ่งที่เป็นพื้นฐานในการ ดำรงชีวิตการมีเกณฑ์สำหรับประเมินคุณภาพชีวิตจะช่วยให้บุคคลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของตนเอง กับเกณฑ์ต่างๆ เพื่อจะได้ทราบว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตหรือไม่ หรือมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับใด ซึ่ง ตัวชี้วัดที่เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของคนไทยใน 13 ด้าน (สุพรรณิ ไชยอำพร และสนธิ สมัครการ , 2543) ประกอบด้วย

1) ครอบครัวประกอบด้วยความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก ครอบครัวรวมถึงความสะดวกในการเดินทางไปอื่น

2) สังคมประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อน เพื่อนบ้าน ผู้คุ้นเคยการมีส่วนร่วมในสโมสร องค์กร สังคม ความสะดวกสบายในการพบปะสังสรรค์

3) การงานประกอบด้วยความมั่นคง ความอิสระโอกาสในการแสดงความสามารถโอกาสที่จะ ก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานรวมทั้งค่าตอบแทนนอกจากนี้ยังรวมถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน และ สภาพของที่ทำงาน

4) สุขภาพอนามัย ประกอบด้วย ความแข็งแรงของสุขภาพร่างกาย การออกกำลังกาย

5) เวลาว่างและพักผ่อนหย่อนใจประกอบด้วยการใช้เวลาว่างในการเล่นกีฬาทำงานอดิเรก ชมรายการบันเทิงต่างๆ และความสะดวกในการเดินทางไปพักผ่อนหย่อนใจ

6) ความเชื่อศาสนา ประกอบด้วย เสรีภาพในการนับถือ การประกอบทางพิธีกรรมทาง ศาสนา ความศรัทธาต่อหลักธรรมทางศาสนา และการปฏิบัติธรรมของสงฆ์

7) ตนเอง ประกอบด้วย ความภาคภูมิใจในตัวเองเกี่ยวกับความสำเร็จในชีวิตทาง ด้านการ ทำงาน การศึกษาและความสัมพันธ์กับคนอื่น รวมทั้งความเชื่อมั่นในตนเอง

8) สาธารณสุข ประกอบด้วย การให้บริการสถานพยาบาล แพทย์ และพยาบาล

9) การบริโภคสินค้าและบริการต่างๆ ประกอบด้วยความหลากหลายของสินค้าคุณภาพ สินค้า ราคาสินค้าและการให้บริการร้านค้า



10) ทรัพย์สิน ประกอบด้วย บ้าน เฟอร์นิเจอร์ สิ่งอำนวยความสะดวกในบ้าน ยานพาหนะ เครื่อง แต่งกาย และเครื่องประดับต่างๆ

11) ท้องถิ่น ประกอบด้วย การให้บริการของชุมชนทางด้านสาธารณสุข สาธารณภัย สาธารณูปโภคการศึกษา การขนส่ง และสวัสดิการอื่นๆ

12) รัฐบาลไทย ประกอบด้วยนโยบาย และการบริหารด้านเศรษฐกิจ สังคมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

13) ชีวิตในเมืองไทย ประกอบด้วย สิทธิพื้นฐานในการรับข่าวสารความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความยุติธรรมในกระบวนการยุติธรรม คุณภาพการศึกษาการเลือกสถานะในสังคม การอนุรักษ์สภาพแวดล้อมธรรมชาติ

ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตเป็นตัววัดความเป็นอยู่ของประชาชนว่ามีคุณค่าของชีวิตที่ดี มีความสุข หรือมีความเป็นอยู่ที่พอเพียง และสามารถชี้วัดคุณภาพชีวิตได้ถูกต้อง และตรงกับความเป็นจริง โดยคำนึงถึงบริบทของสังคม และทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วม และควรพัฒนาไปพร้อมๆ กันทุกด้าน ทั้งการศึกษา สุขภาพ สังคมและสิ่งแวดล้อม โดยเชื่อมโยงเป็นมิติเดียวกัน ร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนร่วมกัน

กล่าวโดยสรุป คุณภาพชีวิตที่ดีเป็นการมีชีวิตที่ดีมีความสุข มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านสุขภาพ ได้แก่สุขภาพกายและสุขภาพจิต ด้านสังคม ได้แก่วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การประกอบอาชีพรายได้ เป็นต้น รวมทั้งเป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจ ต่อองค์ประกอบต่างๆ ของชีวิต ที่มีส่วนสำคัญมากที่สุดของบุคคล สามารถดำรงตนเองให้เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม เป็นคนที่มีรู้จัก การช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน และไม่ทำให้เป็นภาระที่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม

พระสงฆ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในจังหวัดอุทัยธานี

พระสงฆ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในจังหวัดอุทัยธานี เป็นการอธิบายถึงตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันกระทั่งเป็นไปในอนาคต จะเห็นว่ามี mốiเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของพุทธบริษัทเป็นอย่างดีในฐานะที่เป็นศูนย์รวมศรัทธาของประชาชนผู้นับถือ และเป็นสัญลักษณ์แห่งความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของชาติ และอีกประการหนึ่ง พระพุทธศาสนา เป็นเหมือนรากเหง้าแห่งความเป็นชาติ และเป็นเอกลักษณ์ดั้งเดิมของประเทศไทยทั้งด้านสังคมและวัฒนธรรม (คณะนิพนธ์ จันทบุต, 2530) พระสงฆ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในจังหวัดอุทัยธานีนั้นจะเน้นการให้การศึกษาแก่ ประชาชนโดยเฉพาะในด้านการดำรงชีวิตที่ดีงาม ชีวิตที่ประเสริฐ ตามหลักการพระพุทธศาสนา เรียกว่าบพทบาทของครู แม้องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ก็ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไปว่าเป็นพระบรมครู ทำหน้าที่ฝึกเทศาและ มนุษย์ได้อย่างไม่มีใครยิ่งกว่า เพราะพระองค์ฝึกคนธรรมดาให้เป็นคนดี (กัลยาณชน) และกลายเป็นคนประเสริฐ (อริยชน) ในระดับสูงสุดดังนั้นบพทบาทของพระสงฆ์ในฐานะครูเป็นบพทบาทถาวรตลอดมาตั้งแต่สมัยพุทธกาลจนถึงปัจจุบันอีกบพทบาทหนึ่งก็คือ การให้คำปรึกษาเป็นเรื่องสำคัญคนในสังคมยุคหลังโดยทั่วไปมักจะตัดสินใจทำการสิ่งใดได้ยาก ไม่กล้า เกิดความกลัว ฉะนั้นพระสงฆ์จึงต้องทำหน้าที่ช่วยในการตัดสินใจให้คำปรึกษาแก่ประชาชนอันเป็นการแสดงออกถึงบพทบาทของความเป็นผู้นำด้านภูมิปัญญาเพื่อให้เกิด

การพัฒนา” พระสงฆ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในจังหวัดอุทัยธานีในยุคปัจจุบัน มีหน้าที่ดังนี้

พระสงฆ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาที่ 1 ที่พึงบวช พระสงฆ์เป็นหนึ่งในรัตน 3 เป็นสิ่งที่เคารพนับถือบูชาสูงสุดในพุทธศาสนาเป็นที่พึ่งทางใจ เป็นผู้นำทางจิตใจ ด้วยการพัฒนาหรือยกระดับจิตใจของคนให้สูงขึ้นด้วยการมีธรรม มีเหตุผล และเข้าสภาพต่างๆ ตามความเป็นจริง เป็นผู้ปฏิบัติปฏิบัติชอบเพื่อหลุดพ้น สามารถเป็นที่พึ่งบวชของ พุทธศาสนิกชนชาวบ้าน

พระสงฆ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาที่ 2 การสอนธรรม พระสงฆ์นอกจากมีหน้าที่ในการศึกษาและปฏิบัติพระธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าแล้วยังมีหน้าที่สำคัญในการประกาศเผยแผ่พระธรรมคำสั่งสอน เป็นหน้าที่โดยตรงที่พระสงฆ์จะสอนธรรมให้เป็นธรรมทาน เทศนาสั่งสอนอบรมประชาชนทุกชั้นทุกเพศทุกวัยให้เกิดศรัทธาปสาทะความเชื่อความ เชื่อมั่น เชื่อมั่น ชี้ทางให้รู้บาปบุญคุณและโทษ ความเสื่อม เหตุแห่งความเสื่อม ความเจริญและเหตุแห่งความเจริญ ให้เข้าใจและให้เห็นจริงแน่นอน ำให้ละเว้นความชั่ว หันมาประพฤติดี ปฏิบัติชอบ มีเมตตา สัจจะ กตัญญูกตเวที หิริ โอตตัปปะศีล 5 เป็นต้น

พระสงฆ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาที่ 3 การนำปฏิบัติ พระสงฆ์เมื่อศึกษาเข้าใจในธรรมวินัยของพระพุทธเจ้าแล้วจะต้องปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบ ปฏิบัติถูกต้องในธรรมวินัยที่ได้ศึกษาอบรมมาเป็นอย่างดีโดยการรักษาศีล 227 อย่างเคร่งครัด ปฏิบัติอภิสมาจารสำรวมอินทรีย์ และการสร้างคุณธรรมต่างๆ ที่แสดงเป็นแบบอย่างการครอง ชีวิต เช่น สันโดษ มีเมตตา สัจจะ ให้เกิดขึ้น อันเป็นตัวอย่างให้แก่ประชาชนประพฤติปฏิบัติตามพระสงฆ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาที่ 4 การพัฒนาพระสงฆ์สามารถทำหน้าที่ ช่วยเหลือดำเนินการและให้คำปรึกษา ชุมชนหรือชาวบ้านและที่สำคัญการพัฒนาในสถานที่วัด รู้ก้ำพอง อาการและสิ่งก่อสร้างการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่น่า อยู่ให้ร่มรื่นเป็นธรรมชาติ และการพัฒนาต้องสอดคล้อง และถูกต้องตามพระธรรมวินัยและพัฒนาหมู่บ้าน เป็นผู้นำชาวบ้านสร้างสรรค์พัฒนาสิ่งที่จำเป็นสำหรับชาวบ้านและประชาชนทั่วไป โดยการชักชวนให้ร่วมกลุ่มร่วมแรงร่วมใจ และร่วมทุนสร้างกองทุนประจำหมู่บ้าน หรือการสร้างถนนภายในหมู่บ้าน ขุดคูคลองส่งน้ำ ท่อระบายน้ำ สร้างสุขา สร้างศาลา สวนสุขภาพ เป็นต้น

พระสงฆ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาที่ 5 การปริกษาดี พระสงฆ์เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำปรึกษาในเรื่องต่างๆ ได้เป็น อย่างดีเป็นที่เชื่อถือศรัทธามาและมีสถานที่อยู่แน่นอนสำหรับสังคมไทยเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ และให้คำปรึกษา ในด้านศาสนพิธี ความรู้วิชาทางด้านจิต ช่วยแก้ปัญหาของสังคมชาวบ้าน เมื่อชาวบ้านมีปัญหาชีวิต และครอบครัว

พระสงฆ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาที่ 6 การมีส่วนช่วยสังคม การช่วยสังคมของพระสงฆ์ไม่ว่าด้านเศรษฐกิจ สอนรู้จัก ขยันหมั่นเพียร สอนให้รู้จักเก็บออมรู้จักประหยัด สอนให้สันโดษ ด้านการการปกครอง เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหาร กิจกรรมคณะสงฆ์ให้อยู่ในกรอบแห่งพระธรรมวินัยช่วยพัฒนาจิตใจของประชาชนชาวบ้านกลุ่มหรือเผ่าต่างๆ ให้เป็น พลเมืองดีมีศีลธรรม ลดปัญหาเหล่านี้พระสงฆ์จะมีความเข้าใจและสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถมีส่วนช่วยในด้าน การศึกษาของชาติให้การศึกษาแก่คนยากจน พระสงฆ์ทำหน้าที่เป็นครูสอน เป็นศูนย์กลางของศึกษาชุมชน (คุณโท ชันน์, 2525) ซึ่งถ้าอธิบายการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในปัจจุบันเพื่อพัฒนาชุมชนในยุคปัจจุบันในเชิง ทฤษฎีนั้น จะอธิบายได้เป็นบทบาทเปรียบเสมือนบทบาทของตัวละครที่ก าหนดให้ผู้แสดงในละคร



เรื่องนั้นๆ เป็นตัว (ละคร) อะไร มีบทบาทที่ต้องแสดงอย่างไร ถ้าแสดงผิดบทหรือไม่สมบทบาทก็อาจถูกเปลี่ยนตัวไม่ให้แสดงไปเลย บทบาทของบุคคลยังขึ้นอยู่กับกรล้อมเกลทาทางสังคม (Socialization) และบุคลิกภาพของบุคคลนั้นด้วย ซึ่งใน ประเด็นนี้ ไพบุลย์ ช่างเรียน ได้อธิบายไว้ว่า บทบาทของบุคคลจึงแตกต่างกันออกไปตามลักษณะ สถานภาพ อุปนิสัย ความคิด ความรู้ ความสามารถ มูลเหตุจูงใจ การอบรมและความพอใจ

พระสงฆ์เป็นคำรวมที่ใช้เรียกศาสนบุคคลในพระพุทธศาสนา ได้แก่ พระภิกษุและสามเณร พระภิกษุ คือ ผู้ได้รับการอุปสมบทตามพระธรรมวินัยและระเบียบแบบแผนประเพณีของคณะสงฆ์ไทย ตามกฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2526) พระภิกษุในประเทศไทยแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ประเภทบวชชั่วคราว ไม่ถึง 3 เดือน หรือไม่ครบตามพรรษาบวช 3 เดือน จำพรรษา 1 พรรษา หรือมากกว่าแต่ไม่เกิน 5 พรรษา อีกประเภทหนึ่ง บวชเป็นศาสนทายาทสืบพระศาสนา ประเภทหลังบวชเป็นเวลานานจนถึงบวชตลอดชีวิต แบ่งได้ว่าเป็นภิกษุผู้ปกครองสงฆ์ ได้แก่ กรรมการเถรสมาคม และเจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วย เจ้าอาวาส ตลอดจนเลขานุการเจ้าคณะต่าง

การเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนนั้น พระสงฆ์จะถูกกำหนดบทบาทจาก หน้าที่ ที่พึงจะเป็น ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างจริงจัง บำเพ็ญประโยชน์แก่ตนเอง และสังคมด้วยความเสียสละพระสงฆ์เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน หรือพัฒนาชุมชนที่อาศัยนั้นๆ ทั้งใน รูปแบบของนามธรรม และรูปธรรม ดังต่อไปนี้

การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการศึกษา การเรียนการสอนในสมัยก่อนที่จะมีเป็นแบบแผนเป็นรูป ชั้นเรียนมีกำหนดแน่นอนตายตัวอย่างโรงเรียนในความหมายในปัจจุบันยังไม่มีที่ทั่วไปเป็นการเรียนการสอน อย่างไม่เป็นระบบขึ้นอยู่กับครูผู้สอน และตามแต่สถานที่สิ่งแวดล้อมจะอำนวย ส่วนมากลูกชาวบ้านเมื่อ มาเรียนก็สามารถอ่านเขียนตัวพยัญชนะ และแจกลูกถึงตัวแม่เกยได้ก็มักจะลาพระอาจารย์กลับไปอยู่บ้าน เพื่อช่วยพ่อแม่ประกอบอาชีพ ถ้าพ่อแม่ก็มีกำลังก็ให้ลูกเรียนต่อไปจนครบอายุบวชก็บวชเรียนพระธรรมวินัย ต่อไปจะได้เรียนหนังสือขอม หรือภาษาบาลีบ้าง และหากไม่บวชแต่สมัครใจเรียนวิชาชีฟได้พ่อแม่ก็นำไปฝากพระสงฆ์ที่มีความรู้วิชานั้นๆ เมื่อชาวบ้านนิมนต์พระที่มีความรู้ไปทำอะไรรู้จักศิษย์มักจะได้รับความรู้ และ จดจำไว้จนชำนาญในที่สุด และเมื่อไม่ได้เรียนหนังสือไม่ได้รับราชการที่เกี่ยวกับหนังสือในวังก็ไม่ว่าจะเอา ความรู้ไปทำอะไรรานเข้าก็ล้มหมด

สมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าอยู่หัว เป็นสมัยของการปฏิรูประบบเศรษฐกิจ และสังคม ครั้งแรกของเมืองไทยงานด้านพระพุทธศาสนาได้รับการปรับปรุงด้วยพระองค์ทรงโปรดเกล้าให้มีอาจารย์ สอนเลข สอนหนังสือไทยทุกๆ พระอาราม เนื่องจากทรงมีพระราชดำริว่าเด็กผู้ชายที่จะสนใจเล่าเรียนหนังสือ ไทย ลายมือวิชาหนังสือ และกระบวนเลขโหรอย่างที่เป็นมานั้นน้อย หากเป็นเช่นนี้ผู้ที่เรียนหนังสือไทย ลายมือ และเลขไทยก็จะเสื่อมสูญจึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งพระอารามหลวงสำหรับจะได้สั่งสอนพระภิกษุสามเณร และศิษย์วัดเหตุที่ทรงมีพระดำริให้เริ่มมีการสอนที่วัดเนื่องจากการศึกษาของไทยแต่เดิมมา ศูนย์กลางจะมีอยู่ 2 แห่ง คือ วัด กับวัง เนื่องจากสถานที่ทั้งสองแห่งเป็นที่รวมความรู้ศิลป และช่างฝีมือแต่ วังเป็นสถานที่ที่คนทั่วไปเข้าไม่ถึงคนส่วนมากจึงมุ่งเข้ารับการศึกษาภายในวัดเนื่องจากมีแพร่หลายในทุกถิ่น เป็นสถานที่เปิดสำหรับคนทั่วไป เป็นศูนย์กลาง และเป็นแหล่งให้การศึกษาแก่ประชาชนส่วนใหญ่

จากความสำคัญของวัดและพระพุทธศาสนาในอดีต ทำให้เกิดประเพณีสำคัญ ที่พระพุทธศาสนา ไปเกี่ยวข้องกับการศึกษามาจนถึงปัจจุบัน คือ

1. ประเพณีวัดเป็นศูนย์กลางของการศึกษาเล่าเรียนของชุมชน และพระสงฆ์เป็นครูผู้ทำหน้าที่อบรม สั่งสอนชาวกรุงและชาวเมือง ในปัจจุบันอาจมองไม่ค่อยเห็น แต่สำหรับชาวบ้านในชุมชนห่างไกลยังพอมอง เห็นแม้ไม่มีศูนย์กลางเหมือนแต่ก่อน ก็พอเป็นช่องทางหรือที่พึ่งแหล่งสุดท้าย

2. ประเพณีบวชเรียน ซึ่งมีความหมายว่าบวชคู่กับเรียน เมื่อบวชแล้วต้องเรียนหรือบวชก็เพื่อเรียน แล้วความหมายเลยไปถึงบวชอยู่แค่เรียน เรียนแล้วใครอยู่พึงอยู่ ไม่ใครอยู่พึงสึกไป (พระมหา กฤษณา นันทเพชร, 2540)

กล่าวโดยสรุป ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการศึกษานั้น ปัจจุบันได้เปิดการเรียนการสอน มีอยู่ 3 แผนก ได้แก่ แผนกธรรม แผนกบาลี และแผนกสามัญศึกษา แผนกธรรม และแผนกบาลีนั้นเป็นการจัดการ ศึกษาเฉพาะด้านหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนาล้วนๆ ไม่มีวิชาสามัญศึกษาเข้าไปปะปน ส่วนแผนก สามัญศึกษานั้นเป็นการจัดการศึกษาที่ผสมผสานกันทั้งหลักสูตรแผนกธรรม แผนกบาลี และหลักสูตรสามัญ ศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการเข้าด้วยกัน แต่หลักสูตรแผนกธรรม-บาลีไม่เข้มข้นมากนักแต่ก็ยังมีเนื้อหา มากกว่าวิชาพระพุทธศาสนาในโรงเรียน ดังนั้นโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจึงเป็นหลักสูตรที่ เหมาะสมกับเยาวชนยุคปัจจุบัน เพราะสามารถบูรณาการนำเอาการศึกษาสงฆ์ทั้ง 3 แผนกมาหลอมเป็นหนึ่ง เดียว ซึ่งเป็นการศึกษาแผนกเดียวที่ทุกคนยอมรับว่า เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานของคณะสงฆ์ตาม พ.ร.บ. การ ศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

บทบาทในด้านการพัฒนาจิตใจของพลเมืองแต่เดิมสมัยพุทธกาล เมื่อพระพุทธเจ้าได้ตรัสรู้ อรหันต์ สัมมาสัมโพธิญาณแล้วได้ตัดสินใจพระทัยเผยแผ่สิ่งที่พระองค์ได้ตรัสรู้แก่มหาชน เพื่อให้พ้นทุกข์ ด้วยผู้ที่ประสงค์ จะพ้นทุกข์ตามแนวทางของพระพุทธองค์ก็จะเข้ามาบวชเป็นพระสงฆ์ เพื่อศึกษา ธรรมปฏิบัติ และทำ พระนิพพานให้แจ้งต่อมาเมื่อพระสงฆ์เหล่านั้นได้ศึกษา และปฏิบัติจนบรรลุธรรม แล้วจึงได้เป็นกำลัง ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา นอกจากทำหน้าที่ในการศึกษา และปฏิบัติ พระสงฆ์จึงมีหน้าที่ในการสั่งสอน และเผยแผ่ธรรมแก่ประชาชนอีกด้วย ในสมัยโบราณการเผยแผ่ ธรรมะของพระสงฆ์จำกัดอยู่ในเฉพาะขอบเขตของวัด และชาวบ้านในวันพระ หรือวันสำคัญทาง พระพุทธศาสนา การเทศนาในงานบุญพิธี หรืองานบุญต่างๆ เช่น งานทำบุญบ้าน งานศพ หรือใน โอกาสที่ญาติโยมไปวัดเพื่อทำบุญเพื่อขอคำปรึกษา

ในสมัยโบราณการเผยแผ่ธรรมะของพระสงฆ์ จำกัดอยู่ในเฉพาะขอบเขตของวัด และชาวบ้าน ในวันพระ หรือวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา การเทศนาในงานบุญพิธี หรืองานบุญต่างๆ เช่น งาน ทำบุญบ้าน งานศพ หรือในโอกาสที่ญาติโยมไปวัดเพื่อทำบุญเพื่อขอคำปรึกษา แต่ปัจจุบันเมื่อกิจการ พระศาสนาเจริญเติบโต เป็นปึกแผ่น มีการจัดองค์กรทางศาสนาที่เป็นระบบ และระเบียบแบบแผน ประกอบกับความก้าวหน้าทาง เทคโนโลยีการขนส่ง และการสื่อสารช่วยให้การเดินทางไปในถิ่นต่างๆ มีความสะดวกยิ่งขึ้น และสามารถส่งข่าวสารในรูปแบบต่างๆ ถึงคนจำนวนมากได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรวดเร็ว พระสงฆ์ในยุคปัจจุบัน สามารถดำเนินการเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้อย่างกว้างขวาง และ เข้าถึงประชาชนกลุ่มต่างๆ ได้มากยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป ในด้านการพัฒนาจิตใจของพลเมืองในปัจจุบันพระสงฆ์ได้มีการจัดกิจกรรม การสั่งสอน ในรูปแบบต่างๆ เช่น การเทศนา ปาฐกถาธรรม หรือเผยแผ่ธรรมทางสื่อมวลชน การทำ



กิจกรรมอันเป็นการ สงเคราะห์ชาวบ้าน เช่น ช่วยสร้างสิ่งสาธารณประโยชน์เป็นผู้นำชาวบ้านในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ เช่น รักษาป่า ขุดลอกหนองบึง ส่งเสริมอาชีพสุจริต ตั้งกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ธนาคารข้าว ธนาคารโคกระปือ เป็นต้น จัดกิจกรรมอันเป็นประเพณี และศาสนพิธีในโอกาสต่างๆ เช่น วันสำคัญทางพระพุทธศาสนาเพื่อให้ชาวบ้าน ได้ทำกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาร่วมกันอันจะทำให้เกิดความรักสามัคคีในหมู่บ้าน ชุมชน สังคม รวมทั้งการ ถือนโอกาสเทศกาลธรรม สังฆมณฑลแห่งวัด จากอบายมุข ให้ประพาสดีดี หลีกหนีความชั่ว การเป็นผู้นำในการปฏิบัติ ธรรม เช่น ฝึกสมาธิเพื่อให้ประชาชนได้เข้าถึงพระพุทธศาสนาจากการปฏิบัติอย่างแท้จริง

คุณภาพชีวิตด้านสังคมสงเคราะห์ หลักการสังคมสงเคราะห์นั้น หมายถึง การสงเคราะห์คน เพื่อให้ เขาสามารถช่วยเหลือตัวเองโดยไม่หวังผลตอบแทนจากเขา และจะต้องมีการสอบสวนดูก่อน ว่าผู้ที่มาขอความช่วยเหลือนั้นเดือดร้อนจริงหรือไม่ และความเดือดร้อนนั้นบางครั้งก็เกิดจากความ รู้เท่าไม่ถึงการณ์ ถ้าแนะได้ ก็อาจจะแนะให้เท่านั้น ถ้าถึงกับต้องสงเคราะห์ด้วยวัตถุหรืออย่างอื่นก็ต้อง ให้ต่อเมื่อมีความจำเป็น นี่เป็นการ ทัวไปในการสงเคราะห์ในทางโลก เพราะฉะนั้น แม้งานสังคม สงเคราะห์จะเริ่มจากการกุศลแต่ก็มีข้อมูล แตกต่างที่มุ่งช่วยปรับสภาพแวดล้อมของคนให้ดีขึ้น ช่วย พัฒนาทั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อให้บุคคล ชุมชนและ สังคมนั้นๆ สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นพลเมือง ที่ดีของชาติประกอบกับงานสังคมสงเคราะห์เป็นงานที่ ให้ความเชื่อมั่นในศักยภาพของมนุษย์ ยกย่อง ในศักดิ์และคุณค่าของความเป็นมนุษย์ด้วยกันเอง

พระสงฆ์ วัด และชาวบ้าน ในชุมชนต่างอาศัยกันมาเป็น เวลานาน พระสงฆ์เองหากไม่ได้อาศัย ชาวบ้านในเรื่องปัจจัย 4 ก็อยู่ไม่ได้ เพราะพระสงฆ์ไม่สามารถประกอบ อาชีพเลี้ยงตนเองได้ นอกจาก การบิณฑบาต ความผูกพันและเห็นคุณค่าของกันและกันระหว่างวัดกับบ้านจึงได้ สืบทอดกันมาตั้งแต่ อดีตจนถึงปัจจุบัน การสงเคราะห์ชาวบ้านของพระสงฆ์ เป็นไปทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ทั้งนั้นสอดคล้อง กับหลักธรรมที่เรียกว่า สังคหวัตถุ ซึ่งเป็นธรรมเครื่องสงเคราะห์โลก ประดุจดั่งเพลาารถที่ แล่นไปมีอยู่ 4 ประการ คือ 1) ทาน ได้ปันสิ่งของต่างๆ แก่ผู้อื่นที่ควรให้ปัน 2) ปิยวาจา เจรจาจาอ่อนหวาน 3) อตถ จริยา ประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์ และ 4) สมานัตตตา ความเป็นคนมีตนเสมอต้นเสมอปลายไม่ถือตัว มีความชัดเจนยิ่งขึ้น ภายในบริเวณวัดมีสถานที่ที่เป็นชุมชนของประชาชนในการร่วมกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน ใน สถานที่แห่งนี้เรียกว่า ศาลาการเปรียญ ซึ่งมีความหมายถึงเป็นที่ประชุม แจกสิ่งของ ข้าว ปลา อาหาร ผลไม้ ยารักษาโรค วิชาการหนังสือ วิชาความรู้สำหรับการประกอบอาชีพตลอดถึงเป็น แหล่งข่าวสารของทาง ราชการอีกด้วย ศาลาการเปรียญจึงเป็นศูนย์รวมที่พระสงฆ์ใช้เป็นสถานที่แจก แก่ชาวบ้าน และชาวบ้าน แจกแลกเปลี่ยนกัน (พระมหากฤษฎา นันทเพชร, 2540)

กล่าวโดยสรุป บทบาทของพระสงฆ์ในการศึกษาสงเคราะห์นี้อาจมองได้ทั้งที่เป็นระบบ คือ จัดตั้ง โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนมีหลักสูตรที่แน่นอน และอีกที่จัดอย่างไม่เป็นระบบอาจเป็น ลักษณะการให้ ทุนสนับสนุนการศึกษา การให้ทุนในสร้างอาคารเรียน ให้ทุนซื้อสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์ทางการศึกษา ให้ทุนการศึกษาแก่ครูเพื่อพัฒนาครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลน ให้ทุนการศึกษา แก่เด็กผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ เป็นต้น

คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาจิตวิญญาณ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาชี้ชัดว่าธรรมทั้งหลาย มีใจเป็น หัวหน้า มีใจประเสริฐที่สุด สำเร็จได้เพราะใจ คำสอนนี้ได้มาเป็นคติแบบไทย ว่าใจเป็นนาย กายเป็นบ่าว เพราะฉะนั้น หากมองในแง่ของการพัฒนาแล้วการพัฒนาที่สำคัญที่สุด และละเอียดไม่ได้

ก็คือ การพัฒนาจิตใจ เพราะจิตที่พัฒนาแล้วเท่านั้นทำให้การพัฒนาภายนอก คือ การพัฒนาทางกาย หรือวัตถุเป็นไปอย่างถูกต้อง หลักการพัฒนาจิตในพระพุทธศาสนา เรียกว่า ภาวนา หรือกรรมฐาน พระพุทธองค์ ตรัสว่า เป็นธรรมที่ควร เจริญ มีอยู่ 2 อย่าง คือ 1) สมถภาวนา การฝึกอบรมจิตให้เกิดความสงบ 2) วิปัสสนาภาวนา การฝึกอบรม ปัญญาให้เกิดรู้แจ้งตามเป็นจริง

กล่าวโดยสรุป การเป็นผู้นำแห่งจิตวิญญาณของพระสงฆ์จะใช้วิธีการแสดงธรรมสั่งสอนพุทธบริษัท โดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา หรือหยิบยกประวัติในสมัยพุทธกาลที่ปรากฏในพระไตรปิฎกขึ้นมาบรรยาย แสดงให้เห็นชัดถึงหลักธรรมที่สามารถนำไปใช้กับการดำเนินชีวิตประจำวันให้แก่เด็ก และเยาวชนรวมถึง ประชาชนทั่วไป ได้นำไปใช้ เป็นต้น นอกจากนี้บทบาทด้านการเผยแผ่ พระพุทธศาสนา คือ การประพฤติปฏิบัติ ตนเองตามหลักของไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งเป็นกระบวนการฝึกอบรมกาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้เกิดความรู้ และมีคุณธรรม ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณจึงเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญในการนำไปประยุกต์ ใช้ในด้านความคิด ความเชื่อ ความศรัทธาในคุณค่าที่แท้จริงอันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาอย่าง ยั่งยืน

คุณภาพชีวิตด้านการส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม คือวิถีชีวิตที่มนุษย์ สร้างขึ้นมาเพื่อประโยชน์ในการดำเนินชีวิต ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ความเชื่อ ธรรมเนียม ประเพณี ศิลปะ ค่านิยม และถ่ายทอดกันมาจาก บรรพบุรุษสู่อนุชนรุ่นหลัง วัฒนธรรมลักษณะเป็น วิชาความรู้ที่มีความงดงาม ในตัว เรียกว่า ศิลปวัฒนธรรม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ (พระมหา กฤษฏา นันทเพชร, 2540)

1. ศิลปวัฒนธรรมที่เป็นโบราณสถาน โบราณวัตถุ และศิลปวัตถุ เช่น ปราสาท วัด ป้อม ค่าย กำแพง ลักษณะที่เห็นรูปทรงไม่ชัดเจน เช่น คูน้ำ คัดดิน ถนนโบราณ เนินดินที่ปกคลุมเจดีย์ โบสถ์ วิหาร เป็นต้น

2. ศิลปวัฒนธรรมประเภทงานจิตรกรรม ส่วนใหญ่จะมีอยู่ในวัด เช่น งานเขียนลาย รดนำ ภาพเขียน ตู๊พระธรรม จิตรกรรมฝาผนังในพระอุโบสถ พระวิหาร งานจิตรกรรมในสมุดไทย ใบลาน เช่น หนังสือตำรา พิชัยสงคราม ตำรายาแผนโบราณ ตำราคชลักษณ์ เป็นต้น

3. ศิลปวัฒนธรรมประเภทงานศิลปหัตถกรรมพื้นบ้าน หมายถึง เครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่องประดับ เช่น เครื่องจักรสาน ผ้าฝ้ายชนิดต่างๆ ภาชนะดินเผา เป็นต้น

4. ศิลปวัฒนธรรมที่เป็นนามธรรม ได้แก่ ความคิด ความเชื่อ ประเพณี ขนบธรรมเนียม แบบแผน ปฏิบัติในกลุ่มหรือสังคมซึ่งยอมรับปฏิบัติสืบทอดกันมา โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

1) ขนบธรรมเนียมประเพณี มีทั้งประเพณีเฉพาะบุคคล ได้แก่ การเกิด การโกนจุก การหมั้น การแต่งงาน การตาย การบวช การขึ้นบ้านใหม่ เป็นต้น และประเพณีส่วนรวมอื่นๆ ประเพณีทางศาสนาอื่นๆ ได้แก่ ประเพณีทางศาสนาต่างๆ เช่น ประเพณีเข้าพรรษา ออกพรรษา ทอดกฐิน ประเพณีตรุษ สงกรานต์ ประเพณีชักพระ เป็นต้น

2) ภาษาและวรรณกรรม ได้แก่ จารึกและคัมภีร์ต่างๆ ภาษาพูด ภาษาเขียน บทประพันธ์ที่ถ่ายทอดกันมาโดยการเล่าหรือการเขียน เช่น นิทานพื้นบ้าน ตำนานเมือง เพลงพื้นเมือง เป็นต้น

3) ศิลปะการแสดง ได้แก่ การเล่นเพลงพื้นเมือง เช่น เพลงอีแซว เพลงเกี่ยวข้าว โนรา เพลงบอกหนังตะลุง เป็นต้น



นับตั้งแต่โบราณกาลมาวัดเป็นศูนย์รวมแห่งศรัทธาของชาวบ้าน ตลอดจนประเพณี และวัฒนธรรมใน ด้านต่างๆ นับตั้งแต่การสร้างวัดมา ซึ่งเกิดจากการร่วมแรงร่วมใจของชาวบ้านในท้องถิ่น นั้น หรือ ในกรณีพิเศษ อาจเกิดจากพระราชศรัทธาของพระมหากษัตริย์บางพระองค์ ทรงสร้าง และอุปถัมภ์วัดนั้นในวัน หรือโอกาส สำคัญทางพระพุทธศาสนาต่างๆ ชาวบ้านได้มีโอกาสไปทำบุญที่วัด ด้วยแรงศรัทธา และความตั้งใจที่จะให้การ ทำบุญนั้นเกิดอานิสงส์อย่างสูงสุดจึงทำให้การทำบุญในแต่ละครั้ง แต่ละโอกาส มีรูปแบบมีพิธีที่เป็นลักษณะ เฉพาะทำให้เกิดเป็นปึกแผ่น ประเพณี และพิธีกรรม ทางศาสนาต่างๆ นอกจากนี้ ศิลปกรรมต่างๆ เช่น ละคร หนังตะลุง หนังใหญ่ เกิดขึ้นในงานวัดนี้เอง

กล่าวโดยสรุป ปัจจุบันพระสงฆ์ได้กลายเป็นผู้นำคนสำคัญในสังคมที่มีบทบาทในการจัดการ เกี่ยวกับ สิ่งต่างๆ โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทย พระสงฆ์ได้เป็นผู้ที่มีบทบาทในการ ให้การศึกษาแก่ประชาชนการอนุรักษ์และได้ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนใน การดำเนินกิจกรรมต่างๆ โดยที่พระสงฆ์สามารถนำเสนอผ่านการบรรยายธรรมของพระสงฆ์ให้กับ ประชาชน ทำให้ประชาชนได้รู้ถึง ประวัติของชุมชนและโบราณวัตถุสถานอันมีค่าทาง ประวัติศาสตร์ของชุมชนทำให้ได้เห็นถึงประโยชน์ของ การอนุรักษ์โบราณวัตถุสถาน นอกจากนี้ พระสงฆ์ยังเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ เพื่อการเป็นต้นแบบของ การบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม ไทยให้คงอยู่คู่ชาติไทยตลอดไป

บทสรุป

พระสงฆ์นั้นเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อวิถีชาวบ้าน หรือคนในชุมชนนั้นๆ เนื่องด้วย พระสงฆ์ถือว่าเป็นผู้นำทางด้านจิตวิญญาณที่สำคัญที่จะชักนำให้ประชาชน หรือชาวบ้านเจริญรอยไป ด้วยความเจริญ มีความสุข ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากการที่พระสงฆ์นั้นเป็นได้ทั้งนักปฏิบัติ นักสอน และ นักพัฒนาอันเกิดจากการสั่งสม ประสบการณ์ ทั้งความรู้ทางคติทางธรรม และคติทางโลกจนอาจกล่าว ได้ว่าเป็นผู้นำชุมชนเชิงสัญลักษณ์ที่เป็น ปุชนิยบุคคลที่ควรเคารพยิ่ง ซึ่งสามารถสรุปได้จากบทบาท ของพระสงฆ์ที่มีมาแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน ได้แก่ บทบาทที่เกี่ยวข้องกับชาวบ้านและท้องถิ่น 5 ด้าน คือ 1) บทบาทของพระสงฆ์ด้านการศึกษา 2) บทบาทของพระสงฆ์ด้านการเผยแผ่ธรรม 3) บทบาท ของพระสงฆ์ด้านสังคมสงเคราะห์ 4) บทบาทของพระสงฆ์ด้านพัฒนา จิตวิญญาณ และ 5) บทบาท ของพระสงฆ์ด้านการส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม บทบาททั้ง 5 ด้านดังกล่าวนี้ จึง ทำให้พระสงฆ์เองซึ่งเดิมเป็นผู้ที่ชาวบ้านเคารพนับถือแล้ว ยิ่งเพิ่มความเคารพยำเกรงยกย่องให้เป็น ผู้นำจิตวิญญาณขึ้นไปอีก เป็นปุชนิยบุคคลที่ดีของผู้คน ชุมชน และสังคมสืบไป

เอกสารอ้างอิง

- คะนิงนิตย จันทรบุตร (2530). สถานะและบทบาทของพระพุทธศาสนาในประเทศไทย. *รายงานการวิจัย. ภาควิชาประวัติศาสตร์. คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์: วิทยาลัยครูอุบลราชธานี.*
- คุณ โทจันทร์ (2525). *บทบาทของพระสงฆ์ต่อการพัฒนา*. ขอนแก่น: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. (2531). *กลวิธีแนวทางวิธีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนาชุมชนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบท*. กรุงเทพมหานคร: ศักดิ์โสภารการพิมพ์.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2528). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมเพื่อพัฒนาชนบท สถาบันไทยคดีศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระเทพเวที (ป.อ. ปยุตโต). (2533). *บทบาทของพระสงฆ์ในสังคมไทยปัจจุบัน พุทธศาสนากับสังคมไทย*. กรุงเทพมหานคร: รุ่งแสงการพิมพ์.
- พระธรรมปริยัติโสภณ (วรวิทย์ คงคปญโญ). (2548). *การคณะสงฆ์และการพระศาสนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กาญจนบุรี: สำนักพิมพ์ธรรมเมธี-สหายพัฒนาการพิมพ์.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2543). *ถึงเวลามารื้อปรับระบบพัฒนาคนกันใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระมหากษัตริยา นันทเพชร. (2540). *ทัศนคติของพระสงฆ์ต่อบทบาทการพัฒนาสังคม. ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2544). *การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียน เทศบาล ในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรรณิการ์ ภูมิวงศ์พิทักษ์. (2540). *ปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการครอบครัวและชุมชนพัฒนา หน้า ศึกษาเฉพาะกรณีชุมชนดวงแข เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต*. คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนีย์ มัลลิกะมายล์. (2545). *รัฐธรรมนูญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพิทักษ์รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพรรณิ ไชยอำพร และสนธิ สมัครการ. (2543). *การวิเคราะห์สังคมเพื่อการพัฒนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การคลังสินค้าและพัสดุ.
- สุวรรณา เอี่ยมสุขวัฒน์. (2530). *สุขภาพชีวิตตามแนวความคิดและองค์ประกอบ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะ กรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- อาภรณ์พันธ์ จันทร์สว่าง. (2542). *คำอธิบายลักษณะวิชาทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Cohen. John M. & Uphoff. Norman T. (1989). *Participations in Rural Development Seeking Clarify through Specificity*. World Development.
- United Nation. (1981). *Popular Participation as a Strategy for Promoting Community Level Action and National Development*. New York.





THE JOURNAL OF INSTITUTE OF TRAINER MONK DEVELOPMENT

วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร



รับลงทะเบียนปี 2564-2567