วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU

ISSN: 2673-0030 (ONLINE)





ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU

ISSN: 2392-5507, ISSN: 2673-0030 (Online)

นโยบายและขอบเขตการตีพิมพ์ :

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU) มีนโยบายรับตีพิมพ์บทความในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับพุทธศาสตร์ ครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ศิลปศาสตร์ สังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และสาขาวิชาสหวิทยาการอื่นๆ

บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์จะต้องไม่เคยตีพิมพ์ หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความในวารสารอย่างเคร่งครัด โดยอ้างอิงตามรูปแบบของ APA (นาม-ปี) รวมถึงเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสารฯ และเป็นบทความที่ไม่มีความหลายมากกว่า 25% ตามที่ถนนในโปรแกรม CopyCat ในเว็บ Thaijo2

ทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความในวารสารฯ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความ โดยไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของวารสารฯ

กระบวนการพิจารณาบทความ :

บทความที่ได้รับการตีพิมพ์จะต้องผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมาจากหลากหลายสถาบัน และมิได้อยู่สถาบันเดียวกันกับผู้เขียนบทความ จำนวน 3 ท่านต่อบทความ โดยประเมินแบบ Double blind peer-reviewed

ประเภทของบทความ :

ประเภทของบทความที่รับตีพิมพ์ คือ บทความวิจัย (Research Article) และบทความวิชาการ (Original Article)

ภาษาที่รับตีพิมพ์ :

บทความที่รับตีพิมพ์รับภาษาที่เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

กำหนดออก :

กำหนดออกตีพิมพ์ 3 ฉบับ ต่อปี (ราย 4 เดือน) ดังนี้

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม - เมษายน	(กำหนดออก เดือนเมษายน)
ฉบับที่ 2 เดือน พฤษภาคม - สิงหาคม	(กำหนดออก เดือนสิงหาคม)
ฉบับที่ 3 เดือน กันยายน - ธันวาคม	(กำหนดออก เดือนธันวาคม)

คณะกรรมการที่ปรึกษา

พระพรหมบัณฑิต, ศาสตราจารย์ ดร.	ที่ปรึกษาอธิการบดี
พระพรหมวัชรธีราจารย์, ศาสตราจารย์ ดร.	อธิการบดี
พระปัญญาวัชรบัณฑิต, รองศาสตราจารย์ ดร.	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
พระเทพวัชรสารบัณฑิต, รองศาสตราจารย์ ดร.	รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา
พระศรีวัชรสารบัณฑิต, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	คณบดีคณะครุศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม	รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป

บรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู่	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีรวัฒน์ ชัยสุข	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กองบรรณาธิการ

พระเมธาวินัยรส, รองศาสตราจารย์ ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ศาสตราจารย์ ดร.อุทิส ศิริวรรณ	W.H.Taft University
รองศาสตราจารย์ ดร.อำนวย เดชชัยศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย แหวนเพชร	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒผล	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตรี สิระโรจนานันท์	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วุฒินันท์ กันทะเตียน	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมหมาย จันทร์เรือง	มหาวิทยาลัยสยาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาโรจน์ เผ่าวงศากุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
ดร.เสน่ห์ เดชะวงศ์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร	มหาวิทยาลัยบูรพา

ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ

ผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัย

พระครูโอภาสนนทกิตติ์, รองศาสตราจารย์ ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูกิตติญาณวิสิฐ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูวิรุฬห์สุตคุณ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษ์ ภูริปญฺโญ, รองศาสตราจารย์ ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูภาวนาวุฒิบัณฑิต, รองศาสตราจารย์ ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฺฒโน, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระมหาอุดร อุตฺตโร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระสุรชัย สุรชโย, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูสมุห์ทอง ฐิตปญฺโญ, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.สิน งามประโคน	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.สมชัย ศรีนอก	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี พรรษา	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ชำนิศาสตร์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิทธิพล แก้วพิลา	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แสวง นิลนามะ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทัย สติมั่น	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ระวิง เรืองสังข์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัชชา อมราภรณ์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาจารย์ ดร.ทองดี ศรีตระการ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาจารย์ ดร.อรุณรัตน์ วิไลรัตนกุล	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย

พระมหาพงศ์ศักดิ์ ฐานิโย, ดร.	ผู้อำนวยการศูนย์พุทธศาสตร์ศึกษา DCI
ศาสตราจารย์ ดร.วัชระ งามจิตรเจริญ	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ศาสตราจารย์ ร้อยโท ดร.บรรจบ บรรณรุจิ	นักวิชาการอิสระ
รองศาสตราจารย์ ดร.ธานี เกสทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
รองศาสตราจารย์ ดร.ปรุตม์ บุญศรีตัน	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ ปัญญาภา	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ บัวศิริ	นักวิชาการอิสระ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตรี สิระโรจนานันท์	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติวัสส์ สุขป้อม	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพัชร สายเสนา	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐกรณ์ ปะพาน	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
ดร.ไพโรจน์ กันทพงษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

คณะทำงาน

พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฺฒโน, ผศ.ดร. อาจารย์ ดร.มนัสนันท์ บุญปู่
อาจารย์ ดร.ทองดี ศรีตระการ อาจารย์ ดร.อรุณรัตน์ วิไลรัตนกุล

เจ้าของ

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สำนักงาน

กองบรรณาธิการวารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา
อาคารเรียนรวม โซน C ชั้น 5 ห้อง C510 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทรศัพท์ : 035-248-000 ต่อ 8284
พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฺฒโน, ผศ.ดร. โทรศัพท์ : 095-542-6695 Email: yannawat.bud@mcu.ac.th

ตั้งแต่ ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน 2562) วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้เผยแพร่ เฉพาะฉบับออนไลน์ สามารถดาวน์โหลดได้ที่ :

https://www.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU/index

บทบรรณาธิการ

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ฉบับนี้เป็นฉบับ **ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569** ได้รับผลการพิจารณาคุณภาพวารสารเพื่อเข้าสู่ฐานข้อมูล TCI รอบที่ 5 พ.ศ. 2568 จากศูนย์ TCI ได้ถูกจัดให้เป็น **วารสารกลุ่มที่ 2 (การรับรองคุณภาพของวารสาร รอบที่ 5 ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2568 ไปจนถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2572)** นับได้ว่าเป็นกำลังใจให้แก่กองบรรณาธิการในการพัฒนาวารสารให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีการเปลี่ยนนโยบาย **เรื่อง การปรับค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์บทความในวารสาร และการปรับกระบวนการพิจารณาบทความ** ดังนี้

1. กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมเฉพาะแบบปกติ เท่านั้น โดยวารสารมีการเปลี่ยนแปลงค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์บทความในอัตรา 4,000 บาท (สี่พันบาทถ้วน) ต่อ 1 บทความ ทั้ง 2 แบบ คือ บทความวิจัยและบทความวิชาการ เรียกเก็บเมื่อบทความได้รับการพิจารณาจากบรรณาธิการให้สามารถลงตีพิมพ์ในวารสารได้ โดยเริ่มใช้สำหรับบทความที่เผยแพร่ในวารสาร ตั้งแต่ ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569 เป็นต้นไป

2. ปรับกระบวนการพิจารณาบทความใหม่เป็นแบบเดียว คือ บทความที่ได้รับการตีพิมพ์จะต้องผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมาจากหลากหลายสถาบัน และมิได้อยู่สถาบันเดียวกันกับผู้เขียนบทความ จำนวน 3 ท่านต่อบทความ โดยประเมินแบบ Double blind peer-reviewed ทั้งนี้ ประกาศ ณ วันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569 เป็นต้นไป

วารสารฉบับนี้ได้มีการปรับปรุงรูปแบบวารสารใหม่ให้มีความสมบูรณ์มากขึ้นหลายประการ และวารสารฉบับนี้ ประกอบด้วยบทความวิจัยและบทความวิชาการที่กองบรรณาธิการได้ตระหนักถึงคุณภาพของบทความตามกรอบการประเมินคุณภาพวารสารเป็นอย่างดีได้ทำการพิจารณาบทความให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพวารสารในฐานข้อมูล TCI

กองบรรณาธิการ ขอขอบพระคุณผู้เขียนบทความที่เป็นนักวิชาการ นักวิจัย และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาทุกท่านที่ได้ให้ความสนใจเขียนบทความเพื่อลงตีพิมพ์ และหวังว่าจะได้รับความสนใจจากผู้เขียนบทความทุกท่านในโอกาสต่อไป และกองบรรณาธิการขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้อนุเคราะห์ในการอ่านประเมินต้นฉบับ

สุดท้ายนี้ กองบรรณาธิการหวังอย่างยิ่งว่า บทความที่ได้ตีพิมพ์ในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อท่านผู้อ่าน และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้นกับการบริหารจัดการศึกษาของประเทศไทย หากท่านผู้อ่านมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาวารสารให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น กองบรรณาธิการ ขอขอบคุณและยินดีน้อมรับเพื่อพัฒนาวารสารให้ดียิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู่
บรรณาธิการวารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สารบัญ

หน้า

บทบรรณาธิการ

บทความวิจัย Research Articles :

การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร **1-15**
DEVELOPMENT OF INNOVATION IN TEACHING MANAGEMENT IN THE ERA OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE FOR PHRA PARIYATTI DHAMMA GENERAL EDUCATION SCHOOL, BANGKOK
พระสวณัฐกร แสนสุข PhraSawanathakorn Saensuk
พระครูโอภาสนนทกิตติ์ PhrakhruOpatnontakitti
สิน งามประโคน Sin Ngamprakhon

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาพลังอำนาจครูโรงเรียนกระทุ่มแบน“วิเศษสมุทคุณ” **16-27**
THE PRIORITY NEEDS IN DEVELOPING TEACHER EMPOWERMENT OF KRATHUMBAEN WISETSAMUTTHAKHUN SCHOOL
สินีนาถ ทองสิมา Sineenart Thongsima
อภิรดี จริยารังษีโรจน์ Apiradee Jariyarangseeroge

การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักพุทธธรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา **28-42**
THE DEVELOPMENT OF TEACHER’S LEARNING MANAGEMENT COMPETENCY BASED ON BUDDHIST PRINCIPLES, IN SCHOOLS UNDER PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
ศักดิ์โสภณ สุขอ้วน Saksopon Suk-aun
บุญเชิด ชำนิศาสตร์ Booncherd Chumnisart
พระสุรชัย สุรชโย PhraSurachai Surachayo

การพัฒนาหนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 43-55

THE DEVELOPMENT OF A SUPPLEMENTARY READING BOOK SERIES, "LEARNING POEMS AND TEACHING VOWELS: WE LOVE PHAYAO," IN CONJUNCTION WITH THE FOUR BLOCKS LEARNING TECHNIQUE, AIMS TO IMPROVE READING COMPREHENSION ACHIEVEMENT FOR FIRST-GRADE STUDENTS

รุ่งรัตน์ บุญเรือง Rungrat Boonruang

การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 56-63

A STUDY OF THE COMPONENTS AND INDICATORS OF INSTRUCTIONAL SUPERVISION OF TEACHERS IN PRIMARY SCHOOLS UNDER THE PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

รัฐวัลย์ เหมือนมาตร Ratthawan Muanmart
พระครูภาวนาวุฒิบัณฑิต PhrakhruPhawnawuthibanthit
พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฺฒโน PhramahaYannawat Thitavaḍḍhano

การพัฒนาบทเรียนภาษาอังกฤษด้วยรูปแบบ InSPIRE โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน เพื่อพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 64-75

THE DEVELOPMENT OF AN ENGLISH LESSON USING INSPIRE MODEL BASED ON PHENOMENON-BASED LEARNING TO ENHANCE ENGLISH LEARNING COMPETENCY FOR GRADE 10 STUDENTS

ปุณยวีร์ แสงมนตรี Poonyavi Saengmontri

ความต้องการจำเป็นในการบริหารกิจการนักเรียนโรงเรียนระยองวิทยาคม ตามแนวคิดทักษะชีวิต 76-88

PRIORITY NEEDS FOR DEVELOPING STUDENT AFFAIRS MANAGEMENT OF RAYONGWITTAYAKOM SCHOOL BASED ON THE CONCEPT OF LIFE SKILLS

โชติกา สุขเจริญ Chotika Sukcharoen
นันทรัตน์ เจริญกุล Nantarat Charoenkul

แนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี **89-98**

GUIDELINES FOR DEVELOPING SCHOOL ADMINISTRATION TO PROMOTE TEACHERS' ACQUISITION AND ADVANCEMENT OF ACADEMIC STANDING IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PATHUM THANI

อาภากร โพธ์สุข Apagorn Phosook
วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ Wisut Wichitputchraporn

การบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช **99-111**

PERSONNEL ADMINISTRATION IN BASED ON THE DASAVIDHA-RAJADHAMMA BY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, NAKHON SI THAMMARAT

ธรนันท์ จันแดง Tharanan Chandaeng
พระครูสุเมธปริยัติคุณ PhraKhruSumetpariyattikhun
ปรีชา สามัคคี Preecha Samakkhi

พุทธบูรณาการการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 **112-127**

BUDDHIST-INTEGRATED ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER PHICHIT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

สุดารัตน์ สายสุจริต Sudarat Saisucharit
ธานี เกสทอง Thanee Gesthong
พระมหาอุดร อุตฺตโร PhramahaUdorn Uttaro

การจัดการเรียนรู้แบบนำตนเองที่มีต่อทักษะการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์รายวิชาชีววิทยาสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 5 **128-135**

ENHANCING SCIENTIFIC REASONING SKILLS THROUGH SELF-DIRECTED LEARNING MANAGEMENT IN BIOLOGY AMONG GRADE 11 STUDENTS

ภูตะวัน เดชบุรัมย์ Phutawan Detburam
บุญฤดี อุดมผล Boonrudee Udomphol
ภาวิณี รัตนคอน Pawinee Rattanakorn

TEACHING DIFFICULT HISTORY IN THE DEEP SOUTH OF THAILAND: HOW TEACHERS APPLY JUSTICE-SENSITIVE PEDAGOGY INTO THE CLASSROOMS **136-146**

Pattawee Daengkomane

Hsiao-Lan Chen

แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 **147-160**

GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF ACTIVE LEARNING MANAGEMENT IN SMALL-SIZED SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 3

วาสนา มุกดาสวรรค์ Wasana Mukdasawan

วัชระ จตุพร Watchara Jatuporn

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก **161-171**

ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS UNDER NAKHONNAYOK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA

พิทักษ์ พลเทพ Pitak Pontep

มนพันธ์ ชาญศิลป์ Manaphan Chansilp

จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ Chulalak Sorapan

การบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตผู้เรียนตามหลักอริยสัจ 4 ของสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 12 ถ้ำทองพรรณรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 **172-183**

LOCAL CURRICULUM MANAGEMENT TO PROMOTE STUDENT LIFE SKILLS BASED ON ARIYASACCA IV OF NETWORK CENTER 12 THAM THONG PHANNARA UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

อัจฉริยะพร ไกรนรา Atchariyaporn Krainara

พระครูสุเมธปริยัติคุณ PhrakhruSumetpariyattikhun

ปรีชา สามัคคี Preecha Samakkhi

การพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามหลักไตรสิกขาโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 184-195

THE DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS' SKILLS IN THE 21ST-CENTURY BASED ON THE THREEFOLD TRAINING IN SCHOOLS UNDER THE PHETCHABUN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

ปนัดดา โพธิ์เส็ง Panadda Phoseng
วรกฤต เถื่อนช้าง Worrakrit Thuenchang
ทนง ทศไกร Thanong Thosagai

การพัฒนาหลักสูตรเสริมทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทย สำหรับนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง 196-207

DEVELOPMENT OF A SUPPLEMENTARY CURRICULUM TO ENHANCE THAI MUSIC NOTATION READING SKILLS FOR MUSIC EDUCATION STUDENTS, LAMPANG RAJABHAT UNIVERSITY

อดิศร สวยฉลาด Adisorn Suaychalard

ผลของการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลอง สำหรับห้องเรียนคละอายุที่มีต่อทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย โรงเรียนวัดพระแก้ว จังหวัดชัยนาท 208-220

THE EFFECTS OF CREATIVE ART ACTIVITIES INTEGRATED WITH SIMULATED SITUATIONS IN MULTI-AGE CLASSROOMS ON THE BASIC MATHEMATICAL SKILLS OF YOUNG CHILDREN. WAT PHRA KAEW SCHOOL, CHAI NAT PROVINCE

อมรรัตน์ อำนวยสาร Amonrat Amnouysan
ดารารัตน์ อุทัยพยัคฆ์ Dararat Uthaipayuck
กิตติวรรณ สินธุนาวา Kittiwan Sinthunava

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูโรงเรียนจ่าอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ 221-233

THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING THE ACTIVE LEARNING MANAGEMENT OF TEACHERS AT AIR TECHNICAL TRAINING SCHOOL, DIRECTORATE OF EDUCATION AND TRAINING, ROYAL THAI AIR FORCE

สาธิต ชีวางกูล Sathit Cheewangkool
วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ Wisut Wichitputcharaporn

การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ของกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตรลาดยาว ในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4 234-248
A STUDY OF ACADEMIC ADMINISTRATION IN ACTIVE LEARNING INSTRUCTION IN THE CHATURAMIT LAT YAO SCHOOL GROUP, LAT YAO DISTRICT, NAKHON SAWAN PROVINCE, BASED ON THE FOUR BASES OF SUCCESS
ศาริณี ขจัด Sarinee Khajad
พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ PhrakhruSrisutthammaniwit
วรกฤต เถื่อนช้าง Worrakrit Thuenchang

การประเมินโครงการพัฒนาคุณธรรมนำเด็กดีศรีราชประชาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 249-262
THE EVALUATION OF THE TO DEVELOP MORALITY TO LEAD GOOD CHILDREN SRI RAJAPRAJA PROJECT IN RAJAPRAJANUGROH SCHOOL 35
จุรีย์พร รามทัศน์ Churiphon Ramtad
นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์ Nilrat Navakitpaiboon
นพรัตน์ ชัยเรือง Nopparat Chairueang

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 263-273
EFFECTIVENESS OF ACADEMIC ADMINISTRATION IN THE DIGITAL AGE OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER SUPHANBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2
สุวนันท์ นาคลำพา Suwanunt Naklampa
สุทธิพงศ์ บุญผดุง Suttipong Boonphadung

ความต้องการจำเป็นต่อการบริหารองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 274-284
NEEDS ASSESSMENT FOR MANAGING A HAPPY ORGANIZATION, IN SCHOOLS UNDER THE PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2
อุดมศักดิ์ ผานัด Udomsak Phanat
พระมหาญาณวัฒน์ จิตวฑฺฒโน PhramahaYannawat Thitavaḍḍhano
ยุทธวีร์ แก้วทองใหญ่ Yutthavee Kaewthongyai

นวัตกรรมการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์ **285-295**
THE ACADEMIC MANAGEMENT INNOVATION OF SECONDARY SCHOOLS BASED ON THE CONCEPT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE COMPETENCIES
วิวัฒน์ ผลประเสริฐ Wiwat Phonprasert
สุกัญญา แช่มช้อย Sukanya Chaemchoy
พงษ์ลิขิต เพชรผล Ponglikit Petpon

การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช **296-310**
PARTICIPATORY ADMINISTRATION OF ACADEMIC AFFAIRS BASED ON SARANIYADHAMMA VI OF SCHOOLS IN THE THUNG YAI CLUSTER UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NAKHON SI THAMMARAT
ฤทธิรงค์ ชูลี Rittirong Choolee
พระครูสุเมธปริยัติคุณ PhrakhruSumetpariyattikhun
ปรีชา สามัคคี Pricha Samakkhi

ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์ที่มีผลต่อการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย โรงเรียนบางไก่เถื่อน (ตันติวิสิษฐประชานุกูล) จังหวัดชัยนาท **311-322**
EFFECTS OF PROJECT BASED LEARNING MANAGEMENT THROUGH INVENTION ON THE EXECUTIVE FUNCTIONS OF YOUNG CHILDREN AT BANGKAITHUEAN (TANTIVISITPRACHANUKUL) SCHOOL, CHAINAT PROVINCE
ปิยะกรณ์ ไพวัน Piyakorn Paiwan
ดารารัตน์ อุทัยพยัคฆ์ Dararat Uthaipayuck
กิตติวรรณ สินธุนาวา Kittiwan Sinthunava

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาเวศ ตามแนวคิดความยืดหยุ่นทางจิตใจ **323-334**
THE PRIORITY NEEDS FOR DEVELOPING STUDENT AFFAIRS MANAGEMENT OF TRIAMUDOMSUKSAPATTANAKARN YANNAWATE SCHOOL BASED ON THE CONCEPT OF PSYCHOLOGICAL RESILIENCE
รสมา ลำพุทธา Rossama Lumputha
เพ็ญวรา ชูประวัติ Penvara Xupravati

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี 335-344

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AND TEACHER ENGAGEMENT IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SUPHANBURI

พัชราภรณ์ จันทร์อินทร์ Patcharaporn Janin
สายสุดา เตียเจริญ Saisuda Tiacharoen
วรกาญจน์ สุขสดเขียว Vorakarn Suksodkiew
สงวน อินทร์รักษ์ Sangaun Inrak

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเชิงรุกสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำจังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 345-359

PROACTIVE EDUCATIONAL INSTITUTIONS MANAGEMENT STRATEGIES, UNDER THE NAKHON SAWAN PROVINCIAL OFFICE OF THE DEPARTMENT OF LEARNING ENCOURAGEMENT BASED ON THE SEVEN PRINCIPLES OF SAPPURISA-DHAMMA

ชรินทร์ทิพย์ โชติสี Charinthip Chotisee
วินัย ทองมั่น Winai Tongmun
พระมหาอุดร อุตฺตโร PhramahaUdorn Uttaro

ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 360-370

THE NEEDS ASSESSMENT FOR INFORMATION TECHNOLOGY MANAGEMENT COMPETENCY DEVELOPMENT AMONG SCHOOL ADMINISTRATORS, UNDER THE PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

พจนา ยาคำ Pojchana Yakham
สิน งามประโคน Sin Ngamprakhon
พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฺฒโน PhramahaYannawat Thitavaḍḍhano

ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สุขศึกษาโดยใช้ LOVE MODEL ร่วมกับเทคนิค RCA ที่มีต่อพฤติกรรมการป้องกันการใช้ยาเสพติดและภูมิคุ้มกันทางใจของนักเรียนมัธยมศึกษา 371-383

EFFECTS OF HEALTH EDUCATION ACTIVITIES USING THE LOVE MODEL AND RCA TECHNIQUE ON PREVENTIVE DRUG USE BEHAVIORS AND PSYCHOLOGICAL IMMUNITY OF SECONDARY SCHOOL STUDENTS

วิภาวดี มุลีผล Wipawadee Muleepol
รุ่งระวี สมะวรรธนะ Rungrawee Samawathdana

การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 384-396

DEVELOPING TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP BASED ON DUTIYAPAPANIKA SUTTA PRINCIPLES OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

นพวรรณ แก้วเกิด Noppawan Kaewkoed
ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ Teerapong Somkhaoyai
สุเวศ กลับศรี Suwet Klapsri

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนบ้านดุงวิทยา ตามแนวคิดความฉลาดรู้ดิจิทัล 397-408

THE PRIORITY NEEDS IN DEVELOPING ACADEMIC MANAGEMENT OF BANDUNGWITTAYA SCHOOL BASED ON THE CONCEPT OF DIGITAL LITERACY

ปัญชิตา สุวรรณชาตรี Punchita Suwanchatree
พงษ์ลิขิต เพชรผล Ponglikit Petpon

รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 409-422

A MODEL OF STRENGTHENING TRANSFORMATIONAL LEADER ACCORDING TO THE FOUR PRINCIPLES SANGAHAVATTHU AMONG SCHOOL ADMINISTRATION UNDER THE NAKHON SAWAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ช่อเอื้อง เบื้องสุวรรณ Choaoung Buangsuwan
ธานี เกสทอง Thanee Gesthong
พระมหาอุดร อุตฺตโร PhramahaUdorn Uttaro

การพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 423-436

THE DEVELOPMENT OF A PERSONNEL MANAGEMENT HANDBOOK BASED ON IDDHIPADA **IV** OF SCHOOL UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

ดารัสนี กลับสติ Daradsanee Klabsati
พระครูประโชติกิจจาภรณ์ PharkyuPhachordkitjaporn
ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ Teeraphong Somkhoayai

แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถาบันอาชีวศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา **437-449**
GUIDELINES FOR STUDENT AFFAIRS MANAGEMENT IN VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTION IN NAKHON RATCHASIMA PROVINCE
อรณัส บุญฤทธิ์ Oranut Boonyarit
วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ Wisut Wichitputchraporn

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านของครู โรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ **450-461**
PRIORITY NEEDS FOR DEVELOPING REVERSE MENTORING OF SATREE WAT MAHAPRUTTARAM GIRLS' SCHOOL TEACHERS
อัญชนา จรตระการ Aunchana Jontrakan
อภิรดี จริยารังษีโรจน์ Apiradee Jariyarangsiroge

การสร้างแบรนด์นายจ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร **462-471**
EMPLOYER BRANDING AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS IN PRIVATE SCHOOLS IN BANGKOK
ดาริกา เกษสุวรรณ Darika Kedsuwan
วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ Wisut Wichitputcharaporn

การพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ด้วยชุดกิจกรรมบอร์ดเกมเชิงพุทธของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มโรงเรียนเจ้าพระยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา **472-482**
DEVELOPMENT OF MATHEMATICAL SKILLS THROUGH A BUDDHIST-ORIENTED BOARD GAME ACTIVITY PACKAGE FOR GRADE 6 STUDENTS IN THE CHAOPHRAYA Group of Schools, PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE
นรากร งามสมัย Narakorn Ngamsamai
พระครูปลัดมารุต วรมงฺคโล PhrakhrupaladMaroot Wormoklalo
สายหยุด มีฤกษ์ Saiyut Meeruek

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา **483-492**
THE DEVELOPMENT OF STRATEGIC LEADERSHIP BASED ON BUDDHIST PRINCIPLES FOR SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE CHACHOENGSAO SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
อาทิตย์ ยงสวัสดิ์ Athit Yongsawad
ณัชชา อมราภรณ์ Natcha Amaraporn
สิน งามประโคน Sin Ngamprakhon

การพัฒนาทักษะรำวงมาตรฐานโดยใช้การเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนมัธยมสาธิตวัดพระศรีมหาธาตุ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร 493-501

THE DEVELOPMENT OF STANDARD RAMWONG DANCE SKILLS THROUGH PEER-ASSISTED LEARNING AMONG GRADE 8 STUDENTS AT WAT PHRASRIMAHADHAT SECONDARY DEMONSTRATION SCHOOL, PHRANAKHON RAJABHAT UNIVERSITY

ชุลีรัตน์ ล้ำนาค Chuleerat Lamnak
อติพงศ์ ชัยวาสี Atipong Chaivasee

การศึกษาสภาพปัจจุบันการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 502-514

A STUDY ON THE CURRENT STATE OF 21st CENTURY LEARNING MANAGEMENT SKILL DEVELOPMENT FOR TEACHERS IN SCHOOLS UNDER BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

ทิพากร วรรณพฤกษ์ Tipakorn Wannapruek
สิน งามประโคน Sin Ngamprakhon
อรุณรัตน์ วิไลรัตนกุล Aroonrad Wilairadtanakun

การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง ลำดับ ด้วยนวัตกรรม C-GPAS & THINKING TOOLS MODEL เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 515-525

THE DEVELOPMENT OF MATHEMATICS LEARNING MANAGEMENT PLANS ON SEQUENCES USING THE INNOVATIVE C-GPAS & THINKING TOOLS MODEL TO ENHANCE LEARNING ACHIEVEMENT AND ANALYTICAL THINKING SKILLS FOR 11TH GRADE STUDENTS

จีระกมล ศรีนะ Chirakamol Srina

แนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ตามหลักจักร 4 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 526-538

GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF LEARNING SCHOOLS BASED ON THE CHAKRA 4 PRINCIPLES IN SCHOOLS UNDER THE LAK SI DISTRICT OFFICE, BANGKOK

ณมัสนันท์ ป่ารั่นทม Namassanan Parantom
พระศรีวัชรสารบัณฑิต PhraSriwatcharasarabundit
สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย Suddhipong Srivichai

แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนสังวาลย์วิท 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 539-547
GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF INTERNAL QUALITY ASSURANCE SYSTEM ACCORDING TO ARIYASACCA IV OF SANGWANWIT 7 SCHOOL UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2
สุดารัตน์ สุดชู Sudarat Sudchu
ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ Teeraphong Somkhaoyai
สุเวศ กลับศรี Suwes Klubsri

รูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ตามหลักทิฏฐธัมมิกัตถะประโยชน์ 548-562
THE MODEL FOR ENHANCING THE QUALITY OF WORK LIFE OF TEACHERS IN SMALL-SIZED SCHOOLS UNDER THE NAKHON SAWAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1 BASED ON THE DITTHADHAMMIKATTHA PRINCIPLES
สุณิสา น้อยชม Sunisa Noichom
ธานี เกสทอง Thanee Gesthong
ดิเรก ด้วงลอย Direk Duangloy

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย ตามแนวคิดความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม 563-575
PRIORITY NEEDS FOR DEVELOPING ACADEMIC MANAGEMENT OF BANGKOK CHRISTIAN COLLEGE BASED ON THE CONCEPT OF ENVIRONMENTAL LITERACY
สุรเชษฐ วรพันธนายุต Surachate Vorapuntanayut
อภิรดี จริยารังษีโรจน์ Apiradee Jariyarangsiroge

การศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 576-591
A STUDY OF STUDENT AFFAIRS ADMINISTRATION IN OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS IN LAT YAO DISTRICT, NAKHON SAWAN PROVINCE, BASED ON THE KALYANAMITTADHAMMA 7
เมธัส น้อยนาช Matas Noinat
พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ PhrakhruSrisutthammaniwit

แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ **592-604**

GUIDELINES FOR PERSONNEL ADMINISTRATION IN THE DIGITAL ERA BASED ON THE SANGAHAVATTHU 4 PRINCIPLES FOR SECONDARY SCHOOLS IN PHRA SAMUT CHEDI DISTRICT, SAMUT PRAKAN PROVINCE

สุรชน อ่อนทอง Surachon Aonthong
พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ภูริปญฺโญ PhrakhrusangkharakChakkit Bhuripaññо
พระครูภาวนาวุฒิบัณฑิต PhrakhruPhawnawuthibanthit

การพัฒนาทักษะสัมพันธภาพด้วยชุดกิจกรรมแนะแนวเชิงพุทธของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดตาลานใต้(เจริญวิทยา) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา **605-613**

THE DEVELOPMENT OF INTERPERSONAL RELATIONSHIP SKILLS THROUGH BUDDHIST-ORIENTED GUIDANCE ACTIVITY PACKAGES FOR JUNIOR HIGH SCHOOL STUDENTS AT WAT TALAN TAI (CHAROEN WITTHAYA) SCHOOL, PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

ฐิติวรรณ ปาระดี Dhitiwan Paradee
พระครูปลัดมารุต วรมงฺคโล PhrakhrupaladMaroot Wormoklalo
สายหยุด มีฤกษ์ Saiyut Meeruek

ภาคผนวก

- กระบวนการจัดทำวารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ
- หลักเกณฑ์ในการลงตีพิมพ์ต้นฉบับของวารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ
- ระเบียบการส่งต้นฉบับ
- จริยธรรมการตีพิมพ์

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

DEVELOPMENT OF INNOVATION IN TEACHING MANAGEMENT IN THE ERA OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE FOR PHRA PARIYATTI DHAMMA GENERAL EDUCATION SCHOOL, BANGKOK

[1]พระสวณัฐกร แสนสุข PhraSawanathakorn Saensuk
[2]พระครูโอภาสนนทกิตติ์ PhrakhruOpatnontakitti [3]สิน งามประโคน Sin Ngamprakhon
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: sawanathakorn14@gmail.com

Article Received: May 06, 2026. Revised: August 25, 2026. Accepted: August 27, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร 3) เพื่อตรวจสอบนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร 4) เพื่อประเมินนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยและพัฒนา ดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 193 คน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบ โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา การยกร่างรูปแบบและการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 รูป/คน ระยะที่ 3 ตรวจสอบการใช้รูปแบบ โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ คือ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระยะที่ 4 ประเมินรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 193 รูป/คน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ คือ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่าสภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านเนื้อหาการจัดการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านสื่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผล ตามลำดับ 2) ได้ออกแบบนวัตกรรมที่มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ ระบบและกลไก วิธีดำเนินงาน และเงื่อนไขความสำเร็จ โดยใช้กระบวนการ Design Thinking ครอบคลุมขั้น Empathize–Define–Ideate–Prototype–Test พร้อมพัฒนาชุดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ 4 ชุด เพื่อสนับสนุนการใช้ AI ในการออกแบบบทเรียน กิจกรรม สื่อ และการประเมินผล 3) การตรวจสอบนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม

แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการมีความคิดเห็นต่อรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด 4) การประเมินนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สรุปองค์ความรู้การวิจัยเป็น “AICAMIME MODEL” คือ AI = (Artificial Intelligence) - ปัญญาประดิษฐ์, C = (Contextual) – เนื้อหาการจัดการเรียนรู้, A = (Activities) – กิจกรรมการจัดการเรียนรู้, MI = (Media and Innovation) – สื่อและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้, ME = (Measurement and Evaluation)
คำสำคัญ: นวัตกรรม, การจัดการเรียนรู้, ปัญญาประดิษฐ์, โรงเรียนพระปริยัติธรรม

Abstract

The objectives of this research were to: 1) to examine the current state of teaching and learning in Buddhist Pariyatti schools (General Education Division) in Bangkok.. 2) to develop an instructional innovation using Artificial Intelligence (AI) for Buddhist Pariyatti schools (General Education Division) in Bangkok . 3) to implement the AI-based instructional innovation; and. 4) to evaluate the use of the AI-based instructional innovation in Buddhist Pariyatti schools (General Education Division) in Bangkok. The study employed a research and development (R&D) methodology, conducted in four phases. Phase 1 involved studying the current conditions of teaching and learning among 193 participants, and analyzing the data using percentage, mean, and standard deviation. Phase 2 focused on developing the model through interviews with 12 key informants, content analysis, drafting the model, and conducting a focus group discussion with nine experts. Phase 3 examined the use of the model through a workshop with 20 school administrators, with data analyzed using mean and standard deviation. Phase 4 evaluated the model by collecting feedback from 193 experts comprising administrators and teachers in Buddhist Pariyatti schools (General Education Division), and analyzing the data using mean and standard deviation.

The research results showed that 1) The current state of teaching and learning in Buddhist Pariyatti schools (General Education Division) in Bangkok was at a high level overall. All aspects were rated highly, ranked from highest to lowest as follows: learning content, learning activities, learning media and innovation, and assessment and evaluation. 2)The developed innovation consisted of five components - rationale, objectives, systems and mechanisms, operational procedures, and success conditions - based on the Design Thinking process, which includes Empathize, Define, Ideate, Prototype, and Test. Four sets of workshop activities were also developed to support the use of AI in lesson design, learning activities, media development, and assessment. 3) The examination of the model’s implementation showed that participants in the workshop rated the model at the highest level. 4) The evaluation of the AI-based instructional innovation model indicated that the overall assessment was at the highest level. The research synthesized a conceptual framework known

as the “AICAMIME MODEL” consisting of: AI = (Artificial Intelligence), C = (Contextual), A = (Activities), MI = (Media and Innovation), ME = (Measurement and Evaluation)

Keywords: Innovation, Learning Management, Artificial Intelligence, Phra Pariyatti Dhamma schools

บทนำ

โลกปัจจุบันมีการแข่งขันกันสูงในยุคโลกาภิวัตน์มีความไร้พรมแดนไม่มีอะไรกีดขวางการติดต่อสื่อสารได้ ดังนั้นผู้บริหารทางการศึกษา จำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำในการบริหารจัดการองค์การหรือสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามเป้าหมายซึ่งการบริหารจัดการองค์การย่อมมีความเสี่ยงต่างๆ ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสมรรถนะโดยมีความสามารถมีความเป็นผู้นำสามารถนำพา องค์การให้มีความเจริญเติบโตอยู่รอดได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงมีความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน (ไพฑูรย์ สินดารัตน์, 2560)

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ เป็นการศึกษารูปแบบหนึ่งของคณะสงฆ์ซึ่งวัดที่มีความพร้อมได้ขอจัดตั้งโรงเรียนเปิดดำเนินการสอนในระดับมัธยมศึกษาให้แก่พระภิกษุสามเณรที่ยังไม่จบการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้มีโอกาสได้ศึกษาเล่าเรียนทั้งวิชาพระพุทธศาสนาตามหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรมของคณะสงฆ์ควบคู่ไปกับวิชาสามัญตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ โดยโรงเรียนจัดตั้งอยู่ในวัดที่ธรณีสงฆ์ หรือที่ดินของมูลนิธิทางพระพุทธศาสนาจัดการศึกษาเฉพาะสำหรับพระภิกษุสามเณรเท่านั้นโรงเรียน จะได้รับการจัดตั้งได้ก็ต่อเมื่อได้รับอนุญาตหรือเห็นชอบจากมหาเถรสมาคม โดยสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นผู้ออกใบอนุญาตแก่เจ้าอาวาสวัดที่ขอจัดตั้งโรงเรียน ในส่วนของการบริหารจัดการนั้นให้เจ้าอาวาสวัดหรือพระภิกษุที่เจ้าอาวาสมอบหมายเป็นผู้จัดการ และผู้จัดการเป็นผู้คัดเลือกพระภิกษุผู้มี คุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษารูปหนึ่ง ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งจะดำเนินการคัดเลือกพระภิกษุ และคฤหัสถ์เพื่อเสนอแต่งตั้งเป็นครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน (คณะกรรมการกลุ่มการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2558)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไข (เพิ่มเติม) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดไว้ในหมวดที่ 2 มาตรา 12 ว่า “นอกเหนือจากรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์การวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถานบันสังคมอื่น (คณะทำงาน และอนุกรรมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน, 2557) มีสิทธิ์ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งนี้ให้เป็นตามกฎกระทรวง” และ มาตรา 18(2) กำหนดว่า “โรงเรียนได้แก่โรงเรียนของรัฐ โรงเรียนเอกชน และโรงเรียนที่สังกัด สถาบัน พระพุทธศาสนาหรือศาสนาอื่น” โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีสถานภาพเป็น สถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎกระทรวง ว่าด้วยสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสถาบันพระพุทธศาสนา พ.ศ.2548 และจัดเป็นโรงเรียนในระบบเช่นเดียวกับรูปแบบโรงเรียนของรัฐ และ เอกชนทั่วไปซึ่งคณะสงฆ์โดยมหาเถรสมาคมได้ออกประกาศมหาเถรสมาคมว่าด้วยโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ.2553 กำหนดให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งทำหน้าที่กำกับ ควบคุมดูแลการจัดบริหารจัดการ ดังนั้นโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจึงเป็นโรงเรียน ของคณะสงฆ์โดยมหาเถรสมาคมในการสนับสนุนงบประมาณของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

สถานศึกษาในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมเป็นอย่างมากอิทธิพลของ ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีทำให้สภาพแวดล้อมทางการเรียน และ สถานการณ์ของการเรียนการสอนแตกต่างไปจากเดิม การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีผลกระทบต่อการ บริหาร และการจัดการสภาพแวดล้อม ทางการเรียนซึ่งจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย สภาพแวดล้อมทางการเรียนในสถานศึกษาปัจจุบันถูกกำหนดด้วยเทคโนโลยีที่ได้มี การพิจารณา นำเข้ามาใช้ การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อสถานศึกษาในการ บริหารงาน 4 ฝ่าย คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และ การบริหารงานทั่วไป ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2543)

เทคโนโลยีหนึ่งที่หลายคนยอมรับว่าได้เข้ามามีบทบาทด้านการจัดการและการศึกษาของ สังคมมนุษย์อย่างมากในขณะนี้ คือ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์หรือ “Artificial Intelligence : AI” ซึ่งเป็นเทคโนโลยีที่ทำให้คอมพิวเตอร์สามารถเรียนรู้ เข้าใจและตัดสินใจได้อย่างชาญฉลาด คล้ายคลึงกับการใช้สมองของมนุษย์หรือบางครั้งดีกว่าที่มนุษย์ทั่วไปจะสามารถทำได้ด้วย ศักยภาพก้าวข้ามขีดจำกัดของร่างกายและจิตใจของสิ่งมีชีวิต ปัญญาประดิษฐ์สามารถทำงาน บางอย่างที่ซ้ำซากจำเจและจัดการกับข้อมูลต่างๆ อย่างมหาศาลได้อย่างต่อเนื่องและมีลักษณะเป็นอัตโนมัติ (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2563) ปัญญาประดิษฐ์จึงถูกนำมาประยุกต์ใช้ในหลายด้านทั้งในด้านการแพทย์ ด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านการคมนาคม รวมไปถึงด้านการศึกษา เทคโนโลยี AI สามารถวิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้ของผู้เรียน สร้างระบบการเรียนรู้แบบปรับตัว เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และสามารถให้ข้อเสนอแนะส่วนบุคคลแก่ผู้เรียนได้ อีกทั้งยังสามารถแนะนำผู้สอนที่เป็นมนุษย์ให้ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การสอนได้ ช่วยให้ผู้สอนเข้าใจถึงกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนและเสนอแนวทางในการสนับสนุนผู้เรียนได้อีกด้วย เพื่อให้โรงเรียนก้าวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล สิ่งสำคัญคือทั้งผู้สอนและผู้เรียนจะต้องมีความสามารถด้านดิจิทัลที่ดี ผู้บริหารและนักพัฒนาก็ควรมีส่วนร่วมเช่นกัน ในขณะที่นักพัฒนาได้พัฒนาเทคโนโลยี AI ผู้บริหารควรอำนวยความสะดวกในการบูรณาการการใช้ AI ให้กับผู้สอนและผู้เรียนด้วย (Ming Liu, Yiling Ren, Lucy Michael Nyagoga, Francis Stonier, Zhongming Wu and Liang Yu, 2023) ปัญญาประดิษฐ์ทวีความสำคัญขึ้นอย่าง มากอย่างที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ จนรัฐบาลไทยต้องประกาศแผนปฏิบัติการด้านปัญญาประดิษฐ์ แห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (พ.ศ. 2565-2570) อย่างเร่งด่วนรองรับสถานการณ์การนำ AI มาใช้อย่างผิดวัตถุประสงค์และรองรับสภาพปัญหาอันอาจเกิดขึ้น รวมถึงเพื่อให้สามารถนำ AI มาใช้ได้อย่างจริงจังและเป็นระบบ แต่ที่ผ่านยังคงพบว่าปัญญาประดิษฐ์ยังเป็นเทคโนโลยีใหม่ที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร ยังขาดความรู้และทักษะการนำเทคโนโลยีไปใช้เพื่อพัฒนา คุณภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563)

รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ประจำปีการศึกษา 2565 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า สถานศึกษามีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาที่โดดเด่น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพผู้เรียน ผู้เรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่พึงประสงค์และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ 2) ด้านกระบวนการบริหารและจัดการเน้นบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษาด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ และ 3) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการคิดและการปฏิบัติจริง ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ และมีการใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพมีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และภาษา

และเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย ดังที่เห็นได้จาก รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า มีการพัฒนาครูและบุคลากรในการผลิตสื่อเทคโนโลยีที่ใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนโดยได้ดำเนินการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการการประยุกต์ใช้สื่อปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2567)

จากการศึกษาสภาพการของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า การจัดการเรียนการสอนมีปัญหา 5 ด้าน คือ 1) ปัญหาด้านบุคลากร บุคลากรขาดความรู้ความ เข้าใจในการผลิตสื่อ ขาดประสบการณ์ในการใช้สื่อนวัตกรรมทางการศึกษา และขาดความต่อเนื่อง แนวทางแก้ไข และการพัฒนาไม่ต่อเนื่อง 2) ปัญหาด้านวัสดุ อุปกรณ์ และงบประมาณ เกี่ยวกับ นวัตกรรม คือ ขาดงบประมาณในการพัฒนานวัตกรรม ขาดวัสดุ อุปกรณ์ และงบประมาณที่จะพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การจัดหา การใช้ การดูแลรักษา และขาดงบจัดหาสื่อทันสมัย 3) ปัญหาด้านสภาพแวดล้อม และสถานที่การใช้นวัตกรรม สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปยังไม่เหมาะสมกับการใช้สื่อไม่มีห้องที่ใช้เพื่อเก็บ รักษาสื่อ นวัตกรรมเป็นการเฉพาะ 4) ปัญหาด้านสภาพการเรียนการสอนนักเรียนมีความแตกต่างกัน ด้านสติปัญญา และด้านร่างกาย ปัญหาครอบครัวมีเนื้อหาวิชาที่มาก และสาระการเรียนการสอนแต่ ละครั้งไม่ต่อเนื่อง 5) ปัญหาด้านการวัดผล และประเมินผล คือ บุคลากรขาดความรู้ในการที่จะนำสื่อ นวัตกรรมมาใช้ในการวัดผล และประเมินผล นักเรียนที่ไม่ค่อยสนใจหรือไม่ชอบกิจกรรมก็จะมีผลต่อการ วัดผลประเมินผล (ชนาธิป แก้วบ้านดอน, ออนไลน์) จากสภาพการจัดการเรียนการสอนยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร สมควรที่จะต้อง ได้รับการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน เพื่อการสร้างอัตลักษณ์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ให้ปรากฏเด่นชัดเจนเป็นที่ยอมรับ

ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจในการศึกษาค้นคว้าการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการวางกรอบการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนในยุคปัญญาประดิษฐ์ สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยคำนึงถึงด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน นวัตกรรมสื่อการสอน และโอกาสในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อสืบทอดเป็นศาสนทายาทที่ดีมีความรู้คู่คุณธรรมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อตรวจสอบนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร
4. เพื่อประเมินนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนดำเนินการวิจัยเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (R1)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 193 รูป/คน โดยใช้กลุ่มประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้วยระบบคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 พัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร (D1)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้วิจัยได้ทำการทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในความรู้ความเข้าใจในหลักการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษาจำนวน 12 รูป/คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ประกอบด้วย 1) วิเคราะห์ปัญหา 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต และ 4) การประยุกต์ใช้ เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สังเคราะห์และสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic induction) และดำเนินการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ (Focus Group Discussion) จำนวน 9 รูป/คน เพื่อพิจารณาให้ความคิดเห็น ให้คำแนะนำในการปรับปรุงรูปแบบ ใน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ 4) การนำไปใช้ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ

ระยะที่ 3 ตรวจสอบนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร (R2)

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 20 รูป/คน โดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการ และแบบประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร และนำมาวิเคราะห์ด้วยระบบคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 4 ประเมินนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร (D2)

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการประเมินนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ผู้บริหาร ครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 193 คน โดยใช้แบบประเมินรูปแบบ เป็นแบบประเมินนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร และวิเคราะห์ด้วยระบบคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

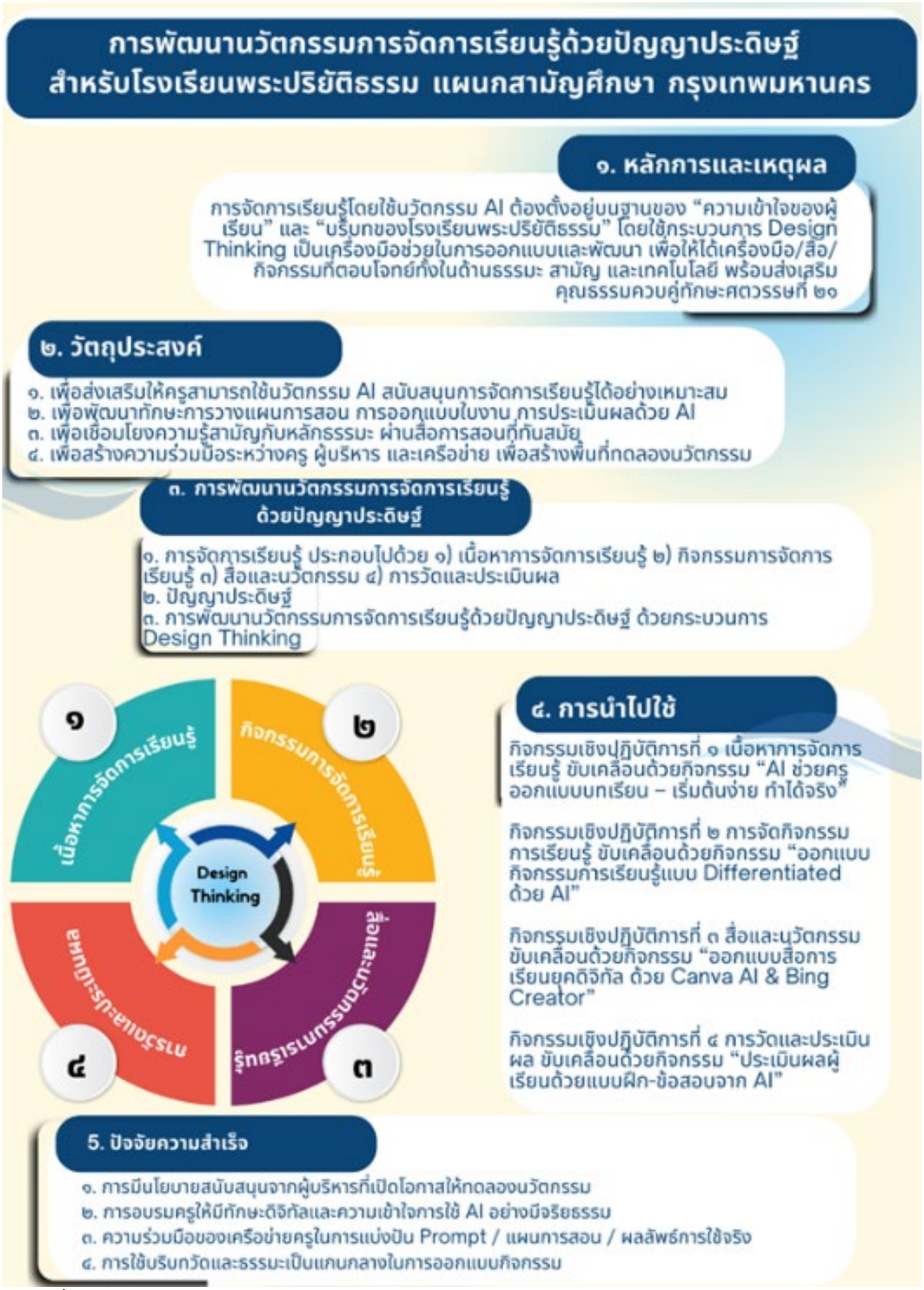
1. สภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

	สภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร	μ	σ	**แปลผล**	**อันดับ**
1	ด้านเนื้อหาการจัดการเรียนรู้	3.92	0.66	มาก	1
2	ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.88	0.72	มาก	2
3	ด้านสื่อและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	3.82	0.73	มาก	3
4	ด้านการวัดและประเมินผล	3.79	0.72	มาก	4
	รวม	**3.85**	**0.71**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่าสภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านเนื้อหาการจัดการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านสื่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผล ตามลำดับ

2. การพัฒนารูปแบบการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้ออกแบบนวัตกรรมที่มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ระบบและกลไก วิธีดำเนินงาน และเงื่อนไขความสำเร็จ โดยใช้กระบวนการ Design Thinking ครอบคลุมขั้น Empathize–Define–Ideate–Prototype–Test พร้อมพัฒนาชุดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ 4 ชุด เพื่อสนับสนุนการใช้ AI ในการออกแบบบทเรียน กิจกรรม สื่อ และการประเมินผล สรุปดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

3. การตรวจสอบนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นที่มีต่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

รายการประเมิน	แปลผล		
	μ	σ	แปลผล
ชื่อเรื่อง “การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร”	5.00	0.00	มากที่สุด
ภาพ ของนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร	4.80	0.40	มากที่สุด
องค์ประกอบของรูปแบบ 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ 4) การนำไปใช้ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ	4.80	0.40	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 1 หลักการและเหตุผล	4.80	0.40	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์	4.93	0.25	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์			
3.1 การจัดการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2 ปัญญาประดิษฐ์ (AI)	4.93	0.25	มากที่สุด
3.3 การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ ด้วยกระบวนการ	4.80	0.40	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 4 การนำไปใช้			
ชุดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการที่ 1 ด้านเนื้อหาการจัดการเรียนรู้ ขับเคลื่อนด้วยกิจกรรม “AI ช่วยครูออกแบบบทเรียน – เริ่มต้นง่าย ทำได้จริง”	4.93	0.25	มากที่สุด
ชุดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการที่ 2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ขับเคลื่อนด้วยกิจกรรม “ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Differentiated ด้วย AI”	4.93	0.25	มากที่สุด
ชุดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการที่ 3 ด้านสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ ขับเคลื่อนด้วยกิจกรรม “ออกแบบสื่อการเรียนยุคดิจิทัล ด้วย Canva AI & Bing Creator”	4.93	0.25	มากที่สุด
ชุดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการที่ 4 ด้านการวัดและประเมินผล ขับเคลื่อนด้วยกิจกรรม “ประเมินผลผู้เรียนด้วยแบบฝึก-ข้อสอบจาก AI”	4.87	0.34	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ	4.93	0.25	มากที่สุด
รวม	**4.81**	**0.17**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 การตรวจสอบนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการมีความคิดเห็นต่อรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการประเมินนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
องค์ประกอบที่ 1 หลักการและเหตุผล	4.80	0.45	มากที่สุด	4.78	0.45	มากที่สุด	4.75	0.50	มากที่สุด	4.82	0.43	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์	4.75	0.45	มากที่สุด	4.69	0.49	มากที่สุด	4.66	0.57	มากที่สุด	4.79	0.42	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์	4.76	0.47	มากที่สุด	4.73	0.53	มากที่สุด	4.71	0.52	มากที่สุด	4.78	0.45	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 4 การนำไปใช้	4.78	0.55	มากที่สุด	4.82	0.35	มากที่สุด	4.79	0.44	มากที่สุด	4.84	0.45	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ	4.76	0.51	มากที่สุด	4.74	0.52	มากที่สุด	4.71	0.53	มากที่สุด	4.77	0.50	มากที่สุด
รวม	**4.77**	**0.52**	**มากที่สุด**	**4.76**	**0.51**	**มากที่สุด**	**4.73**	**0.52**	**มากที่สุด**	**4.80**	**0.50**	**มากที่สุด**
ภาพรวม	**μ = 4.77 , σ = 0.51 แปลผล มากที่สุด**											

จากตารางที่ 3 การประเมินนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความเป็นประโยชน์ ความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่าในภาพรวมของการจัดการเรียนรู้ถูกประเมินอยู่ในระดับมาก โดยทุกด้านมีคุณภาพค่อนข้างสม่ำเสมอ เนื่องจากว่าโรงเรียนพระปริยัติธรรมในพื้นที่กรุงเทพมหานครมีระบบการจัดการเรียนรู้ที่มั่นคงและดำเนินงานภายใต้มาตรฐานการจัดการศึกษาที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของพระมหาธรรมรัต อริยธมฺโม (ยศขุน) (2555) ที่พบว่า แนวทางการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ในบริบทแห่งสังคมไทยยุคปัจจุบัน สภาพการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ไทยแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ การศึกษาระบบเดิมของคณะสงฆ์ และการศึกษาที่คณะสงฆ์จัดให้ สอดคล้องกับระบบของรัฐการศึกษาที่เป็นการศึกษาของคณะสงฆ์โดยตรง คือ พระปริยัติธรรมแผนกธรรม และแผนกบาลี การศึกษาของคณะสงฆ์กับบริบทของสังคมไทยยุคปัจจุบันมีทั้งที่เป็นจุดอ่อน และจุดแข็งภายในตัวโดยจุดแข็งอยู่ที่ความเป็นอิสระในกระบวนการเรียนการสอนการวัดผลประเมินผลใช้ ระบบ ส่วนกลางการสอบใช้การเขียนแบบอัตนัยการจัดการศึกษา มิได้มุ่งผลกำไรแต่มุ่งผลเพื่อพัฒนา ความรู้ให้แก่ผู้เรียนจริง ๆ ส่วนจุดอ่อนของการศึกษาของคณะสงฆ์ไทยอยู่ที่ไม่สามารถเตรียมคนหรือศาสนทายาท ให้สามารถที่จะเผชิญกับยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลงได้ทำให้สังคมสงฆ์อ่อนแอและเกิดวิกฤติขึ้นภายในองค์กรของคณะสงฆ์เอง ขาดการเชื่อมต่อกับระบบการศึกษาของรัฐเป็นการศึกษาแบบ รวม

ศูนย์ขาดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การศึกษาของคณะสงฆ์กับบริบทของสังคมไทย ในยุคปัจจุบันยังไม่สามารถที่จะจัดให้

2. ผลการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานครมี 5 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 : หลักการ องค์ประกอบที่ 2 : วัตถุประสงค์ของนวัตกรรม องค์ประกอบที่ 3 : การพัฒนานวัตกรรม (AI + Design Thinking) องค์ประกอบที่ 4 : การนำไปใช้ องค์ประกอบที่ 5 : เงื่อนไขความสำเร็จ เนื่องจากนวัตกรรมนี้เป็นประตูสำคัญที่จะนำโรงเรียนพระปริยัติธรรมไปสู่การจัดการศึกษายุคใหม่ โดยไม่สูญเสียอัตลักษณ์และคุณค่าทางพุทธศาสนาแม้แต่น้อย สอดคล้องกับผลการวิจัยของพระมหาสายัญ ถิรปญโญ (ชาญชาติ) (2561) ที่พบว่า การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพระปริยัติธรรมควรมุ่งทั้งด้านสื่อและรูปแบบวิธีสอน โดยเฉพาะสื่อฝึกทักษะ นิทาน และเกม รวมถึงรูปแบบการสอนที่หลากหลาย เช่น กิจกรรม 4 MAT และซิปปา อีกทั้งกระบวนการพัฒนานวัตกรรมต้องดำเนินอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวิเคราะห์ ออกแบบ พัฒนา ทดลองใช้ และประยุกต์ใช้จริงซึ่งเมื่อนำไปใช้แล้วมีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด โดยมีความเป็นประโยชน์สูงสุด รองลงมาคือความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และความเหมาะสม

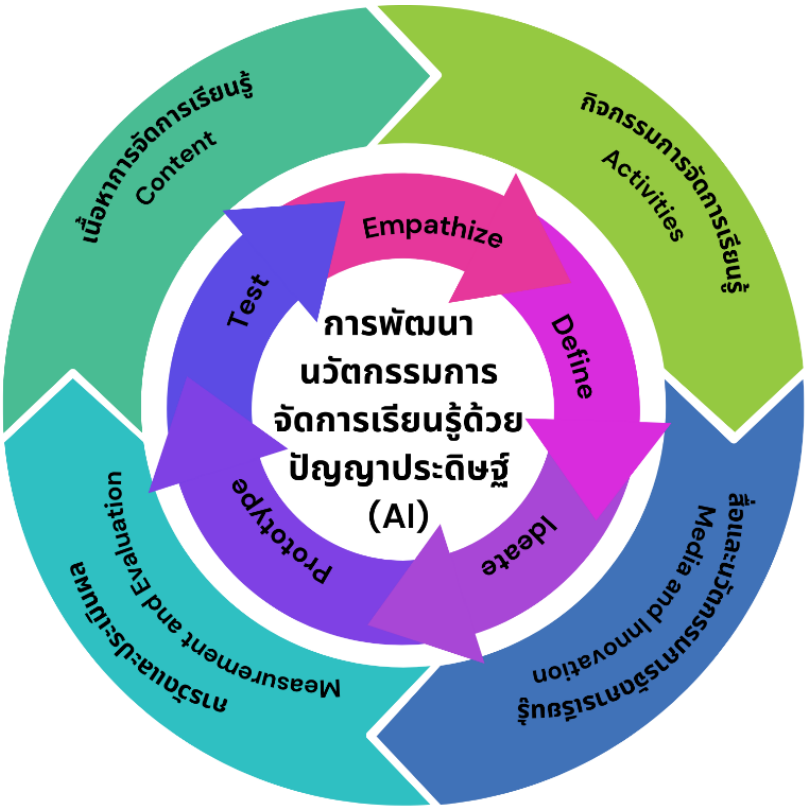
3. ผลการตรวจสอบนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทโรงเรียนพระปริยัติธรรม และสามารถนำไปใช้ได้จริง เนื่องจากผู้เข้าร่วมเห็นว่าการผสาน AI เข้ากับหลักธรรมและวิถีวัดทำให้การเรียนรู้มีทั้งความทันสมัยและความลึกซึ้งทางจริยธรรม ขณะเดียวกันรูปแบบที่พัฒนาโดยใช้กระบวนการ Design Thinking ช่วยให้ตอบโจทย์ปัญหาและความต้องการของครูได้ตรงจุด จึงได้รับการยอมรับสูง ผลระดับมากที่สุดยังสะท้อนว่า AI ไม่ใช่อุปสรรค แต่เป็นเครื่องมือที่ช่วยครูได้จริง โดยเฉพาะในด้านสื่อ กิจกรรม และการประเมินผล ทำให้รูปแบบนี้มีความเป็นไปได้สูงในการนำไปขยายผลสู่โรงเรียนพระปริยัติธรรมอื่นต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุพัตรา ปากดี (2566) ที่พบว่า ปัญญาประดิษฐ์ (AI) มีบทบาทสำคัญในการยกระดับการจัดการศึกษา โดยช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครู พัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมศักยภาพผู้เรียน ทั้งในด้านการออกแบบกิจกรรม สร้างสื่อ การวัดและประเมินผล รวมถึงการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล อีกทั้งยังสามารถประยุกต์ใช้ในงานบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การนำ AI มาใช้จำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านนโยบาย บุคลากร ข้อมูล และเทคโนโลยี ควบคู่กับการคำนึงถึงจริยธรรม ความปลอดภัยของข้อมูล และความคุ้มค่าในการใช้งาน

4. ผลการประเมินนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ ซึ่งสะท้อนว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพ ทั้งด้านเนื้อหา โครงสร้าง และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง โดยรายการที่ได้รับคะแนนสูงที่สุดคือความเป็นประโยชน์ แสดงให้เห็นว่า ผู้ประเมินมองว่ารูปแบบนี้สามารถช่วยยกระดับการจัดการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง องค์ประกอบทั้ง 5 ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ระบบและกลไก วิธีการดำเนินงาน และเงื่อนไขความสำเร็จ ล้วนได้รับการประเมินในระดับมากที่สุด และมีแนวโน้มคล้ายกัน คือ ได้คะแนนเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ ความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ผลลัพธ์นี้ชี้ให้เห็นว่ารูปแบบมีความถูกต้องตามหลักวิชาการ สอดคล้องกับบริบทโรงเรียนพระปริยัติธรรม และเป็นรูปแบบที่สามารถประยุกต์ใช้ได้จริงในสถานศึกษา ผลการประเมินลักษณะนี้ยังสะท้อนอีกว่าการผสาน AI เข้ากับหลักพุทธธรรมและการใช้ Design Thinking ทำให้รูปแบบมีความสมดุลระหว่าง

เทคโนโลยีและคุณค่าทางศาสนา ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ใช้ในบริบทโรงเรียนพระปริยัติธรรมให้ความสำคัญมากที่สุด ความชัดเจนของระบบ กลไก และขั้นตอนการดำเนินงานยังช่วยสร้างความมั่นใจว่าครูสามารถนำรูปแบบไปใช้ได้โดยไม่ซับซ้อน ซึ่งความสำเร็จของการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในสถานศึกษาขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารที่ต้องมีทัศนคติเชิงบวก สนับสนุนและส่งเสริมครูให้ใช้ ICT อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ขณะเดียวกันยังสอดคล้องกับพระมหาสายัญ ถิรปญฺโญ (ชาญชาติ) (2561) ที่เน้นการพัฒนานวัตกรรมทั้งด้านสื่อและรูปแบบการสอนอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับ Wotruba and Writh (1975) ที่ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะครูที่มีความรู้ ทักษะการสอนที่ดี และสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้และการใช้นวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้ที่การวิจัยครั้งนี้ คือ การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นการผสาน AI กับหลักพุทธธรรมและบริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม สามารถยกระดับการเรียนรู้ให้มีความหมายและเหมาะสมยิ่งขึ้น AI ช่วยครูสร้างสื่อ วิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน และออกแบบกิจกรรมได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ขณะที่หลักธรรมทำหน้าที่กำกับให้การใช้เทคโนโลยีเป็นไปอย่างถูกต้องและมีคุณธรรม เมื่อปรับให้เข้ากับบริบทจริงของผู้เรียน การเรียนรู้จึงเกิดอย่างลึกซึ้ง รอบด้าน และสอดคล้องทั้งวิชาการและวิถีชีวิตของผู้เรียน และยุคสมัยในปัจจุบัน ส่งผลให้ผู้เรียนพัฒนาได้ทั้งทักษะและคุณธรรมอย่างสมดุล สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย คือ “AICAMIME MODEL” ซึ่งเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่บูรณาการเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ากับหลักพุทธธรรมและบริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรมอย่างเหมาะสมผ่านกระบวนการ Design Thinking ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร “AICAMIME MODEL”

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ควรนำชุดกิจกรรมทั้ง 4 ชุดไปทดลองใช้ในโรงเรียนเพิ่มเติมเพื่อทดสอบความเหมาะสมในบริบทโรงเรียนที่มีความพร้อมแตกต่างกัน และปรับปรุงรูปแบบให้ยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น

1.2 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ควรบูรณาการ AI ในเฉพาะจุดที่ครูและผู้เรียนต้องการมากที่สุดก่อน เช่น การสร้างสื่อ ใบงาน และการประเมินผล เพื่อสร้างแรงจูงใจและความมั่นใจในการใช้งานครั้งแรก

1.3 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ควรจัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์หลังการใช้จริง ให้ครูสะท้อนผลการใช้ AI ทั้งประโยชน์ ปัญหา และสิ่งที่ควรปรับปรุง เพื่อพัฒนารูปแบบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ควรประยุกต์ใช้ร่วมกับกิจวัตรและวิถีวัด เช่น ใช้ AI สร้างสื่อธรรมะ หรือออกแบบกิจกรรมเชื่อมโยงหลักธรรมกับชีวิตประจำวัน เพื่อให้เกิดความกลมกลืนกับอัตลักษณ์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาประสิทธิผลของนวัตกรรมในระยะยาว เช่น ผลต่อผลสัมฤทธิ์ คุณธรรม สมาธิ และทักษะการคิดวิเคราะห์ของสามเณร เพื่อดูว่าการใช้นวัตกรรม AI ส่งผลอย่างต่อเนื่องหรือไม่

2.2 เปรียบเทียบผลการใช้ AI ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมต่างพื้นที่ เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างด้านบริบท ความพร้อม และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการใช้นวัตกรรม

2.3 พัฒนานวัตกรรม AI ที่เน้นการสร้างสื่อธรรมะอัตโนมัติ เช่น สรุปพระสูตร อินโฟกราฟิกธรรมะ หรือแบบฝึกเสริมสติ เพื่อให้สอดคล้องกับการเรียนการสอนตามหลักพระพุทธศาสนา

2.4 ศึกษาการใช้ AI ในบทบาทผู้เรียนโดยตรง เช่น การใช้ AI เป็นผู้ช่วยเรียนรู้รายบุคคล (AI Learning Assistant) และผลต่อทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการกลุ่มการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2558). แผนยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (พ.ศ. 2558–2562). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

คณะทำงาน และอนุกรรมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน. (2557). คู่มือปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

ชนาธิป แก้วบ้านดอน. (2567). นวัตกรรมทางการศึกษาที่สำคัญของไทยในปัจจุบัน. แหล่งที่มา https://www.gotoknow.org/ สืบค้นเมื่อ 14 พฤศจิกายน 2567.

พระมหาธรรมรัต อริยธมฺโม (ยศขุน). (2555). แนวทางการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ในบริบทแห่งสังคมไทยยุคปัจจุบัน. ดุษฎีนิพนธ์ศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระมหาสายัญ ถิรปญฺโญ (ชาญชาติ). (2561). การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ไพฑูรย์ สินดารัตน์. (2560). ความเป็นผู้นำทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2567). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2543). รายงานการประเมินผล 1 ทศวรรษโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา (ปีการศึกษา 2533–2542): เส้นทางสู่การศึกษาภาคบังคับ 9 ปี. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา.

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล. (2563). AI Government Framework. กรุงเทพมหานคร: พีเอเอ็น.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). AI เพื่อพัฒนาการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

สุพัตรา ปากดี. (2566). แนวทางการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Liu, M., Ren, Y., Nyagoga, L. M., Stonier, F., Wu, Z. and Yu, L. (2023). Future of education in the era of generative artificial intelligence: Consensus among Chinese scholars on applications of ChatGPT in schools. Future in Educational Research, 1(1), 72–101.

Wotruba, T.R. and Wright, P.L. (1975). How to develop ateacherratinginstrument. Jour nalof Higher Education, 46(6), 653-660.

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาพลังอำนาจครูโรงเรียนกระทุ่มแบน“วิเศษสมุทคุณ”
THE PRIORITY NEEDS IN DEVELOPING TEACHER EMPOWERMENT OF KRATHUMBAEN WISETSAMUTTHAKHUN SCHOOL

[1]สินีนาถ ทองสิมา Sineenart Thongsima [2]อภิรดี จริยารังษีโรจน์ Apiradee Jariyarangseeroge
[1, 2]**จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย Chulalongkorn University, Thailand**
Corresponding Author E-mail: 6780172927@student.chula.ac.th

Article Received: May 16, 2026. Revised: August 21, 2026. Accepted: August 26, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาพลังอำนาจครูของโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” โดยใช้วิธีวิจัยเชิงบรรยาย ซึ่งมีประชากรในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 110 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาพลังอำนาจครูโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาพลังอำนาจครูโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” ด้านการได้รับความไว้วางใจและบรรยากาศในการทำงานที่ดีในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($PNI_{modified}$ = 0.26) รองลงมาคือด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำและบทบาทเชิงวิชาชีพ ($PNI_{modified}$ = 0.18) และด้านการมีส่วนร่วมและอิสระในการตัดสินใจ ($PNI_{modified}$ = 0.18) ด้านการตระหนักในคุณค่า ความสามารถ และแรงจูงใจส่วนบุคคล ($PNI_{modified}$ = 0.16) และด้านการได้รับการพัฒนาและโอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($PNI_{modified}$ = 0.14) เมื่อพิจารณาวิธีการพัฒนาตามองค์ประกอบของพลังอำนาจครู พบว่า ด้านการได้รับความไว้วางใจและบรรยากาศในการทำงานที่ดีในองค์กรควรพัฒนาผ่านทีมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานมากที่สุด ร้อยละ 73.64 ด้านการมีส่วนร่วมและอิสระในการตัดสินใจควรพัฒนาผ่านทีมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานมากที่สุด ร้อยละ 56.36 ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำและบทบาทเชิงวิชาชีพควรพัฒนาผ่านทีมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานมากที่สุด ร้อยละ 56.36 ด้านการตระหนักในคุณค่า ความสามารถ และแรงจูงใจส่วนบุคคลควรพัฒนาผ่านทีมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานมากที่สุด ร้อยละ 57.27 และด้านการได้รับการพัฒนาและโอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพควรพัฒนาด้วยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการมากที่สุด ร้อยละ 57.27

คำสำคัญ: การพัฒนาครู, พลังอำนาจครู, ความต้องการจำเป็น

Abstract

This research article aimed to study the current state, desirable state, and priority needs for developing teacher empowerment at Krathumbaen Wisetsamuttakhun School. The study employed a descriptive research method. The research population was Krathumbaen Wisetsamuttakhun School. The informants consisted of 110 administrators and teachers of Krathumbaen Wisetsamuttakhun School in the 2025 academic year. The research instrument was a questionnaire on the current state and desirable state of teacher empowerment development at Krathumbaen Wisetsamuttakhun School. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$).

The research findings revealed that the highest priority need for developing teacher empowerment at Krathumbaen Wisetsamuttakhun School was trust and a positive organizational working climate ($PNI_{modified}$ = 0.26), followed by the promotion of leadership and professional roles ($PNI_{modified}$ = 0.18), participation and autonomy in decision-making ($PNI_{modified}$ = 0.18), awareness of personal value, competence, and motivation ($PNI_{modified}$ = 0.16), and professional development and career advancement opportunities, which had the lowest priority need ($PNI_{modified}$ = 0.14). When considering development methods according to the components of teacher empowerment, the findings showed that trust and a positive organizational working climate should be developed primarily through team-based development and a supportive working climate, accounting for 73.64 percent. Participation and autonomy in decision-making should also be developed primarily through team-based development and a supportive working climate, accounting for 56.36 percent. Similarly, the promotion of leadership and professional roles should be developed primarily through team-based development and a supportive working climate, accounting for 56.36 percent. Awareness of personal value, competence, and motivation should be developed primarily through team-based development and a supportive working climate, accounting for 57.27 percent. Meanwhile, professional development and career advancement opportunities should be developed primarily through workshops, accounting for 57.27 percent.

Keywords: Teacher Development, Teacher Empowerment, Priority Needs.

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 ระบบการศึกษาทั่วโลกเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลให้สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง สำหรับประเทศไทยในฐานะประเทศกำลังพัฒนา การยกระดับคุณภาพการศึกษาจึงเป็นประเด็นสำคัญในการเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีบทบาทต่อคุณภาพการศึกษาคือคุณภาพของครู ซึ่งเป็นกลไกหลักในการพัฒนาผู้เรียนและการยกระดับประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา ดังนั้น ในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจครู (Teacher Empowerment) จึงได้รับความสนใจและถูกนำมาใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครู แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจครู (Teacher Empowerment) เป็นแนวคิดที่ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครู โดยเน้นการส่งเสริมให้ครูมีบทบาทในการตัดสินใจและมีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ โดย Short and Rinehart (1992 อ้างถึงใน ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์, 2547) ได้อธิบายว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูประกอบด้วย 6 มิติสำคัญ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเติบโตทางวิชาชีพ สถานะทางวิชาชีพ การมีอิสระในการปฏิบัติงาน ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งมิติดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงการส่งเสริมบทบาทของครูให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและพัฒนา การจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างศักยภาพครูและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา นอกจากนี้ Marks and Louis (1997) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพลังอำนาจครู กับการปฏิบัติการสอนและผลการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนที่ใช้การบริหารแบบกระจายอำนาจโดยผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า พลังอำนาจครูเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานและการจัดการเรียนการสอนของครู แต่ไม่ใช่เงื่อนไขที่เพียงพอในตัวเอง ทั้งนี้ อิทธิพลของพลังอำนาจครูต่อคุณภาพการสอนและผลการเรียนของนักเรียนเกิดขึ้นทางอ้อมผ่านการจัดองค์การเพื่อการสอน ซึ่งเชื่อมโยงกับการสร้างชุมชนวิชาชีพและความรับผิดชอบร่วมต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน มากกว่าจะเกิดจากการเพิ่มอำนาจให้ครูโดยตรงเพียงลำพัง ทั้งนี้ ขณะที่ White (1992) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูภายใต้ระบบการบริหารแบบกระจายอำนาจในโรงเรียน พบว่า การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านงบประมาณ หลักสูตร และบุคลากร ส่งผลให้ครูรับรู้ถึงการมีบทบาทมากขึ้น มีขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม การมีส่วนร่วมดังกล่าวต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุนที่เหมาะสม เนื่องจากครูต้องใช้เวลาการประชุม การวางแผน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการบริหารต่างๆ ซึ่งก่อให้เกิดภาระงานเพิ่มเติม อีกทั้งยังพบข้อจำกัดด้านเวลา การฝึกอบรม และงบประมาณที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพของการกระจายอำนาจ ดังนั้น การเสริมสร้างพลังอำนาจครูจึงควรดำเนินควบคู่กับการสนับสนุนด้านโครงสร้างและทรัพยากรเพื่อให้เกิดผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม

ในบริบทของประเทศไทย แม้ว่านโยบายการศึกษาระดับชาติ เช่น แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ในทางปฏิบัติยังพบว่าการพัฒนาครูในระบบการศึกษาไทยยังคงเผชิญกับความท้าทายหลายข้อ โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบการพัฒนาครูที่ขาดความต่อเนื่องไม่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการที่แท้จริงของครูแต่ละคน รวมทั้งขาดระบบการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้การพัฒนาครูไม่เกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืนต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปรากฏการณ์ทางการศึกษาในบริบทสังคมร่วมสมัยได้เผยให้เห็นถึงความจำเป็นอย่างเร่งด่วนในการปฏิรูปโครงสร้างการจัดการเรียนการสอนโดยให้ความสำคัญกับพลัง

อำนาจครู (Teacher Empowerment) ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีนัยสำคัญเชิงปฏิบัติต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา แนวคิดดังกล่าวมุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพของครูในการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนรู้ การออกแบบหลักสูตร ตลอดจนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับพลวัตทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และงานวิจัยของวนิดา ทิพย์กมลธนกุล (2564) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนว่าการพัฒนาพลังอำนาจสามารถเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา และมีแนวโน้มช่วยสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากการศึกษาของอภิชา วัฒน์โรจนกร และวิชิต กำมันตะคุณ (2566) ได้ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ครูเป็นบุคลากรสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จึงจำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจ ความมั่นคงในวิชาชีพ รวมทั้งพัฒนาทักษะความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีส่วนช่วยสนับสนุนการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม และงานวิจัยของปารวี วินทะไชย์ (2564) ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจให้กับครู การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์การ การสร้างภาวะผู้นำให้กับครู และการสร้างบรรยากาศในองค์การ ทั้งนี้ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการสร้างบรรยากาศในองค์การ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีความเกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

ในบริบทของระบบการบริหารการศึกษาของไทย โครงสร้างการบริหารที่มีลักษณะรวมศูนย์อำนาจอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการพัฒนาพลังอำนาจครู โดยครูในโรงเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนของรัฐอาจมีข้อจำกัดในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร นอกจากนี้ ภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนโดยตรง เช่น งานธุรการ งานเอกสาร และงานพิเศษอื่นๆ ยังอาจเป็นข้อจำกัดต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูและการใช้ศักยภาพของครูในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยระดับโรงเรียนก็มีบทบาทสำคัญเช่นกัน ดังที่ Marks and Louis (1999) ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาพลังอำนาจครูมีความสัมพันธ์กับความสามารถของโรงเรียนในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยโรงเรียนที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจและเปิดโอกาสให้ครูมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา มีแนวโน้มที่จะพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ขององค์กรได้มากขึ้น นอกจากนี้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู การทำงานร่วมกันในลักษณะชุมชนวิชาชีพ และความรับผิดชอบร่วมต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ล้วนมีความเกี่ยวข้องกับระดับพลังอำนาจครูและความสามารถของโรงเรียนในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการตัดสินใจและการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เชื่อมโยงระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

ในกรณีของโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” ซึ่งเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม พบว่ายังมีความท้าทายในการพัฒนาพลังอำนาจครูหลายประการ เมื่อพิจารณาบริบทของโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” ซึ่งกำหนดวิสัยทัศน์มุ่งสู่การเป็นองค์กรชั้นนำแห่งการเรียนรู้ตามหลักมาตรฐานสากล บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล จัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำทางด้านวิชาการและเทคโนโลยี สานสัมพันธ์กับชุมชน น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และนำพาองค์กรสู่ความเป็น “วิเศษสมุทคุณ” พบว่าการพัฒนาครูยังมุ่งเน้นเชิงวิชาการทั่วไป เช่น การจัดอบรมหรือการส่งเสริมการเรียนรู้เฉพาะด้าน ซึ่งควรได้รับการพัฒนาในมิติของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูให้มีความชัดเจน ต่อเนื่อง และเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้จากแบบบันทึกการเข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงานของโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” ปี 2567 พบว่า โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมการพัฒนาหลากหลายรูปแบบ เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการศึกษาดูงาน อย่างไรก็ตาม การพัฒนาในมิติของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโดยตรง เช่น การส่งเสริมบทบาท ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม แรงจูงใจ ความไว้วางใจ และบรรยากาศการทำงาน ยังควรได้รับการพัฒนาให้มีความชัดเจน ต่อเนื่อง และเป็นระบบมากยิ่งขึ้น (โรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ”, 2567) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาครูยังมีประเด็นที่ควรส่งเสริมเพิ่มเติมในด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมีความสำคัญ เนื่องจากเป็นการนำแนวคิดและองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ผ่านการสังเคราะห์จากงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาพลังอำนาจครูในบริบทของโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่สะท้อนลำดับความสำคัญของประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนา ทั้งด้านแรงจูงใจ การมีส่วนร่วม ความไว้วางใจ และบรรยากาศการทำงาน อันจะเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการวางแผนพัฒนาครูและการยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น การศึกษานี้จึงเป็นประโยชน์โดยตรงต่อโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” ในการใช้ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นเป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับการพัฒนาระบบและกลไกการเสริมสร้างพลังอำนาจครูให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและความต้องการของบุคลากร อันจะนำไปสู่การวางแผนพัฒนาครูให้มีบทบาท มีส่วนร่วม มีแรงจูงใจ และมีพลังในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผลการศึกษายังเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายบริหารในการกำหนดประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรก รวมทั้งเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการส่งเสริมครูให้สามารถพัฒนาตนเองและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ผลการศึกษายังอาจเป็นแนวทางเบื้องต้นสำหรับสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกันในการพิจารณาประเด็นการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจครู ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาพลังอำนาจครูโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ”

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 110 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เนื่องจากเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาพลังอำนาจครูในบริบทของสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการพัฒนาพลังอำนาจครูโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาพลังอำนาจครู และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาพลังอำนาจครู เครื่องมือผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด จากนั้นตรวจสอบค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient: α) พบว่าแบบสอบถามด้านสภาพปัจจุบันมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.957 และด้านสภาพที่พึงประสงค์มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.973 แสดงว่าเครื่องมือมีความน่าเชื่อถือในระดับสูง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2569 โดยผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และนำส่งหนังสือดังกล่าวไปยังโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” เพื่อขอความร่วมมือจากผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม ภายหลังได้รับอนุญาตจากโรงเรียน ฝ่ายวิชาการได้ประสานหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อแจ้งครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ จากนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการแจกแบบสอบถามแบบกระดาษให้แก่ผู้บริหารและครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ คนละ 1 ชุด รวมทั้งสิ้น 110 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบถ้วน จำนวน 110 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมดที่แจกไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) โดยตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาพลังอำนาจครู วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index: $PNI_{modified}$) พร้อมแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ 5 ระดับ และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และการแจกแจงความถี่ของวิธีการพัฒนาพลังอำนาจครู

สรุปผลการวิจัย

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาพลังอำนาจครูโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.03, SD = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การได้รับการพัฒนาและโอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (M = 4.19, SD = 0.78) รองลงมา คือ การตระหนักในคุณค่า ความสามารถ และแรงจูงใจส่วนบุคคล (M = 4.13, SD = 0.70) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การได้รับความไว้วางใจและบรรยากาศในการทำงานที่ดีในองค์กร (M = 3.80, SD = 0.84)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาพลังอำนาจครูโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.77, SD = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง

ที่สุด คือ การตระหนักในคุณค่า ความสามารถ และแรงจูงใจส่วนบุคคล (M = 4.81, SD = 0.41) รองลงมา คือ การได้รับการพัฒนาและโอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (M = 4.79, SD = 0.46) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การส่งเสริมภาวะผู้นำและบทบาทเชิงวิชาชีพ (M = 4.73, SD = 0.49)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาพลังอำนาจครูโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การได้รับความไว้วางใจและบรรยากาศในการทำงานที่ดีในองค์กร ($PNI_{modified}$ = 0.26) รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมและอิสระในการตัดสินใจ และการส่งเสริมภาวะผู้นำและบทบาทเชิงวิชาชีพ ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็นเท่ากัน ($PNI_{modified}$ = 0.18) ถัดมา คือ การตระหนักในคุณค่าความสามารถ และแรงจูงใจส่วนบุคคล ($PNI_{modified}$ = 0.16) ส่วนด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ การได้รับการพัฒนาและโอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ($PNI_{modified}$ = 0.14) เมื่อพิจารณาวิธีการพัฒนาพลังอำนาจครู พบว่า วิธีที่ได้รับการเลือกมากที่สุดใน 4 ด้าน คือ การพัฒนาผ่านทีมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน โดยเฉพาะด้านการได้รับความไว้วางใจและบรรยากาศในการทำงานที่ดีในองค์กร มีผู้เลือกมากที่สุด จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 73.64 ส่วนด้านการได้รับการพัฒนาและโอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ผู้ให้ข้อมูลเลือกการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการมากที่สุด จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 57.27 ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาพลังอำนาจครูโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ”

องค์ประกอบพลังอำนาจครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับความต้องการจำเป็น
	M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล		
1. การมีส่วนร่วมและอิสระในการตัดสินใจ	4.03	0.85	มาก	4.75	0.46	มากที่สุด	0.18	2
2. การได้รับการพัฒนาและโอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	4.19	0.78	มาก	4.79	0.46	มากที่สุด	0.14	4
3. การได้รับความไว้วางใจและบรรยากาศในการทำงานที่ดีในองค์กร	3.80	0.84	มาก	4.78	0.46	มากที่สุด	0.26	1
4. การส่งเสริมภาวะผู้นำและบทบาทเชิงวิชาชีพ	4.00	0.76	มาก	4.73	0.49	มากที่สุด	0.18	2
5. การตระหนักในคุณค่าความสามารถ และแรงจูงใจส่วนบุคคล	4.13	0.70	มาก	4.81	0.41	มากที่สุด	0.16	3
รวมทุกด้าน	**4.03**	**0.79**	**มาก**	**4.77**	**0.46**	**มากที่สุด**	**0.18**	**-**

จากตารางที่1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาพลังอำนาจครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.03, SD = 0.79) และสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.77, SD = 0.46) เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การได้รับความไว้วางใจและบรรยากาศในการทำงานที่ดีในองค์กร ($PNI_{modified}$ = 0.26) รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมและอิสระในการตัดสินใจ และการส่งเสริมภาวะผู้นำและบทบาทเชิงวิชาชีพ ซึ่งมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเท่ากัน

($PNI_{modified}$ = 0.18) ส่วนด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ การได้รับการพัฒนาและโอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ($PNI_{modified}$ = 0.14)

ตารางที่ 2 ลำดับความต้องการจำเป็น และวิธีการพัฒนาพลังอำนาจครูโรงเรียนกระทุ่มแบน "วิเศษสมุทคุณ"

องค์ประกอบพลังอำนาจครู	$PNI_{modified}$	อันดับ	จำนวนความถี่และค่าร้อยละ	วิธีการพัฒนาพลังอำนาจครู				
				การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ	การพัฒนาผ่านระบบพี่เลี้ยง โค้ช และแบบอย่างของผู้นำ	การมอบหมายงานและการฝึกการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	การพัฒนาผ่านทีมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน	การพัฒนาผ่านเครือข่ายครูและชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
1. การมีส่วนร่วมและอิสระในการตัดสินใจ	0.18	2	จำนวน	50	33	59	62	32
			ร้อยละ	45.45	30	53.64	56.36	29.09
2. การได้รับการพัฒนาและโอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	0.14	4	จำนวน	63	42	29	52	50
			ร้อยละ	57.27	38.18	26.36	47.27	45.45
3. การได้รับความไว้วางใจและบรรยากาศในการทำงานที่ดีในองค์กร	0.26	1	จำนวน	32	38	52	81	31
			ร้อยละ	29.09	34.55	47.27	73.64	28.18
4. การส่งเสริมภาวะผู้นำและบทบาทเชิงวิชาชีพ	0.18	2	จำนวน	48	47	43	62	45
			ร้อยละ	43.64	42.73	39.09	56.36	40.91
5. การตระหนักในคุณค่าความสามารถ และแรงจูงใจส่วนบุคคล	0.16	3	จำนวน	48	38	53	63	38
			ร้อยละ	43.64	34.55	48.18	57.27	34.55

จากตารางที่ 2 พบว่า องค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การได้รับความไว้วางใจและบรรยากาศในการทำงานที่ดีในองค์กร ($PNI_{modified}$ = 0.26) โดยวิธีการพัฒนาที่ผู้ให้ข้อมูลเลือกมากที่สุด คือ การพัฒนาผ่านทีมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 73.64 ขณะที่องค์ประกอบส่วนใหญ่มีแนวโน้มเลือกวิธีการพัฒนาผ่านทีมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานมากที่สุด ยกเว้นด้านการได้รับการพัฒนาและโอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลเลือกการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการมากที่สุด จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 57.27

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดในการพัฒนาพลังอำนาจครูโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” คือ การได้รับความไว้วางใจและบรรยากาศในการทำงานที่ดีในองค์กร ($PNI_{modified}$ = 0.26) ข้อค้นพบนี้มีความสำคัญ เนื่องจากด้านความไว้วางใจและบรรยากาศการทำงานมีช่องว่างสูงกว่าด้านอื่น แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาพลังอำนาจครูต้องอาศัยบรรยากาศในการทำงานที่ทำให้ครูรู้สึกได้รับการยอมรับ กล้าแสดงความคิดเห็น และมั่นใจว่าตนมีพื้นที่ในการร่วมพัฒนางานของโรงเรียน สาเหตุที่องค์ประกอบนี้มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด อาจเนื่องมาจากความไว้วางใจและบรรยากาศการทำงานเป็นเงื่อนไขพื้นฐานของการเกิดพลังอำนาจครูในทางปฏิบัติ กล่าวคือ หากบรรยากาศภายในองค์กรยังไม่เอื้อต่อการสื่อสาร การรับฟัง หรือการทำงานร่วมกันอย่างเปิดเผย ครูก็อาจไม่สามารถใช้ศักยภาพของตนในการริเริ่มงาน ร่วมตัดสินใจ หรือแสดงบทบาทเชิงวิชาชีพได้อย่างเต็มที่ ผลดังกล่าวจึงสะท้อนว่า สิ่งที่โรงเรียนควรเร่งพัฒนาไม่ใช่เพียงกิจกรรมเพิ่มทักษะของครู แต่รวมถึงการสร้างเงื่อนไขของการทำงานร่วมกันที่ทำให้ครูรู้สึกปลอดภัย ได้รับความเชื่อมั่น และเห็นว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนสถานศึกษา

ผลการวิจัยนี้เป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์ (2547) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูประกอบด้วย 2 มิติ คือ มิติกระบวนการและมิติผลลัพธ์ โดยมีองค์ประกอบสำคัญหลายด้าน เช่น การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างทีมงาน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความเป็นอิสระ การให้โอกาสการมีส่วนร่วมตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความรู้สึกมีคุณค่าในตน อีกทั้งในงานดังกล่าวยังกล่าวถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ร่วมมือกัน การมีส่วนร่วมในการวางแผนการตัดสินใจ และการทำงานเป็นทีม ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสนับสนุนการตีความว่า การพัฒนาพลังอำนาจครูควรดำเนินการอย่างเชื่อมโยงกันระหว่างการสร้างโอกาส การมีส่วนร่วม ความเป็นอิสระ แรงจูงใจ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ

ประเด็นดังกล่าวสอดรับกับผลการวิจัยของกนิษฐา ทองเลิศ (2563) ที่พบว่า องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ และการสร้างทีมงาน ผลการวิจัยครั้งนี้จึงอยู่ในทิศทางเดียวกัน โดยเฉพาะประเด็นที่ว่า การพัฒนาพลังอำนาจครูควรให้ความสำคัญกับความร่วมมือ บรรยากาศการทำงาน และทีมงาน มิใช่การพัฒนาครูแบบแยกส่วนเฉพาะรายบุคคล

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังอยู่ในทิศทางเดียวกับวิริยา บัวแก้ว และคณะ (2567) ที่ศึกษาองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนางานกิจการนักเรียน และพบว่า องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูมี 8 องค์ประกอบ 66 ตัวแปรสังเกตได้ และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ข้อค้นพบดังกล่าวสนับสนุนการอภิปรายผลครั้งนี้ว่า การพัฒนาพลังอำนาจครูควรมองเป็นกระบวนการที่มีหลายองค์ประกอบเชื่อมโยงกัน ไม่ใช่การพัฒนาครูเพียงด้านใดด้านหนึ่งแยกจากการทำงานของสถานศึกษา

ประเด็นสำคัญที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ การพัฒนาพลังอำนาจครูของโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” ควรเริ่มจากการสร้างความไว้วางใจและบรรยากาศในการทำงานที่ดีในองค์กรเป็นลำดับแรก และควรดำเนินผ่านการพัฒนาทีมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน เนื่องจากเป็นทั้งองค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดและเป็นวิธีการพัฒนาที่ผู้ให้ข้อมูลเลือกมากที่สุด การดำเนินการเช่นนี้จะช่วยให้

ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน กล้าแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ และใช้ศักยภาพของตนในการพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ ความต้องการจำเป็นและวิธีการพัฒนาพลังอำนาจครูโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” ซึ่งสังเคราะห์จากผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบพลังอำนาจครู 5 ด้าน ร่วมกับข้อมูลวิธีการพัฒนาที่ผู้ให้ข้อมูลเห็นว่าเหมาะสม โดยผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าองค์ประกอบที่ควรให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก คือ การได้รับความไว้วางใจและบรรยากาศในการทำงานที่ดีในองค์กร ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด และควรพัฒนาผ่านทีมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาพลังอำนาจครูโรงเรียนกระทุ่มแบน“วิเศษสมุทคุณ”

จากภาพองค์ความรู้จากการวิจัย อธิบายได้ดังนี้

องค์ความรู้จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาพลังอำนาจครูของโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” ควรเริ่มจาก การได้รับความไว้วางใจและบรรยากาศในการทำงานที่ดีในองค์กร เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{modified}$ = 0.26) สะท้อนว่า ความไว้วางใจ ความสัมพันธ์เชิงบวก และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการร่วมมือกัน เป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้ครูรู้สึกได้รับการยอมรับ กล้าแสดงความคิดเห็น และสามารถใช้ศักยภาพของตนในการพัฒนางานของโรงเรียนได้อย่างมั่นใจ เมื่อพิจารณาวิธีการพัฒนาที่สอดคล้องกับองค์ประกอบดังกล่าว พบว่า วิธีที่ผู้ให้ข้อมูลเลือกมากที่สุด คือ การพัฒนาผ่านทีมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 73.64 แสดงให้เห็นว่า การเสริมสร้างความไว้วางใจและบรรยากาศการทำงานไม่ควรดำเนินผ่านการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล

เพียงอย่างเดียว แต่ควรอาศัยการทำงานร่วมกัน การสร้างทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในโรงเรียน

องค์ประกอบลำดับถัดมา คือ การมีส่วนร่วมและอิสระในการตัดสินใจ และ การส่งเสริมภาวะผู้นำและบทบาทเชิงวิชาชีพ ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็นเท่ากัน ($PNI_{modified}$ = 0.18) โดยทั้งสององค์ประกอบเป็นกลไกที่ช่วยขยายผลจากฐานความไว้วางใจไปสู่การเปิดพื้นที่ให้ครูร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจและใช้ความเชี่ยวชาญของตนในการขับเคลื่อนงานของโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ การตระหนักในคุณค่า ความสามารถ และแรงจูงใจส่วนบุคคล ($PNI_{modified}$ = 0.16) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง เห็นคุณค่าของบทบาททางวิชาชีพ และมีแรงจูงใจในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ส่วน การได้รับการพัฒนาและโอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ($PNI_{modified}$ = 0.14) แม้มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด แต่ยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยต่อยอดความรู้ ทักษะและเส้นทางความก้าวหน้าของครู

ดังนั้น องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาพลังอำนาจครูควรเริ่มจากการสร้าง ความไว้วางใจและบรรยากาศการทำงานที่ดี เป็นฐานหลัก และใช้ การพัฒนาผ่านทีมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน เป็นวิธีการสำคัญในการขับเคลื่อน จากนั้นจึงต่อยอดไปสู่การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ภาวะผู้นำครู แรงจูงใจภายใน และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เพื่อให้ครูมีพลังในการปฏิบัติงานและร่วมพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดแนวทางเสริมสร้างความไว้วางใจและบรรยากาศในการทำงานที่ดีในองค์กรเป็นลำดับแรก เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบดังกล่าวมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด โดยผู้บริหารควรส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้างมากขึ้น การรับฟังความคิดเห็นของครู และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้ครูรู้สึกได้รับการยอมรับและสามารถใช้ศักยภาพในการพัฒนางานได้อย่างเต็มที่

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรนำข้อมูลวิธีการพัฒนาพลังอำนาจครูไปใช้ในการออกแบบกิจกรรมพัฒนาครูผ่านทีมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า วิธีดังกล่าวเป็นวิธีที่ผู้ให้ข้อมูลเลือกมากที่สุดในด้านการได้รับความไว้วางใจและบรรยากาศในการทำงานที่ดีในองค์กร ดังนั้น ควรจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ครูทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงานร่วมกัน ร่วมแก้ปัญหาและพัฒนางานตามบริบทของสถานศึกษาไปด้วยกันอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความไว้วางใจและบรรยากาศในการทำงานที่ดีในองค์กรของโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดจากผลการวิจัยครั้งนี้

2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาพลังอำนาจครูผ่านทีมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลเลือกวิธีการพัฒนาดังกล่าวมากที่สุด โดยอาจเชื่อมโยงกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและภาวะผู้นำครู เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาพลังอำนาจครูที่นำไปใช้ได้จริงและต่อเนื่องในสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กนิษฐา ทองเลิศ. (2563). รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 5(2), 533–548.

ปารวี วินทะไชย์. (2564). การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. Journal of Roi Kaensarn Academi, 6(4), 68-81.

ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์. (2547). การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2(1), 150-166.

โรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ”. (2567). แบบบันทึกการเข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน. สมุทรสาคร: โรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ”.

วนิดา ทิพย์กมลธนกุล และศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์. (2564). การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 7(1), 255-271.

วิริยา บัวแก้ว, ธีระพล เพ็งจันทร์ และพิมพ์พร จารุจิตร์. (2567). องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนางานกิจการนักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. Journal of Roi Kaensarn Academi, 9(12), 411-425.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

อภิชา วัฒน์โรจนกร และวิชิต กำมันตะคุณ. (2566). การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญ. วารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์, 7(2), 161–183.

Marks, H. M. and Louis, K. S. (1997). Does teacher empowerment affect the classroom? The implications of teacher empowerment for instructional practice and student academic performance. Educational Evaluation and Policy Analysis, 19(3), 245–275.

Marks, H. M. and Louis, K. S. (1999). Teacher empowerment and the capacity for organizational learning. Educational Administration Quarterly, 35(5), 707–750.

White, P. A. (1992). Teacher empowerment under “ideal” school-site autonomy. Educational Evaluation and Policy Analysis, 14(1), 69–82.

การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักพุทธธรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

THE DEVELOPMENT OF TEACHER'S LEARNING MANAGEMENT COMPETENCY BASED ON BUDDHIST PRINCIPLES, IN SCHOOLS UNDER PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

[1]ศักดิ์โสภณ สุขอ้วน Saksopon Suk-aun [2]บุญเชิด ชำนิศาสตร์ Booncherd Chumnisart
[3]พระสุรชัย สุรชโย PhraSurachai Surachayo
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author Email: Saksopon17@hotmail.com

Article Received: June 14, 2026. Revised: August 27, 2026. Accepted: August 29, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู 2) เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักพุทธธรรม และ 3) เพื่อประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักพุทธธรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีพหุระยะ โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 302 คน การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 15 รูป/คน การสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 9 รูป/คน และการประชุมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษา 15 คน จากนั้นนำคู่มือการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามหลักพุทธธรรมไปทดลองใช้ในสถานศึกษา 4 แห่ง และทำการประเมินสมรรถนะของครู 179 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า $PNI_{modified}$ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา อันดับ 1 คือ การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักพุทธธรรมเป็นการนำกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีมาสู่ปฏิบัติการให้สอดคล้องกับมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามสมรรถนะประจำสายงาน 6 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (2) ด้านการพัฒนาผู้เรียน (3) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (4) ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (5) ด้านภาวะผู้นำครู (6) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และการบูรณาการหลักวุฒิธรรม 4 3) ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักพุทธธรรม หลังการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะ, การจัดการเรียนรู้ของครู, วุฒิธรรม

Abstract

This research article aims to: 1) Study the needs assessment for developing teachers' learning management competency; 2) Develop teachers' learning management competency based on Buddhist principles; and 3) Evaluate the teachers' learning management competency based on Buddhist principles in schools under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Secondary Educational Service Area Office. This study employed a multi-phase mixed-methods research design. The data was collected through a questionnaire administered to 302 teachers and educational personnel, interviews with 15 key informants, a focus group discussion with 9 experts, and a seminar involving 15 school administrators. Subsequently, the manual for learning management competency development based on Buddhist principles was implemented in four schools, followed by an assessment of the competencies of 170 teachers. Quantitative data was analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$), while qualitative data was analyzed using content analysis.

The research findings revealed that: 1) The highest priority need for developing teachers' learning management competency in schools under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Secondary Educational Service Area Office was the competency in building relationships and cooperation with the community for learning management. 2) The development of teachers' learning management competency based on Buddhist principles involved translating theoretical frameworks into practice in accordance with the standards of the Office of the Basic Education Commission covering six functional competencies: (1) curriculum and learning management, (2) learner development, (3) classroom management, (4) analysis, synthesis, and research for learner development, (5) teacher leadership, and (6) relationship building and community cooperation for learning management, integrated with Vuddhidhamma, and (3) the evaluation of the manual for developing teachers' learning management competency based on Buddhist principles, in terms of utility and feasibility, was overall at the highest level. 3) The evaluation results of the teachers' learning management competency based on Buddhist principles after the development was at the highest level.

Keywords: Competency Development, Teachers' Learning Management, Vuddhidhamma

บทนำ

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นกระบวนการสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศให้ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ ทั้งในมิติของเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่ไร้พรมแดน รัฐบาลไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าวจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) และแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะแห่งอนาคต โดยเป้าหมายสูงสุดของการปฏิรูปการศึกษาคือการสร้างผู้เรียนให้เป็นนวัตกรและพลเมืองที่มีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) อย่างไรก็ตาม กลไกสำคัญที่สุดที่จะทำให้นโยบายระดับชาติสัมฤทธิ์ผลได้นั้นคือ ครูผู้สอน ซึ่งถือเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่ต้องอาศัยองค์ความรู้ ทักษะ และจิตวิญญาณ ในยุคปัจจุบันบทบาทของครูได้เปลี่ยนจากผู้ถ่ายทอดความรู้ (บอกเล่า) ไปสู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ (วนิดา ภูชำนิ, 2564) ดังนั้น การที่ครูจะสามารถรับมือกับความท้าทายนี้ได้จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะ (Competency) อย่างเป็นระบบ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) จึงได้กำหนดกรอบสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) สำหรับครูไว้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน 3) สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน 4) สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) สมรรถนะภาวะผู้นำครู และ 6) สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสมรรถนะทั้ง 6 ด้านนี้ คือกลไกหลักที่จะสะท้อนถึงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูได้อย่างเป็นรูปธรรม

แม้จะมีนโยบายและกรอบสมรรถนะที่ชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติจริง การจัดการศึกษาของไทยยังคงเผชิญกับสภาพปัญหาและวิกฤติหลายประการที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน จากรายงานการวิจัยและสภาพการณ์ปัจจุบันพบว่า ครูผู้สอนจำนวนมากยังขาดความรู้ความเข้าใจที่ลึกซึ้งในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ขาดความชำนาญในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และต้องเผชิญกับภาระงานนอกเหนือการสอนที่เพิ่มขึ้น ยิ่งไปกว่านั้น บริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้พฤติกรรมของผู้เรียนมีความซับซ้อนมากขึ้น เช่น ภาวะสมาธิสั้น การขาดความพร้อมจากปัญหาครอบครัว และการได้รับอิทธิพลจากสื่อสังคมออนไลน์ ทำให้การกำกับดูแลชั้นเรียนและการพัฒนาผู้เรียนเป็นเรื่องที่ท้าทายอย่างยิ่ง (พิญญา ใจมาลัย, 2565) ที่ผ่านมา แม้หน่วยงานต้นสังกัดจะมีความพยายามในการพัฒนาสมรรถนะครูผ่านรูปแบบการอบรม สัมมนา หรือการศึกษาดูงาน แต่การพัฒนาดังกล่าวมักเป็นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุและมีลักษณะเป็นแบบบนลงล่าง ขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ครูผู้สอนไม่สามารถนำความรู้มาบูรณาการสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียนได้อย่างยั่งยืน เพราะการพัฒนาเหล่านั้นขาดการสร้างความตระหนักรู้และแรงจูงใจจากภายใน (Intrinsic Motivation) ของตัวครูเอง (วนิดา ภูชำนิ, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีภารกิจและบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและกำกับดูแลสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัด เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของกลุ่มนโยบายและแผน พบว่า ทิศทางการบริหารจัดการมุ่งเน้นการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและติดตามการบริหารจัดการโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา, 2568) แต่ทว่าในระดับการปฏิบัติงานของสถานศึกษาในสังกัด กลับพบความท้าทายในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะปัญหาครูขาดทักษะในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน การสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาในชั้น

เรียน ตลอดจนข้อจำกัดในการดึงการมีส่วนร่วมจากชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาบูรณาการในหลักสูตรสถานศึกษา ปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในพื้นที่ ซึ่งหากปล่อยไว้และไม่มีการพัฒนาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท ย่อมส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการเติบโตอย่างมีคุณภาพของเยาวชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

จากข้อจำกัดของการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยรูปแบบทั่วไปที่อาศัยเพียงทฤษฎีตะวันตก ซึ่งมักมุ่งเน้นไปที่ทักษะทางกายภาพและกระบวนการทำงานที่เป็นเชิงกลไกมากเกินไป ผู้วิจัย จึงมีแนวคิดที่จะนำหลักพุทธธรรมเข้ามาเป็นเครื่องมือสำคัญในการขัดเกลากระบวนทัศน์และพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครูจากภายในสู่ภายนอก โดยหลักธรรมที่เหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพและการเรียนรู้คือหลักวุฒิธรรม 4 ซึ่งหมายถึง ธรรมที่เป็นไปเพื่อความเจริญทางปัญญาและสร้างความงอกงามแห่งวิถีชีวิต ประกอบด้วย 1) สัปปุริสสังเสวะ (การคบหาสัตบุรุษ) คือการแสวงหากัลยาณมิตร การเปิดใจร่วมวงสนทนาทางวิชาชีพ (PLC) และเครือข่ายชุมชน 2) สัทธัมมัสสวนะ (การฟังธรรม) คือการศึกษาค้นคว้าหลักวิชาการทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ และบริบทของผู้เรียนอย่างถ่องแท้ 3) โยนิโสมนสิการ (การทำในใจให้แยบคาย) คือการคิดไตร่ตรอง วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และออกแบบนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และ 4) ธัมมานุธัมมปฏิปัตติ (การปฏิบัติสมควรแก่ธรรม) คือการลงมือจัดการเรียนรู้จริง การวัดและประเมินผลอย่างยุติธรรม และการนำผลไปพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2551) การบูรณาการหลักวุฒิธรรม 4 เข้ากับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ทั้ง 6 ด้าน จะช่วยให้ครูเกิดการเรียนรู้ที่ตื่นรู้ มีเหตุมีผล มีความเมตตาต่อผู้เรียน และสามารถเปลี่ยนพื้นที่ห้องเรียนให้เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้เชิงบวกได้อย่างยั่งยืน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัย จึงมีความสนใจอย่างยิ่งที่จะดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักพุทธธรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยมุ่งหวังที่จะนำหลักวุฒิธรรม 4 มาเป็นกลไกเชิงบูรณาการในการพัฒนาสมรรถนะของครูทั้ง 6 ด้าน เพื่อให้สถานศึกษา ผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้เป็นต้นแบบในการยกระดับศักยภาพของครูผู้สอน ให้เป็นครูวิถีพุทธยุคใหม่ที่มีทั้งความเชี่ยวชาญทางวิชาการและมีความตระหนักรู้ทางจิตวิญญาณ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี คนเก่ง และสามารถดำรงชีวิตในสังคมแห่งศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีความสุขและยั่งยืนสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักพุทธธรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักพุทธธรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีพหุระยะ (Multiphase Mixed Methods Research) แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา 29 โรงเรียน จำนวน 1,320 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา, 2567) โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มี 6 ด้าน ด้านละ 7 ข้อ รวม 42 ข้อ ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการพัฒนาผู้เรียน 3) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 4) ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ด้านภาวะผู้นำครู และ 6) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert Scale มี 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อสร้างเครื่องมือให้ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตรวจสอบเครื่องมือโดยใช้สูตรในการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) (สุวิมล ติรกานันท์, 2550) ได้ค่ารายข้อคำถามแต่ละข้อคะแนน คือ 0.60 - 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาจริง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จำนวน 30 ชุด โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach’s alpha coefficient) ได้ค่า 0.912 จากนั้นสร้างแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) ด้วยระบบ Google Forms ซึ่งจัดส่งลิงก์แบบสอบถามผ่านช่องทางแอปพลิเคชันไลน์ (LINE Application) ส่วนตัว และวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าวามต้องการจำเป็น

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักพุทธธรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการพัฒนาผู้เรียน 3) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 4) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ด้านภาวะผู้นำครู และ 6) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และการบูรณาการหลักวุฒิธรรม 4 ประกอบด้วย สัปปุริสสังเสวะ (การคบหาสัตบุรุษ) สัทธัมมัสสวนะ (การรับฟังข้อธรรม) โยนิโสมนสิการ (การพิจารณาโดยแยบคาย) และธัมมานุธัมมปฏิปัตติ (การปฏิบัติตนตามข้อธรรม) และจัดทำเป็นคู่มือการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักพุทธธรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จากนั้นจัดประชุมสัมมนาเพื่อประเมินคู่มือ กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 15 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้แบบประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักพุทธธรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยการทดลองใช้คู่มือการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักพุทธธรรม และประเมินสมรรถนะของครูก่อนและหลังการใช้คู่มือมีกลุ่มเป้าหมาย

คือ ครู จำนวน 179 คน ในสถานศึกษา 4 แห่ง แบ่งตามขนาดของสถานศึกษา ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะ และทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า

1.1 สภาพที่เป็นจริงการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาผู้เรียน รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

1.2 สภาพที่ควรจะเป็นการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาผู้เรียน รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และด้านภาวะผู้นำครู กับด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

1.3 ความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน โดยภาพรวม มีค่า $PNI_{modified}$ = 0.308 เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.335) อันดับ 2 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($PNI_{modified}$ = 0.322) อันดับ 3 ด้านภาวะผู้นำครู ($PNI_{modified}$ = 0.305) อันดับ 4 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($PNI_{modified}$ = 0.304) อันดับ 5 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.292) และอันดับสุดท้าย อันดับ 6 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ($PNI_{modified}$ = 0.292)

2. ผลการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักพุทธธรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า

2.1 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้บูรณาการหลักวุฒิธรรม 4 พบว่า 1) สัปปุริสสังเสวะ (การคบหาสัตบุรุษ) การสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและจัดระบบพี่เลี้ยงช่วยกระตุ้นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านการวัดผลร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ 2) สัทธัมมัสสวนะ (การฟังธรรมให้ชัดเจน) บุคลากรต้องขวนขวายศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีการประเมินผลยุคใหม่และการวัดผลเชิงรุกอย่างลึกซึ้ง 3) โยนิโสมนสิการ (การทำในใจให้แยบคาย) การนำองค์ความรู้มาวิเคราะห์ไตร่ตรองถึงความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายหลักสูตรและธรรมชาติ 4) ธัมมานุธัมมปฏิปัตติ (การปฏิบัติสมควรแก่ธรรม) การลงมือสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลตามสภาพจริงนำไปประยุกต์ใช้ในชั้นเรียน สะท้อนถึงความก้าวหน้าในการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอน ครอบคลุมการตรวจสอบข้อบกพร่อง ปรับปรุงเครื่องมือประเมินอย่างต่อเนื่อง

2.2 ด้านการพัฒนาผู้เรียนบูรณาการหลักวุฒิธรรม 4 พบว่า 1) สัปปุริสสังเสวะ (การคบหาสัตบุรุษ) การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาและครูแนะแนว ช่วยเปิด

มุมมองการทำงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนครอบคลุมถึงพัฒนาการด้านคุณธรรมจริยธรรม 2) สัทธัมมัสสวนะ (การฟังธรรมให้ชัดเจน) บุคลากรต้องขวนขวายศึกษาคู่มือระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและทฤษฎีการปรับพฤติกรรมวัยรุ่น เพิ่มพูนความเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน 3) โยนิโสมนสิการ (การทำในใจให้แยบคาย) การนำองค์ความรู้และข้อมูลภูมิหลังของผู้เรียนมาวิเคราะห์ไตร่ตรองอย่างเป็นเหตุเป็นผล ช่วยแยกแยะกลุ่มนักเรียนตามสภาพความเสี่ยงได้อย่างถูกต้อง 4) ธัมมานุธัมมปฏิปัตติ (การปฏิบัติสมควรแก่ธรรม) การลงมือจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศรายบุคคลและติดตามพฤติกรรมนักเรียนอย่างต่อเนื่อง สะท้อนถึงความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของครู

2.3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนบูรณาการหลักวุฒิธรรม 4 พบว่า 1) สัปปุริสสังเสวะ (การคบหาสัตบุรุษ) การสร้างเครือข่ายกัลยาณมิตรและการขอคำปรึกษาจากนักจิตวิทยาโรงเรียนหรือครูแนะแนวและการรับฟังประสบการณ์จากผู้เชี่ยวชาญ 2) สัทธัมมัสสวนะ (การฟังธรรมให้ชัดเจน) บุคลากรต้องแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการสร้างวินัยเชิงบวกและทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ 3) โยนิโสมนสิการ (การทำในใจให้แยบคาย) การนำความรู้ทางจิตวิทยามาวิเคราะห์พิจารณาถึงภูมิหลังและสาเหตุแห่งพฤติกรรมของนักเรียนแต่ละบุคคล ช่วยลดอคติในการแก้ปัญหานำไปสู่การเลือกใช้วิธีการเสริมแรงทางบวกที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน 4) ธัมมานุธัมมปฏิปัตติ (การปฏิบัติสมควรแก่ธรรม) การลงมือประยุกต์ใช้วินัยเชิงบวกและเทคนิคทางจิตวิทยาในการจัดการชั้นเรียน การกำหนดข้อตกลงร่วมกัน

2.4 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนบูรณาการหลักวุฒิธรรม 4 พบว่า 1) สัปปุริสสังเสวะ (การคบหาสัตบุรุษ) การสร้างเครือข่ายคลินิกวิชาการและระบบพี่เลี้ยงด้านการวิจัยช่วยลดความวิตกกังวลในการทำงาน 2) สัทธัมมัสสวนะ (การฟังธรรมให้ชัดเจน) บุคลากรต้องขวนขวายศึกษาขั้นตอนระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน การเข้าร่วมรับฟังการบรรยายหรือการสืบค้นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องช่วยเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติเบื้องต้น 3) โยนิโสมนสิการ (การทำในใจให้แยบคาย) การนำสภาพปัญหาในห้องเรียนมาคิดวิเคราะห์หาสาเหตุอย่างเป็นระบบ ช่วยให้การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยมีความชัดเจน 4) ธัมมานุธัมมปฏิปัตติ (การปฏิบัติสมควรแก่ธรรม) การลงมือดำเนินการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนทดลองใช้นวัตกรรมแก้ปัญหา สะท้อนถึงความเชี่ยวชาญในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู

2.5 ด้านภาวะผู้นำครูบูรณาการหลักวุฒิธรรม 4 พบว่า 1) สัปปุริสสังเสวะ (การคบหาสัตบุรุษ) การสร้างเวทีเสวนาแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้บริหารและเครือข่ายนักการศึกษา ช่วยกระตุ้นแรงบันดาลใจและจุดประกายความคิดริเริ่ม 2) สัทธัมมัสสวนะ (การฟังธรรมให้ชัดเจน) บุคลากรต้องขวนขวายสืบค้นความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมการศึกษาอันทันสมัยและแนวโน้มการศึกษาโลก 3) โยนิโสมนสิการ (การทำในใจให้แยบคาย) การนำองค์ความรู้และนโยบายมาวิเคราะห์พิจารณาร่วมกับบริบทและข้อจำกัดของสถานศึกษาช่วยให้การคิดค้นนวัตกรรมมีความเป็นไปได้จริง 4) ธัมมานุธัมมปฏิปัตติ (การปฏิบัติสมควรแก่ธรรม) การลงมือริเริ่มและนำเสนอวิธีการจัดการเรียนรู้รูปแบบใหม่ให้เกิดขึ้นจริง สะท้อนถึงความโดดเด่นในการพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของครู

2.6 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้บูรณาการหลักวุฒิธรรม 4 พบว่า 1) สัปปุริสสังเสวะ (การคบหาสัตบุรุษ) การสร้างสัมพันธภาพและเครือข่ายคณะทำงานร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้นำชุมชน และผู้ประกอบการท้องถิ่น ช่วยเปิดช่องทางการสื่อสาร การรับฟังคำปรึกษาและข้อเสนอแนะจากองค์กรภายนอกนำไปสู่การสร้างความเชื่อมั่นและสานประโยชน์ร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 2) สัทธัมมัสสวนะ (การฟังธรรมให้ชัดเจน) บุคลากรต้องแสวงหาความรู้เกี่ยวกับ

เทคนิคการประชาสัมพันธ์องค์กรและการเจรจาต่อรอง การสืบค้นระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการรับบริจาคและการเขียนโครงการขอรับการสนับสนุน 3) โยนิโสมนสิการ (การทำในใจให้แยบคาย) การนำข้อมูลความต้องการของสถานศึกษามาวิเคราะห์เชื่อมโยงกับบริบทและยุทธศาสตร์ขององค์กรภายนอก ช่วยให้การขอรับการสนับสนุนมีน้ำหนัก 4) ธัมมานุธัมมปฏิปัตติ (การปฏิบัติสมควรแก่ธรรม) การลงมือประสานงานและระดมทรัพยากรจากองค์กรภายนอกมาสนับสนุนการจัดการศึกษา สะท้อนถึงความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายของครู

ผลการประชุมสัมมนาเพื่อประเมินคู่มือการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักพุทธธรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินคู่มือการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักพุทธธรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

รายการประเมินคู่มือ	ความเป็นประโยชน์			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	4.80	0.46	มากที่สุด	4.65	0.50	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์ของคู่มือ	4.75	0.48	มากที่สุด	4.65	0.52	มากที่สุด
3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4.85	0.42	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
4. นิยามศัพท์เฉพาะ	4.75	0.50	มากที่สุด	4.65	0.50	มากที่สุด
5. กรอบแนวคิดในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักพุทธธรรม	4.75	0.50	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
6. แนวทางการนำคู่มือไปปฏิบัติ	4.73	0.53	มากที่สุด	4.58	0.60	มากที่สุด
7. โครงการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักพุทธธรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา	4.80	0.44	มากที่สุด	4.64	0.52	มากที่สุด
8. ภาพรวมของคู่มือการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักพุทธธรรมฯ	4.90	0.35	มากที่สุด	4.75	0.45	มากที่สุด
รวม	**4.79**	**0.46**	**มากที่สุด**	**4.64**	**0.53**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการประเมินความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ของคู่มือการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักพุทธธรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านความมีประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด และพบว่า ด้านความเป็นไปได้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักพุทธธรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักพุทธธรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

รายการประเมิน	ก่อน			หลัง		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	3.52	0.68	มาก	4.68	0.45	มากที่สุด
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน	3.48	0.70	ปานกลาง	4.72	0.44	มากที่สุด
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	3.55	0.67	มาก	4.66	0.48	มากที่สุด
4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	3.38	0.75	ปานกลาง	4.68	0.45	มากที่สุด
5. ด้านภาวะผู้นำครู	3.47	0.71	ปานกลาง	4.70	0.46	มากที่สุด
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	3.35	0.76	ปานกลาง	4.73	0.43	มากที่สุด
รวม	**3.46**	**0.71**	**ปานกลาง**	**4.69**	**0.46**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักพุทธธรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า ก่อนใช้คู่มือการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักพุทธธรรม มีผลการประเมินสมรรถนะโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า หลังใช้คู่มือการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักพุทธธรรม มีผลการประเมินสมรรถนะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบผลการวิจัยที่สำคัญสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า รายด้านที่มีความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน อันดับ 1 คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ในทางปฏิบัติครูมักมีภาระงานสอนและงานเอกสารภายในองค์กรที่ล้นมือ ทำให้ขาดโอกาสและเวลาในการสร้างเครือข่ายภายนอกสถานศึกษา แต่บริบทการเรียนรู้ในยุคปัจจุบันมุ่งให้สถานศึกษาต้องใช้ชุมชนเป็นฐาน จึงทำให้ด้านนี้มีผลความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่สุดที่ต้องได้รับการพัฒนา เพื่อให้ครูมีทักษะในการระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาสนับสนุนการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอัญชลี สุขในสิทธิ์ และอนุพันธ์ คำปัน (2560) ที่พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูมีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามสังกัดสถานศึกษา โดยเฉพาะในประเด็นด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของมัลลิกา จอมันทรกานต์ (2561) ที่พบว่า วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูมัธยมศึกษาที่เหมาะสมและมีความสำคัญเป็นอันดับต้นๆ คือ การสร้างเครือข่าย (Networking) และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำไปสู่การยกระดับศักยภาพการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอกได้อย่างเข้มแข็ง

2. ผลการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักพุทธธรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า เป็นการนำกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีมาสู่ปฏิบัติการ

อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามสมรรถนะประจำสายงาน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการพัฒนาผู้เรียน 3) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 4) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ด้านภาวะผู้นำครู และ 6) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยบูรณาการหลักวุฒิธรรม 4 ได้แก่ 1) สัปปุริสสังเสวะ (การคบหาสัตบุรุษ) 2) สัทธัมมัสสวนะ (การฟังธรรมให้ชัดเจน) 3) โยนิโสมนสิการ (การทำในใจให้แยบคาย) และ 4) ธัมมานุธัมมปฏิปัตติ (การปฏิบัติสมควรแก่ธรรม) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การนำหลักธรรมมาบูรณาการในการพัฒนาสมรรถนะ เป็นแนวทางในการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ โดยสัปปุริสสังเสวะ และสัทธัมมัสสวนะ ทำให้ครูเปิดรับความรู้และเครือข่ายใหม่ๆ เช่น PLC และระบบพี่เลี้ยง โยนิโสมนสิการ และธัมมานุธัมมปฏิปัตติ ทำให้ครูรู้จักคิดวิเคราะห์ปัญหาผู้เรียนและลงมือแก้ปัญหาด้วยวิธีที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ สอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2554) ที่ได้กล่าวไว้ว่า วุฒิธรรม 4 คือธรรมอันเป็นเครื่องเจริญหรือเป็นเหตุให้ถึงความเจริญงอกงามแห่งปัญญา ซึ่งเป็นขุมทรัพย์ทางปัญญาที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วนทุกขั้นตอน และผลการวิจัยของณฏฐพร สิงห์สร (2567) ที่พบว่า การนำหลักวุฒิธรรม 4 มาเป็นตัวแปรหลักในการขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้สามารถเชื่อมโยงและส่งเสริมศักยภาพของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสอดคล้องกลมกลืนกับบริบทของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่า ผลการประเมินความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ของคู่มือการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักพุทธธรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า คู่มือการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักพุทธธรรมครอบคลุมสมรรถนะประจำสายงานทั้ง 6 ด้าน ทำให้มีความสอดคล้องกับคู่มือการประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ที่ได้กำหนดสมรรถนะประจำสายงาน 6 ด้าน เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการประเมินและยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ

3. ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักพุทธธรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า หลังจากได้นำคู่มือการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักพุทธธรรมไปใช้ สมรรถนะของครูเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า คู่มือการพัฒนาที่สร้างขึ้นนี้ เป็นกระบวนการที่ออกแบบมาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นจริงและบริบทของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ทำให้ครูเห็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของชนกพร จุฑาสงฆ์ (2559) ที่พบว่า โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น ช่วยให้ครูมีผลประเมินสมรรถนะหลังการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของปิยานี จิตร์เจริญ (2557) ที่พบว่า กระบวนการฝึกอบรมที่เน้นการปฏิบัติจริงช่วยยกระดับความสามารถของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัย คือ การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักพุทธธรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา สรุปเป็น “D6CB” ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย คือ D6CB มีอธิบายว่า

D = Development of Learning Management Competency for Teachers (การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู) กระบวนการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของครูอย่างเป็นระบบ ผ่านวิธีการที่หลากหลายและเน้นการปฏิบัติจริง เพื่อยกระดับความสามารถของครูผู้สอน

6C = Competency for Teachers (การพัฒนาสมรรถนะ 6 ประการ ของครูตามหลักพุทธธรรม) การพัฒนาพฤติกรรม ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาที่เกิดจากการปลูกฝังกระบวนการทางปัญญาและการปฏิบัติที่ถูกต้องตามหลักวุฒิธรรม 4 อันเป็นเครื่องมือสร้างความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ เพื่อใช้เป็นฐานรากในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ดังนี้

1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เชิงพุทธ การพัฒนาสมรรถนะของครูในการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด เพื่อนำมาออกแบบหลักสูตรสถานศึกษาและหน่วยการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น ตามบริบทของท้องถิ่น ครูต้องสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ผสานกับการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย รวมถึงการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงอย่างเป็นระบบ

2. การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียน การพัฒนาสมรรถนะของครูในการดูแลและส่งเสริมผู้เรียนในมิติที่นอกเหนือจากวิชาการ ได้แก่ การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ความเป็นประชาธิปไตย และทักษะชีวิตในศตวรรษที่ 21 ครูต้องมีทักษะในการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การคัดกรอง การให้คำปรึกษา และการจัดการกับภาวะความเสี่ยงของนักเรียนเป็นรายบุคคล

3. การบริหารจัดการชั้นเรียนแห่งความสุข การพัฒนาสมรรถนะของครูในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก ครูต้องมีความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและจิตวิทยาที่ทำให้ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัย มีความสุข และเอื้อต่อการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังรวมถึงการจัดการข้อมูลสารสนเทศในชั้นเรียน และการใช้วินัยเชิงบวกเพื่อปรับพฤติกรรมผู้เรียนโดยปราศจากการใช้ความรุนแรง

4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยด้วยปัญญา การพัฒนาสมรรถนะของครูในการเป็นนักวิจัย ครูต้องมีทักษะในการสังเกต รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเพื่อสร้างเครื่องมือนวัตกรรม และลงมือทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างเป็นระบบและเชื่อถือได้

5. ภาวะผู้นำของครูยุคใหม่ การพัฒนาสมรรถนะของครูที่สะท้อนถึงวุฒิภาวะทางอารมณ์ (EQ) และความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ครูต้องมีทักษะในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ สามารถเป็นพี่เลี้ยง ชี้แนะแนวทางแก่เพื่อนร่วมวิชาชีพ กล้าที่จะริเริ่มนวัตกรรมใหม่ๆ และเชื่อมโยงเป้าหมายส่วนตนเข้ากับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนขององค์กร

6. การสร้างเครือข่ายความร่วมมืออย่างเป็นกัลยาณมิตร การพัฒนาสมรรถนะของครูในการสร้างความร่วมมือเชิงรุก ครูต้องมีทักษะด้านมวลชนสัมพันธ์ สามารถลงพื้นที่สร้างเครือข่ายกับผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน ปราชญ์ชาวบ้าน หรือองค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อระดมทรัพยากร ทุนการศึกษา และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการเป็นแหล่งเรียนรู้ตามบริบทของพื้นที่

B = Buddhist Principles of Vu**ḍḍ**hi-dhamma (หลักวุฒิธรรม 4) คือ ธรรมอันเป็นเครื่องเจริญหรือกระบวนการที่นำไปสู่ความงอกงามทางปัญญาและการปฏิบัติ ซึ่งนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของครู ประกอบด้วย

1. สัปปุริสสังเสวะ การสร้างเครือข่ายทางสังคม การพัฒนาสมรรถนะครูจำเป็นต้องเปิดรับทัศนคติใหม่ นำพาตนเองเข้าสู่สภาพแวดล้อมแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เข้าหาผู้เชี่ยวชาญ ศึกษานิเทศก์ ปราชญ์ชาวบ้าน หรือครูต้นแบบ เพื่อแบ่งปันประสบการณ์ และรับฟังคำปรึกษาอย่างกัลยาณมิตร

2. สัทธัมมัสสวนะ กระบวนการแสวงหาสารสนเทศ การรู้เท่าทันสื่อ และการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ครูต้องมีความกระตือรือร้นในการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีการสอนแนวใหม่ นวัตกรรมทางการศึกษา บริบทของชุมชน ตลอดจนหลักจิตวิทยาพัฒนาการของผู้เรียน ให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริง ถูกต้องและทันสมัย ซึ่งจะนำไปใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ต่อไป

3. โยนิโสมนสิการ กระบวนการคิดเชิงวิพากษ์ การคิดเชิงระบบ และการสะท้อนคิดทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการที่ครูนำข้อมูลจากการรับฟังและการค้นคว้ามาจัดกระทำทางปัญญา โดยการวิเคราะห์

หาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างเป็นตรรกะและปราศจากอคติ นำไปสู่การไตร่ตรองเพื่อออกแบบและวางแผนกระบวนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

4. ธัมมานุธัมมปฏิปัตติ การนำหลักวิชาไปสู่การปฏิบัติจริง โดยครูจะนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านการไตร่ตรองอย่างแยบคายแล้วไปลงมือปฏิบัติจริงในชั้นเรียนอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการและจรรยาบรรณวิชาชีพ ควบคู่ไปกับการติดตามประเมินผล การให้ข้อมูลสะท้อนกลับ และการนำผลลัพธ์มาปรับปรุงแก้ไขกระบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ดังภาพที่ 1

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะต้องส่งเสริมให้นำคู่มือการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักพุทธธรรมไปกำหนดเป็นนโยบายและกรอบแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็ง ช่วยให้ครูมีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบตามหลักวุฒิธรรม 4 ได้แก่ การรู้จักสร้างเครือข่ายกัลยาณมิตรเพื่อรับฟังคำปรึกษา การแสวงหาความรู้เชิงรุก การคิดวิเคราะห์ไตร่ตรอง และการลงมือปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาจริง

1.2 การนำคู่มือการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักพุทธธรรมไปปฏิบัติจริง สถานศึกษาควรที่จะต้องมีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำกิจกรรมให้มีความเหมาะสมกับบริบท และข้อจำกัดของตนเองได้ ทั้งในด้านขนาดของสถานศึกษา ความพร้อมของทรัพยากรบุคคล งบประมาณ ตลอดจนความแตกต่างของสภาพแวดล้อมในชุมชน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรที่จะต้องทำวิจัยเรื่อง การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามหลักพุทธธรรมที่มีต่อผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน เพื่อติดตามผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่เรียนกับครูซึ่งผ่านการพัฒนาตามคู่มือนี้

2.2 ควรที่จะต้องทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักพุทธธรรมในโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อขยายผลไปสู่บริบทของโรงเรียนประถมศึกษา

2.3 ควรที่จะต้องทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นหลักธรรมที่อธิบายถึงคุณลักษณะและทักษะการสอนของครู

เอกสารอ้างอิง

ชนกพร จุฑาสงฆ์. (2559). การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ณฏฐพร สิงห์สร. (2567). การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างศักยภาพความฉลาดทางอารมณ์ตามหลักวุฒิธรรม 4 ของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ปิยานี จิตร์เจริญ. (2557). การพัฒนากระบวนการฝึกอบรมครูด้วยเครือข่ายครูและแนวคิดการออกแบบเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2551). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2554). พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์ (ชำระ-เพิ่มเติม ช่วงที่ 1/ยุติ). พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พระพุทธศาสนาของธรรมสภา.

พิญญา ใจมาลัย. (2565). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนศรีสังวาลย์ขอนแก่น. รายงานวิจัย. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ: โรงเรียนศรีสังวาลขอนแก่น.

มัลลิกา จอมันทรกานต์. (2561). การพัฒนาสมรรถนะครูมัธยมศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วนิดา ภูชำนิ. (2564). การพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21: กรณีโรงเรียนบ้านนาตาลคำข่า. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. (2567). รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. พระนครศรีอยุธยา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. (2568). รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. พระนครศรีอยุธยา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

สุวิมล ติรกานันท์. (2550). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัญชลี สุขในสิทธิ์ และอนุพันธ์ คำปัน. (2560). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 20(1), 342-354.

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

Likert, Rensis. (1967). The Method of Constructing an Attitude Scale. Reading in Attitude Theory and Measurement. Fishbeic. Matin Ed. New York: Wiley & Son.

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

การพัฒนาหนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

THE DEVELOPMENT OF A SUPPLEMENTARY READING BOOK SERIES, "LEARNING POEMS AND TEACHING VOWELS: WE LOVE PHAYAO," IN CONJUNCTION WITH THE FOUR BLOCKS LEARNING TECHNIQUE, AIMS TO IMPROVE READING COMPREHENSION ACHIEVEMENT FOR FIRST-GRADE STUDENTS

รุ่งรัตน์ บุญเรือง Rungrat Boonruang
โรงเรียนบ้านแม่ต๋ำ Ban Mae Tam School, Thailand
Corresponding Author E-mail: Rungrat.ap@gmail.com

Article Received: April 30, 2026. Revised: August 27, 2026. Accepted: August 30, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) เพื่อพัฒนาและหาประสิทธิภาพหนังสือส่งเสริมการอ่าน ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 3) เพื่อทดลองใช้หนังสือส่งเสริมการอ่าน และ 4) เพื่อประเมินการใช้หนังสือส่งเสริมการอ่าน กลุ่มเป้าหมายใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านแม่ต๋ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จังหวัดพะเยา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1 ห้องเรียน จำนวนนักเรียน 11 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) หนังสือส่งเสริมการอ่าน จำนวน 4 เล่ม 2) แผนการจัดการเรียนรู้ 3) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จำนวน 30 ข้อ และ 4) แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเรียน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่า t – test แบบ dependent และการวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนา พบว่า หนังสือส่งเสริมการอ่านเป็นนวัตกรรมรูปแบบหนึ่ง เป็นสื่อการเรียนการสอนที่ผู้เรียนสามารถศึกษาด้วยตัวเอง และเทคนิคการสอนแบบโฟร์บล็อก (Four – Blocks) เป็นแนวทางการสอนทักษะการอ่านโดยให้โอกาสแก่ผู้อ่าน จากนั้นเชื่อมโยงความรู้เดิมเข้ากับความรู้ใหม่โดยผู้เชี่ยวชาญ ครูผู้สอน และนักเรียนมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่ามีความต้องการที่จะพัฒนาหนังสือส่งเสริมการอ่าน 2) ผลการพัฒนาและหาประสิทธิภาพของหนังสือส่งเสริมการอ่าน พบว่า มีค่าประสิทธิภาพ (E_1/E_2) แบบรายบุคคล เท่ากับ 68.89/64.44 ค่าประสิทธิภาพแบบกลุ่มเล็ก เท่ากับ 67.50/70.37 และค่าประสิทธิภาพแบบภาคสนาม (Field Tryout) เท่ากับ 82.14/85.00 3) ผลการทดลองใช้หนังสือส่งเสริมการอ่าน พบว่า มีประสิทธิภาพ E_1/E_2 เท่ากับ 85.42/90.71 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 80/80 4) ผลการประเมินและปรับปรุงแก้ไขหนังสือส่งเสริมการอ่าน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความพึงพอใจของนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: หนังสือส่งเสริมการอ่าน, เทคนิคโฟร์บล็อกส์, การอ่านจับใจความ

Abstract

This research article aimed to: 1) study the basic information; 2) develop and determine the efficiency of the supplementary reading books based on the 80/80 efficiency criterion; 3) implement the supplementary reading books; and 4) evaluate the use of the supplementary reading books. The target group in this study consisted of 11 first-grade students from one classroom at Ban Mae Tam School, under the Office of Phayao Primary Educational Service Area 2, Phayao Province, during the second semester of the 2025 academic year. The research instruments consisted of: 1) four volumes of supplementary reading books; 2) lesson plans; 3) a 30-item learning achievement test; and 4) a student satisfaction questionnaire. The data were analyzed using mean, standard deviation, dependent t-test, and content analysis

The research findings revealed that: 1) The results of the basic information study for the development indicated that reading promotion books are one type of educational innovation and instructional media that enable learners to study independently. In addition, the Four-Blocks teaching technique was found to be an instructional approach for developing reading skills by providing learners with opportunities to read, and then connecting prior knowledge with new knowledge. Experts, teachers, and students shared consistent opinions regarding the need to develop reading promotion books. 2) The results of the development and efficiency assessment of the reading promotion books showed that the efficiency values (E_1/E_2) for individual trials were 68.89/64.44, for small group trials were 67.50/70.37, and for the field tryout were 82.14/85.00. 3) The results of the implementation of the reading promotion books showed that the efficiency (E_1/E_2) was 85.42/90.71, which met the established criterion of 80/80. 4) The results of the evaluation and revision of the reading promotion books revealed that students' post-learning achievement was significantly higher than their pre-learning achievement at the .01 level of statistical significance. Furthermore, the students' overall satisfaction was at the highest level.

Keywords: Supplementary Reading Materials, Four Blocks Technique, Reading Comprehension

บทนำ

การอ่านประเภทหนึ่งที่นักเรียนควรจะได้รับการฝึกฝน ฝึกปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องก็เพราะจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมากในการแสวงหาความรู้ คือ การอ่านจับใจความเป็นความเข้าใจเรื่องที่อ่านระดับต้นและเป็นพื้นฐานสำคัญมากสำหรับการอ่านระดับสูงต่อไป (แววมยุรา เหมือนนิล และประทีป เหมือนนิล, 2564) เช่น ถ้านักเรียนจับใจความเรื่องที่อ่านไม่ได้ก็คงไม่สามารถอ่านเพื่อวิจารณ์ว่าเรื่องนั้นดีหรือไม่ดีได้เลย การอ่านจับใจความของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน บางคนสามารถอ่านได้อย่างรวดเร็ว บางคนอ่านได้ช้า ต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจเนื้อเรื่อง ดังนั้นผู้อ่านจึงต้องเรียนรู้กลวิธีการอ่านจับใจความรวมทั้งความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการอ่านจับใจความด้วย ถึงแม้ว่าการอ่านและการอ่านจับใจความจะมีความสำคัญต่อการเรียนรู้และถูกกำหนดให้เป็นเนื้อหาในการเรียนการสอนวิชาภาษาไทยอย่างต่อเนื่องแล้วก็ตาม แต่ก็พบว่า ปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนวิชาภาษาไทย ด้านการอ่านเช่นเดิม กล่าวคือ นักเรียนไม่มีนิสัยรักการอ่าน และไม่ชอบอ่านการที่นักเรียนไม่ชอบอ่านไม่มีนิสัยรักการอ่านหนังสือ (ไพรินทร์ พึ่งพงษ์, 2559) เพราะในปัจจุบันสื่อประเภทต่าง ๆ เช่น โทรทัศน์ คอมพิวเตอร์ เป็นสื่อที่นักเรียนให้ความสนใจมากกว่าเพราะสะดวก ทราบข้อมูลข่าวสารได้รวดเร็ว จึงทำให้นักเรียนสูญเสียเวลาที่ควรจะได้อ่านหนังสือไปและในที่สุดจะทำให้นักเรียนขาดนิสัยรักการอ่าน เสียโอกาสในการที่จะนำความรู้จากการอ่านไปพัฒนาประเทศ การอ่านจับใจความนั้นเป็นสิ่งที่ค่อนข้างยาก นักเรียนขาดทักษะการอ่านจับใจความไม่สามารถระบุรายละเอียดเรื่องที่อ่านได้อย่างครบถ้วน ส่งผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสาระที่เกี่ยวข้องไม่เป็นไปตามเกณฑ์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ หากนักเรียนไม่ได้รับการส่งเสริมและแก้ไขปัญหาดังกล่าวแล้วย่อมส่งผลให้นักเรียนมีพื้นฐานและทักษะที่ไม่แม่นยำในการอ่านจับใจความและส่งผลต่อการศึกษาในระดับชั้นที่สูงขึ้นต่อไปได้และผู้วิจัยเป็นครูผู้ทำการสอน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านแม่ต๋ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ ร้อยละ 80 (โรงเรียนบ้านแม่ต๋ำ, 2564) เมื่อทำการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายหน่วยการเรียนรู้ พบว่า หน่วยการเรียนรู้การอ่านจับใจความและหน่วยการเรียนรู้สระน่ารู้เป็นหน่วยการเรียนรู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ที่สุด โดยหน่วยการเรียนรู้การอ่านจับใจความ จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน มีค่าคะแนนเฉลี่ย 5.25 คิดเป็นร้อยละ 52.50 และหน่วยการเรียนรู้สระ จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน มีค่าคะแนนเฉลี่ย 6.10 คิดเป็นร้อยละ 61.00 เมื่อทำการสอบถามนักเรียน พบว่า นักเรียนรู้สึกเบื่อหน่ายการเรียนวิชาภาษาไทย โดยเฉพาะหน่วยการเรียนรู้การอ่านจับใจความ นักเรียนขาดความสนใจต่อการเรียนมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเรียนวิชาภาษาไทย คิดว่าเป็นเรื่องยาก ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายหน่วยการเรียนรู้การอ่านนจับใจความต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

หนังสือภาพหรือหนังสือประกอบภาพเป็นสื่อและนวัตกรรมหนึ่งที่ช่วยผู้อ่านได้เข้าใจเรื่องราวตรงกับผู้แต่งหรือหนังสือประกอบภาพจะทำหน้าที่บรรยายเนื้อเรื่องโดยตลอด นอกจากนี้ยังให้ความสนุกสนานเพลิดเพลินและช่วยพัฒนาให้เด็กเกิดความพร้อมที่จะอ่าน และเกิดความรู้เพิ่มพูนความรู้ด้านต่างๆ ให้กว้างขวางขึ้น รวมถึงปลูกฝังคุณลักษณะต่าง ๆ และเป็นตัวแบบให้เด็กด้วย ภาพประกอบจึงมีความสำคัญและเป็นหัวใจของหนังสือเด็ก ภาพประกอบสามารถอธิบายเรื่องได้ดีกว่าหนังสือเพราะเป็นส่วนสำคัญมากในการสร้างความหมายของตัวอักษรที่เด็กอ่าน ให้มองเห็นภาพพจน์และมีความหมายสำหรับเด็ก (ปราณี ปราบริปู, 2560) ครูจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ในการเตรียมความพร้อมสู่การเรียนภาษาไทยในระดับขั้นพื้นฐานต่อไป เมื่อครูมีส่วนสำคัญในการจัดการเรียนเพื่อเตรียมความพร้อมให้เด็กเกิดคุณภาพ ปัจจัยหนึ่งจะช่วยให้ครูผลิตเด็กที่มีคุณภาพ คือ การจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับวิธีสอนกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนสื่อการ

เรียนการสอนที่จูงใจให้เด็กสนใจ ช่วยให้เด็กเรียนรู้ได้ดีและถูกต้องยิ่งขึ้นและในการพัฒนาความพร้อมทางภาษา การใช้สื่อการเรียนการสอนหลายชนิดในรูปสมุดภาพประกอบจะให้ผลดีกว่าการใช้สื่อการสอนอย่างใดอย่างหนึ่งแต่เพียงอย่างเดียว (อัมพร อรรคสังข์, 2556) สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิเชษฐ์ เทศเล็ก (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหนังสือส่งเสริมการอ่านชุด ท่องเที่ยวเมืองสามพราน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) หนังสือส่งเสริมการอ่านชุดท่องเที่ยวเมืองสามพราน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพเท่ากับ 81.63/82.67 2) ความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลังการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ 3) ความคิดเห็นของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยหนังสือส่งเสริมการอ่านชุดท่องเที่ยวเมืองสามพราน ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก จากผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า การใช้หนังสือส่งเสริมการอ่าน มีส่วนช่วยในการพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความให้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้นักเรียนมีกระบวนการในการลำดับเรื่องราวได้อย่างเป็นระบบ

กระบวนการสอนแบบโฟร์บล็อก (Four – Blocks) เป็นแนวทางการสอนทักษะการอ่านโดยให้โอกาสแก่ผู้อ่าน ได้เลือกวัสดุการอ่านเพื่ออ่านเอง จากนั้นเชื่อมโยงความรู้เดิมเข้ากับความรู้ใหม่ในขณะอ่าน ผู้อ่านสามารถเรียนรู้ความหมายของคำศัพท์จากบทอ่านและเขียนสรุปเรื่องที่อ่านเพื่อทำให้สามารถจดจำเรื่องที่อ่านและเข้าใจรูปแบบการเขียนของผู้เขียน ซึ่งมีกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆ ซึ่ง Golden and Gulthire (1996) กล่าวว่า การที่ผู้อ่านจะเข้าใจในบทอ่านที่อ่าน ผู้อ่านจะต้องเชื่อมโยงความหมายจากเรื่องที่อ่านกับความรู้เดิมและประสบการณ์ที่อ่าน นักเรียนที่ได้รับประสบการณ์ความรู้ที่หลากหลายจากภายในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ประสบการณ์และความรู้เหล่านั้นจะได้รับการสะสมแล้วนำมาใช้เชื่อมโยงความรู้จากเรื่องที่อ่านเพื่อให้เกิดความเข้าใจ (Comb, 2003)

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดว่าการพัฒนาหนังสือส่งเสริมการอ่านชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จะเป็นแนวทางที่ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสาระการอ่านจับใจความให้สูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

2. เพื่อพัฒนาและหาประสิทธิภาพหนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80

3. เพื่อทดลองใช้หนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

4. เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจของนักเรียน ต่อการเรียนโดยใช้หนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมายใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านแม่ต๋ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จังหวัดพะเยา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1 ห้องเรียน จำนวนนักเรียน 11 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 หนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 4 เล่ม

2.2 แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้หนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

2.3 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้หนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1ซึ่งเป็นแบบทดสอบปรนัยเลือกตอบ 3 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ

2.4 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเรียนโดยใช้หนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

3. การดำเนินการวิจัย

การศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาหนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ต่อจากนั้นจึงได้ดำเนินการพัฒนา (Development) : การพัฒนาและหาประสิทธิภาพหนังสือส่งเสริม การอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และนำหนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอน สอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ไปทดลองใช้กับนักเรียน 3 กลุ่ม ซึ่งไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย ต่อจากนั้นจึงได้นำไปใช้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านแม่ต๋ำ จังหวัดพะเยา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1 ห้องเรียน จำนวนนักเรียน 11 คน ซึ่งเป็นนักเรียนกลุ่มเป้าหมาย โดยการทดสอบก่อนเรียน จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้หนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 แล้วจึงทดสอบหลังเรียนและทำแบบสอบถามความพึงพอใจ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ประสิทธิภาพของหนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้สูตร E_1/E_2

4.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก่อนและหลังเรียนโดยใช้หนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 (t-test แบบ Dependent)

4.3 วิเคราะห์ความพึงพอใจของนักเรียนต่อการเรียนโดยใช้หนังสือส่งเสริมการอ่านชุดเรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำไปแปลความหมายกับเกณฑ์การตัดสินผลการประเมินตามเกณฑ์ของลิเคิร์ท

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาหนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 พบว่า นักการศึกษา นักวิชาการและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาหนังสือส่งเสริมการอ่านและเทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) ซึ่งหนังสือส่งเสริมการอ่านเป็นนวัตกรรมรูปแบบหนึ่ง เป็นสื่อการเรียนการสอนที่ผู้เรียนสามารถศึกษาด้วยตัวเอง และเทคนิคการสอนแบบโฟร์บล็อก (Four – Blocks) เป็นแนวทางการสอนทักษะการอ่านโดยให้โอกาสแก่ผู้อ่าน เชื่อมโยงความรู้เดิมเข้ากับความรู้ใหม่ที่ได้อ่าน มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งจะทำให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจในเรื่องที่อ่านผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องที่อ่านมากขึ้น โดยผู้เชี่ยวชาญ ครูผู้สอน และนักเรียนมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่ามีความต้องการที่จะพัฒนาหนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

2. ผลการพัฒนาและหาประสิทธิภาพของหนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 พบว่า มีค่าประสิทธิภาพ (E_1/E_2) แบบรายบุคคล (Individual Tryout) เท่ากับ 68.89/64.44 ค่าประสิทธิภาพแบบกลุ่มเล็ก (Small Group Tryout) เท่ากับ 67.50/70.37 และค่าประสิทธิภาพแบบภาคสนาม (Field Tryout) เท่ากับ 82.14/85.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ 80/80 ที่กำหนดไว้ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประสิทธิภาพของหนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จากการทดลองใช้แบบภาคสนาม

หนังสือส่งเสริมการอ่าน	กิจกรรมระหว่างเรียน (E_1)		ทดสอบหลังเรียน (E_2)	
	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
1. ต้องตาพาสนุก	24.30	81.00	25.50	85.00
2. หนูดีดีด้วยวิถีธรรม	24.47	81.56		
3. ผู้ยิ่งใหญ่ในใจชาวพะเยา	24.77	82.56		
4. มะลิพาเที่ยวดอย	25.03	83.44		
รวมเฉลี่ย	**98.57**	**82.14 (E_1)**		**85.00 (E_2)**

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยสำหรับคะแนนระหว่างเรียน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 98.57 คิดเป็นร้อยละ 82.14 และคะแนนเฉลี่ยทดสอบหลังเรียน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 25.50 คิดเป็นร้อยละ 85.00 สรุปได้ว่า หนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มีประสิทธิภาพ E_1/E_2 เท่ากับ 82.14/85.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 80/80

3. ผลการทดลองใช้หนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยาร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 พบว่า หมีประสิทธิภาพ E_1/E_2 เท่ากับ 85.23/90.61 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 80/80

ตารางที่ 2 ประสิทธิภาพของหนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จากการนำไปใช้กับนักเรียนซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย

หนังสือส่งเสริมการอ่าน	กิจกรรมระหว่างเรียน (E_1)		ทดสอบหลังเรียน (E_2)	
	ค่าเฉลี่ย (μ)	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย (μ)	ร้อยละ
1. ต้องตาพาสนุก	25.00	83.33	27.18	90.61
2. หนูดีดีด้วยวิถีธรรม	25.09	83.64		
3. ผู้ยิ่งใหญ่ในใจชาวพะเยา	25.00	83.33		
4. มะลิพาเที่ยวดอย	27.18	90.61		
รวมเฉลี่ย	**102.27**	**85.23 (E_1)**		**90.61 (E_2)**

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยสำหรับคะแนนระหว่างเรียน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 102.27 คิดเป็นร้อยละ 85.23 และคะแนนเฉลี่ยทดสอบหลังเรียน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 27.18 คิดเป็นร้อยละ 90.61 สรุปได้ว่า หนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four

Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มีประสิทธิภาพ E_1/E_2 เท่ากับ 85.23/90.61 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ 80/80

4. ผลการประเมินและปรับปรุงแก้ไขหนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 พบว่า

4.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่อการเรียนโดยใช้หนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนต่อการเรียนโดยใช้หนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

กลุ่มทดลอง	N	μ	σ	t	Sig.
ก่อนเรียน	11	17.91	0.83	25.82**	.000
หลังเรียน	11	27.18	0.75		

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนต่อการเรียนโดยใช้หนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 หลังเรียน (μ = 27.18) สูงกว่าก่อนเรียนโดยใช้หนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 (μ = 17.91) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ด้านความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนโดยใช้หนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 พบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.70, σ = 0.20)

ตารางที่ 4 ความพึงพอใจของนักเรียนต่อการเรียนโดยใช้หนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

ข้อ	ความพึงพอใจในการเรียน	ค่าเฉลี่ย	σ	ระดับความพึงพอใจ
1	หนังสือส่งเสริมการอ่านมีความสวยงามและน่าสนใจ	4.91	0.30	มากที่สุด
2	หนังสือส่งเสริมการอ่านมีคำชี้แจงและแนวทางที่เข้าใจง่าย	4.64	0.50	มากที่สุด
3	นักเรียนสามารถปฏิบัติกิจกรรมได้ด้วยตนเอง	4.64	0.50	มากที่สุด
4	กิจกรรมเรียงลำดับจากง่ายไปยาก	4.64	0.50	มากที่สุด
5	กิจกรรมมีความน่าสนใจ ไม่เบื่อหน่าย	4.64	0.50	มากที่สุด

6	กิจกรรมกลุ่มช่วยทำให้เข้าใจมากยิ่งขึ้น	4.73	0.47	มากที่สุด
7	กิจกรรมส่งเสริมทักษะการอ่านจับใจความและความรู้เรื่องสระ	4.73	0.47	มากที่สุด
8	นักเรียนสามารถปฏิบัติกิจกรรมและนำเสนอผลงานได้อย่างภูมิใจ	4.82	0.40	มากที่สุด
9	การวัดผลประเมินผลใช้วิธีการที่หลากหลาย	4.55	0.52	มากที่สุด
10	นักเรียนมีความสุขจากการเรียน	4.73	0.47	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	**4.70**	**0.20**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4 พบว่า ความพึงพอใจในการเรียนของนักเรียนที่มีต่อการเรียนโดยใช้หนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.70, σ = 0.20)

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 พบว่า กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ใช้หนังสือส่งเสริมการอ่าน เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ความสามารถตามความต้องการของตนช่วยในการฝึกการตัดสินใจแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและทำให้ผู้เรียนมีอิสระในการเรียนรู้ไม่จำกัดเวลา สถานที่ และมีโอกาสพัฒนาความก้าวหน้าของตนเองได้จากการนำไปปฏิบัติ และเป็นการเร้าความสนใจของผู้เรียน ไม่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการเรียน ให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดการพัฒนาในทุกๆ ด้าน และผลการสอบถามความคิดเห็น และความต้องการของครูผู้สอนภาษาไทย และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 พบว่า มีความคิดเห็น และต้องการให้มีการพัฒนาหนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และหนังสือส่งเสริมการอ่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้องที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากได้พัฒนาหนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการเรียนรู้ภาษาไทยได้อย่างครอบคลุม ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ที่สรุปได้ว่า มาตรฐานการเรียนรู้ภาษาไทย เป็นข้อกำหนดคุณภาพเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ในเรื่องการอ่านเพื่อสร้างความรู้ความคิด มีนิสัยรักการอ่านการเขียนเพื่อสื่อสารรูปแบบต่างๆ ให้ถูกต้องตามหลักภาษาไทย แสดงความคิดเห็น วิจารณ์ วรรณคดีวรรณกรรมไทย อย่างมีประสิทธิภาพ เห็นคุณค่าสามารถนำมาใช้ตัดสินใจแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตประจำวันได้

2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพของหนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การอ่านจับใจความ

สำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 พบว่ามีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ 80/80 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 82.14/85.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ประสิทธิภาพตัวแรกและคะแนนเฉลี่ยของการทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 85.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ประสิทธิภาพตัวหลัง สรุปได้หนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นสามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น แสดงว่า หนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ที่สร้างขึ้น มีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ 80/80 ที่กำหนดไว้ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การใช้หนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากผู้วิจัยสร้างขึ้นสอดคล้องกับหลักจิตวิทยาและพัฒนาการของผู้เรียนตามลำดับขั้นการเรียนรู้มีรูปภาพสวยงามที่จูงใจนักเรียนและจัดเรียงลำดับเนื้อหาตามลำดับจากง่ายไปหายาก อีกทั้งในหนังสือส่งเสริมการอ่าน มีคำชี้แจงที่นักเรียนสามารถอ่านแล้วเข้าใจได้ง่ายไม่ซับซ้อนให้นักเรียนได้ศึกษาให้เข้าใจ และสามารถปฏิบัติกิจกรรมได้ด้วยตนเอง กิจกรรมในหนังสือส่งเสริมการอ่านแต่ละเล่ม มีความหลากหลาย ดึงดูดความสนใจของนักเรียน ทำให้นักเรียนอยากปฏิบัติกิจกรรม จากการพัฒนาและหาประสิทธิภาพของหนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จึงทำให้หนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3. ผลการทดลองใช้หนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยาร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มีความสนใจ และตั้งใจในการปฏิบัติกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดี มีความสนใจ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง สนุกกับการที่ได้ศึกษาหาความรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเป็นเพราะว่าหนังสือส่งเสริมการอ่านทำให้นักเรียนได้ศึกษาหาความรู้ และลงมือปฏิบัติจริงทำให้นักเรียนสนใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของอภิเชษฐ์ เทศเล็ก (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาหนังสือส่งเสริมการอ่านชุด ท่องเที่ยวเมืองสามพราน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัย พบว่า 1) หนังสือส่งเสริมการอ่านชุด ท่องเที่ยวเมืองสามพราน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพเท่ากับ 81.63/82.67 2) ความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลังการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ 3) ความคิดเห็นของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยหนังสือส่งเสริมการอ่านชุดท่องเที่ยวเมืองสามพราน ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

4. ผลการประเมินและปรับปรุงแก้ไขหนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

4.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้หนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนโดยใช้หนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหนังสือส่งเสริมการอ่าน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เร็ว มีเนื้อหาที่ใกล้ตัว และมีกิจกรรมที่หลากหลาย และได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมตามลำดับขั้นตอนอย่างมีความสุขสนุกกับการเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของอภิเชษฐ์ เทศเล็ก (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาหนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด ท่องเที่ยวเมืองสามพราน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัย พบว่า 1) หนังสือส่งเสริมการอ่านชุดท่องเที่ยวเมืองสามพราน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพเท่ากับ 81.63/82.67 2) ความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลังการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ 3) ความคิดเห็นของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยหนังสือส่งเสริมการอ่านชุดท่องเที่ยวเมืองสามพรานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

4.2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ที่มีต่อการเรียนโดยใช้หนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 พบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนต่อการเรียนโดยใช้หนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.70, σ = 0.20) สอดคล้องกับผลการวิจัยของอภิเชษฐ์ เทศเล็ก (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาหนังสือส่งเสริมการอ่านชุดท่องเที่ยวเมืองสามพราน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัย พบว่า 1) หนังสือส่งเสริมการอ่านชุดท่องเที่ยวเมืองสามพราน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพเท่ากับ 81.63/82.67 2) ความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลังการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการจัด การเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ 3) ความคิดเห็นของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยหนังสือส่งเสริมการอ่านชุดท่องเที่ยวเมืองสามพราน ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ การพัฒนาหนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ซึ่งการใช้หนังสือส่งเสริมการอ่านเป็นสื่อการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยใช้เนื้อหาจากบทกลอนสอนสระเกี่ยวกับจังหวัดพะเยา เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสนใจใกล้ตัวและเรียนรู้ผ่านบริบทท้องถิ่น ร่วมกับการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) ซึ่งเป็นรูปแบบการสอนที่เน้นการพัฒนาทักษะภาษาอย่างครบด้าน โดยแบ่งกิจกรรมออกเป็น 4 ส่วน คือ Reading (การอ่าน)

ฝึกอ่านและทำความเข้าใจเรื่องที่อ่าน Writing (การเขียน) ฝึกเขียนเพื่อสื่อสารและถ่ายทอดความคิด Word Study (การศึกษาคำ) ฝึกเรียนรู้คำศัพท์ เสียงพยัญชนะ สระ และการสะกดคำ และ Working with Words (การทำงานกับคำ) ฝึกการใช้คำและเชื่อมโยงคำไปใช้จริง ซึ่งแนวทางดังกล่าวนี้ช่วยให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง และเกิดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ลงมือปฏิบัติ และเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีทักษะการอ่านจับใจความสำคัญดีขึ้น มีความสุขและมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนภาษาไทย สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มีการจัดกิจกรรมโดยใช้กระบวนการกลุ่ม มีการเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นร่วมมือกันทำภาระงานร่วมกัน ซึ่งต้องอาศัยระยะเวลาในการทำกิจกรรม ดังนั้นควรเพิ่มระยะเวลาในการทำกิจกรรมให้เพียงพอ

1.2 การนำหนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ไปให้หากนักเรียนคนใดเรียนช้าฝึกไม่ทันเพื่อน ครูอาจนำหนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks)

เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 เล่มนั้นๆ มาให้นักเรียนเรียนรู้และปฏิบัติกิจกรรมนอกเวลา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยพัฒนาหนังสือส่งเสริมการอ่านในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยหน่วยการเรียนรู้อื่นๆ

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา เรื่อง การอ่านจับใจความ เช่น สื่อการทดลองเสมือนจริง (Virtual Experiments) หรือการพัฒนารูปแบบการสอนโดยใช้วิธีการเปรียบเทียบ

2.3 ควรมีการสร้างหนังสือส่งเสริมการอ่านที่เหมาะกับเฉพาะกลุ่ม เช่น สำหรับกลุ่มอ่อน กลุ่มปานกลางและกลุ่มเก่งซึ่งอาจมีการยืดหยุ่น เพิ่มหรือลดจำนวนกิจกรรมให้เหมาะกับความรู้ความสามารถของนักเรียน

2.4 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และทักษะการอ่านจับใจความโดยใช้หนังสือส่งเสริมการอ่าน ชุด เรียนรู้บทกลอนสอนสระเรารักษ์พะเยา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เทคนิคโฟร์บล็อกส์ (Four Blocks) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 เพื่อเตรียม ความพร้อม และสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม รวมไปถึงการนำไปเป็นต้นแบบในการจัดการเรียนการสอนแบบปกติและออนไลน์ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ปราณี ปราบริปู. (2560). แนวทางการสร้างหนังสือเรียนและหนังสืออ่านเพิ่มเติม. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ, 10(2), 346-359.

ไพรินทร์ พึ่งพงษ์. (2559). ทำอย่างไรให้เด็กไทยอ่านหนังสือออก: ปัญหาที่ต้องทบทวน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 14(1), 80-93.

โรงเรียนบ้านแม่ต๋ำ. (2563). หลักสูตรสถานศึกษา. พะเยา: โรงเรียนบ้านแม่ต๋ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2.

โรงเรียนบ้านแม่ต๋ำ. (2564) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย. พะเยา: โรงเรียนบ้านแม่ต๋ำ.

แววมยุรา เหมือนนิลและประทีป เหมือนนิล. (2564). การอ่านจับใจความ (ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพมหานคร: ชมรมเด็ก.

อภิเชษฐ์ เทศเล็ก. (2559). การพัฒนาหนังสือส่งเสริมการอ่านชุด ท่องเที่ยวเมืองสามพรานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อัมพร อรรคสังข์. (2556). การพัฒนาหนังสือส่งเสริมการอ่านวรรณกรรมพื้นบ้านนครพนม กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Comb. (2003). Reader and writers in middle grades. New Jersery: Pearson.

Golden and Gulthire. (1996). Four-Blocks. From https://book.pbru.ac.th/multim/thesis/72724/72724_chapter2.pdf Retrieved May 2, 2024.

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

A STUDY OF THE COMPONENTS AND INDICATORS OF INSTRUCTIONAL SUPERVISION OF TEACHERS IN PRIMARY SCHOOLS UNDER THE PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

[1]**รัฐวัลย์ เหมือนมาตร Ratthawan Muanmart**
[2]**พระครูภาวนาวุฒิบัณฑิต PhrakhruPhawnawuthibanthit**
[3]**พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฺฒโน PhramahaYannawat Thitavaḍḍhano**
[1, 2, 3]**มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand**
Corresponding Author E-mail: pupupts@gmail.com

Article Received: June 02, 2026. Revised: August 31, 2026. Accepted: August 31, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 รูป/คน ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาด้วยการเลือกแบบเจาะจง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบและ 65 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การวางแผนร่วมกัน 13 ตัวชี้วัดย่อย องค์ประกอบที่ 2 การจัดตั้งทีมทำงานร่วมกัน 17 ตัวชี้วัดย่อย องค์ประกอบที่ 3 การสังเกตการสอน 12 ตัวชี้วัดย่อย องค์ประกอบที่ 4 การวางแผนการประชุมหลังการสังเกตการสอน 11 ตัวชี้วัดย่อย และองค์ประกอบที่ 5 การสะท้อนผลหลังการสอนเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 12 ตัวชี้วัดย่อย

คำสำคัญ องค์ประกอบ, ตัวชี้วัด, การนิเทศการสอน, โรงเรียนประถมศึกษา

Abstract

This research article aims to study the components and indicators of instructional supervision of teachers in primary schools under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1. This study employed a qualitative research approach through document analysis and interviews with 15 key informants, including school administrators, teachers, and educational experts, selected through purposive sampling. The data was analyzed using content analysis.

The research findings revealed that the components and indicators of instructional supervision of teachers in primary schools under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 consisted of 5 components and 65 sub-indicators, as follows: Component 1:

Collaborative Planning with 13 sub-indicators; Component 2: Collaborative Team Building with 17 sub-indicators; Component 3: Classroom Observation with 12 sub-indicators; Component 4: Post-Observation Conferences with 11 sub-indicators; and Component 5: Post-Lesson Reflection for Continuous Improvement with 12 sub-indicators.

Keywords: Components, Indicators, Instructional Supervision, Primary School

บทนำ

การนิเทศการสอน หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือ แนะนำ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ (จินตนา บุญบงการ, 2559) สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา โดยมีเป้าหมายสำคัญคือการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพในยุคปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศและสังคมฐานความรู้ ส่งผลให้ระบบการศึกษาไทยต้องปรับตัวเพื่อแข่งขันในระดับโลก ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้โรงเรียนต้องพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข (คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2550) ดังนั้น การนิเทศการสอนจึงมีความสำคัญในฐานะเข็มทิศชี้ทางให้ครูปรับปรุงพัฒนาตนเอง เปรียบเสมือนกระจกสะท้อนที่ให้ครูมองเห็นบริบทรอบข้างเห็นการกระทำเห็นความรู้สึกนึกคิด เห็นการตอบสนองของตัวผู้เรียนเพื่อสร้างนวัตกรรมการนิเทศที่เน้นความเป็นมิตรการสื่อสารที่ลึกซึ้งและสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริงและการปรับประยุกต์ใช้รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียน

สาเหตุอีกประการที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนไม่เป็นไปตามเป้าหมายเกิดจากความไม่ชัดเจนในรูปแบบการนิเทศ (สงัด อุทรานันท์, 2530) การขาดความรู้ความเข้าใจที่ลึกซึ้งและการถ่ายทอดการสื่อสารที่ชัดเจนแจ่มแจ้งของผู้นิเทศสื่อสารต่อผู้รับการนิเทศ และบรรยากาศการนิเทศที่ตึงเครียดสร้างความกดดัน (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2550)ความกังวลใจให้กับผู้รับการนิเทศจนเกิดอคติใจมีผลกระทบหากไม่แก้ไข ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนลดลง ไม่สามารถแข่งขันในระดับชาติและนานาชาติ ครูและผู้เรียนเกิดความเครียด เบื่อหน่าย ทำให้ ไม่เกิดการพัฒนา สถานศึกษาขากคุณภาพเสียความน่าเชื่อถือจากชุมชนและสังคม (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550)

บริบทโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีภารกิจสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา แต่เผชิญกับข้อจำกัดด้านหลายด้าน เช่น ทรัพยากร ความพร้อมของครู งบประมาณ ความเปลี่ยนแปลงนโยบายการศึกษาและความชำนาญความเชี่ยวชาญของตัวคุณครู ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดปัญหากับการส่งเสริมศักยภาพของตัวผู้เรียนด้วย ดังนั้น ควรจะต้องมีการส่งเสริมพัฒนาทักษะ เทคนิค การสื่อสารที่ลึกซึ้งเข้าใจง่ายในการนิเทศ หรือการถ่ายทอดกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 ซึ่งการนิเทศภายในบางแห่งอาจไม่มีความต่อเนื่องด้วยภารกิจและข้อจำกัดของเวลา ซึ่งบางครั้งเน้นการควบคุมมากกว่าการชี้แนะ และครูบางส่วนมีภาระงานมาก ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าส่งผลต่อแรงบันดาลใจ และไม่เปิดใจมีอคติต่อการนิเทศ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในหลายโรงเรียนยังไม่ถึงเป้าหมาย แนวทางการศึกษาและการแก้ไข การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมความรู้ข้างต้นถูกนำมาแปลงเป็นแนวทางการปฏิบัติ เพื่อยกระดับคุณภาพรูปแบบการนิเทศและการจัดการเรียนรู้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่ององค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน เพื่อสร้างเป็นรากฐาน บนพื้นความรู้ความเข้าใจที่ลึกซึ้งอย่างแจ่มแจ้ง ในการพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนของครูที่มีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศการสอนอย่างแท้จริงและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัยด้วยการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ โดยมีรายละเอียด 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาการนิเทศสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1. เนื้อหาที่ศึกษา ศึกษาเอกสาร บทความ งานวิจัย เกี่ยวกับการนิเทศสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบวิเคราะห์เอกสาร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัย ได้ทำการศึกษา ค้นคว้า ด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัย นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ จำนวน 15 รูป/คน โดยการเลือกแบบเจาะจงได้กำหนดรหัสผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามลำดับตัวเลข คือ “ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ 1” ถึง “ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ 15” แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 10 คน มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาหรือด้านการสอน ไม่น้อยกว่า 5 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท และกลุ่มที่ 2 ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการนิเทศการสอน จำนวน 5 คน ไม่น้อยกว่า 5 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ในการวิจัย ให้ชัดเจนและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยข้อคำถาม ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ และตอนที่ 2 แนวคำถามการสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) ผู้วิจัย ขอหนังสือจากหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 2) นำหนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์ และแนวคำถามการสัมภาษณ์ เพื่อเป็น

ข้อมูลเตรียมพร้อมในการสัมภาษณ์ โดยให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้กำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการให้สัมภาษณ์ 3) เก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์ และทำการบันทึกการสัมภาษณ์ด้วยการจดบันทึก ภาพนิ่ง และเครื่องบันทึกเสียง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัย นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศการสอนองครูในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การวางแผนร่วมกัน สังเคราะห์ตัวชี้วัดทั้งหมด 13 ตัวชี้วัดย่อย และรวมกลุ่มตัวชี้วัด 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การร่วมกำหนดเป้าหมายและวางแผนเชิงรุก 2) การออกแบบการเรียนรู้และนวัตกรรมร่วมกัน 3) การเสริมสร้างสมรรถนะและบทบาททีมกัลยาณมิตร 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประเมินผลร่วมกัน และ 5) การพัฒนากระบวนการอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

องค์ประกอบที่ 2 การจัดตั้งทีมทำงานร่วมกัน สังเคราะห์ตัวชี้วัดทั้งหมด 17 ตัวชี้วัดย่อย และรวมกลุ่มตัวชี้วัด 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การสร้างกลไกขับเคลื่อนและโครงสร้างทีมร่วมกัน 2) การวางแผนพัฒนาการเรียนรู้เชิงรุกจากฐานข้อมูลจริง 3) การร่วมรังสรรค์นวัตกรรมและกระบวนการเรียนรู้ 4) การเสริมสร้างบรรยากาศกัลยาณมิตรและชุมชนแห่งการเรียนรู้ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพอย่างยั่งยืน

องค์ประกอบที่ 3 การสังเกตการสอน สังเคราะห์ตัวชี้วัดทั้งหมด 12 ตัวชี้วัดย่อย และรวมกลุ่มตัวชี้วัด 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการนิเทศ 2) การพัฒนานวัตกรรมและกลวิธีสอนเชิงรุก 3) การสร้างนิเวศการเรียนรู้เชิงบวก 4) ระบบการนิเทศต่อเนื่องและฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ 5) การสร้างภาคีเครือข่ายและการสนับสนุนเชิงวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 4 การวางแผนการประชุมหลังการสังเกตการสอน สังเคราะห์ตัวชี้วัดทั้งหมด 11 ตัวชี้วัดย่อย และรวมกลุ่มตัวชี้วัดได้ 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การสะท้อนผลเชิงประจักษ์และวิเคราะห์ความสำเร็จ 2) การวางแผนพัฒนาและการยกระดับคุณภาพการสอน 3) การสร้างพลังใจและแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ 4) การสื่อสารเชิงบวกและเสริมพลังกัลยาณมิตร 5) การจัดลำดับประเด็นพัฒนาเชิงกลยุทธ์

องค์ประกอบที่ 5 การสะท้อนผลหลังการสอนเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังเคราะห์ตัวชี้วัดทั้งหมด 12 ตัวชี้วัดย่อย และรวมกลุ่มตัวชี้วัด 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การสะท้อนผลเชิงประจักษ์และโปรงใส 2) การร่วมวิเคราะห์และสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ 3) การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อยกระดับการสอน 4) การพัฒนาระบบติดตามและรายงานผล และ 5) การสร้างบรรยากาศแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ผู้วิจัยนำการวิจัยที่ผ่านการกลั่นกรองจากเอกสารทางวิชาการและการสัมภาษณ์ สรุปผลพบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนร่วมกัน 2) การจัดตั้งทีมทำงานร่วมกัน 3) การสังเกตการสอน 4) การวางแผนการประชุมหลังการสังเกตการสอน และ 5) การสะท้อนผลหลังการสอนเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยในแต่ละองค์ประกอบมีตัวชี้วัดที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบละ 5 ตัวชี้วัด รวมทั้งสิ้น 25 ตัวชี้วัด ซึ่งภาพรวมมีความเหมาะสมและมีความสอดคล้องเชิงโครงสร้างในการนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาจริง องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศการสอนมีความครอบคลุมและลึกซึ้ง การที่ ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของการนิเทศต้องอาศัยทั้งกระบวนการทางวิชาการ การวางแผน การ สังเกต การสะท้อนคิด ควบคู่กับการพัฒนาภายในจิตใจผ่านหลักพุทธลีลา 4 ส นั้น สอดคล้องตามแนวคิดของพระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตฺโต) (2533) กับแนวคิดที่ว่า การนิเทศการสอนที่ประสบความสำเร็จต้องปรับจากแนวคิดเดิมการจับผิด การสั่งการมาสู่การเปิดใจแบบกัลยาณมิตร การใช้ทักษะการสื่อสารยั่งลึก แบบสันทัสสนาและสมาทปนาช่วยลดความกดดันและสร้างแรงจูงใจให้กับครูยอมรับการนิเทศที่ต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของรูปแบบที่ดีตามแนวคิดของ Keeves (1988) ที่ระบุว่า รูปแบบควรแสดงให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ ศึกษาและสามารถอธิบายปรากฏการณ์เพื่อสร้างมโนทัศน์ใหม่ๆ ได้

การที่องค์ประกอบและตัวชี้วัดทั้ง 5 สอดคล้องกับแนวคิดการนิเทศแบบร่วมมือของ Glickman, Gordon, and Ross-Gordon (2010) ที่ระบุว่า การพัฒนาคุณภาพการสอนที่มีประสิทธิภาพและเปิดใจกว้างต้องเกิดจากกระบวนการทำงานร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้สอน อีกทั้งในส่วนของการจัดตั้งทีมทำงานและการสะท้อนผลเพื่อการพัฒนานั้นยังสอดรับอย่างลงตัวกับแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) สอดคล้องแนวคิดของ DuFour, DuFour, and Eaker (2008) ที่เน้นย้ำความสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่มีเป้าหมายร่วมกันและมีการสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรา เล่าเรียนดี (2553) และสุมน อมรวิวัฒน์ (2547) ที่ทำการศึกษาองค์ประกอบการนิเทศในโรงเรียนประถมศึกษาและพบว่า กระบวนการนิเทศที่เปิดโอกาสให้ครูร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมสะท้อนผลเชิงกัลยาณมิตร จะช่วยยกระดับความมั่นใจและสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องแนวคิดการนิเทศภายในของ จันทรานี สงวนนาม (2545) พศิน แตงจวง (2554) อัมพวรรณ สิริรักษ์ (2556) และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2556) ที่เน้นย้ำร่วมกันว่า การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาต้องแต่งตั้งคณะทำงานที่เป็นบุคคลในบริบทเดียวกัน มุ่งทำงานร่วมกันเพื่อปรับปรุงงานให้สอดคล้องกับสภาพจริงของสถานศึกษาสอดรับกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษาผ่านการบริหารจัดการเชิงรุกและการพัฒนาวิชาชีพครู ส่งผลให้องค์ประกอบและตัวชี้วัดทั้ง 25 ตัวชี้วัด ที่ค้นพบในวิจัยนี้ ไม่ใช่เพียงแค่กรอบแนวคิดตามทฤษฎีสากลเท่านั้น แต่เป็นชุดองค์ความรู้เชิงประจักษ์ ที่มีความสอดคล้องกับบริบทเชิงพื้นที่และวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

อย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็นรากฐานอันแข็งแกร่งในการนำไปบูรณาการร่วมกับหลักพุทธลีลาในการนิเทศการสอน เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนที่สมบูรณ์และทรงคุณค่าในขั้นต่อไป

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สรุปดังภาพที่ 1



1. การวางแผนร่วมกัน **2. การจัดตั้งทีมทำงานร่วมกัน** **3. การสังเกตการสอน**

4. การวางแผนการประชุมหลังการสังเกต **5. การสะท้อนผลหลังการสอนเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง**

ภาพที่ 1 การนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

จากภาพที่ 1 อธิบายดังนี้

การนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครูผู้สอนเพื่อช่วยเหลือ แนะนำ และสนับสนุนการทำงาน เป้าหมายหลักคือเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ขั้นตอน

1. การวางแผนร่วมกัน เป็นการประชุมหารือกันก่อนลงมือสอน เพื่อสร้างความไว้วางใจ โดยร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา กำหนดเป้าหมาย ออกแบบแผนการสอน และตกลงวิธีการ/เครื่องมือที่จะใช้สังเกตการสอนให้เข้าใจตรงกัน

2. การจัดตั้งทีมทำงานร่วมกัน คือการสร้างทีมงานในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ประกอบด้วยผู้นิเทศ ครูผู้สอน และอาจมีเพื่อนครูร่วมด้วย โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจน และเน้นสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัย เป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้ครูกล้าเปิดใจพัฒนาตนเอง

3. การสังเกตการสอน ผู้นิเทศเข้าไปสังเกตการณ์ในชั้นเรียนจริง โดยเก็บข้อมูลพฤติกรรมการสอนของครูและการเรียนของนักเรียนตามเป้าหมายที่ตกลงกันไว้ เน้นการบันทึกข้อมูลตามความเป็นจริงอย่างเป็นกลาง และไม่ตัดสินคุณค่า

4. การวางแผนการประชุมหลังการสังเกต เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศนำข้อมูลที่จดบันทึกมาวิเคราะห์หาจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา จากนั้นออกแบบคำถามกระตุ้นความคิด และเตรียมการสื่อสารเชิงบวก เพื่อใช้ในการประชุมพูดคุยกับครู

5. การสะท้อนผลหลังการสอนเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นการประชุมร่วมกันหลังจบการสอน โดยเปิดโอกาสให้ครูได้สะท้อนการทำงานของตนเองก่อน จากนั้นผู้นิเทศจึงให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ตามข้อมูลที่บันทึกไว้ เพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไขและวางแผนพัฒนาในการสอนรอบต่อไปให้เกิดความยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นิเทศในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถนำองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านไปใช้เป็นกรอบแนวทางปฏิบัติเพื่อปรับปรุงกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนให้เป็นระบบ

1.2 สถานศึกษาควรนำตัวชี้วัดด้านการเสริมสร้างสมรรถนะและบทบาททีมกัลยาณมิตรและการสื่อสารเชิงบวกไปประยุกต์ใช้อย่างจริงจัง เพื่อลดความตึงเครียด ลดความกังวลใจ และแก้ปัญหาครูมีอคติต่อการนิเทศ

1.3 โรงเรียนควรปรับเปลี่ยนรูปแบบการเก็บข้อมูล โดยเน้นการใช้ฐานข้อมูลเชิงประจักษ์และการมีระบบการนิเทศต่อเนื่อง เพื่อแก้ปัญหาการนิเทศที่ขาดความต่อเนื่องและมักเน้นเพียงการควบคุมมากกว่าการชี้แนะ

1.4 ครูและทีมผู้นิเทศควรนำตัวชี้วัดด้านการร่วมรังสรรค์นวัตกรรมและกระบวนการเรียนรู้ไปออกแบบการสอนร่วมกัน เพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 และยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อเจาะลึกในประเด็นการสร้างนวัตกรรมการนิเทศที่เน้นความเป็นมิตรเพื่อค้นหาวิธีการที่ช่วยสร้างแรงบันดาลใจและลดความเหนื่อยล้าของครูที่มีภาระงานมาก

2.2 ควรขยายขอบเขตการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศการสอนไปยังโรงเรียนในสังกัดหรือบริบทพื้นที่อื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบความสอดคล้อง และยืนยันความน่าเชื่อถือของตัวชี้วัด

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติมที่ส่งผลต่อการสร้างนิเวศการเรียนรู้เชิงบวกและชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ในบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและงบประมาณ

เอกสารอ้างอิง

กุลธิดา สุธาคำ. (2560). การนิเทศการศึกษา: แนวคิดและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

จันทรานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์.

จินตนา บุญบงการ. (2559). การนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพครู. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). (2533) ปรัชญาการศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.

พศิน แตงจวง. (2554). การบริหารและการนิเทศการศึกษาขั้นพื้นฐาน. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2550). การนิเทศแบบกัลยาณมิตร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2556). การนิเทศการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. สงขลา: นำศิลป์การพิมพ์.

วัชรา เล่าเรียนดี. (2553). เทคนิคและวิธีการนิเทศการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 5. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สงัด อุทรานันท์. (2530). การนิเทศการศึกษา: หลักการ ทฤษฎี และการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: มิตรสยาม.

สุมน อมรวิวัฒน์. (2547) กระบวนการเรียนรู้จากวิถีพุทธธรรม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

อัมพวรรณ สิริรักษ์. (2556). รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

DuFour, R., DuFour, R., and Eaker, R. (2008). Revisiting Professional Learning Communities at Work: New Insights for Improving Schools. Bloomington: Solution Tree Press.

Glickman, C. D., Gordon, S. P. and Ross-Gordon, J. M. (2014). Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach. 9th ed. New Jersey: Pearson.

Keeves, J. P. (1988). Methodology and Measurement: An International Handbook, Educational Research. Oxford: Pergamon Press.

Oliva, P. F. and Pawlas, G. E. (2004). Supervision for Today's Schools. 7th ed. New Jersey: John Wiley & Sons.

Wiles, J. and Bondi, J. (2004). Supervision: A Guide to Practice. 6th ed. New Jersey: Pearson.

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

การพัฒนาบทเรียนภาษาอังกฤษด้วยรูปแบบ InSPIRE โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน เพื่อพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

THE DEVELOPMENT OF AN ENGLISH LESSON USING INSPIRE MODEL BASED ON PHENOMENON-BASED LEARNING TO ENHANCE ENGLISH LEARNING COMPETENCY FOR GRADE 10 STUDENTS

ปุณยวีร์ แสงมนตรี Poonyavi Saengmontri
โรงเรียนบ้านดุงวิทยา Bandungwittaya School, Thailand
Corresponding Author E-mail: Poonya.bee@gmail.com

Article Received: March 24, 2026.Revised: August 22, 2026. Accepted: August 25, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาบทเรียนภาษาอังกฤษด้วยรูปแบบ InSPIRE โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 2) ศึกษาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 3) ศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้ของบทเรียนภาษาอังกฤษด้วยรูปแบบ InSPIRE โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน 4) ประเมินความเหมาะสมของบทเรียนภาษาอังกฤษด้วยรูปแบบ InSPIRE โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน และ 5) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียน การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธีโดยรูปแบบเชิงสำรวจเป็นลำดับ กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/9 โรงเรียนบ้านดุงวิทยา จำนวน 39 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ 1) หลักสูตรแม่แบบและแผนการจัดการเรียนรู้จำนวน 8 แผน 2) แบบสำรวจความต้องการและความสนใจผู้เรียน 3) แบบประเมินคุณภาพบทเรียน 4) แบบประเมินสมรรถนะการเรียนรู้ 5) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ 6) แบบสังเกตและแบบสัมภาษณ์ และ 7) แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) บทเรียนที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพรวมอยู่ที่ 84.01/80.45 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 2) สมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของผู้เรียนในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยในด้านความสามารถในการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 12.28 และด้านความสามารถในการคิดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 12.78 3) สภาพการจัดการเรียนรู้ของบทเรียนภาษาอังกฤษด้วยรูปแบบ InSPIRE โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน ส่งผลให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนในกลุ่มอย่างชัดเจน เห็นได้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการแสดงออกอย่างอิสระ และมีพฤติกรรมการแสดงออกในการสื่อสารและการคิดอย่างชัดเจน 4) ผลการประเมินความเหมาะสมในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ของบทเรียนภาษาอังกฤษด้วยรูปแบบ InSPIRE โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานในภาพรวมทุกด้านมีคุณภาพอยู่ในระดับสูงมาก และ 5) นักเรียนมีความพึงพอใจต่อบทเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งความสำเร็จนี้ ชี้ให้เห็นถึงความเหมาะสมของรูปแบบ InSPIRE โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานในการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของผู้เรียน

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบ InSPIRE, ปรากฏการณ์เป็นฐาน, สมรรถนะการเรียนรู้

Abstract

The research aimed to 1) develop an English lesson using the InSPIRE Model based on Phenomenon-Based Learning to enhance English learning competency for Grade 10 students 2) examine the English learning competency of Grade 10 students 3) study the learning management environment of the English lesson using the InSPIRE Model based on Phenomenon-Based Learning 4) evaluate the suitability of the English lesson using the InSPIRE Model based on Phenomenon-Based Learning and 5) investigate student satisfaction with learning through the English lesson using the InSPIRE Model based on Phenomenon-Based Learning. The sample group consisted of 39 Grade 10 class 9 students at Bandung Wittaya School chosen by purposive sampling, enrolled in the English for Careers course. The Research instruments used included: 1) a proto-syllabus of 8 lesson plans 2) Student needs and interests survey 3) the quality assessment form of English Lesson using InSPIRE Model based on Phenomenon-Based Learning 4) the assessment form of English Learning competency 5) Achievement test 6) Observation and interview forms and 7) a student satisfaction questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, and standard deviation.

The research findings revealed that: 1) The developed lessons had an overall efficiency of 84.01/80.45, which exceeded the set criteria. 2) The English language learning competency of students was classified at a "Very Good" level, with mean scores of 12.28 for communication skills and 12.78 for thinking skills 3) The learning environment created by the English lesson utilizing the InSPIRE model based on phenomena resulted in increased student enthusiasm, clear peer interactions evidenced by exchanges of opinions and autonomous expressions, and notable development in communication and thinking behaviors 4) The overall quality across all aspects was at a very high quality level and 5) students' satisfaction toward learning with InSPIRE model English lessons using a Phenomenon-Based Learning was at the highest level. These achievements collectively demonstrate the appropriateness of the English lesson using InSPIRE model based on Phenomenon-Based Learning for enhancing students' English learning competencies.

Keywords: InSPIRE English Learning Management, Phenomenon-Based Learning, Learning Competency

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตจริง การเน้นพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคตจะช่วยให้นักเรียนสามารถปรับตัวและประสบความสำเร็จในสังคมดิจิทัลและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (วิจารณ์ พานิช, 2557) เป็นที่ทราบดีว่าภาษาอังกฤษถูกกำหนดให้เป็นภาษากลาง (Lingua Franca) ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการเชื่อมต่อกับเวทีโลก แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของคนไทยในด้านนี้ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ โดยพบว่าการประเมินทักษะภาษาอังกฤษของประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 101 จาก 113 ประเทศ และอยู่ในกลุ่มที่มีทักษะระดับต่ำมาก (English Proficiency Index (EPI), 2023) สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาการจัดการเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพ นักเรียนขาดความรู้และทักษะรวมถึงโอกาสในการฝึกคิดและปฏิบัติในสถานการณ์จริง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างสมรรถนะตามแนวทางการศึกษายุคใหม่ ดังนั้นรัฐบาลจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ในด้านทักษะและสมรรถนะสูง โดยเฉพาะการผลักดันหลักสูตรฐานสมรรถนะเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณสมบัติที่จำเป็นต่อความสำเร็จในชีวิต ดังที่ไวเนิร์ต (Weinert, 2001) ได้นำเสนอสมรรถนะในลักษณะทั่วไปว่าเป็นระบบที่มีลักษณะพิเศษอันหนึ่งของความสามารถ (Abilities) ศักยภาพ (Proficiencies) หรือทักษะ (Skills) ซึ่งเป็นที่จำเป็นหรือเพียงพอเพื่อที่จะให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้

จากการสังเกตปัญหาในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนบ้านดุงวิทยา พบว่านักเรียนยังขาดทักษะในการสื่อสารและทักษะการคิดตลอดจนการปรับใช้ภาษาในสถานการณ์จริง ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้ให้ส่งเสริมสมรรถนะโดยเฉพาะด้านการสื่อสารและการคิด และเห็นว่าแนวทางการใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน (Phenomenon-Based Learning: PhBL) ซึ่งเป็นแนวคิดแบบองค์รวมและใช้เหตุการณ์จริงเป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ (Mattila and Silander, 2015) มีความเป็นไปได้ที่จะพัฒนาการเรียนรู้ให้เกิดสมรรถนะตามเป้าหมาย กระบวนการนี้อ้างอิงขั้นตอนการจัดการเรียนรู้และเนื้อหาตามแนวคิดของ Nordberg and Ahola-Luttila (2019) และ Fields (2019) และประยุกต์การเลือกปรากฏการณ์ที่น่าสนใจให้สอดคล้องกับประสบการณ์และความสามารถของผู้เรียนตามแนวทางของ Daehler and Folsom (2016) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นบทเรียนภาษาอังกฤษด้วยรูปแบบ InSPIRE โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน ประกอบด้วยขั้นตอนการสอน 6 ขั้นตอน ซึ่งได้รับการรับรองความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยเชื่อเป็นอย่างยิ่งว่า การพัฒนาบทเรียนนี้จะช่วยเสริมสร้างสมรรถนะการใช้ภาษาอังกฤษของผู้เรียนได้ ตลอดจนเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้รายวิชาภาษาอังกฤษที่มีประสิทธิภาพสำหรับครูผู้สอนได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาบทเรียนภาษาเรียนภาษาอังกฤษด้วยรูปแบบ InSPIRE โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับระดับความสามารถของผู้เรียน
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4
3. เพื่อศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้ของบทเรียนภาษาอังกฤษด้วยรูปแบบ InSPIRE โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน
4. เพื่อศึกษาความเหมาะสมของบทเรียนภาษาอังกฤษด้วยรูปแบบ InSPIRE โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน

5. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนด้วยบทเรียนภาษาอังกฤษด้วย รูปแบบ InSPIRE โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods) ในรูปแบบเชิงสำรวจเป็นลำดับ (Sequential Exploratory Design) ตามแนวทางของ Creswell (2012) โดยเริ่มต้นจากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อสำรวจบริบท ปรากฏการณ์ และทำความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับปัญหาที่ต้องการศึกษาในระยะแรก จากนั้นจึงตามด้วยการเก็บข้อมูลเชิงในระยะที่สอง เพื่อนำผลการค้นพบเชิงคุณภาพที่ได้มาขยายผล ตรวจสอบ หรือยืนยันความถูกต้องของข้อค้นพบในวงกว้างขึ้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/9 โรงเรียนบ้านดุงวิทยา อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่เรียนรายวิชาภาษาอังกฤษเพื่ออาชีพ 2 (อ31204) ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 39 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบ เจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) หลักสูตรแม่แบบและแผนการจัดการเรียนรู้ 8 แผน หน่วยการเรียนรู้ Wanderlust 2) แบบสำรวจความต้องการและความสนใจผู้เรียน 3) แบบประเมินคุณภาพบทเรียนภาษาอังกฤษด้วยรูปแบบ InSPIRE โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน 4) แบบประเมินสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ 5) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 6) แบบสังเกตและแบบสัมภาษณ์สภาพการจัดเรียนรู้ และ 7) แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยมีขั้นตอนแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ขั้นวิเคราะห์และออกแบบ (Analysis & Design) การพัฒนาบทเรียนภาษาอังกฤษด้วยรูปแบบ InSPIRE โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน ได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียนจากมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนบ้านดุงวิทยา นำไปสู่การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และสมรรถนะผู้เรียนที่ควรพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความรู้และความสนใจของผู้เรียน

2. สำรวจข้อมูลพื้นฐานนักเรียนโดยใช้แบบสำรวจความต้องการและความสนใจของผู้เรียนเพื่อเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

3. ศึกษาและทบทวนหลักสูตรสถานศึกษา ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน (Phenomenon-Based Learning) เพื่อนำมาสังเคราะห์การออกแบบการสอน (Instructional Design) โดยยึดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ทำให้ผู้วิจัยได้ออกแบบบทเรียนภาษาอังกฤษด้วยรูปแบบ InSPIRE โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ จำนวน 8 แผนการเรียนรู้ รวมทั้งเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

4. นำบทเรียนภาษาอังกฤษด้วยรูปแบบ InSPIRE โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ออกแบบให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนภาษาอังกฤษและวัดประเมินผล จำนวน 5 คน ประเมินความสอดคล้องด้านจุดประสงค์การเรียนรู้ของบทเรียน เนื้อหาของบทเรียน ขั้นตอนการจัดการเรียนการสอน ลักษณะของบทเรียน การวัดและประเมินผล และการนำไปใช้

ระยะที่ 2 ขั้นพัฒนา (Development) ประเมินประสิทธิผลการใช้บทเรียนภาษาอังกฤษด้วยรูปแบบ InSPIRE โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน เพื่อพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ได้ดำเนินการดังนี้

1. นำบทเรียนภาษาอังกฤษด้วยรูปแบบ InSPIRE โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นที่สร้างขึ้นมาปรับปรุงตามข้อแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิก่อนนำมาทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง ในการสอนผู้สอนได้

ปรับปรุงบทเรียนจำนวน 2 ครั้ง คือ ปรับปรุงแก้ไขบทเรียนในขณะที่ทำการสอน และปรับปรุงแก้ไขบทเรียนภายหลังจากการเรียนบทเรียนนั้นแล้วเสร็จ และมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนโดยใช้แบบสัมภาษณ์และแบบสังเกต

2. ประเมินความสามารถในการสื่อสารและความสามารถในการคิดของแต่ละบทเรียน (Formative Evaluation) ร่วมกับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนโดยใช้แบบสัมภาษณ์และแบบสังเกตหลังจบบทเรียนแต่ละบทเรียน

3. ทดสอบหลังเรียนกับกลุ่มตัวอย่างหลังจากเรียนจบบทเรียน โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่ผ่านการหาค่าความตรงและความสอดคล้องกับผู้เชี่ยวชาญแล้ว

ระยะที่ 3 ขั้นประเมินผล (Evaluation) ดำเนินการดังนี้

1. การประเมินผลสรุป (Summative Evaluation) ประเมินผลหลังการใช้บทเรียนด้วยแบบทดสอบหลังเรียน เพื่อนำคะแนนไปหาค่าประสิทธิภาพ (E1/E2) โดยมีเกณฑ์ 80/80 และหาค่าประสิทธิผล (E.I) ของบทเรียน

2. ประเมินความความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 หลังจากจบบทเรียน โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่มีต่อบทเรียนภาษาอังกฤษด้วยรูปแบบ InSPIRE โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน ในรายวิชาภาษาอังกฤษเพื่ออาชีพ (อ31204)

3. เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทั้งหมด เพื่อสรุปผลและอภิปรายผลการพัฒนาบทเรียนต่อไป

สรุปผลการวิจัย

1. การพัฒนาบทเรียนภาษาเรียนภาษาอังกฤษด้วยรูปแบบ InSPIRE โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน นำเสนอดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการหาประสิทธิภาพของบทเรียนภาษาอังกฤษด้วยรูปแบบ InSPIRE โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน

แผนการจัดการเรียนรู้	คะแนนเต็ม	คะแนนระหว่างเรียน		คะแนนผลสัมฤทธิ์หลังเรียน			ประสิทธิภาพ
		คะแนนเฉลี่ย	ร้อยละ	คะแนนเต็ม	คะแนนเฉลี่ย	ร้อยละ	E_1/E_2
1-8	320	33.84	84.01	40	32.18	80.45	84.59/80.45

จากตารางที่ 1 ประสิทธิภาพของบทเรียนภาษาอังกฤษด้วยรูปแบบ InSPIRE โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนบ้านดุงวิทยา จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 39 คน มีประสิทธิภาพที่ 84.01/80.45 (E_1/E_2)

ทั้งนี้ บทเรียนภาษาอังกฤษด้วยรูปแบบ InSPIRE โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานที่พัฒนาขึ้น มีขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 คำถามกระตุ้นรู้ (Intro-Questioning) เริ่มบทเรียนโดยนักเรียนถูกกระตุ้นคิดด้วยคำถามที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ที่รับชม

ขั้นที่ 2 นำเข้าสู่เนื้อหา (Scenario Previewing) นักเรียนได้ประเมินความรู้เดิมผ่านกิจกรรม เพื่อเตรียมความพร้อมในเรื่องของคำศัพท์ และโครงสร้างภาษาในบทเรียนนั้น

ขั้นที่ 3 ร่วมสนทนาภายใต้ปรากฏการณ์ (Phenomenon-Based Discussion) นักเรียนเกิดการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่ออภิปรายปรากฏการณ์ที่นำเสนอในรูปแบบ mini lesson ที่ใกล้เคียงกับชีวิตประจำวัน เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์แก้ปัญหาที่สมเหตุสมผล

ขั้นที่ 4 ประสานองค์ความรู้ (Information Transferring) นักเรียนนำองค์ความรู้ที่ได้มาสรุปความเข้าใจเป็นกิจกรรมรายบุคคลในรูปแบบที่เหมาะสม

ขั้นที่ 5 ปรับสู่ชีวิตจริง (Real-life Applying) ครูนำเสนอสถานการณ์จำลองใหม่ที่เกิดขึ้นในชีวิตจริงเพื่อนำไปสู่การอภิปรายเพื่อแก้ปัญหาและนำเสนอข้อมูลต่อไป

ขั้นที่ 6 ขยายสิ่งที่เรียนรู้และถอดบทเรียน (Extending & Reflection) นักเรียนต่อยอดองค์ความรู้เพื่อออกแบบแนวทางการแก้ปัญหา และสะท้อนการเรียนรู้หลังจากจบกิจกรรมการเรียนรู้ ตลอดจนการประเมินผลกิจกรรมในภาพรวม

2. ผลการประเมินสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของนักเรียนหลังการเรียนอยู่ในระดับ ดีมาก (ร้อยละ 83.75) มีค่าเฉลี่ย 25.14 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.36 และ สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแยกเป็นรายแผนการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการประเมินสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ด้านความสามารถในการสื่อสารและความสามารถในการคิด ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 แยกเป็นรายแผน

แผนการจัดการเรียนรู้	คะแนนเฉลี่ยด้านความสามารถในการสื่อสาร	คะแนนเฉลี่ยด้านความสามารถในการคิด	ระดับคุณภาพ (รวม)
1. Point of Views	11.37	12.08	ดี
2. Culture Notes	11.97	12.47	ดีมาก
3. Udon Thani Bucket List	11.89	12.42	ดีมาก
4. Perfect Holiday Ever	12.05	12.79	ดีมาก
5. Make a trip	12.08	12.26	ดีมาก
6. I Believe I can Fly	12.50	13.32	ดีมาก
7. Hotel Recommendations	13.50	13.47	ดีมาก
8. Hotel Reviews	12.87	13.39	ดีมาก
รวม	**12.28**	**12.78**	**ดีมาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ด้านความสามารถในการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ย 12.28 และ ด้านความสามารถในการคิด มีค่าเฉลี่ย 12.78 ซึ่งทั้งสองด้านมีระดับคุณภาพอยู่ในระดับ ดีมาก

3. สภาพการจัดการเรียนรู้บทเรียนภาษาอังกฤษด้วยรูปแบบ InSPIRE โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน ได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง นักเรียนแสดงออกถึงความกระตือรือร้นและพฤติกรรมการเรียนรู้เชิงรุก

4. ความเหมาะสมของบทเรียนภาษาอังกฤษด้วยรูปแบบ InSPIRE โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ซึ่งประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า บทเรียนมีคุณภาพและความเหมาะสมในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยคุณภาพรวม 4.66 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 แสดงว่าสามารถนำไป

จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงหลักสูตรแม่แบบ (Proto-Syllabus) เพื่อให้เป็นรูปแบบฉบับสมบูรณ์ ดังในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความเหมาะสมของบทเรียนภาษาอังกฤษด้วยรูปแบบ InSPIRE โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

หัวข้อประเมิน	เฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านเนื้อหา/สาระการเรียนรู้	4.73	0.44	มากที่สุด
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.70	0.46	มากที่สุด
ด้านบรรยากาศในการเรียนรู้	4.67	0.47	มากที่สุด
ด้านการวัดและประเมินผล	4.90	0.30	มากที่สุด
ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	4.90	0.49	มากที่สุด
ภาพรวม	**4.66**	**0.53**	**มากที่สุด**

5. ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่มีต่อการเรียนด้วยบทเรียนภาษาอังกฤษด้วยรูปแบบ InSPIRE โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.71 และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 ดังในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่มีต่อการเรียนด้วยบทเรียนภาษาอังกฤษด้วยรูปแบบ InSPIRE โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน

หัวข้อประเมิน	เฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านเนื้อหา/สาระการเรียนรู้	4.64	0.60	มากที่สุด
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.66	0.67	มากที่สุด
ด้านบรรยากาศในการเรียนรู้	4.78	0.53	มากที่สุด
ด้านการวัดและประเมินผล	4.65	0.55	มากที่สุด
ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	4.79	0.50	มากที่สุด
ภาพรวม	**4.71**	**0.58**	**มากที่สุด**

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการพัฒนาบทเรียนภาษาเรียนภาษาอังกฤษด้วยรูปแบบ InSPIRE โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 พบว่ามีคุณภาพในระดับสูงมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้วิจัยได้พัฒนาบทเรียนจากการสังเกตุสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในรายวิชาภาษาอังกฤษ ร่วมกับการวิเคราะห์ผู้เรียนและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทและความสนใจผู้เรียน มีการศึกษางานเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเชิงลึก โดยเลือกแนวทางการใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานที่ทำให้สามารถพัฒนาบทเรียนได้สอดคล้องกับแนวคิดที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและลงมือปฏิบัติจริงเพื่อพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ทำให้ได้ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้จำนวน 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) คำถามกระตุ้นรู้ (Intro-Questioning) 2) นำเข้าสู่เนื้อหา (Scenario Previewing) 3) ร่วมสนทนาภายใต้ปรากฏการณ์ (Phenomenon-Based Discussion) 4) ประสานองค์ความรู้ (Information transferring) 5) ปรับสู่ชีวิตจริง (Real-life Applying) และ

6) ขยายสิ่งที่เรียนรู้และถอดบทเรียน (Extending & Reflection) สอดคล้องกับสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2562) ระบุว่า การเรียนรู้รูปแบบนี้ใช้ปรากฏการณ์ต่างๆ เป็นจุดเริ่มต้นในการกระตุ้นการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รวมถึงการลงมือปฏิบัติเป็นกลุ่มและร่วมกันสืบเสาะหาความรู้จากสถานการณ์ตัวอย่างเพื่อนำไปสู่อธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ ตรงกับ Silander (2015) ที่อธิบายว่า เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยเน้นให้นักเรียนมีบทบาทสำคัญที่สุดในการเรียนรู้และร่วมกันหาคำตอบหรือแก้ปัญหาด้วยตนเอง สอดคล้องกับ จตุพล ดวงจิตร (2564) ได้ประยุกต์ใช้การสอนแบบออนไลน์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้ด้วยแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน พบว่าเป็นรูปแบบหนึ่งที่เหมาะต่อการนำไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพในบริบทสังคม

2. ผลการศึกษาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 4 พบว่า สมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษทั้งด้านความสามารถในการสื่อสารและด้านความสามารถในการคิดโดยรวมของนักเรียนหลังการเรียนด้วยบทเรียนภาษาอังกฤษรูปแบบ InSPIRE โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน อยู่ในระดับดีมาก สิ่งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ของ Vygotsky (1978) และผลการวิจัยของพงศธร มหาวิจิตร (2562) ที่พบว่า ความสามารถในการคิดวิเคราะห์สามารถพัฒนาขึ้นได้ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบปรากฏการณ์เป็นฐาน ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้ออกแบบกิจกรรมในหน่วยการเรียนรู้เรื่อง Wanderlust ให้มีความท้าทายและเหมาะสมกับระดับความสามารถของนักเรียน โดยจัดลำดับเนื้อหาจากง่ายไปยากและเชื่อมโยงบริบทและปรากฏการณ์เข้าด้วยกัน ทำให้นักเรียนได้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองจากการฝึกปฏิบัติในแต่ละบทเรียนจนเกิดเป็นสิ่งที่เรียนรู้และปฏิบัติได้ ในที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราวัฒน์ จันทร์วิเศษ และคณะ (2567) ที่พบว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานในหน่วยการเรียนรู้บูรณาการเชียงใหม่สมาร์ทซิตี้เพื่อพัฒนาสมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีมและทักษะการคิดเชิงระบบของนักเรียนหลังเรียนพบว่าสูงกกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้ของบทเรียนภาษาอังกฤษด้วยรูปแบบ InSPIRE โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 พบว่า บรรยากาศการเรียนรู้โดยรวมมีความน่าสนใจ สามารถกระตุ้นความกระตือรือร้นและการมีส่วนร่วมของนักเรียน รู้สึกปลอดภัย กล้าแสดงความคิดเห็น รวมถึงแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมชั้นและครู ซึ่งช่วยแก้ปัญหาเดิมที่นักเรียนขาดความมั่นใจและแรงจูงใจในการเรียนรู้ที่เคยเกิดขึ้น มีความโดดเด่นชัดเจนตั้งแต่บทเรียนที่ 2 เป็นต้นไป ซึ่งอาจเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนบทบาทของครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกและสนับสนุนการเรียนรู้ ตลอดจนมีการสัมภาษณ์เพื่อประเมินเจตคติของผู้เรียนตลอดจนพัฒนาบทเรียนควบคู่กันไป สอดคล้องกับแนวคิดของ Roger (1959) ที่เน้นความสำคัญของการสร้างบรรยากาศที่มั่นคง ปลอดภัย และส่งเสริมความเป็นอิสระในการคิดและการแสดงออก สอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช (2560) ที่กล่าวถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักเรียนผ่านกิจกรรมกลุ่มที่เน้นการร่วมมือช่วยทำให้เกิดบรรยากาศเชิงบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของหัสวนัส เพ็งสันเทียะ (2563) ที่พบว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานส่งผลให้บรรยากาศในชั้นเรียนมีความแปลกใหม่มีอิสระในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และมีความสนุกสนาน

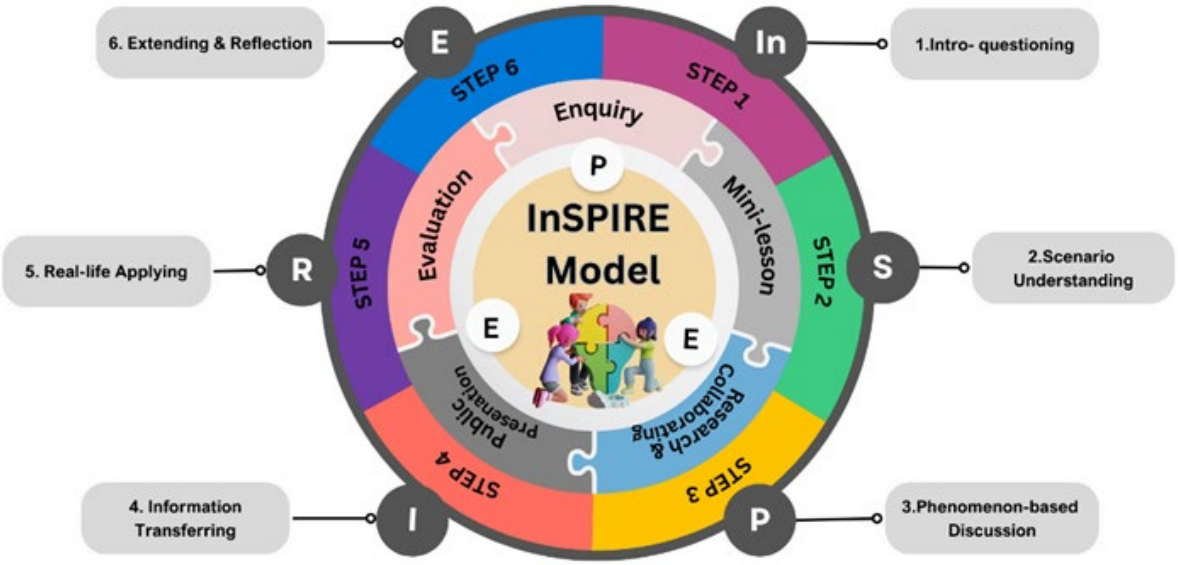
4. การวิเคราะห์ผลความเหมาะสมของบทเรียนภาษาอังกฤษด้วยรูปแบบ InSPIRE โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น พบว่ามีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวทางการสอนรูปแบบใหม่เพื่อแก้ปัญหาที่พบในชั้นเรียน โดยการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้และวัตถุประสงค์ด้วยรูปแบบ InSPIRE โดยใช้

ปรากฏการณ์เป็นฐาน ที่มีการพัฒนาอย่างรอบด้านโดยอ้างอิงจากข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ มีการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา การศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อออกแบบการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาภาษาอังกฤษเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน ศึกษาสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาภาษาอังกฤษในบริบทจริงในชั้นเรียน วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์และการสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ ตลอดจนการสัมภาษณ์ผู้เรียนเพื่อสามารถปรับปรุงหลักสูตรได้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนบ้านดุงวิทยาและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 และมีการวัดและประเมินผลตามแนวทางการประเมินสมรรถนะของผู้เรียน จะเห็นว่า จากการประเมินคุณภาพบทเรียนจากผู้เชี่ยวชาญ บทเรียนภาษาอังกฤษด้วยรูปแบบ InSPIRE โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน โดยภาพรวมมีคุณภาพสูงมาก มีความเหมาะสมสามารถนำไปจัดการเรียนการสอน และสามารถพัฒนาต่อยอดได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุเบศ ทัศนิยม (2563) ที่พบว่า การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน พบว่า นักเรียนมีทักษะการคิดสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญ

5. ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนด้วยบทเรียนภาษาอังกฤษด้วยรูปแบบ InSPIRE โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากรูปแบบที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นนั้นดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ที่เป็นลำดับขั้นตอน ครูจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนและครู สิ่งนี้ยืนยันว่า การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน มีเนื้อหาที่น่าสนใจ ตลอดจนมีบทเรียนที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง (Real-Life Application) สามารถสร้างแรงจูงใจและทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนภาษาอังกฤษได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับทิศนา แขมมณี (2557) ที่กล่าวว่า เมื่อผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมอย่างกระตือรือร้นในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยผ่านการใช้กิจกรรมที่ครูจัดเตรียมไว้อย่างหลากหลาย ผู้เรียนเลือกเรียนรู้กิจกรรมต่างๆ ตามความสนใจและความถนัดของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของนิธิป นรินทร์ (2566) ที่พบว่า การพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับสื่อแอนิเมชัน พบว่ามีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ การพัฒนาบทเรียนภาษาอังกฤษด้วยรูปแบบ InSPIRE โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน หน่วยการเรียนรู้เรื่อง Wanderlust สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ผู้วิจัยขอนำเสนอองค์ความรู้ใหม่ที่ได้พัฒนาการเรียนการสอนขึ้นในรูปแบบของโมเดล โดยการสังเคราะห์องค์ความรู้จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทผู้เรียนและสถานศึกษา จนเกิดเป็นโมเดลการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ 6 ขั้นตอน ตามรูปแบบ InSPIRE โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่จากการพัฒนาบทเรียนภาษาอังกฤษด้วยรูปแบบ InSPIRE โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ครูควรนำรูปแบบ InSPIRE โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน ไปประยุกต์ใช้ในรายวิชาต่างๆ เพื่อพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็น โดยเลือกปรากฏการณ์ที่สอดคล้องกับบริบทและความสนใจของผู้เรียนเป็นสำคัญ มีประโยชน์ และเป็นเรื่องใกล้ตัว สอดคล้องกับระดับความรู้ความสามารถของนักเรียน

1.2 ครูควรมีกิจกรรมนำร่องที่ช่วยสร้างความตระหนักในการใช้องค์ความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในชีวิตจริง ทั้งในบริบทชุมชนที่นักเรียนอาศัยอยู่ ตลอดจนการทำงานในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบ InSPIRE ต่อสมรรถนะสำคัญด้านอื่นๆ เช่น การแก้ปัญหา การใช้ทักษะชีวิต เป็นต้น และควรประเมินผลในระยะยาวต่อสมรรถนะและทัศนคติของผู้เรียน เพื่อนำไปสู่การพัฒนารูปแบบที่สอดคล้องกับผู้เรียนและบริบทต่อไป

2.2 ขยายผลการวิจัยไปยังกลุ่มตัวอย่างและระดับชั้นอื่น เพื่อยืนยันประสิทธิภาพพร้อมทั้งศึกษาปัจจัยเฉพาะที่ส่งผลต่อสมรรถนะในแต่ละขั้นตอนของ InSPIRE อย่างละเอียด

2.3 ควรเปรียบเทียบประสิทธิภาพของรูปแบบ InSPIRE กับรูปแบบการเรียนรู้อื่น ๆ เพื่อประเมินข้อได้เปรียบหรือข้อจำกัดในบริบทที่แตกต่างกันออกไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560). กรุงทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

จตุพล ดวงจิตร. (2564). การประยุกต์ใช้การสอนแบบออนไลน์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้ด้วยแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 32(2), 1-13.

จิราวัฒน์ จันทร์วิเศษ และคณะ. (2567). การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานในหน่วยการเรียนรู้บูรณาการเชียงใหม่สมาร์ทซิตี้เพื่อพัฒนาสมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีมและทักษะการคิดเชิงระบบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2. วารสารหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 3(2), 16-30.

ทิศนา แขมมณี. (2557). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิธิป นรินทร์. (2566). การพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับสื่อแอนิเมชัน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พงศธร มาหาวิจิตร. (2562). การประยุกต์ใช้แนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับการ เรียนแบบเชิงรุกในรายวิชาการประถมศึกษาเพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 42(2), 73-90.

วิจารณ์ พานิช. (2557). วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงทพมหานคร: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

หัสวนัส เพ็งสันเทียะ. (2563). ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานที่มีต่อการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อนงค์เบญจ ทิศนิยมมี. (2563). การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 รายวิชาวิทยาศาสตร์ชีวภาพด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Creswell, J. W. (2012). Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research (4th ed.). Boston, MA: Pearson.

Daehler, K. and Folsom, J. (2016). Making Sense of SCIENCE: Phenomena-Based Learning. From http://www.WestEd.org/mss Retrieved August 10, 2023.

English Proficiency Index (EPI). (2023). English Proficiency Index. From https://www.ef.com/assetscdn/WIBIwq6RdJvcD9bc8RMd/cefcom-epi-site/reports/2023/ef-epi-2023-english Retrieved August 12, 2023.

Fields, D. (2019). Applying phenomenon-based learning to day-to-day lessons. Paper presentation 2019 Oxford National Conference, Italy.

Mattila, P. and Silander, P. (2015). How to Create the School of the Future– Revolutionary thinking and design from Finland. Finland: Multprint.

Nuora, P. & Välisaari, J. (2019). Kitchen chemistry course for chemistry education students: influences on chemistry teaching and teacher education –a multiple case study. Chemistry Teacher International.2(1), 1–10.

Rogers, C. R. (1959). A Theory of Therapy, Personality, and Interpersonal Relationships: As Developed in the Client-Centered Framework. In S. Koch (Ed.), Psychology: A Study of a Science. Formulations of the Person and the Social Context. New York: McGraw Hill.

Silander, P. (2015). Phenomenon Based Learning Rubric. From http://www.phenomenoleducation.info/phenomenon-based-leaming.html Retrieved July 12, 2023.

Weinert, F. E. (2001). Concept of competence: A conceptual clarification. Hogrefe & Huber Publishers.

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

ความต้องการจำเป็นในการบริหารกิจการนักเรียนโรงเรียนระยองวิทยาคม ตามแนวคิดทักษะชีวิต

PRIORITY NEEDS FOR DEVELOPING STUDENT AFFAIRS MANAGEMENT OF RAYONGWITTAYAKOM SCHOOL BASED ON THE CONCEPT OF LIFE SKILLS

[1]โชติกา สุขเจริญ Chotika Sukcharoen [2]นันทรัตน์ เจริญกุล Nantarat Charoenkul
[1, 2]จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย Chulalongkorn University, Thailand
Corresponding Author E-mail: 6680177027@student.chula.ac.th

Article Received: May 19, 2026. Revised: August 21, 2026. Accepted: August 25, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนระยองวิทยาคม ตามแนวคิดทักษะชีวิต และ 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนระยองวิทยาคม ตามแนวคิดทักษะชีวิต เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC = 0.5) โดยมีผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารโรงเรียนระยองวิทยาคม จำนวน 5 คน และครูโรงเรียนระยองวิทยาคม จำนวน 155 คน รวม 160 คนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าดัชนี ความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนระยองวิทยาคม ตามแนวคิดทักษะชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความสามารถส่วนบุคคล มีสภาพการปฏิบัติในปัจจุบันค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านความสามารถด้านความคิดมีสภาพในการปฏิบัติในปัจจุบันค่าเฉลี่ยต่ำสุด สภาพที่พึงประสงค์ของทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนระยองวิทยาคม ตามแนวคิดทักษะชีวิตอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความสามารถระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านความสามารถด้านความคิดมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สภาพปัจจุบันของการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนระยองวิทยาคม ตามแนวคิดทักษะชีวิตอยู่ในระดับมาก โดยด้านงานบริหารกิจการนักเรียนมีสภาพในการปฏิบัติในปัจจุบันค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีสภาพในการปฏิบัติในปัจจุบันค่าเฉลี่ยต่ำสุด สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนระยองวิทยาคม ตามแนวคิดทักษะชีวิต อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านงานส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของทักษะชีวิตที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ความสามารถระหว่างบุคคล ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนระยองวิทยาคม ตามแนวคิดทักษะชีวิตโดยภาพรวม คือ 0.338 เมื่อพิจารณาตามขอบข่ายการพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียน พบว่า ด้านงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น, การบริหารกิจการนักเรียน, ทักษะชีวิต, โรงเรียนระยองวิทยาคม

Abstract

This research article aimed to: 1) study the current state and desired state of developing student affairs management of Rayongwittayakom School based on the concept of life skills; and 2) study the priority needs for developing student affairs management of Rayongwittayakom School based on the concept of life skills. This study employed a descriptive research design. The research instrument was a questionnaire validated for content validity with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) of 0.50. The informants consisted of 5 school administrators and 155 teachers of Rayongwittayakom School, totally 160 participants. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$), and content analysis.

The research findings revealed as follows 1) The current state of students' life skills at Rayongwittayakom School based on the concept of life skills was at a moderate level. Personal Abilities had the highest mean for the current state, while Cognitive Abilities had the lowest mean. The desired state of students' life skills at Rayongwittayakom School based on the concept of life skills was at the highest level, with Interpersonal Abilities having the highest mean and Cognitive Abilities having the lowest mean. The current state of student affairs management at Rayongwittayakom School based on the concept of life skills was at a high level, with Student Affairs Administration having the highest mean and the Student Care and Support System having the lowest mean. The desired state of student affairs management at Rayongwittayakom School based on the concept of life skills was at the highest level, with the Student Care and Support System having the highest mean and Discipline, Morality, and Ethics Promotion having the lowest mean. 2) The life skills dimension with the highest priority needs index was Interpersonal Abilities. The overall priority needs index for students' life skills at Rayongwittayakom School based on the concept of life skills was 0.338. When considering the scope of student affairs management development, the Student Care and Support System had the highest priority need for development.

Keywords: Priority Needs, Student Affairs Management, Life Skills, Rayongwittayakom School

บทนำ

กองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ หรือ ยูนิเซฟ (United Nations Children's Fund: UNICEF) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะชีวิตของเด็กและเยาวชนอย่างต่อเนื่องในฐานะที่เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานและเงื่อนไขสำคัญของการมีอนาคตที่มั่นคง สถานการณ์ของเด็กและเยาวชนในปัจจุบัน ยูนิเซฟได้ประเมินว่าหากแนวโน้มในปัจจุบันยังคงดำเนินต่อไป ภายในปี ค.ศ. 2030 เด็กกว่า 825 ล้านคนจะสำเร็จการศึกษาโดยไม่มีทักษะพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา อีกทั้งในระดับโลกมีเยาวชนประมาณ 500 ล้านคนที่ว่างงาน ทำงานต่ำกว่าระดับความสามารถ หรือทำงานที่ไม่มั่นคง ซึ่งสถานการณ์เหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการปรับเปลี่ยนระบบการศึกษาและการเรียนรู้ เพื่อให้เด็กและเยาวชนทุกคน โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในกลุ่มเปราะบางได้รับโอกาสการเรียนรู้ที่มีคุณภาพซึ่งรวมถึงทักษะที่จำเป็นต่อการประสบความสำเร็จในโรงเรียน การทำงานและการดำเนินชีวิต (UNICEF, 2019) ยูนิเซฟมองว่าทักษะชีวิตเป็นเครื่องมือสำคัญในการเตรียมความพร้อมให้เด็กและเยาวชนสามารถรับมือกับความท้าทายและความเสี่ยงในชีวิต รวมถึงการมีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิผล โดยทักษะชีวิตครอบคลุมทักษะด้านความคิด (Cognitive Skills) ทักษะส่วนบุคคล (Personal Skills) และทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) ซึ่งช่วยให้เด็กและเยาวชนสามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณ แก้ปัญหา สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี เห็นอกเห็นใจผู้อื่นและพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง นอกจากนี้ ยูนิเซฟยังมีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้การศึกษาทักษะชีวิตเข้าสู่วาระนโยบายของรัฐบาลและหน่วยงานพันธมิตรทั้งในระดับนโยบายและโปรแกรมทั่วโลก (UNICEF, 2012)

สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการเตรียมทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมสำหรับการดำรงอยู่ในโลกที่เกิดการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว คนที่มีความรู้และมีทักษะชีวิต (Life Skills) ในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้เท่านั้น จึงจะประสบผลสำเร็จ ทักษะชีวิตเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดด้านการศึกษาตามกรอบเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน(Sustainable Development Goals: SDGs) ปรากฏในเป้าประสงค์ที่ 4.7: สร้างหลักประกันว่าผู้เรียนทุกคนได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมไปถึงการศึกษาสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนและการมีวิถีชีวิตที่ยั่งยืนสิทธิมนุษยชน ความเสมอภาคระหว่างเพศ การส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความสงบสุขและการไม่ใช้ความรุนแรง การเป็นพลเมืองของโลก และความชื่นชมในความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการที่วัฒนธรรมมีส่วนช่วยให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ภายในปี พ.ศ. 2573 ตัวชี้วัด 4.7.1 ระดับการดำเนินการเพื่อบรรจุ (1) การศึกษาเพื่อความเป็นพลเมืองโลก และ (2) การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (UNESCO, 2017) อีกทั้งทักษะชีวิตเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของกรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (21st Century Learning Framework) โดยอยู่ในกลุ่มของทักษะชีวิตและการทำงาน(Life and Career Skills) เป็นที่ต้องการเป็นอย่างมากในตลาดแรงงานปัจจุบันและอนาคตมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จในชีวิตตนเอง การสร้างความเป็นอยู่ที่ดีทั้งทางสุขภาพร่างกายและจิตใจ และมีการดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิผล ช่วยให้ประชากรในโลกใบนี้มีวิธีการในการขจัดความยากจนให้หมดไปได้งานดี มีฐานะทางเศรษฐกิจที่มั่นคง มีอัตราการก่ออาชญากรรมหรือพฤติกรรมที่ผิดกฎหมายต่ำมาก ส่งผลให้เกิดสังคมที่สงบมั่นคง จึงมีความสำคัญในการช่วยให้สังคมส่วนรวมเป็นสุขสงบ มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องทิศทางการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 ที่กำหนดให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่างๆ เพื่อให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ, 2561) ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

พื้นฐานซึ่งรับผิดชอบการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาเยาวชนแต่ละระดับให้มี คุณภาพ มีทักษะชีวิต สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นพลเมืองไทยที่มีคุณภาพ

โรงเรียนระยองวิทยาคม (2567) ได้จัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) เป็นประจำทุกปี และจากรายงานการประเมินตนเองประจำปีการศึกษา 2567 มาตรฐานที่ 1 คุณภาพผู้เรียน พบว่าโรงเรียนควรพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยการส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักตนเอง รู้จักผู้อื่น รู้จักปรับตัว พัฒนาทักษะชีวิต พัฒนาสุขภาพกายและจิตใจให้แก่นักเรียนให้มีความสมบูรณ์พร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อเป็นการป้องกันและและแก้ปัญหาทางสุขภาพจิตซึ่งอาจจะสิ่งผลประทบไปสู่ครอบครัวและสังคม โดยผ่านการเรียนรู้จากกิจวัตรประจำวัน กิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง งานที่นักเรียนได้ปฏิบัติผ่านงานกิจการนักเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนานักเรียนให้เติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณภาพและสามารถใช้ชีวิตอย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จในอนาคต

ดังนั้นการวิจัยนี้จึงมีความสำคัญในการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนระยองวิทยาคม โดยมุ่งสร้างเครื่องมือและแนวปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้จริง เพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียนและนำไปสู่คุณภาพการพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนที่ยั่งยืน การศึกษาครั้งนี้ยังสามารถเป็นต้นแบบสำหรับการส่งเสริมการบริหารงานกิจการนักเรียนในภาพรวม อีกทั้งสามารถต่อยอดไปสู่การพัฒนาแนวทาง นโยบาย และมาตรการสนับสนุนครูในวงกว้าง ซึ่งจะมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทักษะของนักเรียนจำเป็นต่อการเจริญเติบโต มีชีวิตที่มีความสุขและสมบูรณ์แข็งแรง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนระยองวิทยาคม ตามแนวคิดทักษะชีวิต
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนระยองวิทยาคมตามแนวคิดทักษะชีวิต

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและผู้ให้ข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี ระยอง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารโรงเรียนระยองวิทยาคม จำนวน 5 คน และครูโรงเรียนระยองวิทยาคม จำนวน 155 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารกิจการนักเรียนโรงเรียนระยองวิทยาคม ตามแนวคิดทักษะชีวิต ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนระยองวิทยาคม ตามแนวคิดทักษะชีวิต ตอนที่ 3 สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ในการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนระยองวิทยาคม ตามแนวคิดทักษะชีวิต และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนโรงเรียนระยองวิทยาคม ตามแนวคิดทักษะชีวิต แบบสอบถามดังกล่าวผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลในเดือนเมษายนถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2569 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลรูปแบบออนไลน์ผ่านระบบ Google Forms

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่และการหาค่าร้อยละ ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนระยองวิทยาคม ตามแนวคิดทักษะชีวิต ตอนที่ 3 สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ในการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนระยองวิทยาคม ตามแนวคิดทักษะชีวิต ใช้การหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนโรงเรียนระยองวิทยาคม ตามแนวคิดทักษะชีวิต ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนระยองวิทยาคม ตามแนวคิดทักษะชีวิต ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนระยองวิทยาคม ตามแนวคิดทักษะชีวิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถส่วนบุคคล (Personal Abilities) รองลงมา คือ ด้านความสามารถระหว่างบุคคล (Interpersonal Abilities) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถด้านความคิด (Cognitive Abilities) สภาพที่พึงประสงค์ของทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนระยองวิทยาคม ตามแนวคิดทักษะชีวิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถระหว่างบุคคล (Interpersonal Abilities) รองลงมา คือ ด้านความสามารถส่วนบุคคล (Personal Abilities) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถด้านความคิด (Cognitive Abilities) ดังตารางที่ 1

สภาพปัจจุบันของการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนระยองวิทยาคม ตามแนวคิดทักษะชีวิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านงานบริหารกิจการนักเรียน รองลงมา คือ ด้านงานส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนระยองวิทยาคม ตามแนวคิดทักษะชีวิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน รองลงมา คือ ด้านงานบริหารกิจการนักเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านงานส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม ดังตารางที่ 2

2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนระยองวิทยาคม ตามแนวคิดทักษะชีวิต ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนระยองวิทยาคม ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านความสามารถระหว่างบุคคล ($PNI_{modified}$ = 0.355) รองลงมา คือ ด้านความสามารถด้านความคิด ($PNI_{modified}$ = 0.338) และด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านความสามารถส่วนบุคคล ($PNI_{modified}$ = 0.323) ดังตารางที่ 1

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนระยองวิทยาคม ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน $PNI_{modified}$ = 0.298) รองลงมา คือ ด้านงานส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม ($PNI_{modified}$ = 0.274) และด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านงานบริหารกิจการนักเรียน ($PNI_{modified}$ = 0.270) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนระยองวิทยาคม ตามแนวคิดทักษะชีวิต

ทักษะชีวิต	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า $PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ		
1. ความสามารถด้านความคิด	3.379	0.366	ปานกลาง	4.521	0.440	มากที่สุด	0.338	2
2. ความสามารถส่วนบุคคล	3.429	0.463	ปานกลาง	4.537	0.541	มากที่สุด	0.323	3
3. ความสามารถระหว่างบุคคล	3.389	0.409	ปานกลาง	4.591	0.552	มากที่สุด	0.355	1
รวม	**3.399**	**0.371**	**ปานกลาง**	**4.549**	**0.474**	**มากที่สุด**	**0.338**	

ตารางที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนระยองวิทยาคม ตามแนวคิดทักษะชีวิต

การบริหารงานกิจการนักเรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า $PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ		
1. งานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	3.631	0.351	มาก	4.714	0.463	มากที่สุด	0.298	1
2. งานส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม	3.651	0.359	มาก	4.653	0.532	มากที่สุด	0.274	2
3. งานบริหารกิจการนักเรียน	3.688	0.428	มาก	4.683	0.471	มากที่สุด	0.270	3
รวม	**3.657**	**0.306**	**มาก**	**4.683**	**0.463**	**มากที่สุด**	**0.281**	

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของของการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนระยองวิทยาคม ตามแนวคิดทักษะชีวิต พบว่า สภาพปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านของทักษะชีวิต พบว่า ทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในสภาพที่พึงประสงค์ คือ ด้านความสามารถระหว่างบุคคล (Interpersonal Abilities) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและครูโรงเรียนระยองวิทยาคมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะการสื่อสาร การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และการเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของนักเรียน ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการเตรียมนักเรียนให้พร้อมสำหรับการอยู่ร่วมกันในสังคมที่มีความหลากหลาย สอดคล้องกับ UNICEF (2012) ที่ระบุว่า ความสามารถระหว่างบุคคลเป็นทักษะพื้นฐานที่ช่วยให้เยาวชนสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดี แก้ไขความขัดแย้ง และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ World Health Organization (1997) ที่กำหนดให้ทักษะระหว่างบุคคลและการสื่อสารเป็นหนึ่งในสิบทักษะชีวิตหลักที่เยาวชนทุกคนควรได้รับการพัฒนา ในขณะที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในสภาพปัจจุบัน คือ ด้านความสามารถด้านความคิด (Cognitive Abilities) ซึ่งแสดงให้เห็นว่านักเรียนยังขาดทักษะการ

แก้ปัญหา การตัดสินใจ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) ที่ระบุว่า การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์เป็นองค์ประกอบสำคัญของทักษะชีวิตที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เมื่อพิจารณาด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในสภาพปัจจุบัน คือ ด้านงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนยังต้องพัฒนากระบวนการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรอง การส่งเสริม และการป้องกันแก้ไขปัญหาของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการประเมินตนเองประจำปีการศึกษา 2567 (โรงเรียนระยองวิทยาคม, 2567) ที่พบว่านักเรียนควรได้รับการดูแลให้มากกงขึ้น และยังสอดคล้องกับกรมสุขภาพจิต (2565) ที่ระบุว่า ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพเป็นกลไกสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาพฤติกรรมและสุขภาพจิตของนักเรียนในสถานศึกษา ในขณะที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในสภาพที่พึงประสงค์ คือ ด้านงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเช่นกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและครูต่างตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาระบบดังกล่าวอย่างเร่งด่วน

2. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนระยองวิทยาคม ตามแนวคิดทักษะชีวิต พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดในด้านทักษะชีวิต คือ ด้านความสามารถระหว่างบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่านักเรียนยังขาดทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในชีวิตประจำวัน ทั้งในด้านการสื่อสาร การสร้างสัมพันธภาพ การเจรจาต่อรอง และการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับ Botvin and Griffin (2004) ที่ระบุว่า ทักษะระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยป้องกันพฤติกรรมเสี่ยงในวัยรุ่น และการพัฒนาทักษะดังกล่าวอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาช่วยลดปัญหาความขัดแย้งและพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิผล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก 1 (พ.ศ. 2566–2570) ที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการอยู่ร่วมกันในสังคมและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานศึกษาธิการภาค 8, 2566)

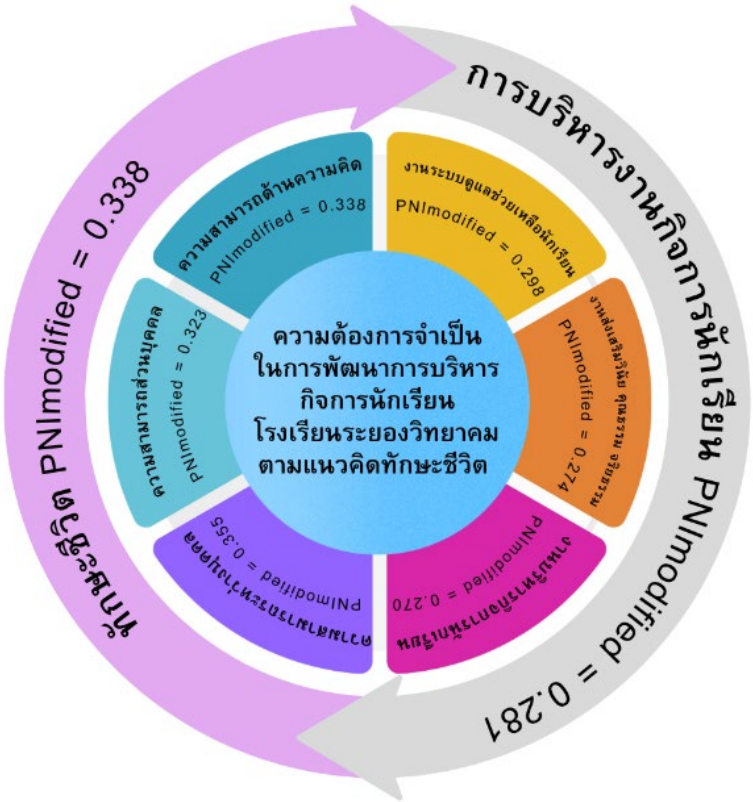
ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 2 คือ ด้านความสามารถด้านความคิด ซึ่งแสดงถึงความต้องการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา การตัดสินใจ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน สอดคล้องกับ Partnership for 21st Century Skills (2015) ที่ระบุว่า ทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาเป็นสมรรถนะสำคัญที่ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดในด้านทักษะชีวิต คือ ด้านความสามารถส่วนบุคคล แม้จะมีค่าต่ำที่สุด แต่ยังแสดงถึงความจำเป็นในการพัฒนา โดยเฉพาะด้านการจัดการความเครียดและอารมณ์ของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับกรมสุขภาพจิต (2565) ที่รายงานว่า นักเรียนระดับมัธยมศึกษามีแนวโน้มประสบปัญหาภาวะเครียดและวิตกกังวลเพิ่มสูงขึ้น จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะการจัดการอารมณ์อย่างต่อเนื่อง สำหรับด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ด้านงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนยังต้องพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีความครบถ้วนและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านการวางแผนและการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) ที่กำหนดให้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกลไกสำคัญของสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดในด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน คือ ด้านงานบริหารกิจการนักเรียน อาจตีความได้ว่าโรงเรียนมีความสามารถในการบริหารจัดการกิจกรรมนักเรียนในระดับที่น่าพอใจแล้ว อย่างไรก็ตาม ยังคงต้องพัฒนา

อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่หลากหลายตามความถนัดและความสนใจ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2552) ที่กำหนดให้งานบริหารกิจการนักเรียนต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทุกมิติ

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัย คือ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียน โรงเรียนระยองวิทยาคม ตามแนวคิดทักษะชีวิต สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนโรงเรียนระยองวิทยาคม ตามแนวคิดทักษะชีวิต ได้เน้นการพัฒนาเชิงบูรณาการโดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าความต้องการจำเป็น ซึ่งพบว่าในมิติทักษะชีวิตมีความต้องการจำเป็นพัฒนาเร่งด่วนที่สุดในด้านความสามารถระหว่างบุคคล ($PNI_{modified}$ = 0.355$) รองลงมาคือความสามารถด้านความคิด ($PNI_{modified}$ = 0.338) และความสามารถส่วนบุคคล ($PNI_{modified}$ = 0.323) ตามลำดับ ในขณะที่ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียนมีความต้องการจำเป็นสูงสุดในงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ($PNI_{modified}$ = 0.298) รองลงมาคืองานส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม ($PNI_{modified}$ = 0.274) และงานบริหารจัดการและพัฒนา ($PNI_{modified}$ = 0.270) ดังนั้นสถานศึกษาจึงควรนำข้อค้นพบนี้ไปกำหนดนโยบายและจัดกิจกรรมเชิงรุก โดยมุ่งเน้นการยกระดับงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เป็นกลไกหลักในการบ่มเพาะทักษะชีวิตด้านความสามารถระหว่างบุคคลและการคิดวิเคราะห์ เพื่อให้การพัฒนาผู้เรียนสอดคล้องกับสภาพปัญหาและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดอย่างเป็นรูปธรรม

จากภาพองค์ความรู้ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียน โรงเรียนระยองวิทยาคม ตามแนวคิดทักษะชีวิต ได้เน้นการพัฒนาเชิงบูรณาการ โดยมุ่งเน้นการยกระดับงานกิจการนักเรียนในส่วนของงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ทำหน้าที่เป็นแกนหลักเชิงรุกในการขับเคลื่อนและ หล่อหลอมทักษะชีวิตของนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมุ่งเน้นพัฒนาความสามารถระหว่างบุคคลที่ต้องได้รับการแก้ไข ตลอดจนผสานการฝึกฝนทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์ และการตระหนักรู้ในตนเองผ่านกิจกรรมส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อปรับเปลี่ยนจากการบริหารงานเชิงรับไปสู่การพัฒนาศักยภาพผู้เรียนรอบด้านอย่างเป็นระบบ สมดุล และยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 โรงเรียนระยองวิทยาคมควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะชีวิตด้านความสามารถระหว่างบุคคลของนักเรียนเป็นอันดับแรก เนื่องจากมีความต้องการจำเป็นสูงสุดควรนำไปบูรณาการผ่านกลไกของงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เช่น การจัดกิจกรรมโฮมรูมเชิงรุก ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงบวก การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการสร้างความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เพื่อช่วยให้ผู้เรียนปรับตัวเข้ากับสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 งานกิจการนักเรียนควรนำผลวิจัยในด้านความสามารถด้านความคิด มาปรับใช้ในการพัฒนางานส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม โดยเปลี่ยนรูปแบบจากการบังคับใช้กฎระเบียบแบบเดิม มาเป็นการส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์และการคิดแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ผ่านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อให้นักเรียนเข้าใจเหตุผลเชิงจริยธรรมและควบคุมพฤติกรรมตนเองด้วยความตระหนักรู้

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรร่วมมือกับงานบริหารจัดการและพัฒนา ในการจัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศดิจิทัลที่สามารถติดตามและประเมินผลทักษะชีวิตด้านความสามารถส่วนบุคคลของนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อให้ครูที่ปรึกษาสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการแนะแนว การจัดการอารมณ์ และการสร้างความตระหนักรู้ในตนเองของนักเรียนได้อย่างตรงจุดและเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนาร่วมกับครูผู้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน ครูที่ปรึกษา ผู้ปกครอง และตัวแทนนักเรียน เพื่อเจาะลึกถึงสาเหตุ ปัจจัย และอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ความสามารถระหว่างบุคคลของนักเรียน และงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นจุดที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด

2.2 ควรมีการศึกษาต่อยอดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนตามแนวคิดทักษะชีวิต ในโรงเรียนมัธยมศึกษาอื่นๆ ที่มีขนาดและบริบทใกล้เคียงกันในจังหวัดระยอง

2.3 ควรศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนที่เสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนระยองวิทยาคม

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต. (2565). รายงานประจำปีกรมสุขภาพจิต. กรุงเทพมหานคร: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.

โรงเรียนระยองวิทยาคม. (2567). รายงานผลการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2567. ระยอง: โรงเรียนระยองวิทยาคม.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2551). การพัฒนาทักษะชีวิต ในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2568). คู่มือปฏิบัติงานและการใช้งานระบบสารสนเทศการแนะแนวดูแลสุขภาพจิตนักเรียน (HERO OBEC CARE) ปีการศึกษา 2568. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานศึกษาธิการภาค 8. (2566). แผนพัฒนาการศึกษากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก (พ.ศ. 2566-2570). ชลบุรี: สำนักงานศึกษาธิการภาค 8.

สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย.

Botvin, G. J. and Griffin, K. W. (2004). Life skills training: Empirical findings and future directions. Journal of Primary Prevention, 25(2), 211–232.

Partnership for 21st Century Skills. (2015). P21 Framework Definitions. From https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED519462.pdf. Retrieved November 1, 2025.

UNESCO. (2017). Education for Sustainable Development Goals: Learning objectives. UNESCO.

UNICEF. (2012). Global evaluation of life skills education programmes. United Nations Children’s Fund.

UNICEF. (2019). Comprehensive life skills framework: Rights-based and life-cycle approach to building skills for empowerment. United Nations Children's Fund.

World Health Organization. (1997). Life Skills Education for Children and Adolescents in Schools. 2nd. Programme on Mental Health.

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

แนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

GUIDELINES FOR DEVELOPING SCHOOL ADMINISTRATION TO PROMOTE TEACHERS' ACQUISITION AND ADVANCEMENT OF ACADEMIC STANDING IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PATHUM THANI

[1]อาภากร โพธ์สุข Apagorn Phosook [2]วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ Wisut Wichitputchraporn
[1, 2]สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ Panyapiwat Institute of Management, Thailand
Corresponding Author E-mail: bankoong.ap@gmail.com

Article Received: February 09, 2026. Revised: August 21, 2026. Accepted: August 24, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี 2) นำเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 123 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะโดยภาพรวมพบว่าประเด็นที่มีความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ดังนี้ (1) ด้านการจัดองค์การ (2) ด้านการนำ (3) ด้านการประสานงาน 2) แนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ประกอบด้วย (1) ด้านการจัดองค์การ (2) ด้านการนำ (3) ด้านการประสานงาน

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, การมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ, โรงเรียนมัธยมศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) examine the current and desirable states of school management for promoting teacher academic standing and promotion in schools under the Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani, and 2) propose development guidelines for such management. This study employed a mixed-methods research design. The informants consisted of 123 Head of Department and 5 experts. Research instruments included

questionnaires and interview forms. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, PNI modified index, and content analysis.

The research findings were as follows: 1) The overall current state of school administration to promote teachers' acquisition and advancement of academic standing was at a high level, while the desirable state was at the highest level. Regarding the priority needs for developing administrative guidelines to promote teachers' acquisition and advancement of academic standing, the top three priorities were: (1) organizing, (2) leading, and (3) coordinating. 2) Development Guidelines: The guidelines for developing school management to promote teacher academic standing focused on the three highest-priority dimensions: (1) Organizing, (2) Leading, (3) Coordinating.

Keywords: School Administration, Acquisition and Advancement of Academic Standing, Secondary Schools

บทนำ

การจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันมีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยได้รับอิทธิพลจากเทคโนโลยีดิจิทัลและการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจโลก ซึ่งส่งผลให้ความคาดหวังต่อระบบการศึกษาเพิ่มสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ รัฐบาลจึงได้กำหนดทิศทางการศึกษาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างคนไทยให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และดำรงตนภายใต้คุณธรรมจริยธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ดังนั้น ระบบการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนจากการเรียนรู้ที่เน้นเนื้อหาสู่การเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะ ทักษะ และการคิดเชิงวิเคราะห์ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมาย ของประเทศชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการจัดการศึกษาและคุณภาพผู้เรียนคือ ครูที่มีความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ การเป็นครูในยุคปัจจุบันจึงไม่ได้จำกัดแค่การส่งต่อความรู้ แต่ต้องสามารถออกแบบการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม และปรับวิธีการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนสามารถพัฒนาเต็มตามศักยภาพของตนเองได้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะของครูอย่างต่อเนื่องจึงเป็นวาระแห่งชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการยกระดับวิทยฐานะ ซึ่งเป็นกลไกทางกฎหมายที่รับรองความเชี่ยวชาญและกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงระดับความรับผิดชอบและคุณภาพของผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของครู (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564)

แม้ว่าครูจะต้องรับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง แต่การทำให้ครูมีความสามารถและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานสูงขึ้นนั้นขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการและสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leader) ที่คอยกำหนดทิศทาง สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้ร่วมกัน และจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อเอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพครู

(Hallinger and Murphy, 1985) หากผู้บริหารไม่สามารถเป็นผู้สนับสนุน ผู้อำนวยความสะดวก และผู้โค้ช (Coach) ที่มีประสิทธิภาพได้ การพัฒนาตนเองของครูเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะอาจประสบปัญหาและขาดความต่อเนื่องซึ่งส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ ตลอดจนความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโดยตรง

ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนจากผู้สั่งการไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ ที่เน้นการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรเป็นหลัก ผู้บริหารควรมีบทบาทในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การขอวิทยฐานะ (ว.9/2564 หรือ ว.PA) ให้คำปรึกษา แนะนำการทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) และสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ภายในโรงเรียน เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อผู้เรียนได้อย่างชัดเจน (Leithwood และคณะ, 2006) การปฏิบัติบทบาทอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารจึงถือเป็นปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่จะเชื่อมโยงความรู้ความสามารถของครูกับความต้องการของระบบวิทยฐานะเพื่อให้ครูเกิดความสำเร็จในสายอาชีพและโรงเรียนบรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพการศึกษา

การส่งเสริมให้ครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะจึงเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากวิทยฐานะที่สูงขึ้นหมายถึงการได้รับการรับรองว่า ครูผู้นั้นมีคุณภาพการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานที่สูงขึ้นตามลำดับขั้นความเชี่ยวชาญ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) การที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดสรรเวลาสำหรับการทำวิจัย การลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน และการสนับสนุนงบประมาณสำหรับการเข้ารับการพัฒนาจะช่วยให้ครูสามารถนำความรู้ความสามารถไปสร้างนวัตกรรมทางการเรียนรู้ได้เต็มที่ และส่งผลให้ครูประสบความสำเร็จในการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะซึ่งจะนำไปสู่การได้รับค่าตอบแทนและขวัญกำลังใจที่เหมาะสม และช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนให้สูงขึ้นด้วย

การวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษาการส่งเสริมการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะของครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะและมาตรฐานทางวิชาชีพ จากข้อมูลบุคลากรในสังกัดที่มีจำนวนครูรวม 2,064 คน มีจำนวนครูที่ไม่มีวิทยฐานะจำนวนทั้งหมด 1,021 คนคิดเป็นร้อยละ 49.47 ของจำนวนครูทั้งหมด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2568) จากจำนวนครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นอย่างยิ่งในการส่งเสริมให้ครูมีวิทยฐานะ ซึ่งจะเป็นผลจากการศึกษาบทบาทผู้บริหารในบริบทนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีโรงเรียนหลากหลายขนาดและมีความท้าทายในการบริหารจัดการบุคลากรเพื่อรองรับนโยบายด้านวิทยฐานะ การทำความเข้าใจสถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับความต้องการและความสำเร็จในการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะของครูในพื้นที่นี้จะช่วยให้ สพม.ปทุมธานี และผู้บริหารสถานศึกษามีข้อมูลที่ชัดเจนในการปรับปรุงกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรให้ตรงจุดและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากความสำคัญของครูผู้มีความเชี่ยวชาญต่อคุณภาพผู้เรียน และความจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทเชิงรุกในการสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้หลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การปฏิบัติงาน (ว.9/2564) และความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากรของ สพม.ปทุมธานี ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา “แนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี” เพื่อค้นหารูปแบบหรือแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของครูในการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์หลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้รับทราบถึงบทบาท และแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน มีประสิทธิผลในการส่งเสริมครูให้ประสบความสำเร็จในการ

ขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการและระบบบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีจะได้รับข้อมูลเพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตรงกับความต้องการของครูในพื้นที่มากยิ่งขึ้น และที่สำคัญที่สุดคือครูจะได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นระบบและเป็นธรรมในการพัฒนาตนเอง สร้างนวัตกรรม และมีความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างยั่งยืน ซึ่งท้ายที่สุดจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาของจังหวัดปทุมธานีตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
2. เพื่อนำเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

1.1 ประชากร ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 22 แห่ง

1.2 ผู้ให้ข้อมูล

ระยะที่ 1 ผู้ให้ข้อมูล คือ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนละ 6 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 132 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มเลือกแบบเจาะจงให้ได้ผู้ให้ข้อมูลตามที่กำหนด

ระยะที่ 2 ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย 1) นักวิชาการหรืออาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษาที่สอนในระดับอุดมศึกษาและมีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 2 คน 2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีผลงานเชิงประจักษ์และมีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 2 คน 3) ผู้บริหารระดับนโยบาย หรือระดับเขตพื้นที่การศึกษา ที่รับผิดชอบกลุ่มการบริหารงานบุคคล ที่มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ลักษณะแบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าแบบของลิเคิร์ท (Likert’s scale) มี 5 ระดับ (Rating scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการ

พัฒนาการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ครู มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นตามอิสระ

ระยะที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับการเสนอแนะแนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ระยะที่ 1 แบบสอบถามสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67-1.00 และทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ของ Cronbach (1990) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.98

ระยะที่ 2 แบบสัมภาษณ์สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยกรอบแนวคิดของการวิจัย สร้างแบบสัมภาษณ์โดยให้ครอบคลุมนิยามศัพท์ กรอบแนวคิดของการวิจัย และประเด็นการสัมภาษณ์ที่กำหนดไว้ ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ขอเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน และครูที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Google form) โดยเฉพาะเจาะจงถึงครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 132 ชุด 3) เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 123 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.18 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำผลการตอบไปจัดกระทำตามกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ระยะที่ 2 1) ติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีหนังสือขอความอนุเคราะห์การสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยจากสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ เพื่อความร่วมมือในการสัมภาษณ์ 2) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์แบบออนไลน์ผ่านระบบ Zoom โดยขออนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลในการดำเนินการบันทึกวิดีโอและเสียงจณะทำการสัมภาษณ์ 3) สัมภาษณ์จนได้ข้อมูลที่อิ่มตัว ไม่มีความแตกต่างกันของข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลแต่ละท่านนำข้อมูลที่ได้จากการสมัภาษณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์สรุปผลตามขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการจัดองค์การ 3) ด้านการนำ 4) ด้านการประสานงาน 5) ด้านการควบคุม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิธี Priority Needs Index และตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลจากการแสดงความคิดเห็นของครูที่ตอบแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้

ครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปสังเคราะห์เป็นแนวทางในการกำหนดข้อคำถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพต่อไป

ระยะที่ 2 แบ่งการวิเคราะห์เนื้อหาออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ 2) กรอกรหัสผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ 3) ถอดเทปในการสัมภาษณ์พร้อมทั้งทำการบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ 4) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 นำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์แบบพรรณนาวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อนำเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานเพื่อส่งเสริมให้ครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะต่อไป

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.92 โดยเฉลี่ยจากทุกด้าน) และสภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด (μ = 4.64 โดยเฉลี่ยจากทุกด้าน) เมื่อวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัญหา พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับ 1 ด้านการจัดองค์การ (($PNI_{modified}$ = 0.220) โดยประเด็นย่อยที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ การลดภาระงานธุรการหรืองานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน (($PNI_{modified}$ = 0.288) อันดับ 2 ด้านการนำ (($PNI_{modified}$ = 0.186) โดยประเด็นย่อยที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ การชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะ (ว.PA) อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง (($PNI_{modified}$ = 0.203) อันดับ 3 ด้านการประสานงาน (($PNI_{modified}$ = 0.182) โดยประเด็นย่อยที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ การเปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาหารือแนวทางการทำงานร่วมกันเพื่อลดความซ้ำซ้อน (($PNI_{modified}$ = 0.212) ข้อมูลดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นที่มีต่อการบริหารเพื่อส่งเสริมให้ครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	$PNI_{modified}$	ลำดับ
1. การวางแผน	3.97	0.76	มาก	4.67	0.55	มากที่สุด	0.179	4
2. การจัดองค์การ	3.80	0.81	มาก	4.63	0.64	มากที่สุด	0.220	1
3. การนำ	3.91	0.79	มาก	4.63	0.61	มากที่สุด	0.186	2
4. การประสานงาน	3.92	0.75	มาก	4.63	0.61	มากที่สุด	0.182	3
5. การควบคุม	4.02	0.74	มาก	4.66	0.58	มากที่สุด	0.158	5

2. แนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

สรุปแนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสังเคราะห์ร่วมกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ สามารถสรุปแนวทางพัฒนาในด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 ด้าน ดังนี้

ด้านการจัดองค์การ ผู้บริหารควรแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อน PA ที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อเป็นพี่เลี้ยง (Coaching) มีการบริหารอัตรากำลังและจัดตารางสอนให้เอื้อต่อการทำกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในเวลาราชการและที่สำคัญที่สุดคือการลดภาระงานธุรการโดยนำเทคโนโลยีมาใช้หรือจ้างบุคลากรสนับสนุน เพื่อให้ครูมีเวลาทุ่มเทให้กับการจัดการเรียนรู้

ด้านการนำ ผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นต้นแบบในการทำข้อตกลงพัฒนางาน (PA) สร้างแรงบันดาลใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่ประสบความสำเร็จ และสร้างเวทีให้ครูได้นำเสนอผลงาน

ด้านการประสานงาน ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายนอกเพื่อเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้ ประสานงานระหว่างโรงเรียนในจังหวัดปทุมธานีเพื่อแลกเปลี่ยน Best Practice และลดความซ้ำซ้อนของการใช้ทรัพยากร

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยที่นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การลดภาระงานที่ไม่ใช่การสอนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการส่งเสริมวิทยฐานะ (ด้านการจัดองค์การ) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการจัดองค์การมีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{modified}$ = 0.220) โดยเฉพาะเรื่อง การลดภาระงานธุรการหรืองานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจัดองค์การ (Organizing) ของ Gulick and Urwick (1937) ที่เน้นการกำหนดอำนาจหน้าที่และจัดโครงสร้างงานให้ชัดเจนเพื่อประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรัญญา แก้ววงวาน และณัฐิยา ตันตรานนท์ (2566) ที่พบว่าปัจจัยส่งเสริมสนับสนุนด้านอุปกรณ์อำนวยความสะดวกและการจัดการภาระงานเป็นความต้องการจำเป็นเร่งด่วนของครูในการทำผลงานทางวิชาการ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ Ghamrawi and Abu-Tineh (2023) ที่พบว่า ภาระงานที่มากเกินไปและขาดอิสระในการทำงานเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูขาดแรงจูงใจในวิชาชีพ การที่ผู้บริหารสามารถลดภาระงานธุรการได้ จะช่วยให้ครูมีเวลาให้ความสำคัญที่ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของเกณฑ์ ว 9/2564

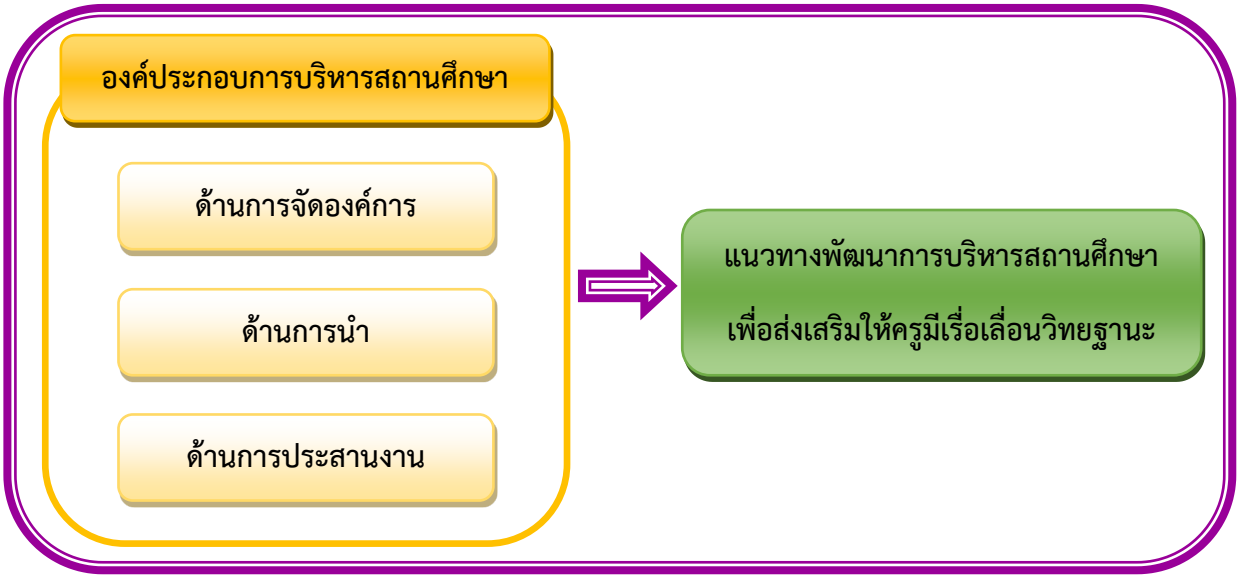
2. ความชัดเจนของผู้นำและการสร้างความเข้าใจในเกณฑ์ประเมิน (ด้านการนำ) ผลการวิจัยพบว่าด้านการนำมีความสำคัญรองลงมา โดยครูต้องการให้ผู้บริหาร ชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะ (ว.PA) อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง มากที่สุด ประเด็นนี้สนับสนุนแนวคิดของ Drucker (2005) เรื่องภาวะผู้นำ (Leading) ที่ต้องชี้ทิศทางและจูงใจให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของอุเทศ อาชาทองสุข และธีระวัฒน์ มอนไธสง (2568) ที่เสนอแนะว่า ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูทำผลงานวิชาการให้ตรงตามหลักเกณฑ์ สร้างความตระหนัก และให้คำแนะนำที่ถูกต้อง หากผู้บริหารขาดความชัดเจนครูจะเกิดความสับสนและขาดความมั่นใจในการยื่นขอวิทยฐานะ

3. การทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ (ด้านการประสานงาน) ผลการวิจัยพบว่าด้านการประสานงานมีความต้องการจำเป็นในลำดับที่ 3 โดยเน้นที่การเปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาหารือแนวทางการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการประสานงาน (Coordinating) ของ Fayol (1949)

ที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์ให้กิจกรรมต่างๆ ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ผลการวิจัยนี้ยังสนับสนุนงานวิจัยของ García-Martínez et al. (2023) ที่พบว่า การสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ (Trust) และการทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครู และครูมักชอบการแสดงบทบาทผู้นำแบบไม่เป็นทางการผ่านการช่วยเหลือกันในกลุ่มเพื่อนครู การมีเครือข่ายหรือ PLC ที่เข้มแข็งจะช่วยลดความซ้ำซ้อนและช่วยให้ครูมี "พี่เลี้ยง" ในการจัดทำผลงาน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัย คือ การสังเคราะห์แนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการจัดองค์การ ด้านการนำ และด้านการประสานงาน ซึ่งแนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาดังกล่าวจะส่งผลให้ครูสามารถทำผลงานวิชาการ ได้ตรงตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดไว้ (ว 9/2564) เพื่อการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้แนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ อธิบายแนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ด้านการจัดองค์การ คือ ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างและระบบการบริหารงานภายในสถานศึกษาให้มีความชัดเจนและยืดหยุ่น เอื้อต่อการพัฒนาวิทยฐานะของครู ประกอบด้วยการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งและเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะ รวมถึงการจัดสรรทรัพยากร นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเพียงพอ เพื่ออำนวยความสะดวกและสนับสนุนให้ครูสามารถปฏิบัติงานและสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการนำ คือ ผู้บริหารแสดงภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ เน้นการสร้างแรงจูงใจ และการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการครู การเป็นผู้นำทางวิชาการที่สามารถให้คำแนะนำ

และเป็นที่ปรึกษาในการทำผลงาน รวมถึงการสร้างบรรยากาศทางวิชาการที่กระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวในการพัฒนาตนเองและการแสวงหาความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

3. ด้านการประสานงาน คือ กระบวนการเชื่อมโยงและบูรณาการการทำงานระหว่างบุคคล ฝ่ายงานต่างๆ ภายในสถานศึกษา และเครือข่ายภายนอก ให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกันอย่างเป็นระบบเพื่อลดความซ้ำซ้อนและความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรอื่นหรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และระดมสรรพกำลังมาใช้ในการส่งเสริมศักยภาพของครูให้บรรลุเป้าหมายในการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารจัดการโครงสร้างงานควรปรับลดภาระงานธุรการของครูผู้สอนอย่างจริงจัง โดยอาจนำระบบดิจิทัล (E-Office) เข้ามาช่วย หรือจัดจ้างเจ้าหน้าที่ธุรการเฉพาะทางเพื่อให้ครูมีเวลาในการจัดการเรียนรู้และบันทึกคลิปการสอนตามเกณฑ์ ว 9/2564

1.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารควรศึกษาเกณฑ์ ว.PA ให้แตกฉานและสื่อสารกับครูอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเอง และจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติครู

1.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างเครือข่าย ควรส่งเสริมกระบวนการ PLC ที่เข้มข้นในโรงเรียน และสร้างเครือข่ายร่วมกับมหาวิทยาลัยหรือโรงเรียนอื่นในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำ

1.4 ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ควรจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ ที่เน้นการฝึกปฏิบัติจริงในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้และการจัดทำคลิปวิดีโอการสอนโดยเชิญครูที่ประสบความสำเร็จในพื้นที่มาเป็นวิทยากรพี่เลี้ยง และควรสนับสนุนการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศกลางที่ช่วยแจ้งเตือนระยะเวลาและคุณสมบัติ ในการยื่นขอวิทยฐานะของครูรายบุคคล เพื่อช่วยวางแผนล่วงหน้า

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อถอดบทเรียนเกี่ยวกับผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ของสถานศึกษาที่มีจำนวนครูที่ได้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสำเร็จสูง เพื่อนำรูปแบบการบริหารมาเป็นต้นแบบ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคของการใช้ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) เพื่อสะท้อนข้อมูลกลับไปยังหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อพัฒนาระบบให้มีคุณภาพ และแก้ไขข้อบกพร่องให้พร้อมต่อการใช้งานของครูตลอดเวลา

2.3 อาจทำการวิจัยเปรียบเทียบแนวทางการบริหาร ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เนื่องจากบริบทความพร้อมของทรัพยากรบุคลากรและงบประมาณมีความแตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

วรัญญา แก้ววงวาน และณัฐิยา ตันตรานนท์. (2567). แนวทางการพัฒนาครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่. วารสารวิจยวิชาการ, 7(3), 335-350.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2568). ระบบทรัพยากรบุคคล. แหล่งที่มา https://hrms.obec.go.th/info/report/report_10 สืบค้นเมื่อ 13 พฤศจิกายน 2568.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 3 เรื่อง มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. เอกสารอัดสำเนา.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 9 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู. เอกสารอัดสำเนา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561–2580. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิก.

อุเทศ อาชาทองสุข และธีระวัฒน์ มอนไธสง. (2568). แนวทางการส่งเสริมปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 8(1), 29-40.

Drucker, Peter F. (2005). The Effective Executive in Action. Australia: Wadsworth.

Fayol, H. (1949). General and Industrial Management. London: Sir Isaac Pitman and Sons.

García-Martínez, I., Tadeu, P., & Macià-Bordalba, M. (2023). Distributed leadership: School principals' practices to promote teachers' professional development for school improvement. Education Sciences, 13(7), 715.

Ghamrawi, N. A. and Abu-Tineh, A. M. (2023). A flat profession? Developing anevidence-based career ladder by teachers for teachers–A case study. PLoS ONE, 18(4).

Gulick, L. and Urwick, L. (1937). Papers on the Science of Administration. New York: Institute of Public Administration, Columbia University.

Hallinger, P. and Murphy, J. (1985). The principal as instructional leader. Educational Leadership, 42(5), 62–68.

Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A. and Hopkins, D. (2006). Successful school leadership: What it is and how it influences student learning. National College for School Leadership.

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

การบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

PERSONNEL ADMINISTRATION IN BASED ON THE DASAVIDHA-RAJADHAMMA BY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, NAKHON SI THAMMARAT

[1]ธรนันท์ จันแดง Tharanan Chandaeng
[2]พระครูสุเมธปริยัติคุณ PhraKhruSumetpariyattikhun
[3]ปรีชา สามัคคี Preecha Samakkhi
[1,2,3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: tharanan@mns.ac.th

Article Received: April 03, 2026. Revised: August 25, 2026. Accepted: August 27, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) นำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีด้วยการใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 60 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการสัมภาษณ์ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 รูป/คน และสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจาก (1) ด้านการพัฒนาบุคคล (2) ด้านการวางแผนงานบุคคล (3) ด้านการธำรงรักษาบุคคล (4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (5) ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน 2) แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักทศพิธราชธรรม เป็นการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และยึดหลักคุณธรรมควบคู่หลักการบริหารสมัยใหม่ โดยครอบคลุมการวางแผน การสรรหาและแต่งตั้ง การพัฒนา การธำรงรักษา และการประเมินผลบุคลากรอย่างเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ยึดหลักความซื่อตรง ความเที่ยงธรรม ความเมตตา และความรับผิดชอบ เพื่อส่งเสริมศักยภาพบุคลากร สร้างขวัญกำลังใจ และนำไปสู่ความก้าวหน้าและความยั่งยืนของสถานศึกษาโดยรวม 3) ผลการนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่ามีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ ในการนำไปใช้การบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ทศพิธราชธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research article aimed to 1) examine the current state of personnel administration among school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Si Thammarat, 2) investigate guidelines for personnel administration based on the Ten Royal Virtues (Dasavidha-ajadhamma) among school administrators under the same office, and 3) propose guidelines for personnel administration based on the Ten Royal Virtues for school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Si Thammarat. This research utilized a mixed-methods approach. Quantitative data were collected using questionnaires from a sample of 60 participants and analyzed using descriptive statistics, namely frequencies, percentages, and standard deviations. Qualitative data were collected through interviews with 5 key informants and a focus group discussion involving 7 experts, and were analyzed using content analysis.

The results revealed that 1) The overall state of personnel administration among school administrators was at the highest level in all aspects. The aspects were ranked as follows: (1) personnel development, (2) personnel planning, (3) personnel retention, (4) performance evaluation, and (5) personnel placement. 2) The guidelines for personnel administration based on the Ten Royal Virtues emphasize systematic and transparent practices, integrating moral principles with modern management approaches. These guidelines encompass planning, recruitment and appointment, development, retention, and fair and effective performance evaluation. They are grounded in integrity, fairness, compassion, and responsibility, aiming to enhance personnel capacity, boost morale, and promote the overall progress and sustainability of educational institutions. 3) The proposed guidelines for personnel administration based on the Ten Royal Virtues were evaluated by experts aThe results of the proposed guidelines for personnel administration based on the Dasavidha-ajadhamma among school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Si Thammarat revealed that the guidelines were appropriate, feasible, and beneficial for application in personnel administration based on the Dasavidha-ajadhamma principles among school administrators.nd found to be appropriate, feasible, and beneficial.

Keywords: Personnel Administration, Dasavidha-ajadhamma, School Administrators

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนามนุษย์และเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศโดยประเทศไทยได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้การจัดการศึกษาสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางวิชาการสาระสำคัญของกฎหมายดังกล่าวมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษายังยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ รวมทั้งสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนและการวิจัยเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ อีกทั้งยังมีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการบริหารจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553)

การบริหารการศึกษา เป็นการดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในทุกด้าน ที่เกิดจากบุคลากรหลายๆ คนในองค์กรร่วมมือกันบริหารจัดการ โดยใช้กระบวนการทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพอาศัย การบริหารการศึกษาเป็นการดำเนินงานที่มีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนและได้รับความร่วมมือของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับการศึกษามากที่สุด ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถทักษะทัศนคติ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และผู้บริหารมีภาวะผู้นำสามารถบริหารสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (อชิรญาณ์ คชาบาล, 2561)

การบริหารงานบุคคลจึงเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานในสถานศึกษา เพราะว่าความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน ทรัพยากรด้านอื่น ๆ เช่นวัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ และเงินแม้จะมีความพร้อม เพียงใดก็ตามถ้าคนที่ใช้ไม่มีความรู้ความสามารถงานทุกประเภทถึงแม้จะดำเนินไปไปได้แต่ก็คงไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรดังนั้นความสำเร็จของงานในสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของบุคคลากรในสถานศึกษาซึ่งเป็นการบริหารงานบุคลนั่นเอง (อาภัสสรี ไชยคุณนา, 2543)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช มีพื้นที่รับผิดชอบให้บริการการศึกษาครอบคลุมจังหวัดนครศรีธรรมราช มีโรงเรียนในการกำกับดูแล 71 โรงเรียน มีจุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัยคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานตำแหน่งและจดเน้นด้านการบริหารจัดการ บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลได้มาตรฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งจากการสำรวจสภาพการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา พบว่ายังขาดการตระหนักที่จะตั้งเป้าหมายเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านการพัฒนาศักยภาพครูการส่งเสริม การเรียนรู้ตลอดชีวิต การบริหารจัดการและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นในการพัฒนาการศึกษาในปัจจุบันเพื่อก้าวไปสู่อนาคตหรือศตวรรษที่ 21 จำต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อรับสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างทันท่วงทีจึงต้องเร่งพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบใหม่ของผู้บริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (นรีรัตน์ ศิริวัฒน์, 2564) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารของผู้นำตามหลักทศพิธราชธรรม ซึ่งเป็นธรรมสำหรับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลโดยตรง และถือได้ว่า

ผู้ปกครองหรือผู้บริหารนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ถ้าผู้ปกครองหรือผู้บริหารขาดคุณธรรมประจำใจ หรือปกครองแบบไม่มีหลักคุณธรรม จะทำให้ผู้ใต้ปกครองเดือดร้อนและเกิดผลเสียต่อองค์กรในที่สุด

จากความเป็นมาและความสำคัญ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ซึ่งผลจากการศึกษาจะเป็นข้อมูลสารสนเทศ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสามวิธีโดยมีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มีขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า อันเป็นพื้นฐานในการกำหนดกรอบแนวคิดและแนวทางในการสร้างเครื่องมือวิจัย (แบบสอบถาม) 2) สร้างแบบสอบถามและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องของรูปแบบ และความเหมาะสมของภาษา โดยกำหนดเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC) รายข้อไม่น้อยกว่า 0.50 3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha) 4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำนวน 21 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มสหวิทยา เขตที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำนวนทั้งสิ้น 21 โรงเรียน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการอ้างอิงตารางความสัมพันธ์ระหว่างขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)จากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยกำหนดให้โรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม (Sampling Unit) เมื่อได้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแล้ว จึงเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนนั้น ทั้งนี้ ได้กำหนดจำนวนโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน จำนวน 20 โรงเรียน และกำหนดผู้ให้ข้อมูลจากแต่ละโรงเรียน จำนวน 3 คน

ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งสิ้น 60 คน

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรม ได้แก่ 1) การวางแผนงานบุคคล 2) การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน 3) การพัฒนาบุคคล 4) การธำรงรักษาบุคคล 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อจัดทำร่างแนวทางโดยให้ผู้เชี่ยวชาญที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน ตรวจร่างแนวทางด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกใช้ เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาตามแบบสัมภาษณ์

ระยะที่ 3 นำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 7 รูป/คน ได้จากการเลือกแบบเจาะจงและกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก ใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบประเมินสนทนากลุ่มเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย หลักธรรม 10 ประการ ได้แก่ 1) ทาน (การให้) 2) ศีล (การรักษาศีล) 3) บริจาค (การเสียสละ) 4) อาชชวะ (ความซื่อตรง) 5) มัททวะ (ความสุภาพอ่อนโยน) 6) ตบะ (ความพากเพียร)7) อักโกธะ (การข่มความโกรธ) 8) อวิหิงสา (การไม่เบียดเบียนผู้อื่น) 9) ขันติ (ความอดทนอดกลั้น) 10) อวิโรธนะ (ความเที่ยงธรรม) ซึ่งทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการบันทึกการสนทนากลุ่มตามความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมสนทนากลุ่ม เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาบุคคล รองลงมา คือ ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ตามลำดับ ดังในตารางที่ **1**

ตารางที่ 1 สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ในภาพรวม

สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช	ระดับปฏิบัติการ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การวางแผนงานบุคคล	4.68	0.41	มากที่สุด
2. การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน	4.54	0.47	มากที่สุด
3. การพัฒนาบุคคล	4.69	0.39	มากที่สุด
4. การธำรงรักษาบุคคล	4.60	0.42	มากที่สุด
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.60	0.48	มากที่สุด
ภาพรวม	**4.63**	**0.39**	**มากที่สุด**

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ 1) ชื่อเรื่อง 2) หลักการและเหตุผล 3) วัตถุประสงค์ของแนวทาง 4) แนวทางการดำเนินงาน 5) การติดตามและประเมินผล ผู้ทรงคุณวุฒิในการ

ร่วมสนทนากลุ่ม ซึ่งทุกคนเห็นว่ามีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ และมีโครงสร้างตามองค์ประกอบที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะซึ่งเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ประกอบด้วย 1) การวางแผนงานบุคคล 2) การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน 3) การพัฒนาบุคคล 4) การธำรงรักษาบุคคล และ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ คือ หลักทศพิธราชธรรม ประกอบด้วย 1) ทาน การให้ 2) ศีล การรักษาศีล 3) บริจาค การเสียสละ 4) อาชชวะ ความซื่อตรง 5) มัททวะ ความสุภาพอ่อนโยน 6) ตบะ ความพากเพียร 7) อักโกธะ การข่มความโกรธ 8) อวิหิงสา การไม่เบียดเบียนผู้อื่น 9) ขันติ ความอดทนอดกลั้น 10) อวิโรธนะ ความเที่ยงธรรม โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้ คือ

2.1 ด้านการวางแผนงานบุคคล ดำเนินการ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการวางแผนงานบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดนโยบายและแสดงเจตนารมณ์ในการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน ยึดหลัก (อาชชวะ) ในการบริหารงานด้วยความซื่อตรง โปร่งใส และเป็นธรรม พร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้วยความเอาใจใส่ตามหลัก (เมตตา) จากนั้นผู้บริหารดำเนินการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลากร เช่น จำนวนอัตรากำลัง คุณวุฒิ ความเชี่ยวชาญ และภาระงาน โดยใช้หลัก ปัญญา ในการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ และหลัก (ตบะ) ในความเพียรพยายามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน ผู้บริหารยังจัดประชุมร่วมกับครูและบุคลากรเพื่อร่วมกันวิเคราะห์ความต้องการด้านบุคลากร โดยยึดหลัก (มัททวะ) ในการสื่อสารอย่างสุภาพ และหลัก (อวิโรธนะ) ในการพิจารณาข้อมูลอย่างเป็นกลาง พร้อมทั้งประเมินกำลังคนโดยคำนึงถึงศักยภาพของบุคลากรตามหลัก (อวิหิงสา) และ (อักโกธะ) จากนั้นนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำแผนอัตรากำลังและนำไปสู่การปฏิบัติ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและความก้าวหน้าในวิชาชีพตามหลัก (ทาน) และติดตามผลอย่างต่อเนื่องด้วยความอดทนตามหลัก (ขันติ) เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืน

2.2 ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ดำเนินการ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานโดยยึดหลักความเป็นธรรมและความเหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากร เริ่มจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร เช่น คุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ความถนัด ประสบการณ์ และภาระงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณามอบหมายงานอย่างเหมาะสม โดยยึดหลัก (อาชชวะ) ในความซื่อตรง โปร่งใส และหลัก (อวิโรธนะ) ในการพิจารณาอย่างเป็นกลางและเป็นธรรม จากนั้นผู้บริหารจัดทำคำสั่งมอบหมายงานอย่างเป็นทางการให้สอดคล้องกับศักยภาพของบุคลากร โดยใช้ถ้อยคำที่สุภาพและให้เกียรติตามหลัก (มัททวะ) พร้อมทั้งคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรและส่วนรวมตามหลัก (บริจาค) ผู้บริหารยังจัดระบบการสอนทดแทนในกรณีที่ครูผู้สอนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและไม่ส่งผลกระทบต่อผู้เรียน สอดคล้องกับหลัก (อวิหิงสา) และดำเนินการด้วยความมุ่งมั่นตามหลัก (ตบะ) พร้อมทั้งจัดบุคลากรตามความสามารถและศักยภาพด้วยหลักระบบคุณธรรม โดยยึดหลัก (ศีล) และ (อวิโรธนะ) ในความโปร่งใสและเสมอภาค ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการพิจารณา และหลีกเลี่ยงอคติตามหลัก (อักโกธะ) ตลอดจนติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องด้วยความเพียรตามหลัก (ตบะ) และความอดทนตามหลัก (ขันติ) เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2.3 ด้านการพัฒนาบุคคล ดำเนินการ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรทั้งในระดับรายบุคคลและรายกลุ่ม เพื่อนำมาวางแผนจัดกิจกรรมเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกปฏิบัติจริง การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบชุมชน

แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งสะท้อนหลัก (ทาน) ในการให้โอกาสทางการเรียนรู้ และหลัก (มัททวะ) ในการบริหารงานด้วยความเข้าใจและคำนึงถึงความแตกต่างของบุคลากร พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องตามหลัก (ตบะ) ผู้บริหารยังส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรม ประชุม และสัมมนาเพื่อพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ โดยจัดสรรทรัพยากรและสิ่งสนับสนุนอย่างเหมาะสมตามหลัก (บริจาค) และเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อเพื่อยกระดับคุณภาพทางวิชาชีพ โดยยึดหลัก (ศีล) และ (อาชชวะ) ในการบริหารอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ควบคู่กับการสนับสนุนงานวิชาการภายในสถานศึกษา การนิเทศติดตาม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ผู้บริหารยังส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรผ่านแผนพัฒนารายบุคคล (ID Plan) โดยดำเนินการนิเทศ ให้คำปรึกษา และติดตามประเมินผลด้วยความเป็นกลางตามหลัก (อักโกธะ) และ (อวิโรธนะ) เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพและนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

2.4 ด้านการธำรงรักษาบุคคล ดำเนินการ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการดูแลและสนับสนุนบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรทั้งด้านภาระงาน ความรู้ความสามารถ และความต้องการ เพื่อนำมาใช้วางแผนการดูแลและพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสมและทั่วถึง อันสะท้อนหลัก (ทาน) ในการให้โอกาสและสนับสนุนบุคลากรอย่างเสมอภาค พร้อมทั้งจัดระบบครูพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษา และการนิเทศภายในด้วยความสุภาพและเข้าใจบริบทของบุคลากรตามหลัก (มัททวะ) ควบคู่กับการส่งเสริมการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ของบุคลากรผ่านการอบรม การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งสะท้อนหลัก (ตบะ) และ (ขันติ) ในการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องและอดทน ผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร โดยส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้าง โปร่งใส และรับฟังความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลตามหลัก (อาชชวะ) และ (อักโกธะ) พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม ปลอดภัย และเป็นธรรมตามหลัก (อวิโรธนะ) รวมถึงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นเพื่อสร้างขวัญกำลังใจตามหลัก (ทาน) และ (บริจาค) ตลอดจนการส่งเสริมสุขภาวะทางกายและสุขภาพจิตของบุคลากรด้วยความถูกต้องเหมาะสมตามหลัก (ศีล) และการไม่เบียดเบียนผู้อื่นตามหลัก (อวิหิงสา) ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรและยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

2.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และแนวทางการประเมินให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ และมาตรฐานวิชาชีพ พร้อมทั้งสื่อสารและชี้แจงแนวทางให้บุคลากรและคณะกรรมการสถานศึกษารับทราบอย่างทั่วถึง เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน อันสะท้อนหลัก (อาชชวะ) ในการดำเนินงานด้วยความซื่อตรงและโปร่งใส จากนั้นแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินที่มีส่วนร่วมจากหลายฝ่าย เพื่อร่วมกำหนดเกณฑ์ ตัวชี้วัด และเครื่องมือการประเมินที่ชัดเจน เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับหลัก (ศีล) และ (อวิโรธนะ) ในการยึดมั่นความถูกต้องและความยุติธรรมในการดำเนินงาน ทั้งนี้ การประเมินใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์จากการปฏิบัติงานจริง โดยผู้บริหารกำกับดูแลกระบวนการประเมินให้เป็นไปอย่างรอบคอบ เป็นกลาง และให้เกียรติผู้รับการประเมิน พร้อมทั้งแจ้งผลการประเมินอย่างเป็นทางการและให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนา สะท้อนหลัก (อักโกธะ) และ (มัททวะ) ในการสื่อสารด้วยความสุภาพและควบคุมอารมณ์ นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้มีการทบทวนหรืออุทธรณ์ผลการประเมินเพื่อคุ้มครองสิทธิของบุคลากรตามหลัก (อวิโรธนะ) และนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เป็นฐานข้อมูล

ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรและการจัดการศึกษาในปีการศึกษาถัดไป ซึ่งสะท้อนหลัก (ตบะ) ในความมุ่งมั่นพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

3. จากการนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยจัดการสนทนากลุ่มด้วยรูปแบบออนไลน์ผ่าน Google Meet ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของแนวทาง แนวทางการดำเนินงาน การติดตามและประเมินผล โดยผู้ทรางคุณวุฒิทุกคนมีความเห็นว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบผลการวิจัยสำคัญสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ตามองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนงานบุคคล 2) การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน 3) การพัฒนาบุคคล 4) การธำรงรักษาบุคคล และ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับแนวนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลภายใต้กรอบการกระจายอำนาจทางการศึกษาและหลักธรรมาภิบาลของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษาบริหารจัดการบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยของศิรินภาวรรณ ทุมคำ (2559) ที่พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย จะเห็นได้ว่าผลการวิจัยมีความสอดคล้องกันในประเด็นที่ว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีการดำเนินงานในระดับค่อนข้างสูง อย่างไรก็ตาม งานวิจัยดังกล่าวรายงานว่าด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีระดับการปฏิบัติต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น แม้ยังอยู่ในระดับมากที่สุดก็ตาม ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการจัดสรรและแต่งตั้งบุคลากรยังคงเป็นประเด็นที่มีความท้าทายในหลายบริบทของสถานศึกษา ในทำนองเดียวกันกับงานวิจัยของวิลาวรรณ์ ปังอุทา (2560) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการพัฒนาบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่า ด้านการพัฒนาบุคคลเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นภารกิจหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างของระดับผลการประเมินระหว่าง “ระดับปานกลาง” และ “ระดับมากที่สุด” อาจสะท้อนถึงความแตกต่างด้านบริบทพื้นที่ระดับการศึกษา หรือความพร้อมของทรัพยากรและศักยภาพการบริหารจัดการของผู้บริหารในแต่ละสังกัด สำหรับการวิจัยของเอมรินทร์ จันทร์บุญนาค และคณะ (2561) ที่พบว่า สถานศึกษาบางแห่งยังขาดการบริหารแบบมีส่วนร่วม ขาดการประสานสัมพันธ์ และผู้บริหารบางส่วนยังขาดทักษะในการบริหารงานบุคคลนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนภาพในเชิงบวกมากกว่า กล่าวคือ ผู้บริหารมีการดำเนินงานด้านการวางแผนการพัฒนา และการประเมินผลในระดับมากที่สุด และมีการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มของการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการยึดหลักธรรมาภิบาลที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งอาจสะท้อนพัฒนาการของระบบการบริหารงานบุคคลในระดับมัธยมศึกษาที่มีความ

เข้มแข็งมากขึ้นตามลำดับ ขณะเดียวกัน ผลการวิจัยของปทุมพร กาญจนอัตถ์ (2561) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าระดับการปฏิบัติสูงกว่าครูและบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนความแตกต่างด้านมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญในการตีความผลการวิจัยด้านการบริหารงานบุคคล

2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องควรยึดหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 1) ทาน การให้ 2) ศีล การรักษาศีล 3) บริจาค การเสียสละ 4) อาชชวะ ความซื่อตรง 5) มัททวะ ความสุภาพอ่อนโยน 6) ตบะ ความพากเพียร 7) อักโกธะ การข่มความโกรธ 8) อวิหิงสา การไม่เบียดเบียนผู้อื่น 9) ขันติ ความอดทนอดกลั้น 10) อวิโรธนะ ความเที่ยงธรรม การน้อมนำหลักธรรมดังกล่าวมาใช้ในการบริหารงานบุคคล จะช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรม โปร่งใส และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ อันจะนำไปสู่การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความผูกพันของบุคลากรในสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมยังเอื้อต่อการตัดสินใจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและความเป็นธรรม ลดความขัดแย้งภายในองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายอย่างเหมาะสม อันจะส่งผลให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพและเกิดความยั่งยืนในระยะยาว ทั้งในมิติของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยรวม ผลการศึกษาดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาประภาส โชติเมธี (รักไร่)) (2558) ที่พบว่า การบูรณาการหลักทศพิธราชธรรมเพื่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโบสถ์ อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักทศพิธราชธรรมอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม ทั้งนี้ แม้จะพบปัญหาเกี่ยวกับความต่อเนื่องของโครงการและความไม่เป็นเอกภาพภายในองค์กร แต่ข้อเสนอแนะยังเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการบริหารด้วยหลักคุณธรรม ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งสะท้อนว่าหลักทศพิธราชธรรมสามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรมในบริบทการบริหารองค์กรภาครัฐ ในทำนองเดียวกันกับงานวิจัยของมนัญชัย ชาวแกลง (2562) ที่พบว่า การประยุกต์ใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษาดังกล่าวสนับสนุนข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้ที่ชี้ให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลบนพื้นฐานของคุณธรรมสามารถส่งเสริมการมีส่วนร่วม ความร่วมมือ และความไว้วางใจของบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลการนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ที่พบว่ามีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความประโยชน์ ทุกองค์ประกอบ สะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพของการบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ากับกระบวนการบริหารงานบุคคลเชิงระบบได้อย่างสอดคล้องและเป็นรูปธรรม แนวทางดังกล่าวเป็นการบูรณาการองค์ประกอบการบริหารงานบุคคลทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ (1) การวางแผนงานบุคคล (2) การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน (3) การพัฒนาบุคคล (4) การธำรงรักษาบุคคล และ (5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เข้ากับหลักทศพิธราชธรรม 10 ประการ อันประกอบด้วย 1) ทาน การให้ 2) ศีล การรักษาศีล 3) บริจาค การเสียสละ 4) อาชชวะ ความซื่อตรง 5) มัททวะ ความสุภาพอ่อนโยน 6) ตบะ ความพากเพียร 7) อักโกธะ การข่มความโกรธ 8) อวิหิงสา การไม่เบียดเบียนผู้อื่น 9) ขันติ ความอดทนอดกลั้น 10) อวิโรธนะ ความเที่ยงธรรม

โดยมีลักษณะเป็นกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงมิติด้านคุณธรรม จริยธรรม เข้ากับมิติด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างสมดุล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาดา สารัมย์ (2562) ซึ่งพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีแนวทางการดำเนินงานที่เป็นระบบในทุกด้าน จะเห็นได้ว่า กระบวนการจัดทำกรอบอัตรากำลังตามหลักเกณฑ์ การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การสร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนการนิเทศกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง ล้วนมีความสอดคล้องกับหลักทศพิธราชธรรมในเชิงปฏิบัติ กล่าวคือ การวางแผนกำลังคนอย่างเป็นธรรมสะท้อนหลักอวิโรธนะและอาชชวะ การส่งเสริมพัฒนาและยกย่องบุคลากรสอดคล้องกับหลักทานและบริจาค ส่วนการประเมินผลอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้สัมพันธ์กับหลักศีลและอวิโรธนะอย่างชัดเจน แสดงให้เห็นว่าหลักธรรมสามารถเสริมความสมบูรณ์ให้กับกระบวนการบริหารที่เป็นระบบอยู่แล้วให้มีมิติทางจริยธรรมที่เข้มแข็งยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการวิจัยของนวพัชญ์ ฉิดจันทร์ (2564) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยิ่งสนับสนุนข้อค้นพบของการศึกษาครั้งนี้ว่า การบริหารงานบุคคลที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม เช่น ความยุติธรรม ความเมตตา ความอดทน และความโปร่งใส ตามหลักอวิโรธนะ มัททวะ และขันติย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยตรง อันเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาอมร มหาลาโภ (2561) ได้ชี้ให้เห็นในระดับมหภาคว่า หลักทศพิธราชธรรมสามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารและการปกครองของไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความสงบสุขและความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน แนวคิดดังกล่าวจึงเป็นฐานรองรับเชิงทฤษฎีที่สำคัญต่อการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในระดับองค์กรสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นหน่วยพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการปลูกฝังคุณธรรมให้แก่สังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริจรรยา ตันทอง และพชรเดช เสมาชู (2566) ที่พบว่า การบูรณาการหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมาก และเสนอให้ยึดหลักการให้ การเสียสละ ความซื่อตรง และความเที่ยงธรรม ควบคู่กับกระบวนการบริหาร 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติงาน การตรวจสอบและประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนา ยิ่งตอกย้ำว่าการบูรณาการหลักธรรมมิได้แยกขาดจากกระบวนการบริหารสมัยใหม่ หากแต่สามารถผสานเข้ากับวงจรการบริหารอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีความสอดคล้องโดยตรงกับองค์ประกอบการบริหารงานบุคคลทั้ง 5 ด้านในงานวิจัยครั้งนี้ ดังนั้น เมื่อพิจารณาในภาพรวมจะเห็นได้ว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมที่พัฒนาขึ้นมิได้เป็นเพียงกรอบแนวคิดเชิงคุณธรรมหากแต่เป็นรูปแบบการบริหารที่มีฐานรองรับจากทั้งผลการวิจัยเชิงประจักษ์และแนวคิดทางพระพุทธศาสนา สามารถเชื่อมโยงระดับแนวนโยบาย ระดับองค์กร และระดับบุคคลเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ อันนำไปสู่การเสริมสร้างประสิทธิภาพ ความเป็นธรรม ความไว้วางใจ และความยั่งยืนของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอย่างแท้จริง

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช สามารถสรุปองค์ประกอบได้ 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนงานบุคคล 2) การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน 3) การพัฒนาบุคคล 4) การธำรงรักษาบุคคล และ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ คือ หลักทศพิธราชธรรม ประกอบด้วย 1) ทาน การให้ 2) ศีล การรักษาศีล 3) บริจาค การเสียสละ 4) อาชชวะ ความซื่อตรง 5) มัทท

วะ ความสุภาพอ่อนโยน 6) ตบะ ความพากเพียร 7) อักโกธะ การข่มความโกรธ 8) อวิหิงสา การไม่เบียดเบียนผู้อื่น 9) ขันติ ความอดทนอดกลั้น 10) อวิโรธนะ ความเที่ยงธรรม สรุปองค์ความรู้การวิจัยดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การวิจัยการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารงานบุคคลตามบริบทของสถานศึกษา ยึดหลัก ทาน มัททวะ อาชชวะ เพื่อดูแลบุคลากรอย่างเอื้อเฟื้อ อ่อนโยน และซื่อตรง ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารงานบุคคลที่ยึดหลักทศพิธราชธรรม มาปรับใช้ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตนเอง โดยบูรณาการหลัก ตปะ ขันติ อวิโรธนะ ในการวางแผน ดำเนินงาน และติดตามผล เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างมุ่งมั่น อดทน ยุติธรรม และโปร่งใส

1.3 งานวิจัยนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป นำหลักศีล อวิหิงสา ทาน มัททวะ มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีวินัย ปลอดภัย เอื้อเฟื้อ และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ส่งผลให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาศักยภาพตนเองและผู้อื่นอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาการวิจัยเชิงเปรียบเทียบ เรื่องแนวการบริหารงานบุคคล โดยใช้หลักทศพิธราชธรรม และหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อสร้างคู่มือ เรื่องการพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลเชิงระบบตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาการประเมินผล เรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลต่อประสิทธิภาพองค์กร ความพึงพอใจของบุคลากร และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

นรีรัตน์ ศิริวัฒน์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

นวพัชญ์ ฉีดจันทร์. (2564). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปทุมพร กาญจนอัตถ์. (2561). แนวทางการบริหารบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนทรวิโรฒ.

พระมหาประภาส โชติเมธี (รักไร่). (2558). การบูรณาการหลักทศพิธราชธรรมเพื่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโบสถ์ อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาอมร มหาลาโภ. (2561). ทศพิธราชธรรมกับการปกศรลงของไทยในปัจจุบัน. วารสารวิชาการ, 1(2), 93.

มนัญชัย ชาวแกลง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ราชกิจจานุเบกษา. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3. เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก, หน้า 1–3.

วิภาดา สารัมย์. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วิลาวรรณ์ ปังอุทา. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยวไลอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ศิรินภาวรรณ ทุมคำ. (2559). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สิริจรรยา ตันทอง และพชรเดช เสมาชู. (2566). การบรูณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารรัฐศาสตร์สาส์น, 2(2), 36.

อชิรญาณ์ คชาบาล. (2561). การศึกษาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อาภัสสรี ไชยคุณนา. (2542). การบริหารงานบุคคล. เชียงใหม่: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเชียงใหม่.

เอมรินทร์ จันทร์บุญนาค และคณะ. (2561). การพัฒนารูปแบบการบริหารบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 6(3), 1041-1042.

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

พุทธบูรณาการการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

BUDDHIST-INTEGRATED ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER PHICHIT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

[1]สุดารัตน์ สายสุจริต Sudarat Saisucharit [2]ธานี เกสทอง Thanee Gesthong
[3]พระมหาอุดร อุตฺตโร PhramahaUdorn Uttaro
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: sudarat26022540@gmail.com

Article Received: July 23, 2026. Revised: August 27, 2026. Accepted: August 30, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อนำเสนอพุทธบูรณาการการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อประเมินพุทธบูรณาการการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีโดยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวน 297 คน สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 การจัดสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และระยะที่ 3 การประเมินกับผู้บริหารสถานศึกษา 12 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) พุทธบูรณาการการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยแนวปฏิบัติใน 5 ด้านหลัก ได้แก่ (1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มุ่งเน้นการวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและชุมชน (2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เน้นการใช้ระบบสารสนเทศในการวางแผน นิเทศติดตาม และส่งเสริมให้ครูพัฒนานวัตกรรมการสอน (3) ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา มุ่งสนับสนุนการสร้างและใช้สื่อดิจิทัล รวมถึงจัดอบรมพัฒนาศักยภาพครู (4) ด้านการนิเทศการศึกษา ดำเนินการนิเทศอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนผ่านการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายทางการศึกษา (5) ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน เน้นการดำเนินงานที่ถูกต้อง โปร่งใส และเป็นธรรม โดยใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายเพื่อยกระดับคุณภาพระบบการวัดผลอย่างต่อเนื่อง 3) ผลการประเมินพุทธบูรณาการการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ ความถูกต้อง ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ ตามลำดับ

คำสำคัญ: พุทธบูรณาการ, การบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research article aims to 1) Study the current state of academic administration by school administrators; 2) Propose Buddhist-integrated academic administration for school administrators; and 3) Evaluate Buddhist integrated academic administration for school administrators. This study employed a mixed-methods research design divided into three phases. Phase 1, data was collected using questionnaires to a sample of 297 participants and analyzed using percentage, mean, and standard deviation. In Phase 2, a focus group discussion was conducted with 7 experts, and the data was analyzed using content analysis. In Phase 3, the evaluation was conducted with 12 school administrators, and the data was analyzed using descriptive statistics, namely mean and standard deviation.

The research findings revealed that: 1) The overall state of academic administration by school administrators was at a high level. 2) Buddhist-integrated academic administration for school administrators comprised five key guidelines: (1) School Curriculum Development: focusing on participatory curriculum analysis and development aligned with the contexts of learners and the community. (2) Learning Process Development: emphasizing the use of information systems for planning, supervision, and monitoring, as well as encouraging teachers to develop instructional innovations. (3) Media, Innovation, and Educational Technology Development: focusing on supporting the creation and utilization of digital media and providing training to enhance teachers' potential. (4) Educational Supervision: conducting systematic supervision to improve teaching and learning management by fostering collaboration with educational networks. (5) measurement, evaluation, and transfer of learning outcomes: emphasizing accurate, transparent, and fair implementation through diverse assessment methods to continuously improve the quality of the assessment system. 3) The evaluation results of the Buddhist integrated academic administration for school administrators under the Phichit Primary Educational Service Area Office 2 were overall at the highest level in all four aspects: accuracy, feasibility, appropriateness, and usefulness, respectively.

Keywords: The Buddhist Integrated, Academic Administration, School Administrators

บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยให้ก้าวไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนพื้นฐานของประเทศให้มีความเข้มแข็ง โดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน ทั้งนี้ ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาคนคือการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ ควบคู่กับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ที่กำหนดแนวทางการพัฒนาโดยยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนไทยให้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรม จริยธรรม นอกจากนี้ ยังมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นผู้มีระเบียบวินัย ใฝ่เรียนรู้ มีความรู้ความสามารถ มีทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต มีความคิดสร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่อสังคม ตลอดจนมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ภายใต้วิสัยทัศน์ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทั้งความรู้และคุณธรรม พร้อมมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขในสังคม โดยมีเป้าหมายสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ ส่งเสริมให้คนไทยมีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต อันจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืน ขณะเดียวกัน ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทั้งนี้ ตัวชี้วัดสำคัญตามเป้าหมายดังกล่าว ได้แก่ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม มีความเป็นพลเมืองที่ดีทั้งในระดับประเทศและระดับโลก การยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา เพื่อให้ประชาชนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ซึ่งจะทำให้การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคงและยั่งยืนต่อไป โดยการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายดังกล่าว จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งในระดับส่วนกลาง ระดับภูมิภาค และระดับสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

ในด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีทักษะในการบริหาร เลือกใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษา รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่เหมาะสม มีเทคนิควิธีการจัดการ ทราบจุดเด่น จุดด้อยของสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์สาเหตุและปัจจัยที่สำคัญ พัฒนาจุดเด่น แก้ไขจุดด้อยให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพมากขึ้นการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในแต่ละระดับถือเป็นหัวใจของการบริหารจัดการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องให้ความสำคัญและดำเนินการให้มีประสิทธิภาพ (Phetmalaikul, 2017) ภารกิจการบริหารงานการศึกษาทุกระดับจึงมุ่งให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการและการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับการเสริมสร้างผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพงานจะดำเนินไปอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ล้วนขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง เพราะการที่จะบริหารคนอย่างมีหลักการทั้งทางโลกและทางธรรมนั้นจะได้มาซึ่งความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการอย่างรอบด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) ตามขอบข่ายภารกิจด้านวิชาการ ถ้าหากโรงเรียนดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ อาจจะพิจารณาได้ว่าโรงเรียนประสบความล้มเหลว ในทางตรงกันข้ามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานวิชาการโรงเรียนนั้นสมควรที่จะได้รับการยกย่องและยอมรับว่าเป็นโรงเรียนที่ดำเนินภารกิจต่างๆ ได้ผลตามที่กำหนดไว้

การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ได้ดำเนินงานตามแผนงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งเน้นนักเรียนในทุกระดับทุกประเภท การศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน ในด้านการยกระดับมาตรฐานโดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จากการรายงานผลการทดสอบแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2564 - 2566 ภาพรวมการประเมินผล มีปัญหาด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า ปีการศึกษา 2565 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 วิชาวิทยาศาสตร์และภาษาไทยมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิชาคณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และทุกวิชาต่ำกว่าระดับประเทศ ในส่วนของระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า ทุกวิชามีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิชาภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด และทุกวิชาต่ำกว่าระดับประเทศและปีการศึกษา 2566 พบว่า ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า วิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และทุกวิชาต่ำกว่าระดับประเทศ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า ทุกวิชามีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และทุกวิชาต่ำกว่าระดับประเทศ ทั้งนี้ยังพบว่าโรงเรียนบางแห่งนั้นยังมีนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ส่วนหนึ่งที่ยังอ่านหนังสือไม่ออก เขียนหนังสือไม่ได้ และคิดคำนวณไม่เป็น เนื่องจากครูผู้สอนมีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมีไม่เพียงพอ ทำให้สถานศึกษาบางแห่งมีการพัฒนาไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เนื่องจากไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2, 2564)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการทุกด้านให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาควบคู่ไปกับการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากรในสถานศึกษา ตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาและเพื่อให้สอดคล้องกับแนวนโยบายของการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งการบริหารงานวิชาการโดยใช้หลักคุณธรรมเป็นเครื่องมือ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการวิจัยเรื่องพุทธบูรณาการการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ได้มีความสามารถในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่ก้าวหน้า มีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
2. เพื่อนำเสนอพุทธบูรณาการการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
3. เพื่อประเมินพุทธบูรณาการการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีโดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ทั้งหมด 1,256 คน จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำนวน 116 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสนทนากลุ่ม ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา ด้านบริหารสถานศึกษา ด้านหลักธรรม ข้าราชครูและนักวิชาการ รวมทั้งสิ้น 7 รูป/คน

3. กลุ่มเป้าหมายในการประเมิน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานวิชาการดีเด่น อำเภอละ 2 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 รวม 12 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 แบบสอบถาม มีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ จากวารสาร ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย 4) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาว่ามีความครอบคลุมหรือไม่ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปเพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญปรากฏว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.66 - 1.00 5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าสัมประสิทธ์ Cronbach's Alpha ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 6) ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert 5 ระดับ

4.2 แบบการสนทนากลุ่ม มีลักษณะเป็นกิจกรรมขั้นตอนหรือวิธีการในการนำเสนอพุทธบูรณาการการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

4.3 แบบประเมิน เพื่อประเมินพุทธบูรณาการการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ที่	สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2	ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.37	0.36	มาก	3
2	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.36	0.39	มาก	4
3	ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี ทางการศึกษา	4.33	0.43	มาก	5
4	ด้านนิเทศการศึกษา	4.38	0.37	มาก	2
5	ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.39	0.35	มาก	1
	ภาพรวม	**4.36**	**0.38**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ตามลำดับ

2. พุทธบูรณาการการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ดังนี้

2.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางและบริบทของสถานศึกษา เพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับผู้เรียนและชุมชน บนหลักการดำเนินงานที่โปร่งใส ถูกต้องและยึดประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตรผ่านการประชุมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันพร้อมสนับสนุนให้ครูพัฒนาหลักสูตรรายวิชาและปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความมุ่งมั่นและร่วมมือกันพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอและให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ด้วยการเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้ปกครองและชุมชน ได้ร่วมเสนอความคิดเห็นผ่านการจัดประชุมรับฟังความคิดเห็นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีความเหมาะสม เป็นธรรม และสะท้อนความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้อย่างแท้จริง

2.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์แนวทางการจัดการเรียนรู้ของครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนและส่งเสริมการประสานงานด้านการเรียนการสอนให้เกิดความสอดคล้อง และเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มสาระต่าง ๆ ควบคู่กับการสนับสนุนการใช้ข้อมูลสารสนเทศมาเป็นฐานในการวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ติดตามและนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอน พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองด้านเทคนิคการสอนใหม่ ๆ และนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้ที่ถูกต้อง เหมาะสมและคำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู พร้อมทั้งสนับสนุนให้ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ โปร่งใสและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ส่งเสริมการสร้างความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูในแต่ละกลุ่มสาระ โดยเน้นการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อร่วมกันพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

2.3 การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้านสื่อและเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อเป็นฐานในการจัดหาและบริหารจัดการสื่อเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมและโปร่งใส โดยยึดประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลผ่านการอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน พร้อมทั้งกระตุ้นให้ครูมีความมุ่งมั่นในการสร้างและพัฒนาสื่อนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมให้ครูกล้าทดลองนำเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือภายในสถานศึกษา ด้วยการส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนและแบ่งปันสื่อรวมถึงแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลระหว่างกันอย่างทั่วถึง ภายใต้การใช้สื่อและเทคโนโลยี อย่างถูกต้องและมีความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.4 นิเทศการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการนิเทศบนฐานข้อมูลและสภาพปัญหาที่แท้จริงของสถานศึกษา เพื่อให้การนิเทศตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นได้อย่างตรงจุด จากนั้นจึงดำเนินการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ภายใต้หลักความโปร่งใสและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพครูเป็นสำคัญให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะแก่ครูด้วยความจริงใจและสร้างสรรค์ พร้อมนำผลจากการนิเทศมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองตามข้อเสนอแนะ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังสร้างความร่วมมือระหว่างครู บุคลากรทางการศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผ่านการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินงานนิเทศการศึกษาบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

2.5 การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนอย่างเป็นระบบ โดยยึดหลักความถูกต้องโปร่งใสและเป็นธรรม คำนึงถึงประโยชน์และโอกาสทางการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ พร้อมกำกับติดตามการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอให้เป็นไปตามระเบียบและมาตรฐานที่กำหนด ส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายและครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียน โดยเน้นให้ครูปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมาตรฐานเดียวกันและหลีกเลี่ยงการปฏิบัติที่อาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้เรียน รวมถึงกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความมุ่งมั่นรับผิดชอบในการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผลการประเมินสะท้อนความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ดุลยพินิจอย่างรอบคอบในการพิจารณาและตรวจสอบข้อมูลผลการเรียน ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของผู้เรียนจากสถานศึกษาอื่น เพื่อให้การเทียบโอนเป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนี้ยังส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครู บุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติและประสบการณ์ด้านการประเมินผล เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลของสถานศึกษาให้มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับ

3. ผลการประเมินพุทธบูรณาการการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ ความถูกต้อง ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการซึ่งถือเป็นภารกิจหลักและหัวใจของการจัดการศึกษา โดยมีการวางแผนกำหนดนโยบาย และขับเคลื่อนงานวิชาการอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อนวัตกรรม การนิเทศการศึกษาและการวัดผลประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การดำเนินงานมีทิศทางที่ชัดเจนและสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังมีบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุน และกำกับติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างใกล้ชิด รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการ ซึ่งช่วยสร้างความร่วมมือภายในองค์กรและทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังมีการนำข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา เช่นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน มาใช้ในการวิเคราะห์ ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนารี ปราถนาม (2566) ที่พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และอภิปรายผลการวิจัยรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและครบทุกขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตร ตั้งแต่การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง การวางแผนและจัดทำโครงสร้างหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน รวมถึงการกำกับให้หลักสูตรมีความสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการนำหลักสูตรไปใช้จริงโดยสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีการกำกับติดตาม สรุปผลและประเมินการใช้หลักสูตรเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความต้องการของผู้เรียน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผ่านการร่วมออกแบบปรับปรุงหลักสูตรและการจัดประชุมรับฟังความคิดเห็น ส่งผลให้หลักสูตรมีความเหมาะสม สอดคล้องกับผู้เรียนและบริบทของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนุชเรศ คำดีบุญ (2564) ที่พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมและกำกับการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเป็นระบบ สนับสนุนให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีองค์ประกอบครบถ้วนและสอดคล้องกับหลักสูตร พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการกำกับติดตามและพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยมีการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับคุณภาพการสอนของครู รวมทั้งสนับสนุนให้มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน อีกทั้งยังส่งเสริมความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยสนับสนุนการประสานงานระหว่างครูในกลุ่มสาระ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และชุมชนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้มีความเข้มแข็ง ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรารัตน์ กระจ่างดี (2562) ที่พบว่า กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบ วิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยี โดยคำนึงถึงคุณภาพและความคุ้มค่า วางแผนจัดหาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ทำให้การดำเนินงานมีทิศทางที่ชัดเจน มีการกำกับให้ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีมีความเหมาะสมกับผู้เรียนและสาระการเรียนรู้ พร้อมทั้งจัดหาแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเพียงพอและเหมาะสม นอกจากนี้ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 อีกทั้งส่งเสริมให้ครูบูรณาการสื่อและเทคโนโลยีกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน มีการประเมินคุณภาพของสื่อและเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ เพื่อนำผลไปปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนมพรรษ เทียมดวงแข (2566) พบว่าสภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านนิเทศการศึกษา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานนิเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีการจัดระบบการนิเทศภายในที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ทางวิชาการ มีการติดตามตรวจสอบและประเมินการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งยังส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและบุคลากร รวมถึงการพัฒนาศักยภาพผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกัน ผู้บริหารยังมีการสนับสนุนทรัพยากรและสื่อที่จำเป็นต่อการนิเทศ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานงานด้านนิเทศกับหน่วยงานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานนิเทศมีความเข้มแข็งและเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณพรรษกรณ์ ชัยพรม (2565) ที่พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมวัดเบญจมบพิตรด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้มีการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติด้านการวัดและประเมินผลที่ชัดเจน สอดคล้องกับจุดประสงค์และมาตรฐานการศึกษา พร้อมทั้งมีการกำกับการเก็บข้อมูลผลการเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สนับสนุนให้ครูดำเนินการประเมินผลตามสภาพจริงและตามศักยภาพของผู้เรียน โดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่มีความหลากหลาย เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ อีกทั้งยังส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารยังมีการจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลและการเทียบโอนเพื่อใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมให้การเทียบโอนผลการเรียน ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากสถานศึกษาอื่นเป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธันยาภรณ์ สังข์เมือง (2565) ที่พบว่า การบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านการวัดประเมินผลและพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การนำเสนอพุทธบูรณาการการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 สามารถอภิปรายผลการวิจัยรายด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางและบริบทของสถานศึกษา เพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับผู้เรียนและชุมชน

บนหลักการดำเนินงานที่โปร่งใส ถูกต้องและยึดประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตรผ่านการประชุมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันพร้อมสนับสนุนให้ครูพัฒนาหลักสูตรรายวิชาและปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตร ในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จึงวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางร่วมกับบริบทของสถานศึกษาและยึดหลักความโปร่งใส ถูกต้องและประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาครูและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การพัฒนาหลักสูตรมีความเหมาะสม เป็นธรรมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ เลื่อมใส (2567) ที่พบว่า การบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตร มีการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของสังคมและจุดเน้นของสถานศึกษา พร้อมกำหนดโครงสร้างหลักสูตรที่เหมาะสมในแต่ละระดับชั้น จัดหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ ส่งเสริมการใช้สื่อและนวัตกรรม รวมถึงมีระบบการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย พร้อมนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์แนวทางการจัดการเรียนรู้ของครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนและส่งเสริมการประสานงานด้านการเรียนการสอนให้เกิดความสอดคล้องและเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มสาระต่างๆ ควบคู่กับการสนับสนุนการใช้ข้อมูลสารสนเทศมาเป็นฐานในการวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ติดตามและนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในฐานะกลไกหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน โดยมีการวิเคราะห์แนวทางการจัดการเรียนรู้ของครูในแต่ละกลุ่มสาระ และใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นฐานในการวางแผน ปรับปรุง และเชื่อมโยงการจัดการเรียนรู้ให้มีความสอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ มีการกำกับ ติดตามและนิเทศการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองด้านเทคนิคการสอนและนวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทของผู้นำทางวิชาการในการยกระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน โดยยึดหลักคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือระหว่างครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิรัญญา แตงน้อย (2564) ที่พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย พร้อมส่งเสริมการวิเคราะห์สภาพปัญหาในการจัดการเรียนการสอนและแก้ไขโดยใช้นวัตกรรม สนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง รวมถึงรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมให้คำปรึกษาและเสนอแนะแนวทางแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

2.3 ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้านสื่อและเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อเป็นฐานในการจัดหาและบริหารจัดการสื่อเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมและโปร่งใส โดยยึดประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลผ่านการอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน พร้อมทั้งกระตุ้นให้ครูมีความมุ่งมั่นในการสร้างและพัฒนาสื่อนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาต้องอาศัยการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องวิเคราะห์ความต้องการด้านสื่อและเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาก่อน เพื่อให้การจัดหาและบริหารจัดการเป็นไปอย่างเหมาะสมและโปร่งใส ควบคู่กับการพัฒนาสมรรถนะครูผ่านการอบรม

และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงการส่งเสริมให้ครูกล้าทดลองนำเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์และการสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันสื่อและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลระหว่างครูอย่างทั่วถึง สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างยั่งยืนและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิศากร เมืองทอง (2567) ที่พบว่า การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามีความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ โดยการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นถือเป็นปัจจัยหลักที่กำหนดทิศทางการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพการส่งเสริมศักยภาพครูในการผลิตและใช้สื่อร่วมกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

2.4 ด้านนิเทศการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการนิเทศบนฐานข้อมูลและสภาพปัญหาที่แท้จริงของสถานศึกษา เพื่อให้การนิเทศตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นได้อย่างตรงจุด จากนั้นจึงดำเนินการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ภายใต้หลักความโปร่งใสและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพครูเป็นสำคัญให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะแก่ครูด้วยความจริงใจและสร้างสรรค์ พร้อมนำผลจากการนิเทศมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองตามข้อเสนอแนะ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ทั้งนี้เนื่องจากการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการวางแผนบนฐานข้อมูลและสภาพปัญหาที่แท้จริงของสถานศึกษา เพื่อให้การนิเทศตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างตรงจุดและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน การที่ผู้บริหารดำเนินการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลอย่างสม่ำเสมอภายใต้หลักความโปร่งใสและเป็นธรรม พร้อมให้คำแนะนำแก่ครูอย่างจริงใจและสร้างสรรค์ ช่วยสร้างความไว้วางใจและกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้การนำผลการนิเทศมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนา ทำให้กระบวนการนิเทศเกิดเป็นวงจรคุณภาพที่ส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ขณะเดียวกันการสร้างความร่วมมือระหว่างครู บุคลากรทางการศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยังช่วยเสริมพลังในการขับเคลื่อนการนิเทศให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภวนันท์ชัย สวัสดิ์สละ (2563) ที่พบว่า การนิเทศการศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นการนิเทศแบบมีส่วนร่วมและเป็นกัลยาณมิตร มากกว่าการตรวจสอบเพียงอย่างเดียว มีการวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบ ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง การนิเทศที่มีประสิทธิภาพส่งผลให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้ดีขึ้นและส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในภาพรวม

2.5 ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนอย่างเป็นระบบ โดยยึดหลักความถูกต้อง โปร่งใสและเป็นธรรม คำนึงถึงประโยชน์และโอกาสทางการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ พร้อมกำกับติดตามการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอให้เป็นไปตามระเบียบและมาตรฐานที่กำหนด ส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายและครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียน โดยเน้นให้ครูปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมาตรฐานเดียวกันและหลีกเลี่ยงการปฏิบัติที่อาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้เรียน รวมถึงกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความมุ่งมั่นรับผิดชอบในการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากการวัดผลและประเมินผลเป็นกระบวนการที่ส่งผลโดยตรงต่อโอกาสทางการศึกษาของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบโดยยึดหลักความถูกต้อง โปร่งใส และเป็นธรรม ส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียน ด้วยความซื่อสัตย์

สุจริตและยึดมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้ผลการประเมินสะท้อนความสามารถที่แท้จริง รวมถึงใช้ดุลยพินิจอย่างรอบคอบในการเทียบโอนผลการเรียนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และส่งเสริมความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติระหว่างครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลให้มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลลักษณ์ รู้กิจ (2566) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ได้กำหนดกระบวนการการตรวจสอบคุณภาพ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอนจากผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน สนับสนุนส่งเสริมให้ ครูผู้สอนมีการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริงด้วยวิธีการประเมินผู้เรียนที่หลากหลาย

3. ผลการประเมินพุทธบูรณาการการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 พบว่าในภาพรวมในทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้วิจัยได้นำปัญหาต่ำสุดในแต่ละด้านมานำเสนอพุทธบูรณาการ โดยการหาพุทธบูรณาการนั้นผู้วิจัยได้จัดทำตารางพุทธบูรณาการ โดยศึกษาจากเอกสารงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีมาประกอบในการร่างพุทธบูรณาการและผู้วิจัยมีการจัดการสนทนากลุ่มเชิญผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 รูป โดยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนาซึ่งได้จบเปรียญธรรม 5 ประโยค หรือพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษาซึ่งเป็นผู้บริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษขึ้นไป และเป็นที่ประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในด้านการบริหาร จำนวน 1 คน ครูวิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป เป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปและมีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการบริหาร จำนวน 1 คน นักวิชาการหรืออาจารย์มหาวิทยาลัย ซึ่งจบการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการบริหาร จำนวน 2 คน และนำผลการเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาสังเคราะห์เป็นพุทธบูรณาการ จึงทำให้เกิดผลการประเมินขั้นตอนและพุทธบูรณาการภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนมพรรษ เทียมดวงแข (2566) ที่พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับที่มากที่สุด

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ พุทธบูรณาการการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ดังนี้

1. พุทธบูรณาการการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ได้พุทธบูรณาการ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาหลักสูตร โดยวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางร่วมกับบริบทของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีความรู้และร่วมกันพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสนับสนุนการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัย ดำเนินงานด้วยความโปร่งใสและเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม เพื่อให้หลักสูตรมีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม

2. พุทธบูรณาการการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ได้พุทธบูรณาการ คือผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการวิเคราะห์และเชื่อมโยงแนวทางการจัดการเรียนรู้ของครูในแต่ละกลุ่มสาระ เพื่อวางแผนและพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกัน โดยสนับสนุนการใช้ข้อมูลสารสนเทศมาปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ ควบคู่กับการติดตามและนิเทศอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองด้าน

เทคนิคการสอนและนวัตกรรม ยึดหลักคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ พร้อมทั้งสร้างความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

3. พุทธบูรณาการการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ได้พุทธบูรณาการ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการวิเคราะห์ความต้องการด้านสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูมีความรู้และสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสนับสนุนการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงเปิดโอกาสให้ครูทดลองใช้เทคโนโลยีรูปแบบใหม่ ๆนอกจากนี้ ผู้บริหารยังดำเนินการจัดหาและบริหารจัดการสื่ออย่างเหมาะสม โปร่งใสและคำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้องและมีความรับผิดชอบ ตลอดจนสร้างความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการแบ่งปันทรัพยากรดิจิทัลระหว่างครู เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน สรุปดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดให้มีการจัดประชุมรับฟังความคิดเห็น จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะอย่างหลากหลาย และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของ

สถานศึกษาและความต้องการของผู้เรียน อันจะช่วยให้หลักสูตรมีความทันสมัย มีคุณภาพและสามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาระบบการประสานงานด้านการจัดการเรียนการสอนระหว่างครูอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การประชุมกลุ่มสาระและการทำงานแบบบูรณาการข้ามกลุ่มสาระอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งสนับสนุนให้ครูร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนรู้ ออกแบบกิจกรรมและแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกันอย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อศักยภาพของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแผนพัฒนาและจัดหาแหล่งเรียนรู้ รวมถึงเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของครูและผู้เรียนในแต่ละบริบท เพื่อให้การจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างเหมาะสม และคุ้มค่า ควบคู่กับการระดมทรัพยากรจากภาคีเครือข่าย เช่น ชุมชน องค์กรท้องถิ่น และหน่วยงานภายนอก พัฒนาศักยภาพครูในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้การเรียนการสอนมีความหลากหลายและทันสมัย

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนากลไกการประสานงานด้านนิเทศกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยกำหนดบทบาทหน้าที่และช่องทางการสื่อสารที่ชัดเจน มีการวางแผนและติดตามร่วมกันอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลและข้อเสนอแนะเพื่อนำไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบและแนวปฏิบัติในการเทียบโอนผลการเรียน ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยกำหนดหลักเกณฑ์ ขั้นตอนและเครื่องมือที่ชัดเจน ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของผู้เรียนจากสถานศึกษาอื่น จัดอบรมสร้างความเข้าใจแก่ครูและบุคลากรให้สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และควรมีระบบกำกับ ติดตามและตรวจสอบข้อมูลอย่างรอบคอบ โปร่งใสและเป็นธรรม รวมถึงส่งเสริมการประสาน ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การเทียบโอนผลการเรียน มีความน่าเชื่อถือเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการเชิงพุทธบูรณาการ เพื่อให้ได้องค์ความรู้เชิงลึกเกี่ยวกับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหาร เช่น ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม และทรัพยากร ซึ่งจะช่วยอธิบายผลการวิจัยได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.2 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังเขตพื้นที่หรือระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทที่หลากหลาย

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียน เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนพัฒนาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 -2564). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการการบริหารรูปแบบนิติบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

จิรารัตน์ กระจ่างดี. (2562). การศึกษากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ชนมพรรษ เทียมดวงแข. (2566). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ณพรรษกรณ์ ชัยพรม. (2565). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมวัดเบญจมบพิตร. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ทิศากร เมืองทอง. (2567). การส่งเสริมการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนโรงเรียนเทศบาลวัดเสมาเมืองเทศบาลนครนครศรีธรรมราช. วารสารครุศาสตร์ปัญญา, 3(3), 69.

ธันยาภรณ์ สังข์เมือง. (2565). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

นารี ปราถนาม. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

นุชเรศ คำดีบุญ. (2564). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 4. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พรทิพย์ เลื่อมใส. (2567). การบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โรงเรียนราชมนตรี (ปลื้ม-เชื่อมนุกูล) เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารชมรมบัณฑิตศิลป์, 2(2), 78.

ภวนันท์ชัย สวัสดิ์สละ. (2563). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิไลลักษณ์ รู้กิจ. (2566). การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ศิรัญญา แตงน้อย. (2564). แนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักฆราวาสธรรม 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมตาบง จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2. (2564). รายงานผลการทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564. พิจิตร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2.

Phetmalaikul, T. (2017). Academic administration and management to enhance learners' skills and characteristics in the 21st Century. International Journal of Educational Science and Research (IJESR), 7(1), 1-12.

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

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

การจัดการเรียนรู้แบบนำตนเองที่มีต่อทักษะการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ รายวิชาชีววิทยาสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 5

ENHANCING SCIENTIFIC REASONING SKILLS THROUGH SELF-DIRECTED LEARNING MANAGEMENT IN BIOLOGY AMONG GRADE 11 STUDENTS

[1]ภูตะวัน เดชบุรัมย์ Phutawan Detburam [2]บุญฤดี อุดมผล Boonrudee Udomphol
[3]ภาวิณี รัตนคอน Pawinee Rattanakorn
[1, 2, 3]**มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand**
Corresponding Author E-mail: s67561806012@ssru.ac.th

Article Received: March 25, 2026. Revised: August 21, 2026. Accepted: August 24, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการจัดการเรียนรู้แบบนำตนเองที่มีต่อระดับคะแนนทักษะการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง โดยใช้แบบแผนการทดลองกลุ่มเดียววัดผลก่อนและหลังเรียน และประเมินผลเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนสองพี่น้องวิทยา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 42 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แผนการจัดการเรียนรู้แบบนำตนเอง 2) แบบวัดทักษะการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบกลุ่มตัวอย่างไม่เป็นอิสระ (Dependent t-test) และการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่า คะแนนทักษะการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์หลังเรียนของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 27.12 คะแนน ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม (24.50 คะแนน) เมื่อทดสอบด้วยสถิติ One Sample t-test พบว่า มีค่า t = 3.92 แสดงว่า คะแนนหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้แบบนำตนเองสามารถพัฒนาทักษะการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ดำเนินการ และประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง ส่งผลให้เกิดการพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ การใช้เหตุผลเชิงตรรกะ และการสรุปผลทางวิทยาศาสตร์ได้อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้แบบนำตนเอง, ทักษะการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์, ชีววิทยา

Abstract

This study aimed to enhance scientific reasoning skills through self-directed learning management in Biology among Grade 11 students, as compared to a 70 percent criterion. The study employed a quasi-experimental research design using a one-group pretest–posttest design, with the results evaluated against the specified criterion. The sample consisted of 42 Grade 11 students from Song-Phi-Nong Wittaya School during the second semester of the 2025 academic year, selected through simple random sampling. The research instruments included:

(1) self-directed learning management lesson plans and (2) a scientific reasoning skills test. The research instruments consisted of (1) self-directed learning management plans, and (2) a scientific reasoning skills assessment instrument. The data were analyzed using statistical methods, including mean, standard deviation, the dependent samples t-test, and comparison with the percentage criterion.

The results revealed that the students' posttest mean score on scientific reasoning skills was 27.12, which exceeded the 70 percent criterion (24.50 out of the total score). The one-sample t-test yielded a t-value of 3.92, demonstrating that the posttest scores were significantly higher than the established criterion at the .05 level of significance. The findings suggest that self-directed learning management is effective in enhancing scientific reasoning skills in Biology. Students actively participated in setting learning goals, planning, implementing, and evaluating their own learning processes, which contributed to improvements in analytical thinking, logical reasoning, and systematic scientific conclusion skills.

Keywords: Self-Directed Learning Management, Scientific Reasoning Skills, Biology

บทนำ

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ส่งผลให้การจัดการศึกษาจำเป็นต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “ทักษะการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์” ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการคิดวิเคราะห์ อธิบายปรากฏการณ์ และตัดสินใจโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ วิทยาศาสตร์จึงมิใช่เพียงองค์ความรู้ แต่เป็นกระบวนการคิดที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้อย่างมีเหตุผลและนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2562)

จากผลการประเมินทางการศึกษา โดยเฉพาะผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียน รวมถึงผลการเรียนรายวิชาชีววิทยาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนสองพี่น้องวิทยา พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับต่ำอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเนื้อหาเรื่องระบบหมุนเวียนเลือดซึ่งเป็นเนื้อหาที่ต้องอาศัยความเข้าใจเชิงกระบวนการและการเชื่อมโยงเหตุและผล โดยมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 อย่างต่อเนื่อง และในบางปีมีค่าเฉลี่ยเพียงร้อยละ 25.13 ในระดับโรงเรียน สะท้อนให้เห็นว่า ผู้เรียนยังขาดทักษะการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ ไม่สามารถวิเคราะห์ข้อมูล อธิบายเหตุผล หรือสรุปผลจากหลักฐานได้อย่างถูกต้อง ส่งผลให้ไม่สามารถทำข้อสอบที่เน้นการคิดวิเคราะห์ได้ดี (โรงเรียนสองพี่น้องวิทยา, 2567; สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2566)

ปัญหาดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงข้อจำกัดสำคัญของการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลที่ยังไม่สามารถพัฒนาทักษะการให้เหตุผลของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง อีกทั้งยังขาดเครื่องมือที่มีคุณภาพในการวัดและพัฒนาทักษะการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์โดยตรง ทำให้ครูไม่สามารถประเมินระดับความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน หรือออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อจุดอ่อนของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562

ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ รวมถึงเน้นการพัฒนาความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ขณะเดียวกัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานยังได้ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง เช่น การคิดวิเคราะห์ การสืบเสาะหาความรู้ และการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ซึ่งล้วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

การจัดการเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self-Directed Learning: SDL) เป็นแนวทางที่มีศักยภาพในการพัฒนาทักษะการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ เนื่องจากเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทในการตั้งคำถาม ค้นคว้า วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปองค์ความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Knowles (1975) และ Candy (1991) ที่มองว่า ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้จากการลงมือปฏิบัติและประสบการณ์ตรง อีกทั้งงานวิจัยยังพบว่า การเรียนรู้แบบนำตนเองช่วยพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงและการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ได้อย่างมีนัยสำคัญ (Teo, Tan and Wong, 2022; Nguyen, 2024)

อย่างไรก็ตาม การนำแนวทางดังกล่าวไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลจำเป็นต้องมีเครื่องมือวิจัยที่สามารถใช้วัดและสะท้อนระดับทักษะการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ของผู้เรียนได้อย่างชัดเจน ครอบคลุม และเชื่อถือได้ ทั้งในด้านการตั้งคำถาม การใช้หลักฐาน การสรุปผล และการอธิบายเชิงเหตุผล ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของทักษะการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ (สันติ ใจดี, 2566)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการพัฒนาเครื่องมือวิจัยเพื่อวัดและส่งเสริมทักษะการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยมุ่งให้เครื่องมือดังกล่าวสามารถสะท้อนศักยภาพที่แท้จริงของผู้เรียน และใช้เป็นแนวทางในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้แบบนำตนเอง ซึ่งจะช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการคิดอย่างมีเหตุผล สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง และเป็นพื้นฐานสำคัญของการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาผลการจัดการเรียนรู้แบบนำตนเอง ที่มีต่อระดับคะแนนทักษะการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 5 กับเกณฑ์ร้อยละ 70

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบกึ่งทดลองโดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนสองพี่น้องวิทยา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 42 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม ตัวแปรต้น คือ การจัดการเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self-Directed Learning Management) ตัวแปรตาม คือ ทักษะการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แผนการจัดการเรียนรู้แบบนำตนเองในรายวิชาชีววิทยา 6 แผน และแบบวัดทักษะการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย ข้อสอบแบบปรนัย 4 ตัวเลือก 15 ข้อ และแบบอัตนัย 5 ข้อ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาพัฒนาเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย จากนั้นนำเครื่องมือไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดย

ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

3. การดำเนินการวิจัยเริ่มจากการชี้แจงวัตถุประสงค์ให้กับนักเรียน จากนั้นดำเนินการทดสอบก่อนเรียน (Pretest) เพื่อวัดระดับทักษะการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์เบื้องต้น แล้วจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบนำตนเองตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ดำเนินการ และประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง โดยครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) เมื่อสิ้นสุดการจัดกิจกรรม ดำเนินการทดสอบหลังเรียน (Posttest) และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์

4. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว (One Sample t-test) เพื่อเปรียบเทียบคะแนนหลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 70

สรุปผลการวิจัย

ผลการจัดการเรียนรู้แบบนำตนเองที่มีต่อระดับคะแนนทักษะการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 5 กับเกณฑ์ร้อยละ 70 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ผลการจัดการเรียนรู้แบบนำตนเองที่มีต่อระดับคะแนนทักษะการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70 พบว่า หลังจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบนำตนเอง นักเรียนมีคะแนนทักษะการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์เฉลี่ยเท่ากับ 27.12 คะแนน จากคะแนนเต็ม 35 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 77.49 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 70 หรือเท่ากับ 24.50 คะแนน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบทักษะการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 70

กลุ่มตัวอย่าง	คะแนนเต็ม	เกณฑ์ (ร้อยละ 70)	$\bar{X}$	S.D.	df	t	Sig.
นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5	35	24.50	27.12	4.33	41	3.92	.000*

เมื่อทำการทดสอบทางสถิติโดยใช้ One Sample t-test เพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนกับเกณฑ์ที่กำหนด พบว่า ค่า t มีค่าเท่ากับ 3.92 และมีค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) เท่ากับ.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 แสดงให้เห็นว่าคะแนนทักษะการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนหลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบนำตนเองสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.05

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบค่าทางสถิติโดยใช้ One-Sample Test (Test Value = 24.50)

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference Lower	Upper
Posttest	3.92	41	.000*	2.62	1.27	3.97

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การจัดการเรียนรู้แบบนำตนเองสามารถพัฒนาทักษะการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ของตนเอง โดยผู้เรียนสามารถกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ วางแผนการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ และประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การใช้เหตุผลเชิงตรรกะ และความสามารถในการสรุปผลทางวิทยาศาสตร์ได้ดียิ่งขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนรู้แบบนำตนเองสามารถพัฒนาทักษะการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคะแนนหลังเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 27.12 คะแนน จากคะแนนเต็ม 35 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 77.49 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t = 3.92, Sig. = .000) แสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้รูปแบบดังกล่าวส่งผลต่อการพัฒนาทักษะการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ของผู้เรียนได้จริง และเป็นไปตามสมุติฐานของการวิจัย

ผลการวิจัยนี้สามารถอธิบายได้ว่า การจัดการเรียนรู้แบบนำตนเอง เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ของตนเอง โดยผู้เรียนสามารถกำหนดเป้าหมาย วางแผนการเรียนรู้ ค้นคว้าหาความรู้ และประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งกระบวนการดังกล่าวช่วยส่งเสริมการคิดอย่างมีเหตุผล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสรุปผลเชิงวิทยาศาสตร์ได้อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับแนวคิดของ Knowles (1975) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้แบบนำตนเองช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้ (Constructivism) ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเองผ่านกระบวนการคิดและประสบการณ์ตรง โดยมีครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือโค้ช ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจเชิงลึก และสามารถเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การอธิบายปรากฏการณ์ทางวิทยาศาสตร์ได้อย่างมีเหตุผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Teo, Tan and Wong (2022) และ Nguyen (2024) ที่พบว่า การจัดการเรียนรู้แบบนำตนเองสามารถพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงและทักษะการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ของผู้เรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญฤดี อุดมผล (2565) ที่พบว่า การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นครูไทยในยุคดิจิทัลองค์ประกอบที่สำคัญในการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ด้วยตนเองได้แก่ การเป็นครูผู้คอยอำนวยความสะดวกและสร้างแรงบันดาลใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Akmam (2025) ที่พบว่า รูปแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางช่วยพัฒนาการคิดเชิงวิทยาศาสตร์และการใช้เหตุผล อย่างมีนัยสำคัญซึ่งสนับสนุนแนวคิดเดียวกับการเรียนรู้แบบนำตนเองในการพัฒนาทักษะการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์

เมื่อพิจารณาในบริบทของการจัดการเรียนการสอนรายวิชาชีววิทยา พบว่า การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากขึ้น เช่น การตั้งคำถาม การวิเคราะห์ข้อมูล และการสรุปผลด้วยตนเอง ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นและมีแรงจูงใจในการเรียนรู้มากขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ การจัดการเรียนรู้แบบนำตนเองอันเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โดยองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นสามารถอธิบายในลักษณะของกระบวนการเชิงเหตุและผลที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) กระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเอง 2) บทบาทครูในฐานะผู้อำนวยความสะดวก และ 3) ผลลัพธ์ด้านทักษะการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาทักษะการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self-Directed Learning: SDL)

จากภาพที่ 1 อธิบายได้ดังนี้

กรอบแนวคิดเชิงระบบที่มุ่งอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน บทบาทของครู และผลลัพธ์ด้านทักษะการคิดเชิงวิทยาศาสตร์ โดยมีสาระสำคัญอยู่ที่การส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ และมีความสามารถในการกำกับการเรียนรู้ของตนเองอย่างเป็นขั้นตอนและต่อเนื่อง

ในส่วนของกระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเอง (SDL) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนสำคัญที่ดำเนินอย่างเป็นลำดับ ได้แก่ 1) การกระตุ้นความอยากรู้อยากเรียน ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจภายในให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในประเด็นปัญหาหรือเนื้อหาที่ศึกษา 2) การตั้งเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ โดยผู้เรียนกำหนดจุดมุ่งหมาย แนวทาง และวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ 3) การลงมือปฏิบัติสร้างองค์ความรู้ผ่านการใช้ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เช่น การสังเกต การตั้งสมมติฐาน การทดลอง และ

การวิเคราะห์ข้อมูล 4) การตรวจสอบและประเมินความก้าวหน้าของตนเอง ซึ่งผู้เรียนจะติดตามผลการเรียนรู้และปรับปรุงวิธีการเรียนให้เหมาะสม และ 5) การประเมินผลและการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อสะท้อนผลการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ขณะเดียวกัน ครูมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ที่คอยสนับสนุนการเรียนรู้ในทุกขั้นตอน โดยไม่เน้นการถ่ายทอดความรู้โดยตรง แต่ทำหน้าที่กระตุ้นการคิด ตั้งคำถาม ชี้แนะ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการดังกล่าว คือ การพัฒนาทักษะการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Reasoning Skills: SR Skills) ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลและทำนายผลลัพธ์อย่างมีเหตุผล การใช้เหตุผลเชิงตรรกะและเชิงความสัมพันธ์ในการอธิบายปรากฏการณ์ และการสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อสร้างข้อสรุปทั่วไปที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ โมเดลนี้สะท้อนให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้แบบนำตนเองเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับศักยภาพด้านการคิดของผู้เรียน และส่งเสริมการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการจัดการเรียนรู้แบบนำตนเองพบว่า นักเรียนมีความสนใจในการเรียนและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้มากขึ้น โดยเฉพาะกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ค้นคว้าข้อมูลจากสื่อดิจิทัล เช่น เว็บไซต์ แหล่งเรียนรู้ออนไลน์ หรือวิดีโอการเรียนรู้ ดังนั้นครูผู้สอนควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อดิจิทัลมาใช้ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนสามารถศึกษาค้นคว้าและสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบนำตนเองควรมีการออกแบบกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้ผ่านสื่อมัลติมีเดีย การใช้สื่ออินเทอร์แอกทีฟ หรือการใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน และช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้สะดวกมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในเนื้อหาทางวิทยาศาสตร์ได้อย่างลึกซึ้ง

1.3 การวัดผลควรใช้รูปแบบที่หลากหลาย ไม่จำกัดเฉพาะข้อสอบปรนัย แต่ควรผสมผสานข้อสอบอัตนัย สถานการณ์ปัญหาและภาระงานที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงกระบวนการคิดและการให้เหตุผลอย่างเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาการจัดการเรียนรู้แบบนำตนเองร่วมกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลหรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ เช่น ระบบการเรียนรู้แบบอีเลิร์นนิง หรือสื่อการเรียนรู้แบบอินเทอร์แอกทีฟ เพื่อศึกษาผลต่อการพัฒนาทักษะการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ของผู้เรียนในบริบทที่หลากหลายมากขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ เช่น แรงจูงใจในการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา หรือรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

บุญฤดี อุดมผล. (2565). การวิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นครูไทยในยุคดิจิทัลของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ.วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 9(1), 378-388.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49. (30 พฤษภาคม 2562).

โรงเรียนสองพี่น้องวิทยา. (2567). รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR). สุพรรณบุรี: โรงเรียนสองพี่น้องวิทยา.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2562). แนวทางการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2566). รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาวิทยาศาสตร์ระดับชาติ. กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.

สันติ ใจดี. (2566). การพัฒนาแบบวัดทักษะการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา. วารสารวิจัยทางการศึกษา, 18(2), 45–60.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

Akmam, H. (2025). Student-centered learning approaches and their effects on scientific reasoning skills. Journal of Science Education and Technology, 34(2), 150–165

Candy, P. C. (1991). Self-direction for lifelong learning: A comprehensive guide to theory and practice. San Francisco: Jossey-Bass.

Knowles, M. S. (1975). Self-directed learning: A guide for learners and teachers. New York: Association Press.

Nguyen, T. H. (2024). Enhancing scientific reasoning skills through self-directed learning in secondary education. International Journal of Science Education, 46(1), 85–102.

Teo, T., Tan, L. and Wong, S. L. (2022). Self-directed learning and its impact on students' higher-order thinking skills in science education. Journal of Educational Research, 115(3), 210–223.

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

TEACHING DIFFICULT HISTORY IN THE DEEP SOUTH OF THAILAND: HOW TEACHERS APPLY JUSTICE-SENSITIVE PEDAGOGY INTO THE CLASSROOMS

[1]Pattawee Daengkomane [2] Hsiao-Lan Chen
[1, 2] National Taiwan Normal University, Republic of China (Taiwan)
Corresponding Author E-mail: pattaweedaengkomane@gmail.com

Article Received: April 26, 2026. Revised: May 20, 2026. Accepted: May 23, 2026.

Abstract

The purpose of this study is: 1) to examine how teachers conceptualize Justice-sensitive Pedagogy (JSP); 2) to explore how teachers apply JSP in teaching difficult history topics; and 3) to investigate the institutional, political, and pedagogical constraints affecting the implementation of JSP in the deep south provinces of Thailand. A qualitative case study approach was used to study six secondary school teachers from six schools with diverse educational contexts. In addition, interviews were conducted with two university educators and two education policymakers. Data were collected through semi-structured interviews and analyzed using thematic analysis.

The results show that teachers viewed JSP not as a completely new teaching method, but rather as an approach they had already applied indirectly in classroom practice. This indirect teaching strategy was influenced by the national curriculum, which does not explicitly include difficult history content, resulting in teaching practices that depended largely on individual teachers' choices and interpretations. The findings also indicate that ongoing violence in the three southern provinces, as well as differences between public schools and private Islamic schools, affected the design of teaching and learning activities. Institutional limitations, political sensitivities, and pedagogical challenges were found to constrain the implementation of JSP in schools. This study argues that the effectiveness of JSP cannot rely solely on the individual abilities of teachers, but requires systematic support through teacher training, curriculum development, learning materials, and educational policies. This study provides practical insights and theoretical support for the development of history education and peace-oriented pedagogy in conflict-affected contexts.

Keywords: Justice-Sensitive Pedagogy, Difficult History, History Education, Deep South Thailand

Introduction

Thai education often portrays the three southernmost provinces–Pattani, Yala and Narathiwat as integral parts of the nation but they occupy an interesting place in the national historical imagination. The Malay Muslim communities in this region still remember their past before being annexed by Siam during the colonial era, the cultural oppression stemming from nationalist policies in the mid-20th century, and the unresolved violence.

This feature of the educational landscape in the deep south may be one of the most pedagogically consequential, the gap between what history is known from official narratives and community historical consciousness. Although history curricula often ignore local history, particularly the history of conflict between central authority and regional powers, students gain experience of this history through family stories and community accounts, detailing why their areas were rife with violence and control.

Justice-sensitive Pedagogy (JSP) is an approach widely used in teaching history in conflict zones, yet it remains relatively under-explored in Thailand. JSP pertains to those societies afflicted by historical injustice in which the stakes of what gets taught and what gets silenced go well beyond academic performance (Davies, 2017; Novelli et al., 2017; Ramírez-Barat & Duthie, 2017). This literature is mostly rooted in post-conflict societies that have some institutional acceptance such as the Truth and Reconciliation process in South Africa, a shared history curriculum in Northern Ireland or a citizenship education project following peace-agreement with respect to Colombia. Thailand's Deep South provides a structurally distinct context—of an unresolved and persistent conflict where no formal reconciliation process takes place, where the state is not only silent regarding its place in historical injustice but also actively ignore calls for such recognition, and where teachers have to contest with autonomous demands placed by justice-sensitive history education.

Objectives of this Research

1. How do teachers conceptualize JSP.
2. How do teachers apply JSP to teach difficult history topics.
3. What institutional, political and pedagogical constraints affect the implementation of JSP.

Research Methodology

1. Research Design

This study employed a qualitative multiple-case study design (Yin, 2018; Stake, 2006) to examine the implementation of Justice-sensitive Pedagogy (JSP) in teaching difficult history topics in the Deep South provinces of Thailand. The study involved six secondary school history and social studies teachers from Pattani, Yala, and Narathiwat. The participants

represented institutional variation, including three teachers from private Islamic schools and three teachers from public schools. Teaching experience ranged from one to twelve years, allowing the study to explore different stages of JSP practice and professional development. The participating schools also represented diverse educational contexts, including urban and rural settings. To ensure confidentiality, pseudonyms were assigned to all participants.

Table 1: Characteristics of participants teachers

Code	Pseudonym	Gender	Teaching Experience	School Type	Location
TA	Adam	Male	12 yrs	Islamic private school	Narathiwat
TB	Bobby	Male	4 yrs	Public school	Narathiwat
TC	Charlie	Male	3 yrs	Islamic private school	Pattani
TD	Diana	Female	1 yr	Public school	Yala
TE	Evan	Male	4 yrs	Islamic private school	Yala
TF	Federick	Male	1 yr	Public school	Pattani

2. Research Participants

The participants consisted of six secondary school teachers teaching history and social studies in the Deep South provinces of Thailand. This study included teachers from both public schools and private Islamic schools to reflect institutional diversity in the region. Additional participants included two university teacher educators and two policymakers involved in curriculum and education development.

3. Research Tools

Four main research tools were used in this study to collect qualitative data: 1) semi-structured interview protocols for teachers, 2) classroom observation and field note forms, 3) lesson plan design tasks based on the JSP framework, and 4) interview protocols for teacher educators and policymakers.

4. Shared Pedagogical Framework

A shared Justice-sensitive Pedagogy (JSP) framework was introduced to all participating teachers before lesson design and classroom implementation. The framework aimed to establish a common understanding of JSP principles and their application in teaching difficult and controversial historical topics.

5. Lesson Design

Each teacher designed two lesson plans focusing on difficult and controversial historical topics related to the Southern Thailand context. The lesson plans included learning objectives, teaching methods, instructional activities, historical content, and assessment strategies. The lesson design process reflected each teacher’s interpretation and adaptation of JSP within their own school context.

6. Data Collection Process

Data collection was conducted in several stages. First, all six teachers participated in initial interviews exploring their professional background, understanding of JSP, and experiences teaching sensitive historical issues. Second, teachers designed lesson plans based on the shared JSP framework. Third, classroom observations were conducted while teachers implemented their lessons, with the researcher observing from the back of the classroom and recording field notes. Fourth, follow-up interviews were conducted for approximately 30 minutes with each teacher to reflect on teaching decisions, classroom experiences, and challenges encountered during implementation. Finally, interviews were conducted with two teacher educators and two policymakers to obtain broader perspectives on the integration of JSP into teacher education and educational policy.

7. Data Analysis

The data were analyzed using qualitative thematic analysis. The researcher identified recurring themes and patterns with high frequency across the interview transcripts, lesson plans, and classroom observations. Major themes included teachers' views of JSP as morality-based teaching, the use of indirect teaching approaches, the practice of multi-perspectivity, and institutional and political limitations affecting JSP implementation. Comparative analysis was then conducted to examine similarities and differences among cases across different school contexts. Perspectives from teacher educators and policymakers were incorporated to strengthen the interpretation of the findings. Finally, the results were interpreted in relation to relevant conceptual frameworks and literature to provide recommendations for improving the effectiveness of JSP in conflict-affected educational contexts.

Research Result

1. The teacher views JSP t as a way of teaching that values morality

When teachers teach difficult history, especially the traumatic history of communities that conflict with national history, teaching these topics is valuable and a duty. Many incidents in the three southern provinces involved injustice and violence. Teaching these stories is considered an ethical responsibility for teachers, ensuring students understand what happened in the past. Most teachers feel that teaching traumatic history is something they already do, but simply discussing it is enough. Having a JSP framework helps them design more effective lessons.

Teacher Adam, who teaches at a small community school, explains this interestingly: it's an "Amanah," meaning sacred obligation. He says, "When I teach history at this small school, I'm not just teaching the content, but also the Amanah from the parents, to teach their children the history of their community." Adam continues that even though he

wasn't familiar with the JSP framework before, many of its elements were things he already used to teach his students.

Teacher Evan teaches at a large, Islamic private school. The atmosphere is lively, and he's the head of the history department, holding a master's degree in history. He agrees with the JSP approach: "Learning about the past is a duty teachers must fulfill, even if the state doesn't want us to teach it. We have a duty to speak the truth, and ultimately, history must emphasize evidence." Meanwhile, Teacher Federick, considered a younger teacher in a public school, observes that public schools have a strict framework: history is a subject that shapes nationhood, so anything that contradicts this is considered a risk. "But I try to teach by giving students diverse perspectives, encouraging analysis, and asking questions, which is part of JSP," he says. This teaching style isn't new; many teachers already do it. If JSP were officially supported, such as with teaching manuals or resources, teachers wouldn't have to constantly worry about self-censorship and could fully dedicate themselves to teaching this challenging history.

Regarding how teachers perceive their role, these teachers' opinions reflect that they don't view JSP as a novel teaching method, but rather something they already use in the classroom. They see teaching for justice as more about ethics than opposing the state.

2. Indirect Teaching and Multi-Perspectivity in JSP Practice

Although all teachers in this study demonstrated a strong understanding of Justice-sensitive Pedagogy (JSP), classroom implementation revealed that they commonly applied JSP through indirect teaching strategies and multi-perspectival approaches. Across lesson plans and classroom observations, teachers rarely addressed political violence or controversial historical events directly. Instead, they used leading questions, historical inquiry, role-playing activities, and comparative analysis of multiple sources to encourage students to think critically about historical conflicts and social issues.

The most explicit example was Adam’s questioning strategy. Rather than directly discussing a specific conflict, he used broader analytical questions related to regional diversity, inequality, and state reform, asking students to consider why some groups supported reforms while others opposed them. This indirect teaching approach functioned as an adaptive strategy in a conflict-affected environment where openly discussing resistance to the state could be politically sensitive. Through questioning techniques, historical evidence, and discussion of multiple perspectives, teachers were able to create safer spaces for critical reflection without directly confronting sensitive political issues.

Another example was Charlie’s lesson on the construction of the Saen Saep Canal during the early Rattanakosin period. Charlie connected national history with local historical memory by discussing how people from the southern provinces were reportedly conscripted as laborers after losing wars against Siam. These narratives, transmitted through local

community memory rather than official textbooks, enabled students to connect national historical narratives with local experiences. This demonstrated the importance of teachers' broader historical knowledge and their ability to integrate local history into classroom teaching.

Many teachers also employed the historical method to promote critical thinking and multi-perspectivity. For example, Bobby taught the Tak Bai violence through document investigation and source analysis, requiring students to reconstruct events using information from multiple sources. This method encouraged students to ask questions, analyze evidence, interpret historical information, and present findings collaboratively.

Role-playing activities were another common instructional strategy. Students were assigned different social roles, such as government officials, local administrators, community members, journalists, and merchants, in order to examine historical events from different perspectives. While this method encouraged empathy and perspective-taking, classroom observations revealed some limitations. Students often relied on personal assumptions rather than historical evidence when representing their assigned roles, limiting the depth of analysis.

An exception was Evan's lesson on the cultural suppression policies of the Phibunsongkhram government. Evan employed a three-source structure consisting of official government documents, Malay community narratives, and scholarly analysis. The comparison between state narratives and community experiences created opportunities for meaningful critical discussion and deeper historical analysis. The inclusion of academic perspectives further strengthened students' ability to compare evidence and engage in reflective discussion.

These findings suggest that indirect teaching and multi-perspectivity are not signs of weak JSP implementation, but rather contextually adaptive practices shaped by political sensitivities, institutional limitations, and ongoing violence in the Deep South. In this context, JSP emerged not as direct political confrontation, but as a pedagogical approach that encourages critical inquiry, moral reflection, and dialogue through historically grounded and carefully mediated classroom practices.

3. Limitations and challenges of JSP

Comparing two types of schools, public schools and private Islamic schools, significant differences were found. Observational data on teaching revealed that the classroom atmosphere in private Islamic schools was more relaxed, and students were more willing to express their opinions and participate in activities. Teachers feel less pressured, and students express themselves more freely. The advantage of the current history curriculum, while specifying what to teach but not how to teach, allows teachers freedom to teach using methods they deem appropriate. Conversely, the atmosphere in public schools is quite different. Some teachers experience anxiety whenever they have to teach difficult history topics. Even though public and private schools use the same curriculum and allow teachers

discretion in their teaching methods, fear of bureaucracy and state authority causes teachers to avoid discussing the subject. A sense of safety is crucial to the JSP.

Developing teachers who are confident in teaching difficult history may need to start in the university. In interviews, two university teacher educators agreed that we should promote JSP from the time teachers are studying curriculum and teaching methodology. If teachers learn these methods, they will have a better understanding of how to teach in the classroom. The problems in current history education, as observed by both professors, include rote memorization and a chronological learning approach, focusing on content rather than historical methodology. There is a lack of innovative and engaging teaching perspectives. They believe JSP is highly effective, especially for use in the deep south of Thailand.

Implementing a JSP at the national level may be difficult. Interviews with policymakers reveal that history, a subject under particular scrutiny for its role in national identity building, is viewed with suspicion. Political parties that play a key role in pushing education policy are often reluctant to get involved in revising history curricula that contradict mainstream history in order to maintain their popularity. However, they see it as more feasible and effective at the local or classroom level, as the curriculum allows teachers to design their lessons according to their strengths. Another policymaker shares this view, emphasizing the need to start at the local, classroom, and school levels. This allows teachers to see JSP as a teaching method that rekindles societal importance for justice, considered a crucial step in ending violence.

Research Discussion

JSP was adopted and adapted even by the six teachers who were willing to do so, and they often aligned JSP with pre-existing ethical orientations tied to their professional identity, their religiosity or faith community affiliation; however, its enactment remained uneven, fragile and contingent on personal agency. The courage to teach sensitive topics, as demonstrated by teachers Adam and Ivan, may not only be due to personal courage but also to the institutional structure of the private Islamic school. Even though the history curriculum didn't specify learning standards and indicators related to local history, the teachers were able to integrate the content with national history.

When teaching sensitive topics, many teachers tend to emphasize indirect teaching methods, such as role-playing, open-ended questions using illustrative scenarios to introduce the lesson, or integrating local history into national history. This approach does not diminish the value of the JSP methodology; rather, it contributes to its effectiveness, as sensitive content can undermine established identities and familiar beliefs (Britzman, 2000). This research argues that indirect teaching is a context-dependent form of moral commitment within an unstructured environment.

Multi-perspectivity across cases was structurally there, but in the most part dialogically limited. This pattern expands on the findings from Northern Ireland that the extent to which students are willing to truly occupy different perspectives is determined not by structure but by how authentically safe their school climate is for such engagement (Barton & McCully, 2005). Findings confirm a tension outlined in existing literature about the epistemic space available for multi-perspectival inquiry (Carretero, 2011) being structurally constrained when curricula are organized around national identity production.

Observations of teachers' lesson plans reveal that teachers in public schools experience greater anxiety, both from institutional reprimands and political scrutiny. These are significant structural conditions that influence teachers' learning design, including teaching materials, content, and methods, ultimately affecting students. To maximize the effectiveness of Justice-sensitive Pedagogy, simultaneous action is needed at three levels: structural, curriculum, and institutional culture and teaching methods (Davies, 2017). Curriculum reform without pedagogical reform leads to cosmetic change, and pedagogy with curriculum reform results in mere isolated innovation that cannot be institutionalized (Cole 2007).

Research Body of Knowledge

Justice-sensitive Pedagogy (JSP) in the Deep South of Thailand is implemented primarily through three interconnected practices: indirect teaching, multi-perspectivity, and critical reflection. Teachers use indirect teaching strategies to create safer classroom environments for discussing sensitive historical issues, while multi-perspectival approaches encourage students to examine historical events from different viewpoints and sources. Critical reflection further enables students to consider issues of power, justice, and inequality within historical and contemporary contexts.

JSP cannot depend solely on individual teachers’ moral commitment, but requires systematic support to be sustainable and effective. Therefore, curriculum reform, teacher preparation, and policy protection are identified as essential conditions for strengthening JSP implementation, particularly in conflict-affected educational contexts.

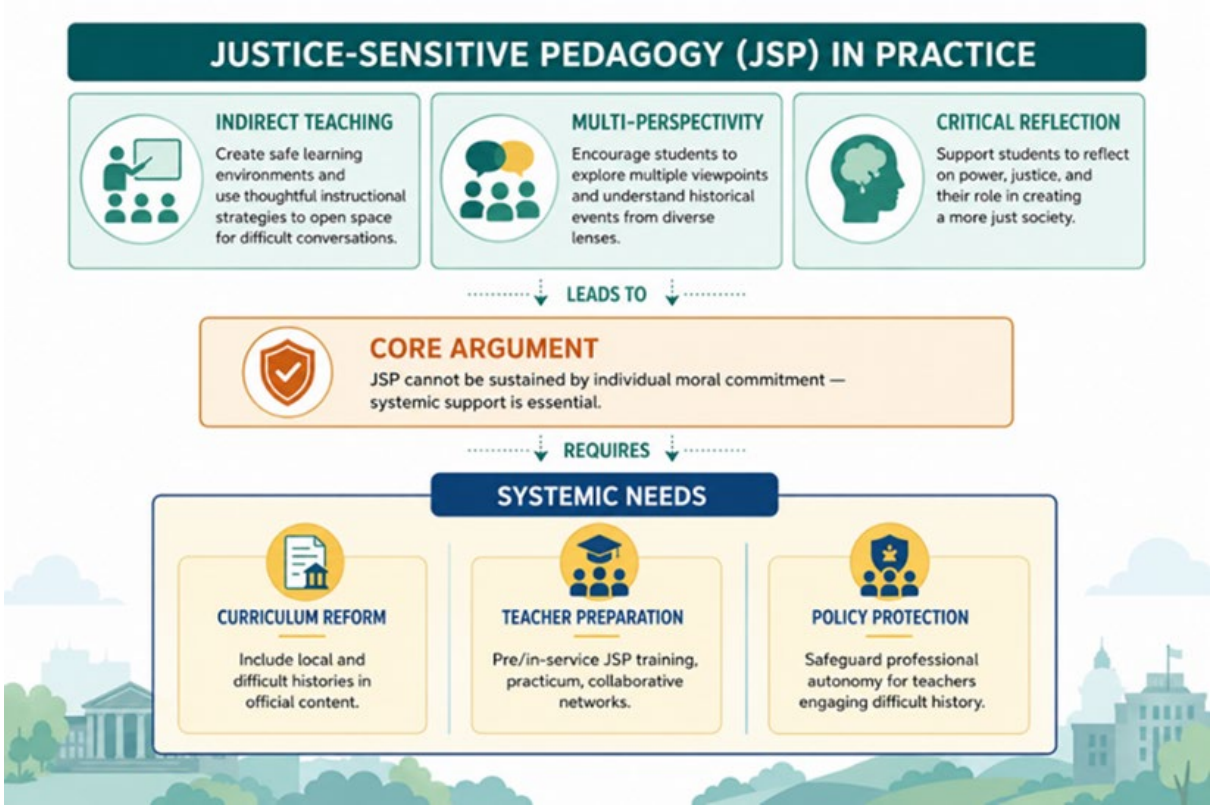


Figure 1 Research Body of Knowledge

Research Suggestions

1. Suggestions in Practice

1.1 Curriculum reform should formally recognize local histories and difficult historical topics as legitimate educational content within the national curriculum and assessment process. The development of state-supported teaching materials would help reduce teachers' dependence on individual interpretation and personal risk-taking when addressing sensitive historical issues.

1.2 Teacher education institutions should strengthen both pre-service and in-service training related to Justice-sensitive Pedagogy (JSP). Such training should not only introduce JSP as a teaching methodology, but also develop teachers' understanding of local community contexts, conflict-sensitive education, and strategies for facilitating discussions on controversial historical issues.

1.3 Educational policy frameworks should provide clearer institutional protection and professional autonomy for teachers engaging with difficult or politically sensitive historical content. Sustainable implementation of JSP requires institutional support beyond individual teacher commitment.

2. Suggestions for Future Research

2.1 Future research should examine the impact of JSP on students, particularly in relation to historical thinking, critical reflection, openness to diverse perspectives, and attitudes toward justice and conflict.

2.2 Longitudinal research following students over time could further explain how exposure to JSP shapes identity formation, intercultural understanding, and perspectives on conflict and citizenship.

References

Alan Mccully. (2012). History teaching, conflict and the legacy of the past. Education, Citizenship and Social Justice, 7(2), 145–159.

Clara Ramírez-Barat and Roger Duthie. (2017). Education and transitional justice: Opportunities and challenges for peacebuilding. International Center for Transitional Justice.

Deborah P. Britzman. (2000). If the story cannot end: Deferred action, ambivalence, and difficult knowledge. Educational Theory, 50(2), 143–159.

Elizabeth A. Cole. (2007). Transitional justice and the reform of history education. International Journal of Transitional Justice, 1(1), 115–137.

Hasan Madmarn. (1999). The pondok and madrasah in Patani. Universiti Kebangsaan Malaysia Press.

Joseph Chinyong Liow and Don Pathan. (2010). Confronting ghosts: Thailand's shapeless southern insurgency. Lowy Institute for International Policy.

Julia Paulson. (2015). "Whether and how?" History education about recent and ongoing conflict: A review of research. Journal on Education in Emergencies, 1(1), 14–47.

Keith Barton and Alan Mccully. (2005). History, identity, and the school curriculum in Northern Ireland: An empirical study of secondary students’ ideas and perspectives. Journal of Curriculum Studies, 37(1), 85–116.

Lynn Davies. (2017). Justice-sensitive education: The implications of transitional justice mechanisms for teaching and learning. Comparative Education, 53(3), 333–350.

Mario Carretero. (2011). Constructing patriotism: Teaching history and memories in global worlds. Information Age Publishing.

Mario Novelli, Mieke T. A. Lopes Cardozo and Alan Smith. (2017). The 4Rs framework: Analyzing education's contribution to sustainable peacebuilding with social justice in conflict-affected contexts. Journal on Education in Emergencies, 3(1), 14–43.

Michalinos Zembylas. (2014). Theorizing "difficult knowledge" in the aftermath of the affective turn: Implications for curriculum and pedagogy in handling traumatic representations. Curriculum Inquiry, 44(3), 390–412.

Muhammadafeefee Assalihee, Nachima Bakoh, Yusop Boonsuk and Jaruwat Songmuang. (2024). Transforming Islamic education through Lesson Study (LS): A classroom-based approach to professional development in Southern Thailand. Education Sciences, 14(9), 1029.

Robert E. Stake. (2006). Multiple case study analysis. Guilford Press.

Robert K. Yin. (2018). Case study research and applications: Design and methods. 6th ed. Sage.

Surasak Visalaporn. (2009). Educational management conditions in southern border provinces [in Thai]. Office of the Secretary of the National Education Council, Ministry of Education.

Tejendra Pherali. (2021). Social justice, education and peacebuilding: Conflict transformation in Southern Thailand. Compare: A Journal of Comparative and International Education, 53, 710–727.

Virginia Braun & Victoria Clarke. (2006). Using thematic analysis in psychology. Qualitative Research in Psychology, 3(2), 77–101.

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF ACTIVE LEARNING MANAGEMENT IN SMALL-SIZED SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 3

[1]วาสนา มุกดาสวรรค์ Wasana Mukdasawan [2]วัชระ จตุพร Watchara Jatuporn
[1, 2]มหาวิทยาลัยพะเยา Phayao University, Thailand
Corresponding Author E-mail: 67170281@up.ac.th

Article Received: April 10, 2026. Revised: August 23, 2026. Accepted: August 27, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 186 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งคัดเลือกโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการวัดและประเมินผล และด้านการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ขณะที่ด้านการออกแบบกิจกรรมมีค่าต่ำที่สุด และ 3) แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบไปด้วย 5 แนวทาง 15 วิธีดำเนินการ

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้เชิงรุก, โรงเรียนขนาดเล็ก, การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก

Abstract

This research aimed to: 1) study the current and desirable conditions of active learning management, 2) examine the priority needs for developing active learning management, and 3) explore the guidelines for developing active learning management in small-sized schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3. This study employed a mixed-methods research design. The sample consisted of 186 school administrators and teachers from small-sized schools, selected through stratified random

sampling, and 5 experts selected by purposive sampling. The research instruments included a questionnaire on the current and desirable conditions of active learning management and an interview form on the guidelines for developing active learning management. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as the modified Priority Needs Index (PNImodified) and content analysis.

The findings revealed that 1) the overall current and desirable conditions of active learning management in small-sized schools were at a high level, 2) the priority needs for developing active learning management indicated that the aspect of organizing active learning activities had the highest Priority Needs Index, followed by measurement and evaluation and learner-centered approaches, while the aspect of activity design had the lowest, and 3) the guidelines for developing active learning management in small-sized schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 consisted of five approaches and fifteen implementation methods.

Keywords: Active Learning Management, Small-Sized Schools, Organizing Active Learning Activities

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของประเทศในการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของประชากร โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมความรู้ ทักษะ และคุณธรรมที่เหมาะสมกับบริบทของยุคสมัย การจัดการศึกษาในปัจจุบันจึงเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นและประสิทธิผลในการจัดการเรียนรู้ ควบคู่กับการยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ภายใต้กรอบของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน ความเท่าเทียมและทั่วถึง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้อย่างเต็มที่ ผ่านกิจกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการสื่อสาร แนวทางดังกล่าวช่วยเปลี่ยนบทบาทของผู้เรียนจากผู้รับความรู้มาเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ส่งผลให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ นอกจากนี้ยังช่วยพัฒนาความรับผิดชอบ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล (Bonwell and Eison, 1991)

อย่างไรก็ตาม ในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกยังประสบข้อจำกัดหลายประการ ได้แก่ จำนวนนักเรียนที่ลดลงส่งผลต่อการจัดสรรอัตรากำลังครู การขาดแคลนครูผู้เชี่ยวชาญ ข้อจำกัดด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงการขาดทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูบางส่วน ตลอดจนข้อจำกัดด้านสภาพแวดล้อมและ

ความร่วมมือจากชุมชน ซึ่งล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2564)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพครู การจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม และการส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ศึกษาความต้องการจำเป็น และศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 54 แห่ง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 46 คน ครู 307 คน รวมทั้งสิ้น 353 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 186 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 46 คน และครู จำนวน 140 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างอิงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอเป็นชั้นภูมิในการแบ่งชั้น ทั้งนี้ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลให้ครอบคลุมถึงผู้บริหาร และครูทั้ง 54 แห่ง และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการเลือกแบบเจาะจง ตามสัดส่วนประชากรแต่ละโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาสูงสุด และ

ประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบตอบสนองคู่ (Dual-Response format) มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale) ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งระดับคะแนนออกเป็น 5 กลุ่ม ในแต่ละช่วงจะมีความห่างของคะแนนเท่ากัน เท่ากับ 1 คะแนน

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถามความต้องการในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีขั้นตอนดังนี้

3.1 วิเคราะห์วัตถุประสงค์ของการวิจัย ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างให้ครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัย

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) และความชัดเจนของภาษา เพื่อให้แบบสอบถามครอบคลุมและเหมาะสมกับเนื้อหาการวิจัย

3.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษางานวิจัย

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญคือเป็นผู้มีความรู้ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและด้านการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

3.6 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ โดยทำข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าระหว่าง 0.6 ถึง 1.0 เพื่อให้แบบสอบถามมีความคลอบคลุมเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ พร้อมจะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล ส่วนข้อคำถามที่ค่าน้อยกว่า 0.6 จะทำการแก้ไขหรือตัดออกจากแบบสอบถาม

3.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.8 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดเกณฑ์ที่ยอมรับได้ระหว่าง 0.70–1.00

3.9 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดเกณฑ์ที่ยอมรับได้ระหว่าง 0.70–1.00 โดยได้ค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบัน ที่ระดับ 0.97 และสภาพที่พึงประสงค์ ที่ระดับ 0.98

3.10 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 186 ชุด

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามทั้งในรูปแบบเอกสารและระบบออนไลน์ (Google Form) พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์แก่ผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามภายในระยะเวลา 1 เดือน รวมทั้งตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percent)

5.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมจัดลำดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ รายด้าน และภาพรวม

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 เพื่อหาความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยนำค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

1. ผู้ให้ข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 1 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งพัฒนาขึ้นจากผลการวิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการจำเป็นในขั้นตอนที่ 2 โดยครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ (1) การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (3) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก (4) การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และ (5) การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้

3. วิธีการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ศึกษาเอกสาร หลักการสัมภาษณ์ การสร้างคำถาม เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมขอบเขตด้านเนื้อหาตามที่กำหนด

3.2 นำผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นจากขั้นตอนที่ 2 มาคัดเลือกประเด็นสำคัญขององค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก การวัดและประเมินผล การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ เพื่อกำหนดเป็นแนวคำถามในการสัมภาษณ์

3.3 นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและให้ข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.4 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อทำหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

4.2 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ส่งประเด็นการสัมภาษณ์ และนัดหมายวัน เวลาในการสัมภาษณ์ล่วงหน้า

4.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ตามกำหนด โดยใช้วิธีการจดบันทึกและบันทึกเสียง เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 นำข้อมูลจากการจดบันทึกและการบันทึกเสียงมาถอดความและจัดพิมพ์เป็นข้อมูลดิบ

5.2 วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อจัดหมวดหมู่และสรุปประเด็นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.3 นำผลการวิเคราะห์มาสังเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ด้านที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$(\bar{X})$	(SD)	ระดับ	$(\bar{X})$	(SD)	ระดับ
1	ด้านการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	4.27	0.76	มาก	4.46	0.69	มาก
2	ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	4.10	0.87	มาก	4.38	0.78	มาก
3	ด้านการวัดและประเมินผลจากการเรียนรู้เชิงรุก	4.18	0.76	มาก	4.44	0.65	มาก
4	ด้านการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	4.19	0.80	มาก	4.46	0.68	มาก
5	ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้	4.23	0.75	มาก	4.44	0.75	มาก
รวมเฉลี่ย		**4.19**	**0.79**	**มาก**	**4.44**	**0.71**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.19, SD = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X}$= 4.27, SD =0.76) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ ($\bar{X}$= 4.23, SD = 0.75) ด้านการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ($\bar{X}$= 4.19, SD = 0.80) ด้านการวัดและประเมินผลจากการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X}$= 4.18, SD = 0.76) และ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X}$= 4.10, SD = 0.87) ตามลำดับ

ในส่วนของสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.44, SD = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ($\bar{X}$= 4.46, SD =0.68) ด้านการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X}$= 4.46, SD = 0.69) ด้านการวัดและประเมินผลจากการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X}$= 4.44, SD = 0.65) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ ($\bar{X}$= 4.44, SD = 0.75) และ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X}$= 4.38, SD = 0.78) ตามลำดับ

2. ความต้องการจำเป็นของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ดังในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความต้องการจำเป็นของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ($\bar{X}_1$)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ ($\bar{X}_2$)	ดัชนีของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)	ลำดับ
1	ด้านการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	4.27	4.46	0.04	5
2	ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	4.10	4.38	0.07	1
3	ด้านการวัดและประเมินผลจากการเรียนรู้เชิงรุก	4.18	4.44	0.06	2
4	ด้านการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	4.19	4.46	0.06	3
5	ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้	4.23	4.44	0.05	4

จากตารางที่ 2 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมทั้ง 5 ด้านพบว่า ลำดับที่มีความต้องการจำเป็นจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ($PNI_{modified}$ = 0.07) รองลงมาได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผลจากการเรียนรู้เชิงรุก ($PNI_{modified}$ = 0.06) ด้านการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ($PNI_{modified}$ = 0.06) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.05) และด้านการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ($PNI_{modified}$ = 0.04) ตามลำดับ

3. แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

3.1 การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ควรนำข้อมูลของผู้เรียนมาใช้เป็นพื้นฐานสำคัญในการออกแบบกิจกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งด้านความสามารถ ความสนใจ และบริบทของผู้เรียน โดยครูควรวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพฤติกรรมของผู้เรียน เพื่อกำหนดรูปแบบกิจกรรมที่เหมาะสม และออกแบบกิจกรรมที่มีความยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกวิธีการเรียนรู้ตามความถนัดของตนเอง จากสัมภาษณ์ว่า ครูควรใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นฐานในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อนำไปกำหนดจุดประสงค์ เลือกรูปแบบกิจกรรม และระดับความยากง่ายของงานให้เหมาะสม พร้อมทั้งเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และออกแบบกิจกรรมที่ยืดหยุ่นเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ คิดวิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

สรุปได้ว่า การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขนาดเล็ก ควรยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมของผู้เรียนมาวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อนำไปออกแบบกิจกรรมที่ยืดหยุ่น สอดคล้องกับศักยภาพ ความสนใจ และบริบทของผู้เรียน ควบคู่กับการเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งสื่อธรรมชาติ สื่อท้องถิ่น เทคโนโลยี และชุมชน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ คิดวิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง อันนำไปสู่การเรียนรู้เชิงรุกอย่างมีความหมาย

3.2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ควรเน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง ผ่านกิจกรรมที่หลากหลายและสอดคล้องกับเนื้อหา เช่น การเรียนรู้แบบกลุ่ม การแก้ปัญหา และการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง โดยครูมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ คอยกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จากสัมภาษณ์ว่า การจัดกิจกรรมควรเริ่มจากประสบการณ์หรือปัญหาใกล้ตัวของผู้เรียน เชื่อมโยงสู่ความรู้ใหม่ และเปิดโอกาสให้นำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง ผ่านกิจกรรมแบบลงมือปฏิบัติ เช่น โครงงาน การเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน และการเรียนรู้แบบร่วมมือ โดยครูทำหน้าที่กระตุ้นการคิดและสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจอย่างมีความหมายและพัฒนาทักษะสำคัญได้อย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกควรมุ่งเน้นการลงมือปฏิบัติ การมีส่วนร่วมของผู้เรียนในทุกขั้นตอน และการใช้กิจกรรมที่หลากหลายเชื่อมโยงกับสถานการณ์จริง โดยครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความหมายและยั่งยืน

3.3 ด้านการวัดและด้านการวัดและประเมินผลจากการเรียนรู้เชิงรุก ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ควรเน้นการประเมินตามสภาพจริง โดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การประเมินชิ้นงาน แฟ้มสะสมงาน และการนำเสนอผลงาน ควบคู่กับการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ จากสัมภาษณ์ว่า ครูควรใช้เครื่องมือที่หลากหลายและสอดคล้องกับสภาพจริง เช่น แฟ้มสะสมงาน การสังเกตพฤติกรรม การประเมินการปฏิบัติงาน และการประเมินตนเอง เพื่อสะท้อนศักยภาพของผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ โดยผลการประเมินควรถูกนำไปใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งควรเน้นการประเมินที่สอดคล้องกับความสามารถในการคิด วิเคราะห์ การสื่อสาร และการนำไปใช้จริงมากกว่าการวัดเพียงความจำ

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุกควรใช้วิธีการที่หลากหลายและสอดคล้องกับสภาพจริง เน้นการประเมินอย่างต่อเนื่องและการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อพัฒนาผู้เรียนรายบุคคล โดยมุ่งสะท้อนศักยภาพรอบด้านและการนำความรู้ไปใช้ได้จริง มากกว่าการเน้นคะแนนสอบเพียงอย่างเดียว

3.4 ด้านการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิด ตัดสินใจ และลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง โดยครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก สนับสนุนการเรียนรู้ และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง จากสัมภาษณ์ว่า ครูควรทำหน้าที่เป็นโค้ชหรือพี่เลี้ยง คอยให้คำแนะนำ สนับสนุน และติดตามพัฒนาการของผู้เรียนรายบุคคล โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนตั้งคำถาม ค้นคว้า และสรุปองค์ความรู้ด้วยตนเอง พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งในและนอกห้องเรียน เช่น ห้องสมุด อินเทอร์เน็ต และชุมชน เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ควรยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และการใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยครูทำหน้าที่สนับสนุนและอำนวยความสะดวก เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน

3.5 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ควรส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับครูและเพื่อนร่วมชั้น เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาทักษะทางสังคม โดยครูควรสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นและทำงานร่วมกัน จากสัมภาษณ์ว่า ครูควรสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพูดคุย ซักถาม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างอิสระ โดยใช้การสื่อสารสองทาง เช่น การตั้งคำถามปลายเปิด การรับฟังอย่างตั้งใจ และการสะท้อนความคิดเห็น เพื่อส่งเสริมการคิด วิเคราะห์ และสร้างความไว้วางใจในการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจและมีแรงจูงใจในการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ควรส่งเสริมปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารสองทางระหว่างผู้เรียนกับครูและเพื่อน เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เปิดกว้าง เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และพัฒนาทักษะทางสังคมควบคู่กับการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันสถานศึกษาได้รับนโยบายการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจากกระทรวงศึกษาธิการอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ครูผู้สอนมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนรู้จากการบรรยายเป็นการเน้นให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติมากขึ้น รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาบูรณาการในการสอนเพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนภายใต้ข้อจำกัดของโรงเรียนขนาดเล็ก จึงทำให้การดำเนินการในปัจจุบันมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์กลับพบว่ามีระดับความต้องการจำเป็นที่ต้องยกระดับการดำเนินการให้อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไม่ใช่เพียงการปรับกิจกรรมในห้องเรียนเท่านั้น แต่ยังต้องอาศัยการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ตั้งแต่การวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนเชิงลึกรายบุคคล การออกแบบสื่อที่เชื่อมโยงกับอัตลักษณ์ท้องถิ่นอย่างเข้มข้น ไปจนถึงการเปลี่ยนบทบาทครูให้เป็นโค้ชอย่างเต็มตัวและการสร้างบรรยากาศห้องเรียนที่ปลอดภัยต่อการแสดงออก ซึ่งประเด็นเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยทลายกำแพงการเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน ผู้บริหารและครูจึงมุ่งหวังที่จะพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้เข้าสู่ระดับมากที่สุด เพื่อให้มั่นใจว่าผู้เรียนในโรงเรียนขนาดเล็กจะได้รับการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงและทักษะชีวิตที่จำเป็นทัดเทียมกับโรงเรียนขนาดใหญ่อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาในพื้นที่เขต 3 ได้อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข (2563) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกควรมุ่งพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง ทักษะชีวิต และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงของผู้เรียน ผ่านการจัดกิจกรรมที่หลากหลายและสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของอ่องจิต เมธยะประภาส (2560) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศควบคู่กับการเชื่อมโยงอัตลักษณ์และบริบทของการเรียนการ

สอน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ด้านการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก และด้านการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กให้ความสำคัญกับการวางแผนและการออกแบบการเรียนรู้ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการออกแบบที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางช่วยให้ครูสามารถลดข้อจำกัดด้านทรัพยากรและงบประมาณ พร้อมทั้งส่งเสริมการดึงศักยภาพผู้เรียนรายบุคคลได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กที่ครูมีความใกล้ชิดกับผู้เรียน ทำให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการปรับบทบาทครูจากผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เน้นการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเฉลิมพล สุปัญญาบุตร (2562) และกมลฉัตร กล่อมอิ่ม (2562) ที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอย่างรอบด้าน ในขณะเดียวกัน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับต่ำที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากเป็นขั้นตอนที่ต้องอาศัยการปฏิบัติจริงในชั้นเรียนและเผชิญข้อจำกัดหลายประการ โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร บุคลากรไม่ครบชั้นเรียน ภาระงานครู และการเข้าถึงสื่อเทคโนโลยีที่ยังไม่ทั่วถึง รวมถึงลักษณะการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นที่มีความซับซ้อน ส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมเชิงรุกยังไม่สามารถทำได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ อีกทั้งการจัดกิจกรรมดังกล่าวต้องอาศัยทักษะการเป็นผู้อำนวยความสะดวกของครูในระดับสูงจึงทำให้เป็นด้านที่มีข้อจำกัดมากกว่าด้านการออกแบบและการวัดและประเมินผล อย่างไรก็ตาม แม้จะมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แต่ยังอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าผู้เกี่ยวข้องยังคงให้ความสำคัญ เพียงแต่ต้องการการสนับสนุนด้านวิธีการและทรัพยากรที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข (2563) ที่กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ มีปฏิสัมพันธ์ และเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดอย่างมีความหมาย

2. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกมีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดกิจกรรมเป็นหัวใจสำคัญของการนำการเรียนรู้เชิงรุกไปสู่การปฏิบัติจริง แต่ในบริบทโรงเรียนขนาดเล็กยังเผชิญข้อจำกัดเชิงโครงสร้างหลายประการ ได้แก่ การมีครูไม่ครบชั้นเรียน ภาระงานนอกเหนือการสอนที่ค่อนข้างมาก และข้อจำกัดด้านงบประมาณและสื่ออุปกรณ์ ส่งผลให้การจัดกิจกรรมยังไม่สามารถตอบสนองต่อสภาพที่พึงประสงค์ได้อย่างเต็มรูปแบบ อีกทั้งการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นยังเพิ่มความซับซ้อนในการออกแบบกิจกรรม ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างความคาดหวังด้านการพัฒนาทักษะผู้เรียนกับการปฏิบัติจริง จึงทำให้ด้านการจัดกิจกรรมมีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด และสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบกิจกรรมที่ยืดหยุ่น ประหยัด และสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอันธิกา ฉลาดธัญญา (2556) ที่กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกคิด วิเคราะห์ และลงมือปฏิบัติผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย ในขณะเดียวกัน ด้านการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกมีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กมีพื้นฐานด้านการวางแผนและการออกแบบการเรียนรู้ค่อนข้างเข้มแข็ง ครูส่วนใหญ่มีความเข้าใจในการวิเคราะห์หลักสูตรและสามารถออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ได้ดี อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนจากการนิเทศติดตามและเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ส่งผลให้ช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ในด้านการออกแบบมีน้อยกว่าด้านอื่นจึงทำให้มีค่าความต้องการ

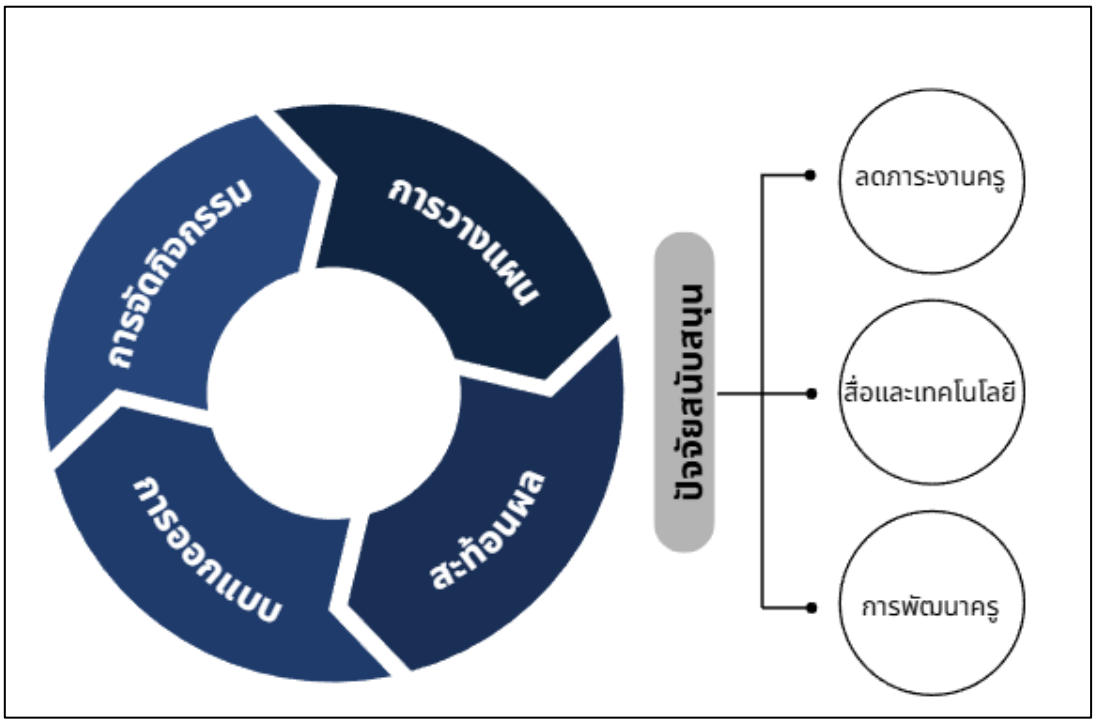
จำเป็นต่ำที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมเชิงโครงสร้างของโรงเรียน และแนวโน้มการพัฒนาไปสู่การยกระดับการนำแผนสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียนมากยิ่งขึ้นซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิโรจน์ สารรัตนะ (2560) ที่กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาควรมุ่งเน้นไปที่การนำแผนไปสู่การปฏิบัติในระดับห้องเรียนมากกว่าการวางแผนเชิงเอกสาร

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ประกอบด้วย 5 แนวทาง 15 วิธีดำเนินการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กมีความซับซ้อนและมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรที่แตกต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ ทำให้ผู้บริหารต้องอาศัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีความครอบคลุมและเป็นระบบ ตั้งแต่การวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนรายบุคคล การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง การบริหารจัดการทรัพยากรท้องถิ่น การวัดผลตามสภาพจริง ไปจนถึงการสร้างบรรยากาศเชิงบวกในสถานศึกษา โดยทั้ง 5 แนวทางที่ค้นพบนั้น มีความเชื่อมโยงกันในลักษณะองค์รวมที่มุ่งตอบสนองต่อคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ กล่าวคือ การมีวิธีดำเนินการที่ชัดเจนทั้ง 15 ประการ จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถแปลงนโยบายการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปสู่การปฏิบัติในระดับห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้ครูผู้สอนเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการเป็นโค้ช และสามารถนำต้นทุนทางวัฒนธรรมหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เชียงราย เขต 3 มาบูรณาการเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทรงพลังได้ การกำหนดแนวทางที่ละเอียดเช่นนี้จึงถือเป็นแผนที่นำทาง (Roadmap) สำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนขนาดเล็กสามารถยกระดับขีดความสามารถในการจัดการศึกษา ทลายข้อจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากร และมุ่งสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานแนวคิดของ Fullan (2007) ได้กล่าวว่า การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร จำเป็นต้องอาศัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีความชัดเจนเป็นระบบ และเชื่อมโยงกันในลักษณะองค์รวม โดยผู้นำสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติจริงในระดับห้องเรียนอย่างยั่งยืน แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่า การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขนาดเล็กต้องดำเนินการอย่างครอบคลุมตั้งแต่การวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนรายบุคคล การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง การใช้ทรัพยากร การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ไปจนถึงการสร้างบรรยากาศเชิงบวกในสถานศึกษาและมุ่งตอบสนองต่อคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ โมเดลการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งสะท้อนกระบวนการเปลี่ยนผ่านจากแนวคิดสู่การปฏิบัติจริง โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ภายใต้ข้อจำกัดด้านบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งด้านทรัพยากร บุคลากร และภาระงานครู โมเดลดังกล่าวประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การวางแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นขั้นตอนการกำหนดเป้าหมายและออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยครูมีบทบาทในการวิเคราะห์ผู้เรียนและบริบทของชั้นเรียนเพื่อกำหนดรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม 2) การออกแบบการเรียนรู้ มุ่งเน้นการออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียน การคิดวิเคราะห์ และการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความหลากหลายของผู้เรียนในห้องเรียนเดียวกัน 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก เป็นกระบวนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติจริง ซึ่งเป็นจุดที่พบข้อจำกัดมากที่สุด โดยได้รับผลกระทบจากภาระงานครู การขาดแคลนสื่อและเทคโนโลยี รวมถึงการจัดการเรียนการสอนแบบหลายระดับชั้น และ 4) การสะท้อนผลและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นการ

ประเมินผลและสะท้อนการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทจริงของโรงเรียนขนาดเล็ก ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียนขนาดเล็ก

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย อธิบายได้ดังนี้

ความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียนขนาดเล็กขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างการวางแผน การออกแบบ และการปฏิบัติจริง โดยมีปัจจัยสนับสนุนสำคัญ ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพครู การสนับสนุนด้านสื่อและเทคโนโลยี และการลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้สามารถสรุปเป็นภาพโมเดลได้ว่า เป็นลักษณะวงจร (Cycle) ของ Plan ⟶ Design ⟶ Implement ⟶ Reflect ภายใต้บริบทโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมีปัจจัยสนับสนุน (Support Factors) เป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติจริง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครูในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล การปรับบทบาทครูเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เชิงสถานการณ์ การทำงานกลุ่มเล็ก และการสืบเสาะหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ใกล้ตัว เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการเรียนรู้อย่างมีความหมายของผู้เรียน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมและทรัพยากรที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เช่น การจัดสรรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น รวมถึงการพัฒนากระบวนการ PLC เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมแก้ปัญหา และพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

1.3 หน่วยงานต้นสังกัดควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาแนวทางการนิเทศ คู่มือการบริหาร และหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยเน้นการบริหารจัดการเชิงเครือข่ายโรงเรียน เพื่อแก้ปัญหาข้อจำกัดด้านบุคลากรและงบประมาณ พร้อมทั้งส่งเสริมการแลกเปลี่ยนนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กอย่างเป็นรูปธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขนาดเล็ก” เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงกว่าด้านอื่น แสดงให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมเป็นหัวใจสำคัญของการนำ Active Learning ไปสู่การปฏิบัติจริง แต่ในบริบทโรงเรียนขนาดเล็กยังประสบข้อจำกัดหลายด้าน เช่น จำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน ภาระงานที่หลากหลาย และข้อจำกัดด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยในประเด็น “การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก” เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าด้านการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมีระดับสภาพที่พึงประสงค์สูงกว่าด้านอื่น สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการปรับบทบาทครูจากผู้สอนเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยลดข้อจำกัดด้านทรัพยากรของโรงเรียนขนาดเล็ก และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

เอกสารอ้างอิง

กมลฉัตร กล่อมอิ่ม. (2562). การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เฉลิมพล สุปัญญาบุตร. (2562). การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข. (2563). การจัดการเรียนรู้เชิงรุก. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2560). การบริหารการศึกษา: แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ทิพยวิสุทธิ์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2564). แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. แหล่งที่มา https://shorturl.at/IWJM1.n. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2568.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2567). ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล. แหล่งที่มา https://www.cr3.go.th/2023/report-person/ สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2567.

อันธิกา ฉลาดธัญญา. (2556). การพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Bonwell, C. C. and Eison, J. A. (1991). Active learning: Creating excitement in the classroom. Washington, DC: George Washington University, School of Education and Human Development.

Fullan, M. (2007). The new meaning of educational change. 4th ed. New York, NY: Teachers College Press.

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS UNDER NAKHONNAYOK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA

[1]พิทักษ์ พลเทพ Pitak Pontep [2]มนพันธ์ ชาญศิลป์ Manaphan Chansilp
[3]จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ Chulalak Sorapan
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand
Corresponding Author E-mail: pitak.pontep@gmail.com

Article Received: April 04, 2026. Revised: August 21, 2026. Accepted: August 24, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก เป็นการวิจัยแบบเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการครู จำนวน 285 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการแบ่ง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 และ 0.97 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .77$) และ 4) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา โดยสามารถพยากรณ์ร้อยละ 59.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ คือ $\hat{y} = 1.620 + .641(x)$ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = .769(Z_x)$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The objectives of this research were to: 1) investigate the level of ethical leadership of school administrators 2) assess the level of organizational commitment among teachers 3) examine the relationship between school administrators' ethical leadership and teachers' organizational commitment and 4) develop a predictive equation for school administrators' ethical leadership affecting teachers' organizational commitment within the Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office. This study employed a survey research design. The sample consisted of 285 civil service teachers, obtained through stratified random sampling based on school size. The research instruments were questionnaires regarding ethical leadership and organizational commitment, with reliability coefficients of 0.99 and 0.97, respectively. Data were analyzed using descriptive statistics and simple regression analysis.

The research findings revealed that 1) the overall level of ethical leadership of school administrators was at a high level 2) the overall level of organizational commitment of teachers was at a high level 3) there was a significant positive relationship at a high level between the ethical leadership of school administrators and teachers' organizational commitment at the .05 level (r = .77) and 4) school administrators' ethical leadership significantly predicted teachers' organizational commitment at the .05 level, with a predictive power of 59.0%. The predictive equations in raw score and standardized score forms were $\hat{Y} = 1.620 + .641(x)$ and $\hat{Z}_y = .769(Z_x)$, respectively.

Keywords: Ethical Leadership, School Administrators, Organizational Commitment

บทนำ

มนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญสูงสุดต่อองค์กรทุกประเภท เนื่องจากเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการบริหารงานให้บรรลุความสำเร็จด้วยศักยภาพด้านสติปัญญา ความรู้ และทักษะที่สามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องไร้ขีดจำกัด (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2559) สอดคล้องกับทฤษฎีองค์กรที่ระบุว่าความสำเร็จของภารกิจต้องประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญคือ “งาน” และ “คน” โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่หลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์เพื่อเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) ดังนั้น ครูจึงถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญสูงสุดต่อสถานศึกษา เนื่องจากครูไม่เพียงแต่เป็นผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ปลูกฝังจริยธรรม และพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ อันเป็นรากฐานสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความยั่งยืนของสถาบันการศึกษาในระยะยาว

การที่สถานศึกษาจะรักษาและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลอันทรงคุณค่าเหล่านี้ทุ่มเทศักยภาพอย่างเต็มกำลังนั้น จำเป็นต้องมีกลไกทางจิตวิทยาที่สำคัญในการยึดเหนี่ยวบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีความปรารถนาที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้ ซึ่งปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวแปรหลักในการขับเคลื่อนพฤติกรรมดังกล่าวคือ “ความผูกพันต่อองค์กร” ของบุคลากร ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์กรถือเป็น

ปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยบุคคลที่มีความผูกพันสูงย่อมมีแนวโน้มในการสร้างสรรค์ผลงานได้โดดเด่นและมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่มีความผูกพันน้อย (Steers, 1977) สำหรับวิชาชีพครูนั้น หากมีความรักและศรัทธาต่อสถานศึกษา ย่อมจะทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มกำลังเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (รุ่งโรจน์ อรรถานิทธิ์, 2554) ในทางตรงกันข้าม หากครูขาดความผูกพันมักจะแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น ความเฉื่อยชา หรือความต้องการโอนย้าย ซึ่งส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการจัดการศึกษา (โสภิน ม่วงทอง, 2556; ยุพา กิจส่งเสริมกุล, 2561)

ในการสร้างเสริมความผูกพันให้เกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยทางยุทธศาสตร์ที่มีบทบาทสำคัญ การที่ผู้บริหารมี “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม” (Ethical Leadership) ย่อมเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตน สร้างความเชื่อถือศรัทธา และส่งผลเชิงบวกโดยตรงต่อขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) ผู้นำที่ยึดมั่นในความถูกต้องและยุติธรรมจึงเป็นความหวังสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าอย่างมีเสถียรภาพ (กมลชนก ราชสง, 2565) แต่ในทางกลับกันหากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความศรัทธาในตัวผู้นำจะเสื่อมถอยลง ส่งผลให้บุคลากรขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงานและขาดการทำงานเป็นทีม (พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 131 แห่ง เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ “องค์กรคุณภาพ สร้างคนเก่ง สร้างคนดี ให้มีความสุข” และพันธกิจในการพัฒนาครูสู่มืออาชีพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก, 2567) แม้ว่าจะมีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพและการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning อย่างต่อเนื่อง แต่จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาในแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 พบจุดอ่อนที่สำคัญคืออัตรากำลังครูไม่เพียงพอและจำนวนครูไม่สมดุลกับภาระงาน สภาวะดังกล่าวทำให้ครูต้องแบกรับภาระงานหนักทั้งงานสอนและงานโครงการตามนโยบาย นำไปสู่ปัญหาความเครียดสะสมและการสูญเสียขวัญกำลังใจ สาเหตุดังกล่าวนำไปสู่ปรากฏการณ์สำคัญคือ ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พบว่ามีการโยกย้ายข้าราชการครูรวมถึง 196 คนในปีที่ผ่านมา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก, 2565) เมื่อวิเคราะห์ในเชิงลึกพบว่า สาเหตุของการโยกย้ายไม่ได้เกิดจากปัจจัยความต้องการกลับภูมิลำเนาเพียงอย่างเดียว แต่ยังสัมพันธ์กับการรับรู้ถึงความมั่นคงทางใจและระบบสนับสนุนภายในโรงเรียน เมื่อครูต้องเผชิญกับภาระงานล้นมือภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด หากผู้บริหารสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เช่น ไม่มีความยุติธรรมในการจัดสรรภาระงาน หรือขาดการส่งเสริมขวัญกำลังใจที่เหมาะสม ครูจะรู้สึกถูกทอดทิ้งและขาดความผูกพันต่อสถานศึกษา จนตัดสินใจขอย้ายออกจากพื้นที่เพื่อแสวงหาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีกว่า ปัญหาความไม่ต่อเนื่องของบุคลากรนี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนรู้ สะท้อนได้จากผลการประเมิน NT และ O-NET ของนักเรียนในสังกัดที่ยังต่ำกว่าระดับประเทศในหลายรายวิชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก, 2567)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และแนวทางการเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานภายในองค์กรมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงสำรวจ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย กลุ่มประชากร คือ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำนวน 1,100 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำนวน 285 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการแบ่ง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำนวน 27 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเป็นที่ไว้วางใจ และด้านความเคารพนับถือผู้อื่น และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำนวน 25 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) แต่ละข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.50-

1.00 และมีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .99 และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเท่ากับ .97

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (simple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ (M=4.37, SD = 0.76) ด้านความรับผิดชอบ (M=4.37, SD = 0.74) ด้านความเคารพนับถือผู้อื่น (M=4.33, SD = 0.74) ด้านความเป็นที่ไว้วางใจ (M=4.32, SD = 0.77) และด้านความยุติธรรม (M=4.25, SD = 0.80) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	M	SD	แปลผล
1	ด้านความยุติธรรม	4.25	0.80	มาก
2	ด้านความซื่อสัตย์	4.37	0.76	มาก
3	ด้านความรับผิดชอบ	4.37	0.74	มาก
4	ด้านความเป็นที่ไว้วางใจ	4.32	0.77	มาก
5	ด้านความเคารพนับถือผู้อื่น	4.33	0.74	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.33**	**0.76**	**มาก**

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (M=4.47, SD = 0.61) ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (M=4.43, SD = 0.63) และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร (M=4.28, SD = 0.68) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ที่	ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา	M	SD	แปลผล
1	ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.28	0.68	มาก
2	ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	4.47	0.61	มาก
3	ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.43	0.63	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.39**	**0.64**	**มาก**

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูง (r = .769) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	**ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา**			
	(Y_1) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	(Y_2) ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	(Y_3) ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	(Y) ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา
ด้านความยุติธรรม (X_1)	.668***	.634***	.665***	.697***
ด้านความซื่อสัตย์ (X_2)	.646***	.659***	.680***	.702***
ด้านความรับผิดชอบ (X_3)	.678***	.665***	.702***	.724***
ด้านความเป็นที่ไว้วางใจ (X_4)	.707***	.693***	.710***	.747***
ความเคารพนับถือผู้อื่น (X_5)	.738***	.741***	.751***	.789***
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	.723***	.713***	.737***	.769***

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยสามารถพยากรณ์ร้อยละ 59.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .769 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .592 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายปรับแก้เท่ากับ .590 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ .38588 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .641 และมีค่าคงที่เท่ากับ 1.620 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .769 ดังตารางที่ 4-5 โดยเขียนสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามลำดับ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$\hat{y} = 1.620 + .641(X)$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z}_y = .769(Z_x)$

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายปรับแก้ และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย

ตัวแปรพยากรณ์	**R**	**R^2**	**Adjusted R^2**	**Std.error**	**F**	**p-values**
X	.769[a]	.592	.590	.38588	410.084	.001

a. Predictors: (Constant), ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนดิบ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์สมการถดถอย และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย

ตัวแปร	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	p-values
	B	Std.error	β		
Constant (f)	1.620	.139		11.666	.001
X	.641	.032	.769	20.251	.001
	R^2 = .592	Adjusted R^2 = .590			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยที่นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีการกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ที่เน้นความโปร่งใสและตรวจสอบได้ รวมถึงการดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการ สิ่งนี้เป็นการวางรากฐานด้านธรรมาภิบาล (Good Governance) ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก, 2567) ส่งผลให้ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกยึดถือเป็นหลักการในการครองตนและครองงาน และต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและเป็นแบบอย่างของค่านิยมที่ดีและมีความซื่อสัตย์ ทำให้ได้รับความไว้วางใจ และความเชื่อมั่นจากครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาและนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุฑาวรรณ สอนแก้ว (2565) ที่พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกมุ่งเน้นการขับเคลื่อนองค์กรภายใต้แผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยใช้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรเป็นฐานในการสร้างสมดุลระหว่างคุณภาพมาตรฐานและความสุขในการปฏิบัติงาน เพื่อเป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งเก่ง ดี และมีความสุข ภายใต้ระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ ซึ่งการที่องค์กรให้ความสำคัญกับมิติของความสุขควบคู่ไปกับคุณภาพงาน ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายของส่วนรวม สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติสู่ความสำเร็จ “1234” โดยเฉพาะข้อ 3 (ร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ) และข้อ 4 (ให้เกียรติ ให้โอกาส ให้อภัย และให้ใจ) ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างพลังใจและแรงยึดเหนี่ยวให้ครูทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก, 2567) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอนันต์ธนา

สามพุ่มพวง (2558) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของเกวลิน เมืองชู (2564) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของลูกน้ำ เจนหัดพล (2564) ที่พบว่า ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r = .769) แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนด และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 59.00 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ตั้งอยู่บนความถูกต้อง ยุติธรรม และมีคุณธรรม จะเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูในโรงเรียน การที่ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และตัดสินใจโดยปราศจากอคติ ส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกปลอดภัยและได้รับความยุติธรรมในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่เปลี่ยนจากความรู้สึกพึงพอใจในงาน ไปสู่ความผูกพันที่ต้องการทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อเป้าหมายของสถานศึกษา และลดความรู้สึกอยากลาออกหรือย้ายไปสังกัดอื่น ซึ่งสอดคล้องกับ Steers (1977) ที่ระบุว่า ประสบการณ์ที่ครูได้รับจากการบริหารงานที่ยุติธรรมของผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก สอดคล้องกับโมเดลของ Allen and Meyer (1990) ในแง่ที่ว่า จริยธรรมของผู้นำเป็นแรงกระตุ้นให้ครูเกิดความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ซึ่งเป็นความผูกพันระดับสูงสุดที่ทำให้สถานศึกษาพัฒนาได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ponnu and Tennakoon (2009) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงาน การศึกษานี้ให้การสนับสนุนเชิงประจักษ์สำหรับแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อองค์กรของพนักงาน และยังให้การสนับสนุนเชิงประจักษ์สำหรับแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความไว้วางใจของพนักงานที่มีต่อผู้นำอีกด้วย และสอดคล้องกับแนวคิดของ Martin (2016) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญและประโยชน์จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะช่วยเพิ่มหรือพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร ผู้ร่วมงานที่ทำงานกับผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะลดอัตราการลาออก จะมีความสุขและช่วยเหลือกันในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ องค์ความรู้เป็นโมเดลเชิงสาเหตุ (Causal Model) ที่แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของครูอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีรายละเอียดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 5 ด้านหลักที่ผู้บริหารควรยึดถือเป็นแนวทางในการครองตนและครองงาน ได้แก่ 1) ความยุติธรรม การตัดสินใจโดยปราศจากอคติและสร้างความเท่าเทียม 2) ความซื่อสัตย์ การเป็นแบบอย่างของค่านิยมที่ดีและโปร่งใส 3) ความรับผิดชอบ การมุ่งเน้น

ผลสัมฤทธิ์และพันธกิจของสถานศึกษา 4) ความเป็นที่ไว้วางใจ การสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากร 5) ความเคารพนับถือผู้อื่น การให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของครู

2. องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร สะท้อนผ่านพฤติกรรมและความรู้สึกของครูใน 3 มิติ ได้แก่ 1) ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความปรารถนาที่จะธำรงรักษาสมาชิกภาพ 2) ความเต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน การใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพเพื่อคุณภาพผู้เรียน และ 3) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายของสถานศึกษา

3. ความสัมพันธ์เชิงเส้นและพลังการพยากรณ์ ความสัมพันธ์ทางบวกสูง (r = 0.77) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพลังการพยากรณ์ร้อยละ 59.0 นั่นคือภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูได้มากกว่าครึ่งหนึ่งของปัจจัยทั้งหมด ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลเชิงสาเหตุ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมขับเคลื่อนความผูกพันต่อองค์กรของครู

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย อธิบายได้ดังนี้

เมื่อผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ตั้งอยู่บนความถูกต้อง ยุติธรรม และมีคุณธรรม จะกลายเป็นกลไกทางจิตวิทยาที่สร้างความรู้สึกปลอดภัยและได้รับความยุติธรรมให้แก่บุคลากร กลไกนี้จะเปลี่ยนจากความพึงพอใจในงานทั่วไปไปสู่ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ซึ่งเป็นระดับความผูกพันสูงสุดที่ส่งผลให้ครูมีความสุข ช่วยเหลือกัน และลดอัตราการโยกย้าย ดังนั้น องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้จึงสรุปได้ว่า “จริยธรรมของผู้นำคือรากฐานในการสร้างศรัทธา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการยึดเหนี่ยวใจครูให้ทุ่มเททำงานเพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนของสถานศึกษา”

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการตัดสินใจบนหลักความถูกต้องและเป็นกลาง เพื่อลดอคติและสร้างความเท่าเทียมในการบริหารงานบุคคล

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ควรปรับวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่นตามบริบทของสถานศึกษา สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ พร้อมทั้งสร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

2.3 ควรศึกษาวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางการความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

เอกสารอ้างอิง

กมลชนก ราชสง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13.

เกวลิน เมืองชู. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 6(3), 76-88.

พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ. (2565). หลักพุทธศาสนาเพื่อการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: โรงพิมพ์ เค.แอนด์.เค. เซ็นเตอร์กรุ๊ป.

เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ยุพา กิจส่งเสริมกุล. (2561). ความผูกพันต่อองค์การของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย, 10(1), 321–337.

รุ่งโรจน์ อรรถานิทธิ์. (2554). การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร (Employee Engagement). กรุงเทพมหานคร: บ้านหนังสือโกสินทร์.

ลูกน้ำ เจนหัดพล. (2564). ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. (2565). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570. https://sites.google.com/view/plannayok/home สืบค้นเมื่อ 12 เมษายน 2568.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. (2567). แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. แหล่งที่มา https://sites.google.com/view/plannayok/home สืบค้นเมื่อ 12 เมษายน 2568.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). คู่มือการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC Professional Learning Community “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2559). เทคนิคการสอนงาน. แหล่งที่มา https://www.ocsc.go.th/wp-content/uploads/2023/12/PDF-เทคนิคการสอนงาน.pdf สืบค้นเมื่อ 9 เมษายน 2568.

สุฑาวรรณ สอนแก้ว. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13.

โสภิน ม่วงทอง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออก. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 7(1), 18–29.

อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. (2558). แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology, 63(1), 1–18.

Krejcie, R.V. and D.W. Morgan. (1970). “Determining sample size for research activities”. Educational and psychological measurement, 30 (3), 607-610.

Martin, A. (2016). Ethical leadership guide: Definition, qualities, pros & cons. From https://cleverism.com/ethical-leadership-guide-definition-qualities-pros-cons-examples/ Retrieved December 8, 2025.

Ponnu, C. H. and Tennakoon, G. (2009). The association between ethical leadership and employee outcomes – The Malaysian case. Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies, 14(1), 21–32.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. Administrative Science Quarterly, 22(1), 46–56.

การบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตผู้เรียนตามหลักอริยสัจ 4 ของสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 12 ถ้ำทองพรรณรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

LOCAL CURRICULUM MANAGEMENT TO PROMOTE STUDENT LIFE SKILLS BASED ON ARIYASACCA IV OF NETWORK CENTER 12 THAM THONG PHANNARA UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

[1]อัจฉริยะพร ไกรนรา Atchariyaporn Krainara
[2]พระครูสุเมธปริยัติคุณ PhrakhruSumetpariyattikhun [3]ปรีชา สามัคคี Preecha Samakkhi
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: a.krainara31@gmail.com

Article Received: April 17, 2026. Revised: August 25, 2026. Accepted: August 27, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตผู้เรียนของสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 12 ถ้ำทองพรรณรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตผู้เรียนตามหลักอริยสัจ 4 ของสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 12 ถ้ำทองพรรณรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 3) เพื่อนำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตผู้เรียนตามหลักอริยสัจ 4 ของสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 12 ถ้ำทองพรรณรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 ใช้ระเบียบการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยสัมภาษณ์เชิงลึกผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 5 รูป/คน และการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 7 รูป/คน เพื่อประเมินความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลจากการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตผู้เรียนของสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 12 ถ้ำทองพรรณรา มีการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นอย่างเป็นระบบครอบคลุมการออกแบบ การจัดทำเอกสาร การตรวจสอบ การนำไปใช้ และการประเมิน โดยหลักสูตรยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และออกแบบตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน คำนึงถึงบริบทท้องถิ่นและความต้องการผู้เรียน พร้อมกำหนดเป้าหมายและผลการเรียนรู้ที่ชัดเจน มีการบูรณาการทักษะชีวิตที่สำคัญ ผ่านกิจกรรมที่เน้นการลงมือปฏิบัติ มีการจัดทำเอกสารและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องก่อนนำไปใช้ ทำให้ครูจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม สถานศึกษามีการประเมินหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลไปปรับปรุงให้สอดคล้องกับผู้เรียนและชุมชนมากยิ่งขึ้น แต่การบริหารหลักสูตรท้องถิ่นยังต้องการการสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ การพัฒนาครู และความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเพื่อให้เกิดผลการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป 2) แนวทางการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตผู้เรียนตามหลักอริยสัจ 4 ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 2) การออกแบบหลักสูตร 3) การจัดทำแผนและเอกสารประกอบหลักสูตร 4) การตรวจสอบคุณภาพและการทดลองใช้หลักสูตร 5) การนำ

หลักสูตรไปใช้ และ 6) การประเมินหลักสูตร โดยทุกขั้นตอนดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีความเชื่อมโยงต่อเนื่องกัน ประยุกต์ใช้หลักอริยสัจ 4 อย่างครบถ้วน กล่าวคือ การทำความเข้าใจปัญหาและบริบทของผู้เรียน (ทุกข์) การวิเคราะห์สาเหตุและปัจจัยของปัญหา (สมุทัย) การกำหนดเป้าหมายและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทักษะชีวิต (นิโรธ) และการกำหนดแนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมผ่านการออกแบบหลักสูตร การจัดทำแผน การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผล (มรรค) และ 3) ผลการนำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตผู้เรียนตามหลักอริยสัจ 4 ของสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 12 ถ้ำทองพรรณรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นว่ามีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม และมีความเป็นประโยชน์
คำสำคัญ: หลักสูตรท้องถิ่น, ทักษะชีวิต, อริยสัจ 4, ศูนย์เครือข่ายการศึกษา

Abstract

This research article aimed to: (1) To study the current state of local curriculum administration to promote learners' life skills in educational institutions under the Educational Network Center 12, Tham Thong Phannara, Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2 (2) To develop guidelines for local curriculum administration to promote learners' life skills based on the Four Noble Truths (Ariyasacca IV) in educational institutions under the Educational Network Center 12, Tham Thong Phannara, Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2 and (3) To propose and evaluate the guidelines for local curriculum administration to promote learners' life skills based on the Four Noble Truths (Ariyasacca IV) in educational institutions under the Educational Network Center 12, Tham Thong Phannara, Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2. The study employed a qualitative research design. Data were collected through in-depth interviews with 15 stakeholders, interviews with five experts, and a focus group discussion with seven experts to evaluate the feasibility, appropriateness, and usefulness of the proposed guidelines. Qualitative data were analyzed using content analysis.

The research results were found as follows: 1) The state of local curriculum administration for promoting students' life skills in schools under Educational Network Center 12, Tham Thong Phannara, was found to be systematically managed. The administration comprehensively covered curriculum design, document preparation, quality verification, implementation, and evaluation. The curriculum was learner-centered and designed in accordance with the Basic Education Core Curriculum framework, taking into account the local context and students' needs, with clearly defined objectives and learning outcomes. Essential life skills were integrated through hands-on learning activities. Curriculum documents were developed and reviewed for quality by relevant stakeholders prior to implementation, enabling teachers to organize learning activities appropriately. In addition, the schools continuously evaluated the curriculum in order to improve and align it more closely with learners and community needs. However, local curriculum administration still requires support

in terms of budget allocation, teacher professional development, and cooperation from all sectors to ensure sustainable development outcomes. 2) The guidelines for local curriculum administration to promote students' life skills based on the Four Noble Truths consisted of six steps: (1) studying and analyzing basic information, (2) curriculum design, (3) preparation of plans and supporting curriculum documents, (4) curriculum quality verification and pilot implementation, (5) curriculum implementation, and (6) curriculum evaluation. All steps were carried out systematically and continuously interconnected. The process fully applied the Four Noble Truths, namely: understanding students' problems and contexts *(Dukkha)*, analyzing the causes and contributing factors of the problems *(Samudaya)*, determining the goals and desirable conditions for life skills development *(Nirodha)*, and establishing concrete operational guidelines through curriculum design, planning, implementation, and evaluation *(Magga)*. 3) The results of the presentation and evaluation of the guidelines for local curriculum administration to promote students' life skills based on the Four Noble Truths in schools under Educational Network Center 12, Tham Thong Phannara, under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2, as assessed by experts, indicated that the guidelines were feasible, appropriate, and beneficial.

Keywords: Local Curriculum, Life Skills, Ariyasacca IV, Educational Network Center

บทนำ

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ควบคู่กับทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต โดยเฉพาะทักษะชีวิต (Life Skills) ซึ่งเป็นสมรรถนะสำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ แก้ปัญหา สื่อสาร และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านทั้งด้านความรู้ คุณธรรม และทักษะการดำรงชีวิตในสังคมยุคใหม่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

หลักสูตรท้องถิ่นจึงเป็นกลไกสำคัญของสถานศึกษาในการนำบริบทของชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทรัพยากร และวิถีชีวิตในพื้นที่ มาบูรณาการสู่การจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับชีวิตจริง สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในพื้นที่ศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 12 ถ้ำทองพรรณรา ซึ่งมีบริบทชุมชนที่เข้มแข็ง มีทรัพยากรท้องถิ่นและทุนทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย หากมีการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ จะสามารถส่งเสริมทักษะชีวิตของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านการรู้จักตนเอง การแก้ปัญหา การตัดสินใจ และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม

จากสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา พบว่าการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นยังมีความท้าทายในหลายด้าน เช่น การวิเคราะห์บริบทที่ยังไม่ลึกซึ้ง การออกแบบกิจกรรมที่ไม่เชื่อมโยงชีวิตจริงอย่างเพียงพอ การขาดความต่อเนื่องในการนิเทศติดตาม ตลอดจนข้อจำกัดด้านงบประมาณและการพัฒนาครู ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะชีวิตของผู้เรียน สอดคล้องกับข้อค้นพบของงานวิจัยด้านการบริหาร

สถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตที่ชี้ให้เห็นว่าการบริหารเชิงระบบและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ (พลวัฒน์ กัลยาประสิทธิ์, 2566)

ในบริบทดังกล่าว การนำ หลักอริยสัจ 4 ได้แก่ ทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค มาประยุกต์ใช้ในการบริหารหลักสูตรท้องถิ่น นับเป็นแนวทางที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นหลักธรรมที่เน้นการทำความเข้าใจปัญหา วิเคราะห์สาเหตุ กำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ และวางแนวทางปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถเชื่อมโยงกับกระบวนการบริหารหลักสูตรได้อย่างชัดเจน ตั้งแต่การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การออกแบบหลักสูตร การจัดทำแผน การนำไปใช้ ตลอดจนการประเมินผล ทำให้การบริหารหลักสูตรมีโครงสร้างที่เป็นระบบ มีเหตุมีผล และมุ่งพัฒนาทักษะชีวิตของผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตผู้เรียนตามหลักอริยสัจ 4 ของสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 12 ถ้ำทองพรรณรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงาน สังเคราะห์แนวทางการบริหารที่เหมาะสม และนำเสนอรูปแบบการบริหารหลักสูตรที่สามารถนำไปใช้ได้จริง อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชนอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตผู้เรียนของสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 12 ถ้ำทองพรรณรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตผู้เรียนตามหลักอริยสัจ 4 ของสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 12 ถ้ำทองพรรณรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2
3. เพื่อนำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตผู้เรียนตามหลักอริยสัจ 4 ของสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 12 ถ้ำทองพรรณรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีระเบียบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้ศึกษาการวิจัยใน 3 ลักษณะ คือ การศึกษาค้นคว้าทางเอกสาร (Documentary investigation) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยมีระเบียบวิธีวิจัย

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการดำเนินงาน สัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน ซึ่งมีผู้ให้การสัมภาษณ์ จำนวน 15 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 6 คน ครูในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 12 ถ้ำทองพรรณรา จำนวน 9 คน

2.2 ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตผู้เรียนตามหลักอริยสัจ 4 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน 5 รูป/คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบ

เจาะจง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 12 ถ้ำทองพรรณรา จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษานอกศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 12 ถ้ำทองพรรณรา จำนวน 1 คน ครูผู้รับผิดชอบหลักสูตรในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 12 ถ้ำทองพรรณรา จำนวน 1 คน ครูผู้รับผิดชอบหลักสูตรนอกศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 12 ถ้ำทองพรรณรา จำนวน 1 คน พระภิกษุที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโทจำนวน 1 รูป/คน

2.3 ระยะที่ 3 นำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตผู้เรียนตามหลักอริยสัจ 4 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ประธานศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 12 ถ้ำทองพรรณรา จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา จำนวน 1 คน ครูผู้รับผิดชอบหลักสูตรในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 12 ถ้ำทองพรรณรา จำนวน 1 คน ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 12 ถ้ำทองพรรณรา จำนวน 1 คน พระภิกษุที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท จำนวน 1 รูป/คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตผู้เรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับสภาพการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตผู้เรียนของสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 12 ถ้ำทองพรรณรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

3.2 ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางทางการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตผู้เรียนตามหลักอริยสัจ 4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับแนวทางการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตผู้เรียนตามหลักอริยสัจ 4 ของสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 12 ถ้ำทองพรรณรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

3.3 ระยะที่ 3 นำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตผู้เรียนตามหลักอริยสัจ 4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินการสนทนากลุ่ม

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตผู้เรียน เก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 15 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์สภาพการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตผู้เรียนของสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 12 ถ้ำทองพรรณรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

4.2 ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตผู้เรียนตามหลักอริยสัจ 4 เก็บรวบรวมแบบประเมินเกี่ยวกับแนวทางการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตผู้เรียนตามหลักอริยสัจ 4 ของสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 12 ถ้ำทองพรรณรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 สัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 รูป/คน

4.3 ระยะที่ 3 นำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตผู้เรียนตามหลักอริยสัจ 4 ใช้การสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) และการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง และจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมายเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่างๆ ที่รวบรวมได้ โดยทำไปพร้อมๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตผู้เรียน วิเคราะห์โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงเป็นข้อสรุป

5.2 ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตผู้เรียนตามหลักอริยสัจ 4 วิเคราะห์โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาเรียบเรียงและปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

5.3 ระยะที่ 3 นำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตผู้เรียนตามหลักอริยสัจ 4 วิเคราะห์โดยนำความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มมาจัดทำเป็นแนวทาง

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตผู้เรียนของสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 12 ถ้ำทองพรรณรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

สภาพการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตผู้เรียน 1) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน สถานศึกษามีการศึกษาข้อมูลผู้เรียน ชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ เพื่อนำมาวิเคราะห์ความต้องการและกำหนดทักษะชีวิตที่จำเป็น โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและเชื่อมโยงกับบริบทจริงของชุมชน 2) การออกแบบหลักสูตร สถานศึกษาออกแบบหลักสูตรตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควบคู่กับบริบทท้องถิ่น กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และผลการเรียนรู้ที่ชัดเจน พร้อมบูรณาการทักษะชีวิตที่สำคัญ เช่น การคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจ การจัดการอารมณ์ และการสร้างสัมพันธภาพ ผ่านกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การจัดทำแผนและเอกสารประกอบหลักสูตร สถานศึกษามีการจัดทำโครงสร้างหลักสูตร คำอธิบายรายวิชา แผนการสอน หน่วยการเรียนรู้ และเครื่องมือวัดประเมินผลอย่างชัดเจน โดยเอกสารทุกส่วนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและมุ่งพัฒนาทักษะชีวิตของผู้เรียน 4) การตรวจสอบคุณภาพและการทดลองใช้หลักสูตร สถานศึกษาตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ก่อนทดลองใช้จริง พบว่าหลักสูตรสามารถใช้ได้จริง และช่วยพัฒนาทักษะชีวิตของผู้เรียนได้อย่างชัดเจน 5) การนำหลักสูตรไปใช้ ครูนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงของผู้เรียน โดยใช้กระบวนการเรียนรู้เชิงรุก เช่น การลงมือปฏิบัติ การเรียนรู้จากสถานการณ์จริง และการทำงานกลุ่ม ส่งผลให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะชีวิตได้อย่างรอบด้าน และ 6) การประเมินหลักสูตร สถานศึกษามีการประเมินหลักสูตรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยอาศัยข้อมูลจากการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ความคิดเห็นของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น และประสิทธิผลของหลักสูตร ทั้งนี้ ผลการประเมินถูกนำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพและสามารถส่งเสริมทักษะชีวิตผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. แนวทางการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตผู้เรียนตามหลักอริยสัจ 4 ของสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 12 ถ้ำทองพรรณรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

2.1 ด้านการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงระหว่าง "โรงเรียน" และ "ชุมชน" เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ เป็นการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่เริ่มจากการศึกษาข้อมูลด้านผู้เรียนและบริบทชุมชนอย่างรอบด้าน ควบคู่กับการวิเคราะห์นโยบายและเอกสารทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนสภาพจริงและมีความน่าเชื่อถือ ข้อมูลที่รวบรวมต้องนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อกำหนดทักษะชีวิตที่จำเป็นต่อผู้เรียน ผลจากการวิเคราะห์จะเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการวางแผนบริหารหลักสูตรท้องถิ่นให้มีความสอดคล้องกับบริบท สามารถนำไปใช้ได้จริง และส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2.2 ด้านการออกแบบหลักสูตร สถานศึกษากำหนดเป้าหมายและทักษะชีวิตที่ต้องการพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทผู้เรียนและชุมชน วิเคราะห์ทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นช่วยให้หลักสูตรมีความหมายและเหมาะสมกับชีวิตจริงของผู้เรียน โครงสร้างและสาระการเรียนรู้ควรบูรณาการทักษะชีวิตเข้ากับกิจกรรมที่หลากหลาย การออกแบบกิจกรรมมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การประเมินควรใช้วิธีหลากหลายและสอดคล้องกับสถานการณ์จริง ก่อนนำไปใช้ควรตรวจสอบและปรับปรุงหลักสูตรตามข้อเสนอแนะเพื่อให้เหมาะสมและนำไปใช้ได้จริง

2.3 ด้านการจัดทำแผนและเอกสารประกอบหลักสูตร วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน ชุมชน และทรัพยากรท้องถิ่น เพื่อนำมากำหนดเป้าหมายและทักษะชีวิตที่เหมาะสมกับบริบทจริง การออกแบบโครงสร้างหลักสูตรและสาระการเรียนรู้ควรบูรณาการทักษะชีวิตเข้ากับกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับชุมชน การพัฒนาเอกสารประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนรู้ควรสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน เปิดโอกาสให้คิด วิเคราะห์ ตัดสินใจ และสะท้อนผล การออกแบบเครื่องมือและวิธีประเมินควรสะท้อนพัฒนาการของผู้เรียนอย่างแท้จริง ก่อนนำไปใช้ต้องมีการตรวจสอบและปรับปรุงเพื่อให้แผนและเอกสารมีความเหมาะสม ใช้งานได้จริง และสามารถพัฒนาทักษะชีวิตผู้เรียนได้

2.4 ด้านการตรวจสอบคุณภาพและการทดลองใช้หลักสูตร สถานศึกษากำหนดเกณฑ์และตัวชี้วัดคุณภาพที่ชัดเจน ครอบคลุมความสอดคล้องกับเป้าหมายทักษะชีวิต ความเหมาะสมของสาระและกิจกรรม จากนั้นนำหลักสูตรไปตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ ก่อนจะนำไปทดลองใช้ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยเก็บข้อมูลผ่านการสังเกต การสัมภาษณ์ แฟ้มสะสมงาน และแบบสอบถาม เพื่อประเมินผลลัพธ์และพัฒนาการของผู้เรียน การสะท้อนผลและปรับปรุงหลักสูตรตามข้อมูลที่ได้ช่วยให้หลักสูตรเหมาะสม ใช้งานได้จริง และสามารถพัฒนาทักษะชีวิตผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ด้านการนำหลักสูตรไปใช้ สถานศึกษากำหนดเป้าหมาย ทรัพยากร และบทบาทหน้าที่ของครู ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้อง จากนั้นเตรียมความพร้อมของครูและบุคลากรเพื่อให้เข้าใจหลักสูตร วิธีการจัดการเรียนรู้ และวิธีการประเมินผล การจัดการเรียนรู้ควรเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ใช้กิจกรรมหลากหลาย เช่น การลงมือปฏิบัติ การแก้ปัญหา และการทำงานกลุ่ม เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต มีการติดตามและนิเทศจะช่วยปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง ประเมินผลและสะท้อนผลเพื่อปรับปรุงกิจกรรมและเอกสารประกอบหลักสูตร ทำให้หลักสูตรมีความเหมาะสม ใช้งานได้จริง และสามารถพัฒนาทักษะชีวิตผู้เรียนได้

2.6 ด้านการประเมินหลักสูตร สถานศึกษากำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดการประเมินให้ชัดเจน ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ และทักษะชีวิตของผู้เรียน จากนั้นเลือกวิธีการและเครื่องมือประเมินที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การประเมินแฟ้มสะสมงาน และแบบสอบถาม เพื่อสะท้อนผลลัพธ์และพัฒนาการของผู้เรียน การเก็บข้อมูลดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับตัวชี้วัดและเป้าหมายที่กำหนด การตีความผลข้อมูลจะช่วยระบุจุดแข็ง จุดอ่อน และปัญหาของหลักสูตร ข้อมูลที่ได้ถูกนำมาสะท้อนผลร่วมกับครูและผู้บริหาร เพื่อนำไปปรับปรุงสาระ กิจกรรม และเอกสารประกอบหลักสูตรให้เหมาะสม การประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องช่วยให้หลักสูตรมีคุณภาพ ใช้งานได้จริง และส่งเสริมพัฒนาการทักษะชีวิตของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

3. การนำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตผู้เรียนตามหลักอริยสัจ 4 ของสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 12 ถ้ำทองพรรณรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ในการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตผู้เรียน ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 2) ด้านการออกแบบหลักสูตร 3) ด้านการจัดทำแผนและเอกสารประกอบหลักสูตร 4) ด้านการตรวจสอบคุณภาพและการทดลองใช้หลักสูตร 5) ด้านการนำหลักสูตรไปใช้ และ 6) ด้านการประเมินหลักสูตร มีความชัดเจนและเป็นระบบ โดยใช้หลักอริยสัจ 4 ได้แก่ ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค มาประยุกต์ใช้ในการบริหารหลักสูตรท้องถิ่น นับเป็นแนวทางที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นหลักธรรมที่เน้นการทำความเข้าใจปัญหา วิเคราะห์สาเหตุ กำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ และวางแนวทางปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถเชื่อมโยงกับกระบวนการบริหารหลักสูตรได้อย่างชัดเจน ทำให้การบริหารหลักสูตรมีโครงสร้างที่เป็นระบบ มีเหตุมีผล และมุ่งพัฒนาทักษะชีวิตของผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็นว่าแนวทางการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตผู้เรียนตามหลักอริยสัจ 4 ของสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 12 ถ้ำทองพรรณรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมพบว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้และมีความเป็นประโยชน์

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีผลการวิจัยสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตผู้เรียนของสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 12 ถ้ำทองพรรณรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต เขต 2 พบว่า การบริหารหลักสูตรท้องถิ่น มีกระบวนการดำเนินงาน 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 2) การออกแบบหลักสูตรหรือยกร่างหลักสูตร 3) การจัดทำแผนและเอกสารประกอบหลักสูตร 4) ตรวจสอบคุณภาพและการทดลองใช้หลักสูตร 5) การนำหลักสูตรท้องถิ่นไปใช้ และ 6) การประเมินหลักสูตร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรอย่างรอบด้าน ตั้งแต่การวิเคราะห์บริบทชุมชน ความต้องการของผู้เรียน และทรัพยากรท้องถิ่น ไปจนถึงการประเมินผลเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารหลักสูตรที่เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะการส่งเสริมทักษะชีวิตที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคม การดำเนินงานตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบช่วยให้หลักสูตรท้องถิ่นมีความสอดคล้องกับบริบทจริง สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะชีวิตที่เหมาะสม เกิด

การเรียนรู้อย่างมีความหมายและยั่งยืน แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 12 ถ้ำทองพรรณรา ในการบริหารจัดการหลักสูตรท้องถิ่นให้ตอบสนองต่อเป้าหมายการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของขนิษฐา จันทร์ทอง (2568) ที่พบว่า สภาพการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายหัวไทร 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า มีการแต่งตั้งบุคลากรทั้งภายในและภายนอกที่มีความเหมาะสมมาดำเนินงาน ซึ่งครูในตำแหน่งหัวหน้างานวิชาการเป็นผู้รับผิดชอบหลัก โดยมีคณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานหลักสูตรท้องถิ่น มีการวัดและประเมินหลักสูตร โดยคณะครูผู้จัดทำหลักสูตรท้องถิ่นมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรแต่ยังขาดความต่อเนื่องและเป็นระบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรศักดิ์ สุขศรี (2568) ที่พบว่า การบริหารหลักสูตรท้องถิ่น เรื่องการปลูกอ้อยที่ตำบลห้วยทรายเหนือโดยใช้ชุมชนเป็นฐานของโรงเรียนห้วยทรายประชาสรรค์ มี 6 ขั้นตอน ประกอบไปด้วย 1) การวางแผนในการสร้างเครือข่ายการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน 2) การฝึกอบรมการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน 3) การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน 4) การดำเนินกิจกรรมการใช้หลักสูตรท้องถิ่นโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน 5) การกำกับ ติดตาม ประสานงานการใช้หลักสูตรท้องถิ่นโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน และ 6) การประเมินหลักสูตรท้องถิ่นโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ผ่านกิจกรรมต่างๆ ที่สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม

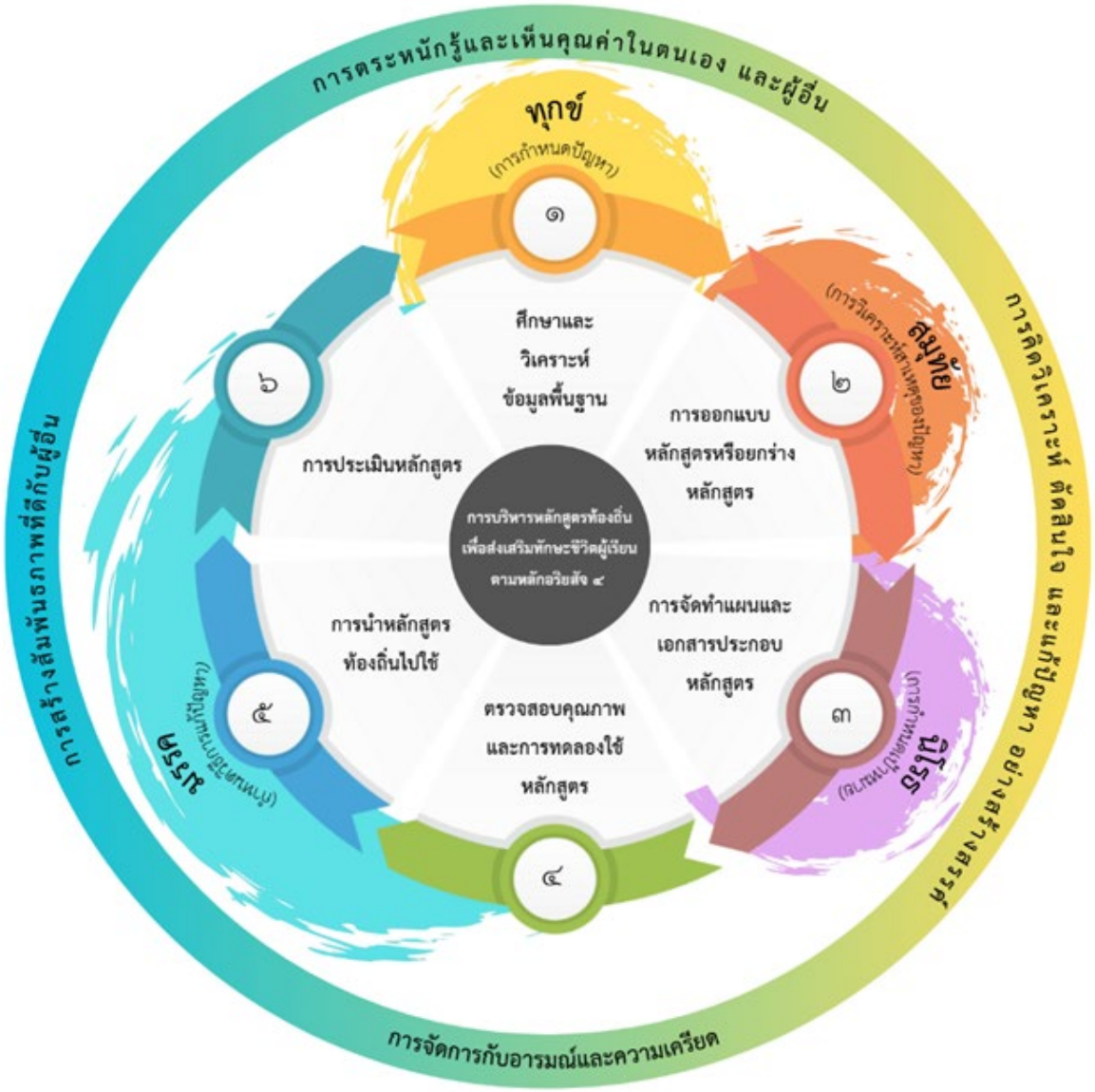
2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตผู้เรียนตามหลักอริยสัจ 4 ของสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 12 ถ้ำทองพรรณรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า แนวทางการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตผู้เรียนตามหลักอริยสัจ 4 ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ด้านการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 2) ด้านการออกแบบหลักสูตร 3) ด้านการจัดทำแผนและเอกสารประกอบหลักสูตร 4) ด้านการตรวจสอบคุณภาพและการทดลองใช้หลักสูตร 5) ด้านการนำหลักสูตรไปใช้ และ 6) ด้านการประเมินหลักสูตร เป็นกระบวนการบริหารหลักสูตรที่มีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งพัฒนาทักษะชีวิตของผู้เรียนใน 4 ด้านสำคัญ คือ 1) การตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น 2) การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 3) การจัดการกับอารมณ์และความเครียด และ 4) การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น กระบวนการดำเนินงานดังกล่าวมีความสอดคล้องกับหลักอริยสัจ 4 กล่าวคือ การทำความเข้าใจปัญหาและบริบทของผู้เรียน (ทุกข์) การวิเคราะห์สาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง (สมุทัย) การกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนา (นิโรธ) และการดำเนินการแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม (มรรค) ซึ่งแนวทางการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นช่วยให้หลักสูตรท้องถิ่นมีความสอดคล้องกับบริบทของชุมชนและความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน การนำหลักสูตรท้องถิ่นไปใช้ให้ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องมีการวางแผนที่ชัดเจน มีการเตรียมความพร้อมของครู และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงกับชีวิตจริง จะช่วยส่งเสริมทักษะชีวิตผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งการคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การจัดการอารมณ์ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น อีกทั้งการติดตามและนิเทศอย่างต่อเนื่องช่วยให้การใช้หลักสูตรเป็นไปตามเป้าหมายและสามารถปรับปรุงได้อย่างเหมาะสม โดยการประเมินหลักสูตรที่มีคุณภาพต้องกำหนดวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด วิธีการ และเครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อสะท้อนพัฒนาการของผู้เรียนอย่างแท้จริง การประเมินตามสภาพจริงช่วยให้เห็นการเปลี่ยนแปลงด้านทักษะชีวิตได้ชัดเจน จากนั้นนำผลการประเมินมาสะท้อนและปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ทำให้หลักสูตรท้องถิ่นมีความยืดหยุ่น เหมาะสมกับบริบท และสามารถพัฒนาทักษะชีวิตผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรัณญู รัตนบุรี (2568) ที่พบว่า

แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตตามหลักอริยสัจ 4 สามารถดำเนินการได้เป็นขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน การส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมวินัย ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การส่งเสริมประชาธิปไตย และการประเมินผล โดยนำหลักอริยสัจ 4 มาใช้ในการระบุปัญหา วิเคราะห์สาเหตุ กำหนดเป้าหมาย และดำเนินการแก้ไขอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะชีวิตทั้งด้านการตระหนักรู้ในตนเอง การคิดวิเคราะห์ การจัดการอารมณ์ และการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

3. การนำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตผู้เรียนตามหลักอริยสัจ 4 ของสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 12 ถ้ำทองพรรณรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า แนวทางการดำเนินงาน ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ด้านการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 2) ด้านการออกแบบหลักสูตร 3) ด้านการจัดทำแผนและเอกสารประกอบหลักสูตร 4) ด้านการตรวจสอบคุณภาพและการทดลองใช้หลักสูตร 5) ด้านการนำหลักสูตรไปใช้ และ 6) ด้านการประเมินหลักสูตร ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเริ่มจากการกำหนดหลักการของแนวทางที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะชีวิต สามารถคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ แก้ปัญหา และดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะหลักอริยสัจ 4 ซึ่งประกอบด้วย การรู้จักปัญหา การค้นหาสาเหตุของปัญหา การมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา และการลงมือปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างถูกต้อง ส่งผลให้การจัดการศึกษามีความเชื่อมโยงกับบริบทของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น การดำเนินงานตามแนวทางดังกล่าวส่งผลให้สถานศึกษามีการบริหารจัดการหลักสูตรท้องถิ่นอย่างมีทิศทาง ครูมีความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรมากขึ้น สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชนและเน้นการพัฒนาทักษะชีวิตของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังช่วยให้เกิดความร่วมมือระหว่างครู ผู้บริหาร ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ผู้เรียนยังได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวันตามแนวทางของหลักอริยสัจ 4 ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ และมีการประเมินแล้วผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม และมีความเป็นประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิดาภา พรหมิ (2566) ที่พบว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นแผนโครงการที่กำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหา กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลไว้ล่วงหน้าอย่างมีแบบแผนเพื่อเป็นแนวทางสำหรับครูและผู้บริหารในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาในทุกด้าน โดยการนำการพัฒนาหลักสูตรมาบูรณาการกับหลักอริยสัจ 4 และสอดคล้องกับงานวิจัยของศรายุทธ ปานมะเริง (2564) ที่พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารหลักสูตรตามหลักอริยสัจ 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 120 ตัว มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้การวิจัย

สรุปองค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ การบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตผู้เรียนตามหลักอริยสัจ 4 ของสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 12 ถ้ำทองพรรณรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 สรุปเป็นภาพดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 12 ถ้ำทองพรรณรา ควรใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นในศูนย์เครือข่ายให้มีความต่อเนื่อง และกำกับติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

1.2 สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 12 ถ้ำทองพรรณรา ควรนำผลการวิจัยไปปรับปรุงหลักสูตรท้องถิ่นภายในสถานศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมระหว่าง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู และชุมชนให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน

1.3 สถานศึกษาอื่น ๆ สามารถใช้ผลการวิจัยเป็นต้นแบบในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น และประยุกต์แนวทางที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตตามหลักอริยสัจ 4 ของสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 12 ถ้ำทองพรรณรา ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น การมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้ปกครอง และภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการศึกษา การพัฒนาทักษะอาชีพและการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง เป็นต้น ให้มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนในบริบทที่หลากหลาย

2.2 ควรมีการศึกษาเรื่องการพัฒนาคู่มือการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นโดยบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีเครื่องมือในการบริหารจัดการหลักสูตรที่มีมาตรฐานเดียวกัน สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้อย่างแท้จริง

2.3 ควรมีการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นตามหลักอริยสัจ 4 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นให้สามารถส่งเสริมทักษะชีวิตของผู้เรียนตามหลักอริยสัจ 4 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคมในปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ขนิษฐา จันทร์ทอง. (2568). การบริหารหลักสูตรท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายหัวไทร 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 12(2), 3.

ชนิดาภา พรหมิ. (2566). การพัฒนาหลักสูตรบูรณาการตามหลักอริยสัจ 4. วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์, 4(1), 42-44.

พลวัฒน์ กัลยาประสิทธิ์. (2566). รูปแบบการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ศรัณญู รัตนบุรี. (2568). แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตตามหลักอริยสัจ 4 ของนักเรียนโรงเรียนปลายพระยาวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่. วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์, 10(3), 4.

ศรายุทธ ปานมะเริง. (2564).การพัฒนาการบริหารหลักสูตรตามหลักอริยสัจ 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรินทร์. สิกขา วารสารศึกษาศาสตร์, 8(2), 2.

สุรศักดิ์ สุขศรี. (2568). การบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเรื่องการปลูกอ้อยที่ตำบลห้วยทรายเหนือ โดยใช้ชุมชนเป็นฐานของโรงเรียนห้วยทรายประชาสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี. วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 27(2), 3.

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

การพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามหลักไตรสิกขาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

THE DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS' SKILLS IN THE 21ST-CENTURY BASED ON THE THREEFOLD TRAINING IN SCHOOLS UNDER THE PHETCHABUN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

[1]ปนัดดา โพธิ์เส็ง Panadda Phoseng [2]วรกฤต เถื่อนช้าง Worrakrit Thuenchang
[3]ทนง ทศไกร Thanong Thosagai
[1, 2, 3]**มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand**
Corresponding Author E-mail: panaddafang.0743@gmail.com

Article Received: July 22, 2026. Revised: August 28, 2026. Accepted: August 30, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน และ 2) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างการวิจัยที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 300 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ การให้กำลังใจ การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นลงมือทำ การเป็นแบบอย่าง และด้านที่อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ การสร้างแรงบันดาลใจจากวิสัยทัศน์ร่วม และการท้าทายกระบวนการเดิม 2) แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามหลักไตรสิกขา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ควรบูรณาการหลักธรรมเข้ากับทักษะการบริหารทั้ง 5 ด้านอย่างเป็นระบบ ดังนี้ (1) ด้านศีล ผู้บริหารต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส (2) ด้านสมาธิ ผู้บริหารต้องมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีสติ และสามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือ และ (3) ด้านปัญญา ผู้บริหารต้องประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศ นวัตกรรม และเทคโนโลยีประกอบการตัดสินใจและแก้ปัญหา ทั้งนี้ การนำหลักไตรสิกขามาประยุกต์ใช้จะช่วยสร้างความสมดุลทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และสติปัญญา อันนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

คำสำคัญ: ทักษะ, ผู้บริหาร, ศตวรรษที่ 21, ไตรสิกขา

Abstract

This research article aims to 1) Study the current state of school administrators' 21st century skills in school, and 2) Identify guidelines for developing school administrators' 21st century skills based on the Threefold Training in schools under the Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3. This study employed a mixed-methods research design. For the quantitative research, data was collected using questionnaires from a sample of 300 school administrators and teachers, and analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. For the qualitative research, data was collected through interviews with 10 key informants and analyzed using content analysis.

The research findings revealed that: 1) The overall state of 21st-century skills of school administrators under the Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3 was at the highest level. When considering the five aspects individually, three aspects were at the highest level: encouraging others, enabling others to act, and modeling the way. The remaining two aspects were at a high level: inspiring a shared vision and challenging the process. 2) The guidelines for developing 21st century school administrators' skills based on the Threefold Training under the Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3, Buddhist principles should be systematically integrated into the five acpect of administrative skills as follows: (1) Sila (Morality): Administrators must serve as good role models and demonstrate morality, ethics, and transparency. (2) Samadhi (Concentration): Administrators must possess emotional maturity, mindfulness, and the ability to foster a collaborative atmosphere. (3) Panya (Wisdom): Administrators must apply information, innovation, and technology for decision-making and problem-solving. Ultimately, applying Threefold Training helps create a balance in behavior, mind, and intellect, leading to effective and sustainable school administration in the digital era.

Keywords: Skills, Administrators, 21st Century, The Threefold Training

บทนำ

การศึกษาในยุคปัจจุบันกำลังเผชิญกับความท้าทายอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ส่งผลให้ระบบการศึกษาต้องปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม การพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในวงการการศึกษาทั้งในระดับนานาชาติและระดับประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ในบริบทของประเทศไทย ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 และนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนไทยให้เป็น "มนุษย์ที่สมบูรณ์" มีความรู้ คุณธรรมและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ซึ่งการจะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

จากการศึกษาของจากแนวคิดของเคาส์และพอสเนอร์ ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพว่าผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ควรมีความสามารถในการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร สร้างแรงบันดาลใจจากวิสัยทัศน์ร่วม กล้าท้าทายและพัฒนากระบวนการทำงานเดิม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารองค์กรท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยีและการศึกษาในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีทักษะด้านการสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และการสร้างนวัตกรรม ควบคู่กับการมีคุณธรรมจริยธรรมและภาวะผู้นำที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำองค์กรไปสู่เป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างยั่งยืน (Kouzes and Posner, 2017)

จากรายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาตามนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี 2563 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดทักษะที่จำเป็นในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การสร้างนวัตกรรมการบริหาร และการพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อทักษะในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563) นอกจากนี้ยังพบปัญหาเกี่ยวกับการขาดคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงาน การไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและการขาดภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

ในขณะเดียวกันแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมโดยเฉพาะหลักไตรสิกขาประกอบด้วย 1) ศีล (การควบคุมพฤติกรรม) 2) สมาธิ (การฝึกจิตใจให้มั่นคง) 3) ปัญญา (การพัฒนาความรู้ความเข้าใจ) ได้รับการยอมรับว่าเป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์อย่างเป็นองค์รวมที่นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน หลักไตรสิกขาเป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจและปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 (พระมหาสุทิตย์ อาภากโร, 2558)

สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ซึ่งรับผิดชอบการจัดการศึกษาในพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอหนองไผ่ อำเภอบึงสามพัน อำเภอวิเชียรและอำเภอศรีเทพ ประกอบด้วยโรงเรียนในสังกัดจำนวน 188 โรงเรียน มีนักเรียน 28,456 คน จากรายงานผลการนิเทศ ติดตามและ

ประเมินผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2563 พบว่า สถานศึกษาในสังกัดยังประสบปัญหาการบริหารจัดการที่ขาดประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ขาดทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและทักษะการบริหารอารมณ์ (EQ) อีกทั้งยังพบปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงาน การไม่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3, 2563) นอกจากนี้ จากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 พบว่าสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 มีผลการประเมินเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด โดยเฉพาะในประเด็นด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน และการใช้อำนาจของผู้บริหาร (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ 2563) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาการบริหารจัดการและการขาดทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาในขณะเดียวกัน จากการศึกษานำร่องของสุขุม หวานชะเอม เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ พบว่าการนำหลักไตรสิกขามาใช้ในการพัฒนาบุคลากรสามารถส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจและปัญญา อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น (สุขุม หวานชะเอม, 2562) อย่างไรก็ตามยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการพัฒนาทักษะผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 อย่างเป็นระบบ

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการพัฒนาทักษะดังกล่าว ในบริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการในศตวรรษที่ 21 และสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามหลักไตรสิกขาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีโดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำนวน 1,200 คน กำหนดขนาดโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยจำแนกตามตำแหน่ง จำนวน 300 คน
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 และผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนา 10 รูป/คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม มีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จากวารสาร ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย 4) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาว่ามีความครอบคลุมหรือไม่ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปเพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญปรากฏว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.5 - 1.00 5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.924 6) ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสภาพทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert 5 ระดับ

3.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเพื่อหาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามหลักไตรสิกขาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

สภาพทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3	ระดับสภาพทักษะ			
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การเป็นแบบอย่าง	4.51	0.48	มากที่สุด	3
2. การสร้างแรงบันดาลใจจากวิสัยทัศน์ร่วม	4.47	0.52	มาก	4
3. การท้าทายกระบวนการเดิม	4.42	0.55	มาก	5
4. การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นลงมือทำ	4.56	0.46	มากที่สุด	2
5. การให้กำลังใจ	4.60	0.44	มากที่สุด	1
ภาพรวม	**4.51**	**0.39**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ การให้กำลังใจ การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นลงมือทำ การเป็นแบบอย่าง และด้านที่อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ การสร้างแรงบันดาลใจจากวิสัยทัศน์ร่วม และการท้าทายกระบวนการเดิม

2. แนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามหลักไตรสิกขา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามหลักไตรสิกขา เป็นแนวทางที่มุ่งพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณธรรม มีสติ และมีปัญญาในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยบูรณาการหลักไตรสิกขาเข้ากับทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 5 ด้าน เพื่อให้สามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน ดังนี้

2.1 การเป็นแบบอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และยึดหลักคุณธรรมในการบริหารงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค โดยใช้หลักศีลเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาแก่บุคลากรในองค์กร พร้อมทั้งใช้หลักสมาธิในการควบคุมอารมณ์และวางตนอย่างเหมาะสม และใช้หลักปัญญาในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล

2.2 การสร้างแรงบันดาลใจจากวิสัยทัศน์ร่วม ได้แก่ ผู้บริหารควรสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรเข้าใจร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียน ใช้หลักศีลในการสร้างความไว้วางใจ ใช้หลักสมาธิในการรับฟังความคิดเห็น และใช้หลักปัญญาในการกำหนดแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

2.3 การท้าทายกระบวนการเดิม ได้แก่ ผู้บริหารควรส่งเสริมการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง กล้าคิด กล้าปรับเปลี่ยนและสนับสนุนการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้หลักปัญญาในการวิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนางาน ใช้หลักสมาธิในการบริหารการเปลี่ยนแปลง และใช้หลักศีลในการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

2.4 การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นลงมือทำ ได้แก่ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจและการพัฒนากิจกรรมของสถานศึกษา โดยมอบหมายงานตามความสามารถ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้ควรใช้หลักศีลในการบริหารงานอย่างยุติธรรม ใช้หลักสมาธิในการรับฟังความคิดเห็น และใช้หลักปัญญาในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

2.5 การให้กำลังใจ ได้แก่ ผู้บริหารควรสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากรด้วยการยกย่องชมเชย สนับสนุนการพัฒนาตนเอง และดูแลความเป็นอยู่ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ใช้หลักสมาธิในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ใช้หลักศีลในการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเมตตาและเสมอภาค และใช้หลักปัญญาในการสะท้อนผลการ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาสภาพทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการและนโยบายทางการศึกษา จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาทักษะการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทของศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะด้านการทำงานร่วมกัน การสร้างแรงบันดาลใจและการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธีระ รุญเจริญ (2550) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์และสามารถสร้างความร่วมมือภายในองค์กรเพื่อขับเคลื่อนการศึกษาให้เกิดคุณภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 การเป็นแบบอย่าง พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการประพฤติปฏิบัติตนเป็นต้นแบบที่ดีแก่ครูและบุคลากร ทั้งด้านความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต การยึดมั่นในกฎระเบียบและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล เมื่อผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นแบบอย่างที่ดี ย่อมทำให้ครูและบุคลากรเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธาและพร้อมร่วมมือในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสงกรานต์ อนุสุเรนทร์ (2566) ที่พบว่า หลักไตรสิกขา โดยเฉพาะด้านศีล เป็นหลักสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารให้มีความประพฤติที่เหมาะสม มีคุณธรรม และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา แสนประสิทธิ์ (2563) ที่พบว่า การนำหลักไตรสิกขามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา ช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารมีคุณธรรม มีความมั่นคงทางจิตใจ ตัดสินใจอย่างรอบคอบและสร้างความน่าเชื่อถือในหมู่บุคลากร

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจจากวิสัยทัศน์ร่วม พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารเป้าหมาย ทิศทางและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรได้รับรู้ร่วมกัน มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาโรงเรียนและสร้างความเชื่อมั่นต่ออนาคตของสถานศึกษา อย่างไรก็ตามผลที่อยู่ในระดับมากสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารยังควรพัฒนาการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนต่อเนื่องและเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริงของบุคลากรมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ทุกฝ่ายเกิดแรงบันดาลใจและมองเห็นภาพอนาคตร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสมบูรณ์กฤช แดงฟู (2567) ที่พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีทักษะในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนงานย่อมส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษา

2.3 การท้าทายกระบวนการเดิม พบว่าอยู่ในระดับมากและเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน การทดลองแนวทางใหม่ และการสร้างนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษายังมีข้อจำกัดหลายประการ เช่น งบประมาณ บุคลากร เวลา ทรัพยากร เทคโนโลยีและความคุ้นเคยกับรูปแบบการทำงานเดิม ผู้บริหารบางส่วนจึงอาจมีความระมัดระวังต่อการเปลี่ยนแปลง หรือยังขาดระบบสนับสนุนที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรม อย่างไรก็ตาม ผลที่อยู่ในระดับมากแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีความพยายามในการพัฒนากระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับงานวิจัยของสงกรานต์ อนุสุเรนทร์ (2566) ที่พบว่า หลักไตรสิกขาสามารถส่งเสริมให้ผู้บริหารใช้ปัญญาในการวิเคราะห์ ไตร่ตรอง และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมที่เหมาะสมกับการบริหารการศึกษาในยุคปัจจุบัน และยังพบว่าการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21

ช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารใช้ปัญญาในการคิดวิเคราะห์ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษา

2.4 การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นลงมือทำ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบงานตามความสามารถของตนเอง ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจ การทำงานเป็นทีมและความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในองค์กร การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นลงมือทำจึงเป็นทักษะสำคัญของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เพราะช่วยเสริมสร้างพลังร่วมของบุคลากรและทำให้การบริหารงานมีความคล่องตัวมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสมบูรณ์กฤช แดงฟู (2567) ที่พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารมี) ความสัมพันธ์กับคุณภาพการจัดการศึกษา สะท้อนให้เห็นว่าการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาและทักษะการบริหารงานของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการจัดการศึกษา แสดงให้เห็นว่าการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 การให้กำลังใจ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากร มีการยกย่องชมเชย ให้คำปรึกษา สนับสนุน และเสริมแรงเชิงบวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ทำให้ครูเกิดแรงจูงใจ มีความมั่นใจ และมีความผูกพันต่อสถานศึกษา การให้กำลังใจจึงเป็นทักษะที่ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ลดความตึงเครียดและกระตุ้นให้บุคลากรพร้อมร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของสงกรานต์ อนุสุเรนทร์ (2566) ที่พบว่า การบริหารตามหลักไตรสิกขาช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความมั่นคงทางจิตใจ มีสติและสามารถใช้ปัญญาในการบริหารงานและดูแลบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา แสนประสิทธิ์ (2563) ที่พบว่า การอบรมและฝึกปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความมั่นคงทางจิตใจ มีคุณธรรมและสร้างความน่าเชื่อถือแก่บุคลากร

2. ผลการหาแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามหลักไตรสิกขา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 อภิปรายผลการวิจัยรายด้านได้ดังนี้

2.1 การเป็นแบบอย่าง พบว่า แนวทางการพัฒนาควรเริ่มจากการส่งเสริมให้ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุจริต โปร่งใส ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่ครูและบุคลากรใช้เป็นต้นแบบในการปฏิบัติงาน หากผู้บริหารมีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ และปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม ย่อมทำให้ครูเกิดความไว้วางใจ ความศรัทธา และพร้อมให้ความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษา เมื่อเชื่อมโยงกับหลักไตรสิกขา ด้านศีลช่วยให้ผู้บริหารมีความประพฤติที่ถูกต้อง ด้านสมาธิช่วยให้ผู้บริหารมีความมั่นคงทางอารมณ์ ไม่หวั่นไหวต่อปัญหาและด้านปัญญาช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและรอบคอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา แสนประสิทธิ์ (2563) ที่พบว่า การนำหลักศีล สมาธิและปัญญามาใช้ในการบริหารช่วยพัฒนาผู้บริหารให้มีความมั่นคงทางจิตใจ ตัดสินใจอย่างรอบคอบและแก้ไขปัญหาอย่างมีจริยธรรม

2.2 การสร้างแรงบันดาลใจจากวิสัยทัศน์ร่วม พบว่า แนวทางการพัฒนาควรเน้นให้ผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรเข้าใจร่วมกัน รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายร่วมกันอย่างมี

ประสิทธิภาพ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถถ่ายทอดแนวคิดให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและยอมรับร่วมกันจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความมุ่งมั่นในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร นอกจากนี้การบูรณาการหลักไตรสิกขาเข้ากับการบริหารงาน ยังช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน มีสติและความมั่นคงทางอารมณ์ในการบริหารจัดการ ตลอดจนมีปัญญาในการคิดวิเคราะห์และกำหนดแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 อันจะนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเกิดความร่วมมือจากทุกฝ่าย สอดคล้องกับแนวคิดของ Kouzes and Posner (2017) กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.3 การท้าทายกระบวนการเดิม พบว่า แนวทางการพัฒนาควรส่งเสริมให้ผู้บริหารกล้าคิด กล้าปรับเปลี่ยนและกล้าพัฒนากระบวนการบริหารจัดการใหม่ๆ โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี สังคมและการจัดการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการท้าทายกระบวนการเดิมและกล้าปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารงานให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์และเปิดรับแนวคิดใหม่ๆ จะสามารถพัฒนานวัตกรรมทางการบริหารและยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การบูรณาการหลักไตรสิกขาเข้ากับการบริหารงานยังช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน มีสติและความมั่นคงทางอารมณ์ในการตัดสินใจ รวมทั้งมีปัญญาในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ อันจะนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ Kouzes and Posner (2017) กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องกล้าแสวงหาโอกาสใหม่ๆ

2.4 การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นลงมือทำ พบว่า แนวทางการพัฒนาควรเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ การมอบหมายงานตามความสามารถ และการสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูและบุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา หากผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจและลงมือปฏิบัติงานตามศักยภาพของตนเอง ย่อมทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีความรับผิดชอบและเกิดความร่วมมือภายในสถานศึกษา เมื่อเชื่อมโยงกับหลักไตรสิกขา ศีลช่วยให้ผู้บริหารมอบหมายงานด้วยความเป็นธรรม สมาธิช่วยให้ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างลึกซึ้งและปัญญาช่วยให้ผู้บริหารพิจารณาจุดเด่น ความสามารถและความเหมาะสมของบุคลากรแต่ละคนในการมอบหมายงาน สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ว่า แก่นแท้ของการกระจายอำนาจคือความยุติธรรมและการมอบความไว้วางใจ โดยผู้บริหารต้องลดบทบาทการสั่งการลงและใช้การรับฟังอย่างลึกซึ้งเพื่อเข้าใจปัญหาและข้อเสนอแนะของทีมงาน

2.5 การให้กำลังใจ พบว่าแนวทางการพัฒนาควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีทักษะในการสร้างขวัญกำลังใจ ชื่นชม ยกย่อง สนับสนุน และดูแลบุคลากรด้วยความเมตตา โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ครูและบุคลากรต้องเผชิญกับภาระงานหรือปัญหาที่ท้าทาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกำลังใจเป็นพลังสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กรและพร้อมร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เมื่อเชื่อมโยงกับหลักไตรสิกขา ศีลช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเมตตา เป็นธรรม และเคารพในคุณค่าของแต่ละบุคคล สมาธิช่วยให้ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลาย ปลอดภัย และลดความตึงเครียดในองค์กร ส่วนปัญญาช่วยให้ผู้บริหารให้คำแนะนำ สะท้อนผลการทำงาน และส่งเสริมจุดเด่นของบุคลากรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาต่อไป สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ว่า การให้กำลังใจควรเริ่มจากความ

เมตตา การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลาย และการสะท้อนผลการทำงานเพื่อให้บุคลากรเห็นจุดเด่นและแนวทางพัฒนาตนเอง

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ การพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามหลักไตรสิกขา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 มีอธิบายว่า การพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามหลักไตรสิกขา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ดังนี้

ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ดำเนินงานเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ การเป็นแบบอย่าง การสร้างแรงบันดาลใจจากวิสัยทัศน์ร่วม การท้าทายกระบวนการเดิม การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นลงมือทำและการให้กำลังใจ ซึ่งแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

หลักธรรมที่นำมาใช้เป็นกรอบในการพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 คือ หลักไตรสิกขา ประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา นำมาเชื่อมโยงกับการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ กล่าวคือ ศีล หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนด้วยคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต และความยุติธรรมในการบริหารงาน สมาธิ หมายถึง การมีสติ ความมั่นคงทางอารมณ์ การควบคุมตนเอง และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม และ ปัญญา หมายถึง การใช้เหตุผล วิจารณญาณ ข้อมูลสารสนเทศ และนวัตกรรมในการบริหารจัดการและตัดสินใจ

แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามหลักไตรสิกขา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ให้ประสบผลสำเร็จ ต้องอาศัยการบูรณาการ

ระหว่าง ทักษะผู้บริหารที่เกิดขึ้นจริง หลักไตรสิกขา กระบวนการพัฒนาทักษะผู้บริหาร และแนวทางการพัฒนา โดยมีทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 5 ด้าน เป็นฐานสำคัญและใช้หลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา เป็นกรอบในการพัฒนา วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาในการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับบริบท เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน สร้างความร่วมมือและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามหลักไตรสิกขาไปใช้ในการบริหารงานภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาให้สมดุลทั้งคุณธรรม จิตใจ และปัญญา

1.2 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้บริหารพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านภาวะผู้นำ การบริหารจัดการ และการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถบริหารองค์กรได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

1.3 ผู้บริหารควรนำหลักไตรสิกขามาใช้ในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมความร่วมมือ การมีส่วนร่วม และการสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

1.4 สถานศึกษาควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม และข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการและการตัดสินใจ เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบหรือโมเดลการพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามหลักไตรสิกขา เพื่อให้ได้แนวทางเชิงรูปธรรมที่สามารถนำไปใช้ได้อย่างชัดเจน

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามหลักไตรสิกขา เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ หรือบริบทของสถานศึกษาเพื่อให้เข้าใจบริบทที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน

2.3 ควรขยายขอบเขตการศึกษาวิจัยไปยังสถานศึกษาในพื้นที่หรือสังกัดอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาและสังเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในระดับที่กว้างขึ้น

2.4 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการหรือการวิจัยและพัฒนาเพื่อทดลองใช้แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารตามหลักไตรสิกขา และประเมินผลการนำไปใช้จริงในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: แอล. ที. เพรส.

ปวีณา แสนประสิทธิ์. (2563). การนำหลักไตรสิกขามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา. สุพรรณบุรี: สำนักพิมพ์บริหารการศึกษา.

พระมหาสุทิตย์ อาภากโร. (2558).การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 3(1), 1-12.

สงกรานต์ อนุสุเรนทร์. (2566). การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการจินตาสิทธิ์, 1(2), 45-52.

สมบูรณ์กฤช แดงฟู. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารกับคุณภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนบ้านอรุโณทัย จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. (2563). รายงานผลการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2563. เพชรบูรณ์: กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). รายงานประจำปี 2562. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2563). รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). รายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาตามนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี 2563. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สุขุม หวานชะเอม. (2562). การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 6(6), 1-10.

Kouzes, J. M. and Posner, B. Z. (2017). The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations. 6th ed. Hoboken. NJ: Wiley.

Yamane, T. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. 3rd Edition, Harper and Row, New York.

การพัฒนาหลักสูตรเสริมทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทย สำหรับนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

DEVELOPMENT OF A SUPPLEMENTARY CURRICULUM TO ENHANCE THAI MUSIC NOTATION READING SKILLS FOR MUSIC EDUCATION STUDENTS, LAMPANG RAJABHAT UNIVERSITY

อดิศร สวยฉลาด Adisorn Suaychalard
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง Lampang Rajabhat University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Adisorn21@hotmail.com

Article Received: March 12, 2026. Revised: August 25, 2026. Accepted: August 28, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสร้างหลักสูตรเสริมทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทยสำหรับนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษา และ 2) เพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรเสริมทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทยสำหรับนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษา กลุ่มเป้าหมาย คือ นักศึกษาสาขาวิชาดนตรีศึกษา ชั้นปีที่ 3 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ปีการศึกษา 2568 ภาคเรียนที่ 1 ที่ลงทะเบียน เรียนรายวิชาดนตรีไทย จำนวน 23 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ หลักสูตรเสริมทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทยสำหรับนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง แบบวัดทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทย และวิเคราะห์ผลด้วยสถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) หลักสูตรเสริมสร้างการอ่านโน้ตดนตรีไทยสำหรับนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษา หลักสูตรที่สร้างขึ้น คือ หลักสูตรเสริมทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทย สำหรับนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษา มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร 2) หลักการของหลักสูตร 3) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 4) โครงสร้างเนื้อหาหลักสูตร 5) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 6) สื่อทรัพยากรและแหล่งเรียนรู้ 7) การวัดและประมินผล ในภาพรวมหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมาก และเอกสารประกอบหลักสูตรในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการวัดทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทยสำหรับนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษาหลังการใช้หลักสูตรฯ ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 คิดเป็นร้อยละ 85.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: การพัฒนาหลักสูตร, หลักสูตรเสริมทักษะ, การอ่านโน้ตดนตรีไทย

Abstract

The objectives of this research were: 1) to develop a supplementary curriculum to enhance Thai music notation reading skills for music education students, and 2) to study the outcomes of implementing this supplementary curriculum. The target group consisted of 23 third-year music education students enrolled in the Thai Music course during the first semester of the 2025 academic year at the Faculty of Humanities and Social Sciences, Lampang Rajabhat University. The research instruments included the developed supplementary curriculum and

a Thai music notation reading skills assessment. Data were analyzed using percentage, mean and standard deviation

The research findings are summarized as follows: Firstly, the developed Thai Music Note Reading Enrichment Curriculum for music education students comprises seven essential components: curriculum background and significance, principles, objectives, content structure, instructional activities, media and learning resources, and measurement and evaluation. The overall suitability of the curriculum was rated at a high level, while the supporting curriculum documents were also found to be highly appropriate. Secondly, the assessment of students' Thai music note reading skills following the implementation of the curriculum revealed an overall performance at an excellent level. The average score was 3.58, representing 85.00 percent, which successfully exceeded the pre-established criteria

Keywords: Curriculum Development, Skills Enhancement Course, Reading Thai Musical Notation

บทนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่น มีพันธกิจในการจัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาต่างๆ รวมถึงสาขาวิชาดนตรีศึกษาที่มุ่งเน้นการสร้างเสริมประสบการณ์และความเชี่ยวชาญทางด้านดนตรีไทยให้กับนักศึกษา อย่างไรก็ตาม จากการสังเกตและข้อมูลเบื้องต้นพบว่านักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษาจำนวนไม่น้อยยังขาดทักษะความเข้าใจในการอ่านโน้ตดนตรีไทย ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนรู้และการฝึกปฏิบัติเครื่องดนตรีไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กิตติศักดิ์ สมุทธารักษ์, 2568) ฉะนั้นจึงมีความจำเป็นที่หลักสูตรดนตรีศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ควรมีหลักสูตรเสริมทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทยซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการถอดแบบแผนเพลง ทำความเข้าใจโครงสร้างและทำนองรวมถึงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบรรเลงหรือประพันธ์เพลงใหม่ได้ การที่นักศึกษาขาดทักษะด้านนี้ส่งผลให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างไม่เต็มศักยภาพ ต้องพึ่งพาการฟังและการจดจำมากกว่าการ ทำความเข้าใจจากตัวโน้ตโดยตรง ซึ่งอาจนำไปสู่ข้อจำกัดในการพัฒนาตนเองเป็นนักดนตรีที่มีความเชี่ยวชาญและรอบรู้

การอ่านโน้ตดนตรีไทย เป็นทักษะพื้นฐานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับนักศึกษาดนตรี เนื่องจากเป็นพื้นฐานของการเรียนทฤษฎีดนตรี การรวมวง และการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ผู้เรียนในอนาคต อย่างไรก็ตาม จากการสังเกตและประเมินผลการเรียนของนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษา (มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 2566) พบว่า นักศึกษาจำนวนไม่น้อยยังมีปัญหาในการอ่านโน้ตดนตรีไทยอย่างถูกต้องและคล่องแคล่ว ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการเรียนรายวิชาปฏิบัติ และการสอนในอนาคต ดนตรีไทยเป็นมรดกทางวัฒนธรรมอันล้ำค่าที่สะท้อนถึงภูมิปัญญาและเอกลักษณ์ของชาติ การธำรงรักษาและสืบทอดดนตรีไทยให้คงอยู่คู่สังคมจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถาบันอุดมศึกษาที่มีบทบาทในการผลิตบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถด้านดนตรีไทยเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการเผยแพร่และพัฒนาต่อไป ดังนักวิชาการของไทยหลายท่านได้กล่าวว่า “การอ่านโน้ตดนตรีไทยอาศัยการจำแนกเสียงตามทักษะ และใช้สัญลักษณ์แทนเสียงสูงต่ำและจังหวะ โดยไม่มีเส้นบรรทัดเหมือนดนตรีสากล” (ประพนธ์ แสงนิล, 2551) ดนตรีไทยเป็นมรดกทางวัฒนธรรมอันล้ำค่าที่สะท้อนถึงภูมิปัญญาและเอกลักษณ์ของชาติ การธำรงรักษาและสืบทอดดนตรีไทยให้คงอยู่คู่สังคมจึงเป็นสิ่ง

สำคัญยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถาบันอุดมศึกษาที่มีบทบาทในการผลิตบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถด้านดนตรีไทยเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการเผยแพร่และพัฒนา ฉะนั้น ดนตรีไทยเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตและวัฒนธรรมไทย สะท้อนถึงภูมิปัญญา ศิลปะ และเอกลักษณ์ของชาติไทยอย่างชัดเจน (มนู สร้อยศรี., 2549) หลักสูตรเสริมทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทยที่มีโครงสร้างชัดเจน สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในปัจจุบัน ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดการพัฒนาทักษะปฏิบัติของซิมพ์ซัน (Simpson) เป็นแนวทางในการสร้างหลักสูตรเสริมทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทย ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 ขั้น การรับรู้ ขั้นที่ 2 ขั้นการเตรียมความพร้อม ขั้นที่ 3 ขั้นการสนองตอบภายใต้การควบคุม ขั้นที่ 4 ขั้นการให้ลงมือกระทำจนกลายเป็นกลไกที่สามารถกระทำได้เองขั้นที่ 5 ขั้นการกระทำอย่างชำนาญ ขั้นที่ 6 ขั้นการปรับปรุงและประยุกต์ใช้ ขั้นที่ 7 ขั้นการคิดริเริ่ม เมื่อผู้เรียนสามารถปฏิบัติหรือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างชำนาญ และสามารถประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ที่หลากหลายแล้ว ผู้ปฏิบัติจะเริ่มเกิดความคิดใหม่ ๆ ในการกระทำหรือปรับการกระทำนั้นให้เป็นไปตามที่ตนต้องการ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ไม่เพียงแต่เพื่อพัฒนาศักยภาพรายบุคคลของนักศึกษา หากยังเพื่อเป็นรากฐานในการธำรงไว้ซึ่งมรดกทางวัฒนธรรม และการส่งต่อองค์ความรู้ดนตรีไทยไปยังเยาวชนรุ่นต่อไปอย่างมีคุณภาพ

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 องค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 4 ที่มุ่งเน้นการสร้างหลักประกันด้านการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม (Quality Education) ควบคู่ไปกับการส่งเสริมการสงวนรักษามรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Cultural Heritage) ซึ่งดนตรีไทยถือเป็นหนึ่งในมรดกทางวัฒนธรรมอันล้ำค่าของชาติ สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ของประเทศไทยที่มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความภูมิใจในชาติ และมียุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่จำเป็นและการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ดนตรีไทยเป็นมรดกทางวัฒนธรรมที่มีคุณค่าทางประวัติศาสตร์ สุนทรียศาสตร์ และจิตวิญญาณของชาติ ซึ่งสะท้อนถึงภูมิปัญญาไทยที่ถ่ายทอดสืบต่อกันมาหลายชั่วอายุคน หนึ่งในองค์ความรู้สำคัญที่ผู้เรียนดนตรีไทยพึงมี คือ “การอ่านโน้ตดนตรีไทย” ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานในการเรียนรู้ ฝึกฝน และสร้างสรรค์ผลงานทางดนตรีไทยให้คงอยู่และพัฒนาอย่าง ตลอดจนลดทอนศักยภาพใน การเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ปัญหาดังกล่าวสะท้อนถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาหลักสูตรเสริมทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทยที่เน้นกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ใช้แนวทาง Outcome-Based Education (OBE) และบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมสมรรถนะตามบริบทของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยและนโยบายการศึกษาระดับโลก ในระดับสากล องค์การยูเนสโก (UNESCO) ได้เน้นย้ำความสำคัญของการศึกษาด้านศิลปวัฒนธรรมว่าเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทักษะชีวิต การคิดสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วมทางวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน (UNESCO, 2006; 2022) โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรอบนโยบายการศึกษาระดับโลก Education 2030 ได้กำหนดเป้าหมายของการศึกษาที่มีคุณภาพ (SDG 4) ไว้อย่างชัดเจนว่า ต้องส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสนับสนุนการพัฒนาทักษะหลากหลายที่รวมถึงศิลปะ ดนตรี และวัฒนธรรม เพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของโลก ในขณะเดียวกัน แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ของประเทศไทย ก็ได้เน้นย้ำเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 และสมรรถนะที่เหมาะสมตามบริบทไทยและสากล โดยเฉพาะการพัฒนาความสามารถด้านการคิด การใช้เทคโนโลยี และการเรียนรู้ด้วยตนเอง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ดังนั้น การ

ออกแบบหลักสูตรเสริมทักษะที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดเหล่านี้จึงเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาด้านดนตรีไทยในระดับอุดมศึกษา

จากการสำรวจของผู้วิจัย พบว่านักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษาส่วนหนึ่งยังขาดทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทยในระดับที่ควรจะเป็น ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ในรายวิชาปฏิบัติอื่นๆ และอาจส่งผลต่อความมั่นใจและประสิทธิภาพในการถ่ายทอดความรู้ในอนาคต ดังนั้น การพัฒนาหลักสูตรเสริมทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทยจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาการศึกษาระดับชาติและระดับสากล และเพื่อแก้ไขปัญหาที่พบอย่างตรงจุด อันจะนำไปสู่การผลิตบัณฑิตครูดนตรีที่มีคุณภาพและมีสมรรถนะพร้อมสำหรับการประกอบวิชาชีพต่อไป ดังนั้น ผู้วิจัยประสงค์ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริมทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทย สำหรับนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง เพื่อส่งเสริมทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทยที่เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยยกระดับคุณภาพผู้เรียนและพัฒนาศักยภาพในการเป็นครูดนตรีในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างหลักสูตรและตรวจสอบคุณภาพสูตรเสริมทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทยสำหรับนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
2. เพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรเสริมทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทยสำหรับนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนา (Research & Development) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาสาขาวิชาดนตรีศึกษา ชั้นปีที่ 3 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ปีการศึกษา 2568 ภาคเรียนที่ 1 ที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชาดนตรีไทย จำนวน 23 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนา 1) หลักสูตรเสริมทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทย สำหรับนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น 2) เอกสารประกอบหลักสูตรเสริมทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 1) แบบวัดทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทย

การพัฒนาหลักสูตรทักษะปฏิบัติ มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยใน ดำเนินการ 4 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้เชี่ยวชาญ 7 ท่าน เพื่อวิเคราะห์ความต้องการและกำหนดโครงร่างหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบและพัฒนาหลักสูตร ผู้วิจัยสร้างหลักสูตรที่มี 7 องค์ประกอบหลัก และจัดทำเอกสารประกอบหลักสูตร โดยประยุกต์ใช้แนวคิดของซิมพ์ซัน จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรง (IOC) และความเหมาะสม โดยมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.65 – 1.00

ขั้นตอนที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้ นำหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 3 จำนวน 23 คน ดำเนินการสอน 5 หน่วยการเรียนรู้ รวม 15 ชั่วโมง โดยใช้กระบวนการสอน 7 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผล ประเมินทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทยหลังการใช้หลักสูตร โดยใช้แบบวัดทักษะ 5 ด้าน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและร้อยละ

รายละเอียดหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น (Curriculum Details) หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ หน่วยที่ 1: ทฤษฎีและสัญลักษณ์พื้นฐานสู่การปฏิบัติ (3 ชั่วโมง) หน่วยที่ 2: โครงสร้างจังหวะและอัตราจังหวะ (3 ชั่วโมง) หน่วยที่ 3: การอ่านทำนองและบันไดเสียง (3 ชั่วโมง) หน่วยที่ 4: การบูรณาการสู่การปฏิบัติเครื่องดนตรี (3 ชั่วโมง) หน่วยที่ 5: โครงงานสรุปและประเมินผล (3 ชั่วโมง)

กระบวนการจัดการเรียนรู้ใช้รูปแบบชิมพ์ซัน 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นการรับรู้: สังเกตการอ่านโน้ตอย่างตั้งใจ 2) ขั้นเตรียมความพร้อม: ปรับตัวทั้งร่างกายและจิตใจ 3) ขั้นสนองตอบภายใต้การควบคุม: เลียนแบบและลองผิดลองถูก 4) ขั้นการลงมือทำจนเป็นกลไก: ปฏิบัติจนเกิดความเชื่อมั่น 5) ขั้นการกระทำอย่างชำนาญ: ฝึกฝนจนทำได้โดยอัตโนมัติ 6) ขั้นการปรับปรุงและประยุกต์ใช้: ใช้ทักษะในสถานการณ์ใหม่ๆ และ 7) ขั้นการคิดริเริ่ม: สร้างสรรค์และปรับปรุงตามความต้องการ

ตรวจสอบคุณภาพเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบประเมินทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทยของหลักสูตรเสริมทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทย สำหรับนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษา โดยพิจารณาจากความสอดคล้องของเกณฑ์การประเมิน โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเหมาะสม โดยใช้แบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับและได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50

3. การเก็บรวมรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ดำเนินการในปีการศึกษา 2568 ภาคเรียนที่ 1 โดยใช้แบบวัดทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยเป็นใช้เกณฑ์แบบรูบริคส์ (Rubrics score) ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) มีทักษะความถูกต้องของระดับเสียง 2) มีทักษะความแม่นยำของจังหวะ 3) มีทักษะการอ่านสัญลักษณ์และเครื่องหมาย 4) มีทักษะความคล่องแคล่วและต่อเนื่อง 5) มีทักษะลีลาและการแสดงออก

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล การพัฒนาหลักสูตรเสริมทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทยสำหรับนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล เชิงปริมาณ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1. สถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าร้อยละ (Percentage) 2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ การทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ใช้สูตรดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (ปกรณ์ ประจันบาน, 2552)

สรุปผลการวิจัย

1. การสร้างหลักสูตรและตรวจสอบคุณภาพสูตรเสริมทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทยสำหรับนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการอ่านโน้ตดนตรีไทยสำหรับนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษา หลักสูตรที่สร้างขึ้น คือ หลักสูตรเสริมทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทย สำหรับนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษา มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร 2) หลักการของหลักสูตร 3) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 4) โครงสร้างเนื้อหาหลักสูตร ประกอบด้วย 5 หน่วย ได้แก่ หน่วยที่ 1 ทฤษฎีและสัญลักษณ์พื้นฐานสู่การปฏิบัติ จำนวน 3 ชั่วโมง หน่วยที่ 2 โครงสร้างจังหวะและอัตราจังหวะ จำนวน 3 ชั่วโมง หน่วยที่ 3 การอ่านทำนองและบันได

เสียง จำนวน 3 ชั่วโมง หน่วยที่ 4 การบูรณาการสู่การปฏิบัติเครื่องดนตรี จำนวน 3 ชั่วโมง หน่วยที่ 5 โครงงานสรุปและประเมินผล จำนวน 3 ชั่วโมง 5) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 6) สื่อทรัพยากร และแหล่งเรียนรู้ 7) การวัดและประมินผล ในภาพรวมหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.48, S.D. = 0.69 และเอกสารประกอบหลักสูตรในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.46, S.D. = 0.70)

2. ผลการใช้หลักสูตรเสริมทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทยสำหรับนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง หลังการใช้หลักสูตรฯ อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 คิดเป็นร้อยละ 85.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นการประเมินทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทยสำหรับนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษา พบว่า สีลาและการแสดงออก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.58 คิดเป็นร้อยละ 94.00 อยู่ในระดับดีมาก รองลงมาคือ ความถูกต้องของระดับเสียง และความแม่นยำของจังหวะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.74 คิดเป็นร้อยละ 91.00 อยู่ในระดับดีมาก ส่วนการอ่านสัญลักษณ์และเครื่องหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 คิดเป็นร้อยละ 87.00 อยู่ในระดับดีมาก และความคล่องแคล่วและต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 คิดเป็นร้อยละ 74.00 อยู่ในระดับดี ตามลำดับ

ผลการประเมินคุณภาพของหลักสูตรและคู่มือการใช้การพัฒนาหลักสูตรเสริมทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทย สำหรับนักศึกษา วิชาเอกดนตรีศึกษา และเอกสารประกอบการใช้หลักสูตรโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ปรากฏผลดังตารางที่ 1 และตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรเสริมทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทย สำหรับนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม (n=5)		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร	4.51	0.75	มากที่สุด
2. หลักการของหลักสูตร	4.49	0.42	มาก
3. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.47	0.81	มาก
4. โครงสร้างเนื้อหาหลักสูตร	4.50	0.70	มาก
5. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.44	0.73	มาก
6. สื่อทรัพยากรและแหล่งเรียนรู้	4.53	0.83	มากที่สุด
7. การวัดและประเมินผล	4.43	0.63	มาก
ภารวม	4.48	0.69	**มาก**

จากตารางที่ 1 ผลการพิจารณาความเหมาะสมของหลักสูตรเสริมทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทย สำหรับนักศึกษา วิชาเอกดนตรีศึกษา ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.48, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยได้ดังนี้ สื่อทรัพยากรและแหล่งเรียนรู้ ($\overline{X}$= 4.53, S.D. = 0.83) ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0. 75) โครงสร้างเนื้อหาหลักสูตร ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.70) หลักการของหลักสูตร ($\overline{X}$= 4.49, S.D. = 0.42) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ($\overline{X}$= 4.47, S.D. = 0.81) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = 0.73) การวัดและประเมินผล ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมของเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทยสำหรับนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. คำแนะนำการใช้หลักสูตร	4.44	0.67	มาก
2. กำหนดการของหลักสูตร	4.55	0.78	มากที่สุด
3. บทบาทของผู้สอน	4.52	0.72	มากที่สุด
4. แผนการจัดการเรียนรู้	4.40	0.63	มาก
ภาพรวม	**4.46**	**0.70**	**มาก**

จากตารางที่ 2 ผลการพิจารณาความเหมาะสมของเอกสารประกอบหลักสูตรเพื่อเสริมทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทยสำหรับนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษา ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.46, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ กำหนดการของหลักสูตร($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.78) บทบาทของผู้สอน ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.72) คำแนะนำการใช้หลักสูตร ($\bar{X}$= 4.44, S.D. = 0.67) แผนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

ผลการประเมินทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทยสำหรับนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษา

ตารางที่ 3 ผลการประเมินทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทยสำหรับนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษาหลังการใช้หลักสูตรเสริมทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทยสำหรับนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

ด้าน	คะแนนรวม	$\bar{X}$	S.D.	ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70
ความถูกต้องของระดับเสียง	86	3.74	0.45	91
ความแม่นยำของจังหวะ	86	3.74	0.45	91
การอ่านสัญลักษณ์และเครื่องหมาย	82	3.57	0.51	87
ความคล่องแคล่วและต่อเนื่อง	70	3.04	0.21	74
สีลาและการแสดงออก	88	3.83	0.39	84
ภาพรวม	82	3.58	0.45	85

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการประเมินวัดทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทยสำหรับนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษาหลังการใช้หลักสูตรฯ ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 คิดเป็นร้อยละ 85.00

เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นการประเมินทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทยสำหรับนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษา พบว่า สีลาและการแสดงออก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.58 คิดเป็นร้อยละ 94.00 อยู่ในระดับดีมาก รองลงมาคือ ความถูกต้องของระดับเสียง และความแม่นยำของจังหวะมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.74 คิดเป็นร้อยละ 91.00 อยู่ในระดับดีมาก ส่วนการอ่านสัญลักษณ์และเครื่องหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 คิดเป็นร้อยละ 87.00 อยู่ในระดับดีมาก และความคล่องแคล่วและต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 คิดเป็นร้อยละ 74.00 อยู่ในระดับดี ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรเสริมสร้างทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทยสำหรับนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษา พบว่า หลักสูตรเสริมสร้างทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทยสำหรับนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษามี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร 2) หลักการของหลักสูตร 3) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 4) โครงสร้างเนื้อหาหลักสูตร 5) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 6) สื่อทรัพยากร และแหล่งเรียนรู้ 7) การวัดและประมินผลทั้งนี้เนื่องจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและสังเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตรจากนักการศึกษาหลายท่าน ได้แก่ ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวมีความครบถ้วน เป็นระบบ และสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler (1949) ที่เสนอว่า การพัฒนาหลักสูตรจากคำถาม 4 ข้อ คือ 1) ความมุ่งหมายทางการศึกษา (Educational Purposes) การกำหนดเป้าหมายว่าต้องการให้ผู้เรียนบรรลุอะไร 2) ประสบการณ์ทางการศึกษา (Educational Experiences) การคัดเลือกเนื้อหาและประสบการณ์ที่จะช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมาย 3) การจัดประสบการณ์เรียนรู้ (Organization of Educational Experiences) การลำดับขั้นตอนและวิธีการจัดกิจกรรมให้มีประสิทธิภาพ 4) การประเมินผล (Evaluation) การตรวจสอบว่าจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้นั้นบรรลุผลสำเร็จหรือไม่ โดยหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นในงานวิจัยนี้ได้นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้เป็นกรอบในการออกแบบ ส่งผลให้หลักสูตรมีความสอดคล้องกับบริบทของ นักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษาและสามารถนำไปใช้ได้จริงในสถานศึกษานอกจากนี้ โครงสร้างหลักสูตรยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Saylor, Alexander and Lewis (1981) ที่มองว่า หลักสูตรเป็นแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ซึ่งต้องประกอบด้วยเป้าหมาย เนื้อหา กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ การกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรอย่างชัดเจนทั้ง 6 องค์ประกอบ ช่วยให้การนำหลักสูตรไปใช้มีทิศทางที่ชัดเจน และเอื้อต่อการบริหารจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หลักสูตรนี้เน้นการใช้สถานการณ์เป็นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Jonassen (1997) และ Gagnon and Collay (2001) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้จากสถานการณ์หรือปัญหาจริงช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง การนำสถานการณ์ใกล้ตัวของนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษาในการจัดกิจกรรม ส่งผลให้นักศึกษาเกิดความสนใจ มีส่วนร่วม และสามารถเชื่อมโยงความรู้กับบริบทการเรียนการสอนได้อย่างมีความหมาย

โดยสรุป หลักสูตรเสริมสร้างทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทย สำหรับนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษาที่มี 6 องค์ประกอบ เป็นหลักสูตรที่ได้รับการออกแบบอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะสร้างสรรค์อ่านโน้ตดนตรีไทยส่งผลให้หลักสูตรมีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทักษะอ่านโน้ตดนตรีไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถต่อยอดไปสู่การจัดการเรียนรู้ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไปได้ ส่วนโครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตรที่ประกอบด้วย 5 หน่วยการเรียนรู้ มีลำดับเนื้อหาจากพื้นฐานไปสู่การประยุกต์ใช้ ได้แก่ 1) ทฤษฎีและสัญลักษณ์พื้นฐานสู่การปฏิบัติ 2) โครงสร้างจังหวะและอัตราจังหวะ 3) การอ่านทำนองและบันไดเสียง 4) การบูรณาการสู่การปฏิบัติเครื่องดนตรี 5) โครงงานสรุปและประเมินผล ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทยเป็นลำดับขั้นและเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างเหมาะสมนอกจากนี้ ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.74) และเอกสารประกอบหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.68) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหลักสูตรและคู่มือมีความชัดเจน เหมาะสมต่อการนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้จริง ทั้งในด้านเนื้อหา

กระบวนการจัดกิจกรรม และการวัดประเมินผล ทั้งนี้ ค่า S.D. ที่อยู่ในระดับต่ำสะท้อนให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในทิศทางเดียวกัน แสดงถึงคุณภาพและความน่าเชื่อถือของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจเชิงลึกและสามารถเชื่อมโยงความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรและคู่มือของหลักสูตรเสริมสร้างทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทย สำหรับนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษาในภาพรวมหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมาก ทั้งด้านสื่อ ทรัพยากรและแหล่งเรียนรู้ โครงสร้างหลักสูตร องค์ประกอบ กิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร (R&D) ผลดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรชัย บุญสุวรรณชัย และคณะ (2567) ที่พบว่า หลักสูตรการพัฒนาทักษะการอ่านโน้ตและทักษะการเล่นดนตรีไทย โดยใช้รูปแบบการสอนทักษะปฏิบัติของเดฟ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ได้แก่ 1) ทักษะการอ่านโน้ตของนักเรียนก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบการสอนทักษะปฏิบัติของเดฟ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมติฐานข้อที่ 1 ทักษะการอ่านโน้ตของนักเรียนหลังได้รับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบการสอนทักษะปฏิบัติของเดฟ มีค่าสูงกว่าก่อนการจัดการเรียนการสอน 2) ทักษะการเล่นดนตรีไทยของนักเรียนก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบการสอนทักษะปฏิบัติของเดฟ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมติฐานข้อที่ 2 ทักษะการเล่นดนตรีไทยของนักเรียนหลังได้รับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบการสอนทักษะปฏิบัติของเดฟ มีค่าสูงกว่าก่อนการจัดการเรียนการสอน 3) พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่ได้รับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบการสอนทักษะปฏิบัติของเดฟโดยภาพรวม พบว่า ระดับการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องการศึกษาของดาเรศ เทวโรทร (2563) ได้ทำการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยชุดการสอน เรื่องการอ่านโน้ตดนตรีไทย ตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพโดยรองศาสตราจารย์ดร.สุกรีเจริญสุข ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยผลจากการวิจัย พบว่า 1) ชุดการสอนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีประสิทธิภาพ เท่ากับ 84.93/85.53 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ 80/80 2) การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องการ อ่านโน้ตดนตรีไทย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยใช้ชุดการสอนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น พบว่า คะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนอยู่ที่ 6.66 และคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนอยู่ที่ 34.21 ซึ่งเมื่อ นำคะแนนก่อนและหลังเรียนมาเปรียบเทียบกันพบว่า มีค่า t เท่ากับ 21.26 แสดงให้เห็นว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้วยชุดการสอนเรื่องการอ่านโน้ตดนตรีไทย หลังเรียน สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ผลการวัดทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทยสำหรับนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษาหลังการใช้หลักสูตรเสริมทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทยสำหรับนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 คิดเป็นร้อยละ 94.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นการประเมินทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทยสำหรับนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษา พบว่า สีลาและการแสดงออกมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.58 คิดเป็นร้อยละ 94.00 อยู่ในระดับดีมาก รองลงมาคือ ความถูกต้องของระดับเสียงและความแม่นยำของจังหวะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.74 คิดเป็นร้อยละ 91.00 อยู่ในระดับดีมาก ส่วนการอ่านสัญลักษณ์และเครื่องหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 คิดเป็นร้อยละ 87.00 อยู่ในระดับดีมาก และความคล่องแคล่วและต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 คิดเป็นร้อยละ 74.00 อยู่ในระดับดีเช่นกัน ทั้งนี้ ผลการประเมินในทุกด้านผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่า หลักสูตรที่

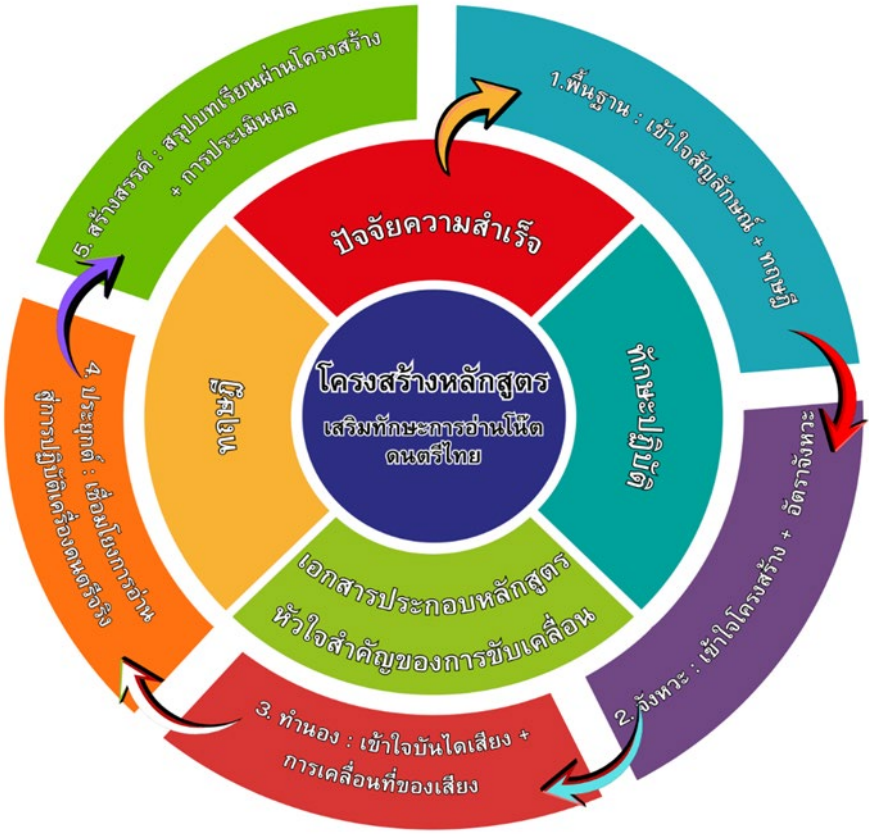
พัฒนาขึ้นสามารถส่งเสริมและพัฒนาทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทยนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษาได้อย่างมีประสิทธิผล ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า หลักสูตรมีความสอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษา โดยผู้วิจัยให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาหลักสูตรตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะจุดมุ่งหมายทางการศึกษา เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสอบถามนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษา และการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ให้ข้อมูลที่หลากหลายจากผลการวิเคราะห์พบว่า ทักษะที่จำเป็นสำหรับนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษา คือ ทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทยเป็นสิ่งที่สำคัญต่อนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษา เพราะนักศึกษาไม่ได้เรียนรู้เฉพาะทฤษฎีเท่านั้น แต่ยังประยุกต์ร่วมกับการสร้างนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลสอดคล้องการศึกษาของวรรณณิษา แจ้งงุด และคณะ (2565) ได้ทำการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การอ่านโน้ตดนตรีไทย โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมีคะแนนก่อนเรียน ($\overline{X}$ = 7.63, S.D. = 2.24) และคะแนนหลังเรียน ($\overline{X}$ = 14.50, S.D. = 3.71) เมื่อเปรียบเทียบระหว่างคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียน พบว่า คะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ การเสริมสร้างทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทยที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยโครงสร้างเชิงระบบที่สามารถสรุปเป็นโมเดลการเรียนรู้ได้ดังนี้

โครงสร้างหลักสูตร เสริมสร้างทักษะการอ่านโน้ตดนตรีไทยสำหรับนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษา หลักสูตรที่มีคุณภาพประกอบด้วยส่วนผสมที่ลงตัวระหว่างทฤษฎี ปฏิบัติ และการวัดผลที่ชัดเจน โดยมี เอกสารประกอบหลักสูตรเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะการจัดลำดับเนื้อหาแบบจากง่ายไปยาก (Scaffolding) เป็นปัจจัยความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) พื้นฐาน: เข้าใจสัญลักษณ์และทฤษฎี 2) จังหวะ: เข้าใจโครงสร้างและอัตราจังหวะ (หัวใจของดนตรีไทย) 3) ทำนอง: เข้าใจบันไดเสียงและการเคลื่อนที่ของเสียง 4) ประยุกต์: เชื่อมโยงการอ่านสู่การปฏิบัติเครื่องดนตรีจริง 5) สร้างสรรค์: สรุปบทเรียนผ่านโครงงานและการประเมินผล

นอกจากนั้นยังพบว่า นักศึกษาจะมีความเข้าใจสัญลักษณ์และความถูกต้องในระดับที่สูง แต่ความคล่องแคล่วต่อเนื่องกลับเป็นทักษะที่ทำคะแนนได้น้อย สะท้อนให้เห็นว่า การเปลี่ยนผ่านจากการอ่าน ไปสู่การบรรเลงแบบทันที ยังเป็นช่องว่างที่ต้องใช้การฝึกซ้อมเชิงประสบการณ์มากกว่าการเรียนทฤษฎี ด้านที่โดดเด่นที่สุด คือ นักศึกษามีทักษะสีลาและการแสดงออกอยู่ในระดับสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่า หลักสูตรนี้สามารถถ่ายทอดอารมณ์เพลงและบุคลิกของดนตรีไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นทักษะขั้นสูงที่ยากกว่าการอ่านตัวโน้ตเพียงอย่างเดียว ด้านความถูกต้อง คะแนนในด้านความถูกต้องของเสียง/จังหวะและ สัญลักษณ์ แสดงถึงความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีพื้นฐานที่แน่นหนา และประเด็นที่ต้องพัฒนา ทักษะความคล่องแคล่วและต่อเนื่อง แม้จะอยู่ในระดับดี แต่เป็นคะแนนที่น้อยที่สุดในบรรดาทุกมิติ ทั้งนี้อาจเกิดจากความประหม่าในขณะทดสอบ หรือทักษะการประสานงานระหว่างสายตาและมือที่ต้องใช้ระยะเวลาในการฝึกซ้อมให้เกิดความชำนาญมากกว่าการเรียนรู้เชิงทฤษฎี กล่าวโดยสรุปภาพรวม หลักสูตรนี้ประสบความสำเร็จในการสร้างความเข้าใจและอารมณ์ดนตรี แต่ในระยะต่อไปควรเพิ่มแบบฝึกทักษะการอ่านแบบผ่านตา (Sight-Reading Drills) เพื่อยกระดับความคล่องแคล่วให้ขยับขึ้นไปอยู่ในระดับดีมากเช่นเดียวกับด้านอื่นๆ สรุปองค์ความรู้ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรฝึกให้นักศึกษาเข้าใจการอ่านโน้ตดนตรีไทย จังหวะและทำนองของโน้ตดนตรีให้ถูกต้องตามหลักการ

1.2 ในการสอนแต่ละครั้งควรมีการทบทวนการปฏิบัติของนักศึกษาก่อนจะเริ่มเนื้อหาต่อไปเพื่อความต่อเนื่องของเนื้อหา

1.3 ควรมีแนวทางแก้ไขกิจกรรมเสริมหรือรูปแบบการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้มีรูปแบบกิจกรรมที่มีความหลากหลายและทำผู้เรียนมีความสนใจได้เลือกเรียนได้หลายรูปแบบ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการพัฒนาด้านนวัตกรรมและการบูรณาการองค์ความรู้ โดยใช้แอพพลิเคชั้นการอ่านโน้ตดนตรีไทย เพื่อให้นักศึกษาสามารถนำไปฝึกซ้อมได้

2.2 ศึกษาวิธีการสอนดนตรีไทยในรูปแบบต่างๆ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายเพื่อให้การสอนดนตรีไทยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กิตติศักดิ์ สมุทธารักษ์. (2568). สารจากท่านอธิการบดีเกี่ยวกับการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. แหล่งที่มา https://sdgs.lpru.ac.th/lprusdgs/ สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2568.

ดาเรศ เทวโรทร. (2563). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยชุดการสอน เรื่อง การอ่านโน้ตดนตรีไทยตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพ โดยรองศาสตราจารย์ดร.สุกรี เจริญสุข ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปกรณ์ ประจัญบาน. (2552). การสุ่มตัวอย่าง. พิษณุโลก: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ประพนธ์ แสงนิล. (2551). ทฤษฎีดนตรีไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภัทรชัย บุญสุวรรณชัย และคนคณะ. (2567). การพัฒนาทักษะการอ่านโน้ตและทักษะการเล่นดนตรีไทยโดยใช้รูปแบบการสอนทักษะปฏิบัติของเดฟ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

มนู สร้อยศรี. (2549). ดนตรีไทยกับวิถีชีวิตไทย. กรุงเทพมหานคร: มรดกไทย.

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง. (2566). รายงานประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาวิชาเอกดนตรีศึกษา ประจำปีการศึกษา 2565. ลำปาง: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.

วรรณณิษา แจ้งงุด และคณะ. (2565). ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการอ่านโน้ตดนตรีไทย โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3. วิทยาลัยนาฏศิลปลพบุรี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

Gagnon, G. W. and Collay, M. (2001). Designing for learning: Six elements in constructivist classrooms. Corwin Press.

Jonassen, D. H. (1997). Instructional design models for well-defined and ill-defined problem-solving learning outcomes. Educational Technology Research and Development.

Saylor, J. G., Alexander, W. M. and Lewis, A. J. (1981). Curriculum planning for better teaching and learning. 4th ed. Holt, Rinehart and Winston.

Simpson, E. J. (1972). The Classification of Educational Objectives in the Psychomotor Domain. Washington, DC: Gryphon House.

Tyler, R. W. (1949). Basic principles of curriculum and instruction. University of Chicago Press.

UNESCO. (2006). UNESCO guidelines on intercultural education. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

UNESCO. (2022). UNESCO guidelines on intercultural education. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

ผลของการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลอง สำหรับห้องเรียนคละอายุที่มีต่อทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย โรงเรียนวัดพระแก้ว จังหวัดชัยนาท

THE EFFECTS OF CREATIVE ART ACTIVITIES INTEGRATED WITH SIMULATED SITUATIONS IN MULTI-AGE CLASSROOMS ON THE BASIC MATHEMATICAL SKILLS OF YOUNG CHILDREN. WAT PHRA KAEW SCHOOL, CHAI NAT PROVINCE

[1]อมรรัตน์ อำนวยสาร Amonrat Amnouysan [2]ดารารัตน์ อุทัยพยัคฆ์ Dararat Uthaipayuck
[3]กิตติวรรณ สินธุนาวา Kittiwan Sinthunava
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร Phranakhon Rajabhat University, Thailand
Corresponding Author E-mail: ppeemai2538@gmail.com

Article Received: February 12, 2026. Revised: August 21, 2026. Accepted: August 24, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย ก่อนและหลังได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุ 2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย ก่อนและหลังได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุ เป็นการวิจัยแบบแบบกึ่งทดลอง ประชากร ได้แก่ เด็กปฐมวัยชาย-หญิง ศึกษาในระดับชั้นอนุบาลปีที่ 2 และระดับชั้นอนุบาลปีที่ 3 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนวัดพระแก้ว จังหวัดชัยนาท จำนวน 4 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แผนการจัดประสบการณ์กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์สำหรับห้องเรียนคละอายุ จำนวน 32 แผน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และแบบทดสอบวัดทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย จำนวน 4 ชุด ชุดละ 4 ข้อ รวม 16 ข้อ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติไค-สแควร์

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) เด็กปฐมวัยหลังจากที่ได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุ มีทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัยสูงกว่าก่อนได้รับการจัดประสบการณ์โดยใช้กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุ ทั้งโดยภาพรวมและจำแนกรายด้าน

คำสำคัญ: กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์, สถานการณ์จำลอง, ห้องเรียนคละอายุ, ทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์, เด็กปฐมวัย

Abstract

The purpose of this research were to: 1) study the correlation of basic mathematical skills of young children before and after receiving creative art activities integrated with simulated situations in a multi-age classroom, and 2) compare the basic mathematical skills of young children before and after receiving creative art activities integrated with simulated situations in a multi-age classroom. This research was a quasi-experimental research using a one-group pretest-posttest design. The population consisted of four young children, boys and girls, studying in a multi-age classroom setting at Wat Phra Kaew School, Chai Nat Province, during the first semester of the academic year 2025. The group comprised two children from Kindergarten 2 and two children from Kindergarten 3. The research instruments included: The experience management plan based on creative art activities integrated with simulated situations for multi-age classroom, consisting of 32 plans. The Index of Item Objective Congruence (IOC) equal to 1.00, The Content Validity Index (IOC) for the Mathematics Basic Skills Test equal to 1.00. The test consisted of 4 sets, with 4 items each (16 items in total). The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, and the Chi-square test.

The research findings revealed that: 1) The basic mathematical skills of young children before and after receiving creative art activities integrated with simulated situations in a multi-age classroom were statistically significantly correlated at the statistically significant level of .05, and 2) The basic mathematical skills of young children after receiving the creative art activities integrated with simulated situations in a multi-age classroom were higher than before receiving the experiences, both overall and in each aspect.

Keywords: Creative Art Activities, Simulated Situations, Multi-Age Classroom, Basic Mathematical Skills, Young Children

บทนำ

เด็กช่วงอายุ 0-6 ปี ถือเป็นช่วงเวลาสำคัญของการพัฒนาในทุกด้าน ทั้งร่างกายและสมองที่เติบโตอย่างรวดเร็ว พวกเขาต้องการความรัก ความเอาใจใส่ และการดูแลอย่างใกล้ชิด การส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัยอย่างรอบด้าน ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุครบ 6 ปี จำเป็นต้องดำเนินการบนพื้นฐานของการเลี้ยงดูและการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับธรรมชาติและพัฒนาการตามช่วงวัยของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่เด็กเติบโตขึ้น ท่ามกลางความรัก ความเอื้ออาทร และความเข้าใจจากบุคคลรอบข้าง เพื่อวางรากฐานของคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้นการจัดกิจกรรมและประสบการณ์ที่เหมาะสมสำหรับเด็กอายุ 3-6 ปีจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาในรูปแบบของการอบรมเลี้ยงดูควบคู่ไปกับการให้การศึกษา เด็กจะได้รับการพัฒนาในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ตามพัฒนาการและศักยภาพของแต่ละคน โดยมีเป้าหมายสำคัญคือการส่งเสริมให้เด็กมีทักษะการคิดที่เหมาะสมกับวัยของตนเอง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

กรอบมาตรฐานการเรียนรู้คณิตศาสตร์ปฐมวัย เน้นย้ำถึงความสำคัญอย่างยิ่งของคณิตศาสตร์ต่อการพัฒนาความคิดของเด็กปฐมวัย คณิตศาสตร์ช่วยเสริมสร้างให้เด็กเป็นคนที่มีความคิดอย่างมีเหตุผล เป็นระบบ มีแบบแผน ตลอดจนพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และทักษะการวิเคราะห์ปัญหาหรือสถานการณ์อย่างรอบด้าน การพัฒนาทักษะดังกล่าวจะส่งเสริมให้เด็กมีความสามารถในการคาดการณ์ การวางแผน การแก้ไขปัญหา ตลอดจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งคณิตศาสตร์ยังเป็นเครื่องมือพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อต่อการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและศาสตร์อื่นๆ เนื่องจากเด็กปฐมวัยอยู่ในช่วงวัยแห่งการเริ่มต้นเรียนรู้ ซึ่งเป็นเวลาที่เด็กมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ มีนิสัยช่างสังเกต รักการเล่น และสนใจสำรวจสิ่งแวดล้อมรอบตัว คณิตศาสตร์จึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรอบตัว การที่เด็กมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ และมีทัศนคติที่ดีต่อคณิตศาสตร์ ไม่เพียงแต่จะส่งผลดีต่อการเรียนรู้คณิตศาสตร์ในอนาคตเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อการเรียนรู้ในศาสตร์อื่นๆ ด้วยเหตุนี้คณิตศาสตร์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งทั้งต่อการเรียนรู้และการดำเนินชีวิตประจำวันของเด็กปฐมวัย (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2563)

โรงเรียนวัดพระแก้ว อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชัยนาท เป็นโรงเรียนขนาดเล็กในชุมชนจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลชั้นปีที่ 2 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งในระดับชั้นอนุบาลได้จัดการเรียนการสอนแบบคละอายุ จากการประเมินคุณภาพภายในและการรายงานผลการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนวัดพระแก้ว ได้กล่าวถึงจุดที่ควรพัฒนา คือ การพัฒนาทางด้านสติปัญญา โดยพัฒนาทักษะการคิด เน้นการบูรณาการเชื่อมโยงกิจกรรมต่างๆ ที่สอดแทรกทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ (โรงเรียนวัดพระแก้ว, 2566:26) ให้มีการดำเนินงานแผนการหรือแนวทางการพัฒนาคุณภาพให้ดีขึ้น คือครูจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็กด้วยวิธีการที่หลากหลาย ให้เด็กได้ฝึกคิด ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์มากขึ้น ใช้สื่อและนวัตกรรมที่หลากหลายมาช่วยพัฒนาด้านสติปัญญาของเด็กปฐมวัย (โรงเรียนวัดพระแก้ว, 2567) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กล่าวถึงแนวการจัดการศึกษา มาตรา 23 กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องของทักษะทางคณิตศาสตร์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561).

การส่งเสริมทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัยสามารถทำได้หลากหลายวิธีและการบูรณาการกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เข้ากับสถานการณ์จำลองเป็นแนวทางที่น่าสนใจอย่างยิ่ง เพราะเปิดโอกาสให้เด็กๆ ได้แสดงออกทางความคิดอย่างอิสระภายใต้บรรยากาศที่สนุกสนานและมีความสุข เด็กๆ จะมีอิสระในการเลือกทำกิจกรรมด้วยตนเอง ซึ่งกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ที่เหมาะสมกับวัยนี้ ได้แก่ การวาดภาพระบายสี การพิมพ์ภาพ การร้อย การปั้น การฉีกตัดปะ การพับ การเป่าสี และการประดิษฐ์ เป็นต้น เด็กๆ สามารถเลือกกิจกรรมที่ตนเองสนใจและเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์ที่หลากหลายได้ตามความต้องการ จะเห็นว่ากิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์จะมุ่งเน้นให้เด็กได้การเรียนรู้แบบลงมือกระทำ (Active Learning) ซึ่งเพียเจต์ (Piaget) ได้กล่าวว่า สติปัญญาและความคิดของเด็กพัฒนาได้จากประสบการณ์ตรงและการกระทำของตนเองในการสำรวจสิ่งต่างๆ รอบตัว ถือเป็นรากฐานที่สำคัญต่อพัฒนาการทางสติปัญญาในขั้นต่อไป ดังนั้น การจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยจึงควรเน้นการให้เด็กได้ลงมือกระทำด้วยตนเอง ควบคู่ไปกับการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการสำรวจและค้นพบ ดังที่ กาญจนา ณ ศรีสุข (2561) ได้กล่าวถึงในการจัดกิจกรรมสถานการณ์จำลองว่า ครูมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้วางแผน ออกแบบกระบวนการเรียนรู้และควบคุมให้กิจกรรมดำเนินไปอย่างราบรื่น นอกจากนี้ ครูยังต้องตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียนทั้งก่อน

และระหว่างกิจกรรม หากผู้เรียนประสบปัญหาหรือข้อผิดพลาด ครูควรให้ความช่วยเหลือเพื่อแก้ไขและสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถฝึกฝนทักษะต่างๆ ผ่านสถานการณ์จำลองได้อย่างมีประสิทธิภาพและด้วยโรงเรียนวัดพระแก้วมีการจัดห้องเรียนแบบคละอายุ จึงนำกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองมาจัดในห้องเรียนแบบคละอายุเพื่อส่งเสริมทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย ดังที่ จารุวรรณ กำลังเหลือ (2556) กล่าวว่า การจัดห้องเรียนคละอายุมีความสำคัญ เพราะเด็กจะมีโอกาสพัฒนาด้านสติปัญญา รวมถึงได้เรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ ทางสังคม และพัฒนาด้านความรับผิดชอบ อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และฝึกฝนการเป็นผู้นำและผู้ตาม ซึ่งจะนำไปสู่ความสามัคคีในการอยู่ร่วมกัน นอกจากนี้เด็กเล็กจะได้รับการกระตุ้นจากการทำงานและเรียนรู้จากเด็กที่โตกว่าส่งผลให้มีความมั่นใจในตนเองมากขึ้น ในขณะที่เด็กโตจะมีความรับผิดชอบโดยการช่วยเหลือเด็กที่เล็กกว่า และมีโอกาสทดสอบพัฒนาความรู้ของตนเองจากการดูแลเด็กที่เล็กกว่า อันจะทำให้เขาค้นพบความสามารถที่แท้จริงของตนเอง ยิ่งไปกว่านั้นครูและผู้ปกครองจะมีโอกาสเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อสามารถช่วยกันในการจัดการสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่จะช่วยส่งเสริมการเจริญเติบโตและพัฒนาพฤติกรรมของเด็ก

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของเด็กปฐมวัยที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษาทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุ โรงเรียนวัดพระแก้ว จังหวัดชัยนาท เพื่อเป็นแนวทางให้ครูปฐมวัยและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยได้นำผลการศึกษาครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยและสามารถนำการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุโดยเฉพาะบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบปัญหาครูปฐมวัยไม่ครบชั้น เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาด้านทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ที่ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย ก่อนและหลังได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุ
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย ก่อนและหลังได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุ

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi - Experimental Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองโดยใช้การทดลองกลุ่มเดียว แบบทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (One - Group Pretest - Posttest Design) การดำเนินการทดลองครั้งนี้ มีขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรในการวิจัย ประชากร ได้แก่ เด็กปฐมวัย ชาย-หญิง ที่กำลังศึกษาในระดับชั้นอนุบาลปีที่ 2 อายุ 4 – 5 ปี และระดับชั้นอนุบาลปีที่ 3 อายุ 5 – 6 ปี ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 ที่จัดห้องเรียนแบบคละอายุ โรงเรียนวัดพระแก้ว จังหวัดชัยนาท จำนวน 4 คน ประกอบด้วยระดับชั้นอนุบาลปีที่ 2 จำนวน 2 คน และระดับชั้นอนุบาลปีที่ 3 จำนวน 2 คน
2. เครื่องมือการวิจัย
    2.1 แผนการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุ
    2.2 แบบทดสอบทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย

3. การดำเนินการวิจัย

3.1 ทำการทดสอบก่อนการทดลอง (Pretest) 1 สัปดาห์ โดยใช้แบบทดสอบทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการทดลองด้วยตนเองกับประชากร ใช้เวลาทดลอง 8 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 4 วัน ในวันอังคาร วันพุธ วันพฤหัสบดี และวันศุกร์ ใช้เวลาวันละ 50 นาที ระหว่างเวลา 09.30 – 10.20 น. รวมทั้งสิ้น 32 ครั้ง โดยใช้แผนการจัดประสบการณ์โดยใช้กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุ

3.3 เมื่อดำเนินการทดลองครบ 8 สัปดาห์ ผู้วิจัยทำการทดสอบหลังการทดลอง (Posttest) กับประชากรที่ใช้ในการทดลองโดยใช้แบบทดสอบชุดเดิม ใช้เวลาในการทดสอบ 1 สัปดาห์

3.4 นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 หาค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนจากแบบทดสอบทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย ก่อนและหลังการทดลอง ได้แก่ 1) ค่าเฉลี่ยของประชากร 2) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร

4.2 หาคุณภาพเครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้ 1) แผนการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับชั้นเรียนคละอายุ คือ ค่าความเที่ยงตรง 2) แบบทดสอบทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย คือ ค่าความเที่ยงตรง ค่าความยากง่าย (Difficulty) ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Index) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

4.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติไค-สแควร์ (Chi–square Test) และเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนจากแบบทดสอบ

สรุปผลการวิจัย

1. ทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

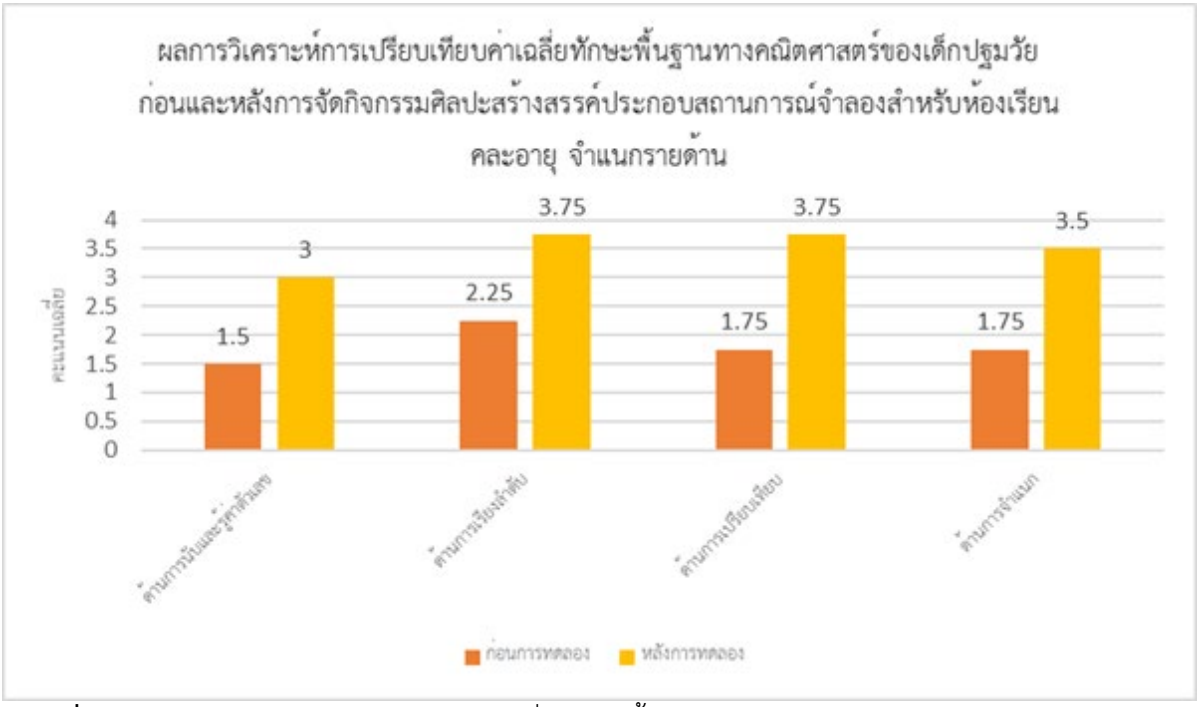
2. เด็กปฐมวัยหลังจากที่ได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุมีทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัยสูงกว่าก่อนได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุ ทั้งโดยภาพรวมและจำแนกรายด้าน

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย ก่อนและหลังการได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุ

เลขที่	ชื่อ	Pretest 16 คะแนน	Posttest 16 คะแนน	Post-Pre (O_i)	E_i	O_i-E_i	$(O_i - E_i)^2$	$\frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$
1	ด.ช.เอ	5	11	6	6.75	-0.75	0.56	0.08
2	ด.ญ.บี	6	14	8	6.75	1.25	1.56	0.23
3	ด.ญ.ซี	9	15	6	6.75	-0.75	0.56	0.08
4	ด.ญ.ดี	9	16	7	6.75	0.25	0.06	0.01
รวม		**29**	**56**	**27**	χ^2 = 0.40			

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย ก่อนและหลังการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุ จำแนกรายด้าน

ทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย	N	ก่อนการจัดประสบการณ์		หลังการจัดประสบการณ์		ผลต่าง
		μ	σ	μ	σ	D
1. ด้านการนับและรู้ค่าตัวเลข	4	1.50	0.50	3.00	0.71	1.50
2. ด้านการเรียงลำดับ	4	2.25	0.43	3.75	0.43	1.50
3. ด้านการเปรียบเทียบ	4	1.75	0.43	3.75	0.43	2.00
4. ด้านการจำแนก	4	1.75	0.83	3.50	0.50	1.75



ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุ จำแนกรายด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการศึกษาความสัมพันธ์และเปรียบเทียบทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการจัดประสบการณ์โดยใช้กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุ ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัยหลังได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุมีความสัมพันธ์กัน 2) เด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุ หลังการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุ สูงกว่าก่อนได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุ ทั้งโดยภาพรวมและจำแนกรายด้าน แสดงว่า การจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุ ส่งผลต่อทักษะพื้นฐานทาง

คณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย โรงเรียนวัดพระแก้ว ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ของคะแนนทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุมีความสัมพันธ์กัน เมื่อพิจารณาคะแนนก่อนและหลังการทดสอบวัดทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย จากการทดสอบแต่ละชุด พบว่า มีค่าคะแนนหลังการทดลองของเด็กปฐมวัยเพิ่มสูงขึ้น แสดงว่าคะแนนที่เพิ่มขึ้นมานั้นเป็นผลมาจากการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ทั้งนี้เนื่องจากทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัยต้องใช้เวลาในการฝึกฝนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ สังเกตได้จากที่เด็กได้รับการจัดประสบการณ์โดยใช้กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุ ครบ 8 หน่วยการเรียนรู้ และได้ทำแบบทดสอบวัดทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย ผ่านการปฏิบัติ ทั้ง 4 ชุด ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น เด็กมีการพัฒนาสูงขึ้น สามารถทำตามจุดประสงค์และตามข้อตกลงได้ตามเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับอมรรัตน์ จันทะวงศ์ (2555) กล่าวว่า แนวทางในการส่งเสริมทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ คือ ในการส่งเสริมทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ให้เด็กปฐมวัยนั้นควรจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัย ความสามารถ ความสนใจและความแตกต่างระหว่างบุคคลเปิดโอกาสให้เด็กได้ลงมือปฏิบัติ คิดแก้ปัญหาและค้นหาคำตอบด้วยตัวเอง ในบรรยากาศที่เป็นอิสระสนุกสนานเริ่มเรียนรู้จากสิ่งที่ง่ายใกล้ตัวไปหาสิ่งที่ยาก จากสิ่งที่เป็นรูปธรรมไปหาสิ่งที่เป็นนามธรรมโดยคือจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับกิจวัตรประจำวัน รวมทั้งส่งเสริมให้เด็กได้ใช้คณิตศาสตร์ทั้งที่บ้านและที่โรงเรียนอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกัน การส่งเสริมทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัยสามารถทำได้หลากหลายวิธี และการบูรณาการกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เข้ากับสถานการณ์จำลองเป็นแนวทางที่น่าสนใจอย่างยิ่ง เพราะเปิดโอกาสให้เด็กๆ ได้แสดงออกทางความคิดอย่างอิสระภายใต้บรรยากาศที่สนุกสนานและมีความสุข เด็กๆ จะมีอิสระในการเลือกทำกิจกรรมด้วยตนเอง ซึ่งกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ที่เหมาะสมกับวัยนี้ได้แก่ การวาดภาพระบายสี การพิมพ์ภาพ การร้อย การปั้น การฉีกตัดปะ การพับ การเป่าสี และการประดิษฐ์เป็นต้น เด็กๆ สามารถเลือกกิจกรรมที่ตนเองสนใจและเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์ที่หลากหลายได้ตามความต้องการ จะเห็นว่า กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์จะมุ่งเน้นให้เด็กได้การเรียนรู้แบบลงมือกระทำ (Active Learning) สอดคล้องกับกาญจนา ณ ศรีสุข (2561) ได้กล่าวถึงการจัดกิจกรรมสถานการณ์จำลองว่า ครูมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้วางแผน ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ และควบคุมให้กิจกรรมดำเนินไปอย่างราบรื่น นอกจากนี้ครูยังต้องตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียนทั้งก่อนและระหว่างกิจกรรม หากผู้เรียนประสบปัญหาหรือข้อผิดพลาด ครูควรให้ความช่วยเหลือเพื่อแก้ไขและสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถฝึกฝนทักษะต่างๆ ผ่านสถานการณ์จำลองได้อย่างมีประสิทธิภาพ แสดงว่า การจัดประสบการณ์โดยใช้กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุสามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัยให้สูงขึ้นได้ ทั้งนี้เนื่องจากทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย ต้องใช้เวลาในการฝึกฝนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอจึงทำให้สามารถพัฒนาได้ดีและด้วยการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองได้จัดกิจกรรมดังกล่าวสำหรับห้องเรียนคละอายุ ซึ่งมนทราธิป อินทร์ก่ำ (2558) ได้กล่าวว่า การนำเด็ก 2 กลุ่มชั้นเรียนหรือมากกว่ามาเรียนรู้ในห้องเดียวกันทำให้เด็กเล็กได้เรียนรู้จากเด็กโต และเด็กโตก็จะเรียนรู้จากการสอนเด็กเล็กและเรียนรู้การเป็นผู้นำซึ่งเป็นหลักการอยู่ร่วมกันแบบครอบครัว ครูต้องจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับเด็กทุกคนในเวลาเดียวกันให้ได้และต้องควบคุมชั้นเรียนให้อยู่ทำให้เด็กเรียนรู้ได้อย่างทัดเทียมกันครูต้องสามารถจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับเด็กทุกคนในเวลาเดียวกันให้ได้

และต้องควบคุม ชั้นเรียนให้อยู่ สามารถทำให้เด็กเรียนรู้ได้อย่างทัดเทียมกัน ซึ่งการจัดห้องเรียนคละอายุมีความสำคัญต่อเด็กปฐมวัยโรงเรียนวัดพระแก้ว เนื่องจากเป็นโรงเรียนในชุมชนขนาดเล็กที่มีบุคลากรไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับกัลยารัตน์ ประเสริฐศรี (2561) กล่าวว่า ห้องเรียนแบบคละอายุ มีความสำคัญทั้งต่อสถานศึกษาปฐมวัยที่มีครูไม่ครบชั้นเรียนที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เด็กทุกอายุสามารถเรียนพร้อมกันและมีความสำคัญต่อเด็กเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมโดยตรงในการอยู่ร่วมกันในสังคมจริง ทำให้เด็กเล็กได้เรียนรู้จากการเลียนแบบเด็กโตในห้องและเด็กโตก็มีโอกาสที่จะเป็นตัวอย่าง และช่วยเหลือเด็กที่เล็กกว่า สอดคล้องกับทฤษฎีของ Vygotsky (1978, อ้างถึงใน สุมารีย์ ไชยประสพ, 2558) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นอย่างเต็มศักยภาพเมื่อเด็กได้รับการสนับสนุนหรือช่วยเหลือจากบุคคลอื่น เช่น ครู ผู้ปกครอง หรือเพื่อนร่วมกิจกรรม เด็กจะสามารถพัฒนาได้ดีเมื่อได้รับประสบการณ์ที่ท้าทายแต่ยังอยู่ในขอบเขตที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยการแนะนำ การชี้แนะ และการส่งเสริมจากผู้มีประสบการณ์มากกว่า การเรียนรู้ในลักษณะนี้เป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้จากสังคมภายนอกเข้าสู่กระบวนการคิดภายในของเด็ก และการจัดห้องเรียนแบบคละอายุไม่เพียงแต่เด็กปฐมวัยได้พัฒนาในด้านสังคม แต่เด็กจะมีโอกาสในการพัฒนาสติปัญญาจากการเล่นและทำงานร่วมกันตามที่ Decker (อ้างถึงใน มนทราธิป อินทร์ก่ำ, 2558) ได้กล่าวว่า เด็กโตจะมีบทบาทในการคิดและการช่วยเหลือเด็กที่เล็กกว่า เช่น ในการเล่นและการทำงานร่วมกัน ดังนั้นเด็กโตจะได้ฝึกทักษะการเรียนรู้ของตนเองไปพร้อมๆ กับเด็กเล็กด้วย

2. ทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัยหลังได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุ สูงกว่าก่อนได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุ ที่เป็นเช่นนั้นเพราะการจัดประสบการณ์โดยใช้กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุ เป็นกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ที่ใช้วัสดุอุปกรณ์ที่หลากหลายเหมาะสมกับวัยและความสนใจ ส่งเสริมให้เด็กได้สร้างสรรค์ผลงานตามจินตนาการและนำเสนอผลงานของตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ Bruner (1966, อ้างถึงใน สุมารีย์ ไชยประสพ, 2558) ที่เน้นย้ำว่า การจัดประสบการณ์เพื่อเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้นั้นต้องคำนึงถึงพัฒนาการของเด็กเป็นสำคัญ ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ไม่เพียงแต่ส่งเสริมพัฒนาการในทุกด้านของเด็ก แต่ยังเปิดโอกาสให้เด็กได้ทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อน สร้างสรรค์ผลงานด้วยตนเองตามจินตนาการและความคิดริเริ่ม รวมถึงสามารถนำเสนอผลงานของตนเองได้ สอดคล้องกับเสาวลักษณ์ สีตะบุษย์ (2566) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ มุ่งเน้นให้เด็กได้ลงมือปฏิบัติจริง เปิดโอกาสให้เด็กแสดงออกถึงความรู้สึก ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และจินตนาการของตนเองอย่างอิสระ ผ่านวิธีการที่หลากหลาย พร้อมทั้งใช้วัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับช่วงวัย เพื่อส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้อย่างมีความหมายสำหรับเด็ก ดังที่ ขวัญนภา กุณาวงศ์ (2566) ได้กล่าวถึงการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ว่าเป็นกิจกรรมที่ถ่ายทอดความรู้สึกออกมาเป็นผลงานอย่างอิสระ ส่งเสริมพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา เด็กได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง ซึ่งเป็นพื้นฐานของความคิด ความรู้สึก การกระทำและจินตนาการ ที่นำไปสู่การเรียน เขียน อ่านอย่างสร้างสรรค์และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยผู้วิจัยได้จัดกิจกรรมผ่าน 8 หน่วยการเรียนรู้ โดยมีการดำเนินกิจกรรม 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 กระตุ้นการเรียนรู้ ขั้นที่ 2 วางแผน ขั้นที่ 3 ปฏิบัติกิจกรรม ขั้นที่ 4 นำเสนอผลงาน ดังที่ ชนิดา รักษาวงศ์ (2563) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ ช่วยพัฒนาเด็กปฐมวัยให้เติบโตอย่างรอบด้าน กิจกรรมที่ครูออกแบบสามารถพัฒนาร่างกาย ผ่านการใช้กล้ามเนื้อมือและการประสานสัมพันธ์กับสายตา ส่งเสริมอารมณ์และจิตใจ ให้เด็กได้ผ่อนคลายและแสดงจินตนาการอย่างสร้างสรรค์ พัฒนาสังคม โดยกระตุ้นให้เด็กทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อน และเสริมสร้างสติปัญญา ผ่านการทบทวนและสรุปความคิด

รวบยอดหลังการทำกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ ด้วยบทบาทและความสำคัญเหล่านี้ ครูจึงเป็น หัวใจหลักในการขับเคลื่อนกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อพัฒนาการของเด็กปฐมวัย สอดคล้องกับบุษบา มิ่งไธสง (2560) กล่าวว่า ทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัยมีหลักสำคัญอยู่ที่กระบวนการทางความคิดและการพัฒนาความสามารถด้านต่างๆ ตั้งแต่การนับ วิธีการรู้ค่าตัวเลข จำนวน ลำดับและการเปรียบเทียบ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เด็กจะเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงที่เด็กได้ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัวในชีวิตประจำวันหรือการจัดกิจกรรมของครูแต่ในการจัดกิจกรรมจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับพัฒนาของเด็กเพื่อให้เด็กได้พัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสอดคล้องตามแนวคิดและงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้กล่าวถึงเมื่อพิจารณาคะแนนทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการจัดประสบการณ์โดยใช้กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุ พบว่ามีค่าสูงขึ้นตามลำดับ แสดงว่า คะแนนที่เพิ่มมานั้นเป็นผลมาจากการจัดประสบการณ์โดยใช้กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทั้งนี้เนื่องจากทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัยถือว่าเป็นทักษะที่ซับซ้อนจึงใช้เวลาในการฝึกฝนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ จึงจะสามารถพัฒนาได้ดีต่อไป

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังพบว่า ทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัยในแต่ละด้านสูงขึ้นกว่าก่อนการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุ ทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย ด้านการเรียงลำดับและด้านการเปรียบเทียบ อยู่อันดับแรก โดยมีค่าเฉลี่ยหลังการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุ 3.75 คะแนน รองลงมา คือ ด้านการจำแนก โดยมีค่าเฉลี่ยหลังการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุ 3.50 และด้านการนับและรู้ค่าตัวเลข มีค่าเฉลี่ยหลังการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุ 3.00 คะแนน ตามลำดับ สามารถอภิปรายตามรายด้านดังนี้

2.1 ด้านการนับและรู้ค่าตัวเลข ทักษะด้านการนับและรู้ค่าตัวเลขมีคะแนนสูงขึ้นเนื่องจากการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ในสถานการณ์จำลองเปิดโอกาสให้เด็กได้ปฏิสัมพันธ์กับจำนวนจริงผ่านการหยิบวัสดุอุปกรณ์ตามจำนวนที่ครูกำหนดในสถานการณ์จำลอง หรือการนับจำนวนวัสดุก่อนนำมาสร้างสรรค์ผลงาน สอดคล้องกับแนวคิดของบุษบา มิ่งไธสง (2560) ที่ระบุว่าเด็กจะเรียนรู้ค่าตัวเลขได้ดีจากประสบการณ์ตรงในชีวิตประจำวัน การที่เด็กได้นับและหยิบจับสิ่งของด้วยตนเองช่วยให้เด็กพัฒนาจากการจำตัวเลขสู่ความเข้าใจในเชิงปริมาณที่แท้จริง จากทฤษฎีของ Piaget (2008, อ้างถึงใน เยาวพา เดชะคุปต์, 2542) ที่กล่าวถึงพัฒนาการทางสติปัญญาของเด็กปฐมวัย ว่าเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องระหว่างเด็กกับสิ่งแวดล้อม จนเด็กเริ่มพัฒนาความสามารถในการใช้สัญลักษณ์ตัวเลขต่างๆ เพื่อแทนจำนวนแยกระหว่างสัญลักษณ์และสิ่งของได้ดีขึ้นมีเหตุผลเพิ่มขึ้นและมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อม

2.2 ด้านการเรียงลำดับ ผลคะแนนด้านการเรียงลำดับอยู่ในอันดับที่หนึ่งร่วมกับด้านการเปรียบเทียบ ทั้งนี้เป็นเพราะในกระบวนการ 4 ขั้นตอนของการจัดกิจกรรม โดยเฉพาะ ขั้นวางแผน และขั้นปฏิบัติกิจกรรม เด็กจะต้องลำดับขั้นตอนในการสร้างสรรค์ผลงานศิลปะ เช่น การเรียงลำดับขนาดของกระดาษจากแผ่นใหญ่ไปหาแผ่นเล็ก ซึ่งเป็นการฝึกทักษะการเรียงลำดับผ่าน ขั้นการเรียนรู้ภาพและจินตนาการ (Iconic Stage) ตามทฤษฎีของ Bruner (1966, อ้างถึงใน สุมารีย์ ไชยประสพ, 2558) ทำให้เด็กมองเห็นความต่อเนื่องและลำดับก่อน-หลังอย่างเป็นรูปธรรมก่อนจะพัฒนาไปสู่ทักษะการเรียงลำดับทางคณิตศาสตร์ที่ซับซ้อนขึ้น

2.3 ด้านการเปรียบเทียบ ด้านการเปรียบเทียบมีคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้นเท่ากับด้านการเรียงลำดับ เนื่องจากกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์มุ่งเน้นให้เด็กได้สำรวจวัสดุที่หลากหลายตามแนวคิดของเสาวลักษณ์ สีตะบุษย์ (2566) กล่าวว่า เด็กเกิดการเปรียบเทียบคุณสมบัติของวัสดุโดยธรรมชาติ เช่น การเปรียบเทียบความสั้น-ยาวของเชือกที่ใช้วาดภาพ การเปรียบเทียบน้ำหนักของก้อนหินที่นำมาปั้น หรือการเปรียบเทียบพื้นที่ว่างในกระดาษ พัฒนาการในด้านนี้แสดงให้เห็นว่าสถานการณ์จำลองที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น กระตุ้นให้เด็กใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อเลือกใช้วัสดุให้เหมาะสมกับผลงานที่จินตนาการไว้

2.4 ด้านการจำแนก ทักษะด้านการจำแนกมีพัฒนาการสูงขึ้น 3.50 เป็นผลมาจากกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ที่ต้องมีการแยกแยะประเภทของวัสดุอุปกรณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Bruner (1966, อ้างถึงใน สุมารีย์ ไชยประสพ, 2558) ในขั้นการเรียนรู้ด้วยภาพ (Iconic Stage) ที่เด็กเริ่มรับรู้ลักษณะของสิ่งแวดล้อมทีละด้าน เช่น รูปร่างหรือสี การที่เด็กได้จำแนกสิ่งของด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอใน 8 หน่วยการเรียนรู้ ช่วยให้เด็กสามารถสร้างเกณฑ์ในการจัดกลุ่มสิ่งต่างๆ ได้อย่างเป็นระบบซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของตรรกะทางคณิตศาสตร์

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ แนวทางการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองซึ่งเหมาะสมกับห้องเรียนแบบคละอายุ ทำให้เกิดทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย ด้านการนับและรู้ค่าตัวเลข ด้านการเรียงลำดับ ด้านการเปรียบเทียบ และด้านการจำแนก ที่เชื่อมโยงกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่1 กระตุ้นการเรียนรู้ ขั้นที่ 2 วางแผน ขั้นที่3 ปฏิบัติกิจกรรม และขั้นที่ 4 นำเสนอผลงาน เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัยได้จริง ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุ ควรมีความยืดหยุ่น ขึ้นอยู่กับกิจกรรม ควรจัดเวลาให้เหมาะสม โดยให้เด็กปฐมวัยได้มีการดำเนินตามกิจกรรมจนสิ้นสุดในแต่ละขั้นตอน เพราะบางขั้นตอนอาจใช้เวลามากกว่าที่ได้กำหนดไว้ ครูผู้สอนควรเลือกกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุที่เป็นเรื่องที่มีความหมายต่อเด็กปฐมวัย เพื่อที่ผู้เรียนนั้นจะได้นำความรู้จากการลงมือปฏิบัตินำไปปรับใช้ได้จริงในอนาคตต่อไป สรุปเป็นพภาพองค์ความรู้การวิจัยดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ในการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุที่มีต่อทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย ครูผู้สอนควรศึกษาคู่มือการใช้แผนการจัดกิจกรรมตลอดจนจัดเตรียมสื่อการสอนให้พร้อมในการทำกิจกรรม และสื่อการสอนควรเป็นรูปภาพที่ใกล้ตัวเด็ก หรืออยู่รอบตัวเด็ก

1.2 ในการจัดจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุที่มีต่อทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย ครูผู้สอนควรศึกษาการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองให้เข้าใจ เพื่อที่จะถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ให้กับเด็กได้อย่างถูกต้องและชัดเจน โดยครูผู้สอนต้องมีการศึกษาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และก่อนการจัดกิจกรรมครูผู้สอนควรศึกษาการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองตามลำดับขั้นตอนที่มีความถูกต้องและชัดเจน

1.3 ครูผู้สอนควรคำนึงถึงระยะเวลาในการจัดกิจกรรม และคำนึงถึงวุฒิภาวะและความสามารถของเด็กแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกัน

1.4 ขณะที่ครูผู้สอนจัดกิจกรร ครูผู้สอนควรใช้คำถามเพื่อกระตุ้นการแสดงความคิดเห็นของเด็กปฐมวัยอย่างสม่ำเสมอและหลากหลาย เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้บอกเล่าประสบการณ์ โดยครูผู้สอนควรเปิดโอกาสให้เด็กปฐมวัยได้สนทนาโต้ตอบกับผู้อื่นให้ได้มากที่สุด เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้กระตุ้นการคิดให้มากขึ้นได้

1.5 การส่งเสริมทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย ครูผู้สอนต้องจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้รวมไปถึงการได้เรียนรู้จากการลงมือทำจริง โดยคำนึงความพร้อมของเด็กและเปิดโอกาสให้เด็กปฐมวัยได้แสดงความคิดอย่างเต็มที่

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งนี้ เด็กปฐมวัยหลังจากที่ได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุ มีทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย ด้านการนับและรู้ค่าตัวเลข ด้านการเรียงลำดับ ด้านการปรียบเทียบ และด้านการจำแนก สูงกว่าก่อนได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุ ดังนั้น ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย ในด้านการสังเกต ด้านการวัด ด้านการบอกตำแหน่ง เป็นต้น ที่ได้รับจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุ

2.1 ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาผลของการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลองสำหรับห้องเรียนคละอายุ ที่มีต่อทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย ในการวิจัยในครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาผลของการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประกอบสถานการณ์จำลอง โดยแยกระดับชั้นอนุบาลปีที่ 2 และ 3 ที่มีต่อทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กัลยารัตน์ ประเสริฐศรี. (2561). ผลการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์แบบกลุ่มคละอายุที่มีต่อความสามารถในการเข้าใจแบบรูปและความสัมพันธ์ และพฤติกรรมทางสังคมของเด็กปฐมวัย โรงเรียนบ้านบุตาวงษ์ จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

กาญจนา ณ ศรีสุข. (2561). ผลของการใช้สถานการณ์จำลองเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสนทนาภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ในจังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาลัยวิทยาสุโขทัยธรรมาธิราช.

ขวัญนภา กุณาวงศ์. ผลของการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ตามแนวคิดไฮสโคปที่มีต่อทักษะสมอง EF ของเด็กปฐมวัย โรงเรียนบ้านนาผา จังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

จารุวรรณ กำลังเหลือ. (2556). การพัฒนาความมีวินัยในตนเองของเด็กปฐมวัยโดยการจัดการชั้นเรียนคละอายุ โรงเรียนบ้านห้วยหมากแดง จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ชนิดา รักษาวงศ์. (2563). ผลของการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ตามแนวคิดไฮสโคปที่มีต่อพฤติกรรมการรู้หนังสือขั้นต้นของเด็กปฐมวัย โรงเรียนพิชญบัณฑิต 2 จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

บุษบา มิ่งไธสง. (2560). การพัฒนาการจัดประสบการณ์แบบโครงการเพื่อเสริมสร้างทักษะพื้นฐานคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสารคาม.

มนทราธิป อินทร์ก่ำ. (2555). ผลการจัดกิจกรรมทัศนศึกษาที่มีต่อพฤติกรรมด้านจิตสาธารณะของเด็กปฐมวัยที่จัดชั้นเรียนแบบคละอายุ โรงเรียนบ้านโนนถาวร จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

เยาวพา เดชะคุปต์. (2542). การจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย. กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

โรงเรียนวัดพระแก้ว. (2567). รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา. ชัยนาท: โรงเรียนวัดพระแก้ว.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2563). กรอบมาตรฐานการเรียนรู้คณิตศาสตร์ปฐมวัย. กรุงเทพมหานคร: โกโกพริ้นท์.

สุมารีย์ ไชยประสพ. (2558). การพัฒนาทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กระดับปฐมวัยโดยใช้กิจกรรมเกมการศึกษา โรงเรียนโป่งน้ำร้อนวิทยา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

เสาวลักษณ์ สีตะบุษย์. (2566). การพัฒนาพฤติกรรมทางสังคมของเด็กปฐมวัย ที่ได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ตามแนวคิดไฮสโคปสำหรับชั้นเรียนคละอายุ โรงเรียนวัดท่า จังหวัดชัยนาท. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช2560 (สำหรับเด็กอายุ 3-6 ปี). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

อมรรัตน์ จันทวงศ์. (2555). การพัฒนาชุดฝึกเสริมทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ด้านมิติสัมพันธ์สำหรับเด็กปฐมวัย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนจ่าอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING THE ACTIVE LEARNING MANAGEMENT OF TEACHERS AT AIR TECHNICAL TRAINING SCHOOL, DIRECTORATE OF EDUCATION AND TRAINING, ROYAL THAI AIR FORCE

[1]สาธิต ชีวางกูล Sathit Cheewangkool [2]วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ Wisut Wichitputcharaporn
[1, 2]สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ Panyapiwat Institute of Management, Thailand
Corresponding Author E-mail: sathit.c2323@gmail.com

Article Received: June 08, 2026. Revised: August 21, 2026. Accepted: August 25, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนจ่าอากาศ 2) ศึกษาระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนจ่าอากาศ 3) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนจ่าอากาศ และ 4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนจ่าอากาศ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนการวิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนจ่าอากาศ จำนวน 86 คน ด้วยการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนประชากร แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นที่ .982 นำผลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน นำผลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนจ่าอากาศ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนจ่าอากาศ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนจ่าอากาศ สามารถพยากรณ์ตัวแปรการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนจ่าอากาศ ได้ร้อยละ 63.60 โดยมีด้านที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านที่ไม่มีนัยสำคัญแต่ส่งผลตามลำดับ ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านทัศนคติเชิงบวก ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านความยืดหยุ่น และ 4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนจ่าอากาศ ได้แก่ การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ การเสริมแรง การจัดทำแผน พัฒนาตนเองรายบุคคล การพัฒนาทักษะชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการมีอิสระในการสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนรู้

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหาร, การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

Abstract

This research article aims to 1) study the level of transformational leadership of the administrators of the Air Technical Training School, 2) study the level of proactive learning management of the teachers at the Air Technical Training School, 3) study the transformational leadership of the administrators that affects the proactive learning management of the teachers at the Air Technical Training School, and 4) study the guidelines for developing the transformational leadership of the administrators that affects the proactive learning management of the teachers at the Air Technical Training School. It is a mixed-methods research combining quantitative and qualitative approaches. The research procedure used a questionnaire as a data collection tool for a sample group of 86 teachers from the Air Force School, selected by stratified random sampling according to population proportion. The questionnaire had a reliability of .982. The results were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and inferential statistics through stepwise multiple regression analysis. An interview was used as a data collection tool for a sample group of 5 experts, and the results were analyzed using qualitative content analysis.

The research findings revealed that: 1) The level of transformational leadership of the Air Technical Training school administrators, overall and in each aspect, is at a high level; 2) The level of proactive learning management of the Air Technical Training school teachers, overall and in each aspect, is at a high level; and 3) The transformational leadership of administrators affecting the proactive learning management of the Air Technical Training school teachers can predict 63.60% of the variance in proactive learning management of the teachers, with the aspects that significantly contribute being intellectual stimulation, and the aspects that are not significant but still have an impact in order are vision, positive attitude, individuality, and flexibility. And 4) Approaches to developing the change leadership of executives that affect proactive learning management of the Air Technical Training teachers include strategic communication, reinforcement, individual self-development planning, development of learning community skills, and autonomy in creating learning activities.

Keywords: Transformational Leadership, Executives, Proactive Learning Management

บทนำ

ปัจจุบันการจัดการศึกษาจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงจากเดิมและพัฒนาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี (ถนอมพร เลาหจรัสแสง, 2561) และสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงกับสถานการณ์ของจำนวนผู้เรียนที่ลดลง อันเนื่องมาจากอัตราการเกิดของประชากรลดลง (สมพงษ์ จิตระดับ, 2566) การพัฒนาด้านการศึกษาด้านการผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ใหม่ มุ่งเน้นนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อผู้เรียนที่มีระยะเวลาการเรียนรู้สั้นลง แต่เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น (จินตวีร์ คล้ายสังข์, 2563) ซึ่งการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในระบบการบริหารจัดการด้านการศึกษามีส่วนช่วยให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning Management) ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีการคิดและการวิเคราะห์ผ่านประสบการณ์จริง (ทิศนา แขมมณี, 2563) สอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช (2562) กล่าวไว้ว่า การศึกษาควรเป็นไปในทิศทางที่มีคุณค่าต่อผู้เรียนและสังคมในทางสร้างสรรค์มากขึ้น เพื่อพัฒนาประเทศให้ดำรงอยู่ในสภาวะสังคมโลกที่มีการแข่งขันสูง จึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางการศึกษาใหม่ ให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มุ่งเน้นการสร้างผลผลิตทางการศึกษาที่สร้างสรรค์ และตอบโจทย์ความต้องการของสังคมยุคใหม่ (ประวิต เอราวรรณ์, 2565) ผู้นำองค์การต้องเผชิญปัญหาภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา และเปิดโอกาสให้มีอิสระการทำงานมากขึ้น โดยอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีความเป็นมืออาชีพ ถึงจะส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและบรรลุตามประสงค์ได้

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ จนนำไปสู่ประสิทธิผลของโรงเรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจหลักการบริหารองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ สามารถควบคุมและจูงใจให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และสามารถจัดการศึกษาให้สอดรับกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันเป็นการแสดงถึงภาวะผู้นำในการบริหารจัดการองค์กรและครูผู้สอนให้มีประสิทธิผลตามเป้าหมายและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกภาคส่วนของสังคม เพื่อนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบัน ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นครูที่มีคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) (Schleicher, 2012) มุ่งเน้นกระบวนการกระตุ้น ส่งเสริม หรือสร้างแรงจูงใจ เพื่อเข้าถึงจิตใจของผู้ตามให้เกิดความต้องการพัฒนาเปลี่ยนแปลง หรือขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Bass and Avolio, 1994) ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบเสมือนพลังที่ผลักดันให้สถานศึกษาก้าวสู่การบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่การบรรลุประสิทธิผลของโรงเรียนซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่สะท้อนความสำเร็จและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ส่งผลให้สถานศึกษานำประสิทธิผลของโรงเรียนมาใช้เป็นแนวทางกำหนดกลยุทธ์การจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้

บุคลากรที่เข้าสู่ระบบการศึกษาเป็นผู้ที่มีคุณภาพ สามารถเป็นกำลังหลักในการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศ การบริหารจัดการสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพที่มีวิสัยทัศน์ ความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และมีหัวใจรักและศรัทธาในอาชีพการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทและสภาพปัญหาของประเทศอย่างแท้จริงโดยยึดหลักการว่า หัวใจแห่งการบริหารสถานศึกษา คือ การที่ผู้บริหาร

สถานศึกษาสามารถสร้างผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อตอบสนองความจำเป็นของสังคมได้อย่างเหมาะสม (ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ, 2560)

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ด้านการศึกษาพื้นฐาน และการพัฒนาผู้นำ คือ พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และการมีส่วนร่วมของชุมชน ให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะความเป็นผู้นำในการจัดการบริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างความตระหนักและปรับเปลี่ยนทัศนคติ และความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเอง เป็นผู้นำที่เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ และกรอบทำงานที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์มาเปลี่ยนเป็นการกระทำ โดยคำนึงถึง 2 ประเด็นหลัก คือ การนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำและมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมต่างๆ มาช่วยแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ภายในองค์กร มีหน้าที่หลักในการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) สอดคล้องกับสุกัญญา แช่มช้อย (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญกับสถานศึกษา เป็นอย่างมาก ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้นำที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้าง พัฒนา และเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 4 เน้นและให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ กล่าวคือ การจัดกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการนำไปใช้ในชีวิตจริง สามารถนำไปปฏิบัติและประยุกต์ใช้ได้ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริง ได้พัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์ ศึกษาค้นคว้า ทดลอง และแสวงหาความรู้ตามความถนัดความสนใจ ด้วยกระบวนการและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งในและนอกห้องเรียนสามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปพัฒนาคุณภาพชีวิตของตน สังคม และส่วนรวม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) Active Learning เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนลงมือและใช้กระบวนการคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ได้กระทำลงไป (Bonwell and James, 1991) ผู้เรียนจะเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ (Receive) ไปเป็นผู้มีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ (Cocreator) (Felder and Brent, 1996) ซึ่งรูปแบบการเรียนรู้แบบ Active Learning Management เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่มีแนวทางสามารถตอบโจทย์ของการจัดการศึกษาเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและการก้าวเข้าสู่ยุคศตวรรษที่ 21 ได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำเสนอประเด็นที่น่าสนใจของแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning Management เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจที่จะนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพได้ต่อไป

โรงเรียนจ่าอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ เป็นสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนเทียบเท่าหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โดยพัฒนากำลังพลระดับเทคนิคให้มีสมรรถนะ มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามความต้องการของกองทัพอากาศ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนนโยบายของกองทัพอากาศ ด้านการจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ในการพัฒนาคนเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้กับการทำงานที่สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ทันสมัย การเป็นผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษา สร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับตนเอง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าคิด กล้าทำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับเนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562) กล่าวไว้ว่า องค์กรทางการศึกษาที่มีการ

ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมการบริหารงานด้านต่างๆ เป็นเครื่องมือสำคัญ เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพและรวดเร็วมากขึ้น ดังนั้น การทำความเข้าใจถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและครู จึงมีความสำคัญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทในการสนับสนุนและเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กร มีความคิดและแนวทางในการสร้างสิ่งใหม่วิธีการใหม่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนจ่าอากาศ เพื่อนำองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องไปใช้ประโยชน์ ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลก ซึ่งครูทุกคนมีความสำคัญและมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการบริหารการจัดการศึกษา เป็นแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีทักษะชีวิต ทักษะการคิด และทักษะด้านเทคโนโลยี ในการลงมือปฏิบัติ เพื่อให้สถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายมาตรฐานการศึกษาของกองทัพอากาศ และประเทศชาติ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนจ่าอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ
2. เพื่อศึกษาระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนจ่าอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนจ่าอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนจ่าอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย ประชากรเป็นครูโรงเรียนจ่าอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ จำนวน 109 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยอ้างอิงตารางของ Krejcie, R. and Morgan, D. (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 และขอบเขตความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 86 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ให้สาขาวิชาเป็นชั้นของการสุ่มอย่างง่าย ตามสัดส่วนประชากรครูโรงเรียนจ่าอากาศแต่ละสาขาวิชาเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูโรงเรียนจ่าอากาศ แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การเป็นครูในสถานศึกษาเป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 5

ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) ทัศนคติเชิงบวก 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) ความเป็นปัจเจกบุคคล และ 5) ความยืดหยุ่น ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก 2) การจัดทำแผน การเรียนรู้เชิงรุก 3) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก โดยตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ใช้มาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ท 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด ทบทวนโดยอาจารย์ที่ปรึกษา และเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 0.67–1.00 อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) จากนั้นนำแบบสอบถามทดลองใช้กับครูจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ผลการวิเคราะห์ พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น .982 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด สำหรับแบบสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง แบ่งเป็น 2 ข้อคำถามสำคัญ ประกอบด้วย แนวทางการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูอย่างไร และแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูอย่างไร

3. การเก็บข้อมูลการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่าน Google Forms ให้ครูโรงเรียนจ่าอากาศที่ได้รับการสุ่มเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำนวน 5 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมทั้งใช้สถิติเชิงอนุมานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของตัวแปรตามกรอบแนวคิดการวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนจ่าอากาศ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านความยืดหยุ่น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนจ่าอากาศ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การมีวิสัยทัศน์	4.44	0.60	มาก	1
2. ทัศนคติเชิงบวก	4.39	0.66	มาก	3
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.36	0.61	มาก	4
4. ความเป็นปัจเจกบุคคล	4.36	0.71	มาก	5
5. ความยืดหยุ่น	4.41	0.65	มาก	2
ภาพรวม	**4.39**	**0.64**	**มาก**	

ผลลัพธ์นี้สะท้อนว่า ผู้บริหารโรงเรียนจ่าอากาศให้ความสำคัญกับครูให้ความสำคัญด้านการมีวิสัยทัศน์ที่มีเป้าหมายร่วมกัน โดยมีความยืดหยุ่นการมอบหมายงานและให้โอกาสครูปรับตัวตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ด้าน

ทัศนคติเชิงบวกเห็นถึงศักยภาพของครูในการทำงาน ด้านการกระตุ้นทางปัญญาให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เห็นคุณค่าความเป็นปัจเจกบุคคลให้การยอมรับและโอกาสกับครู ส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากร แสดงบทบาทผู้นำให้ผู้ตามปฏิบัติตามได้อย่างเหมาะสม

2. ระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้เชิงรุก

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนจ่าอากาศ

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก	4.44	0.59	มาก	1
2. การจัดทำแผนการเรียนรู้เชิงรุก	4.36	0.59	มาก	4
3. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.42	0.66	มาก	2
4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก	4.37	0.56	มาก	3
ภาพรวม	**4.40**	**0.60**	**มาก**	

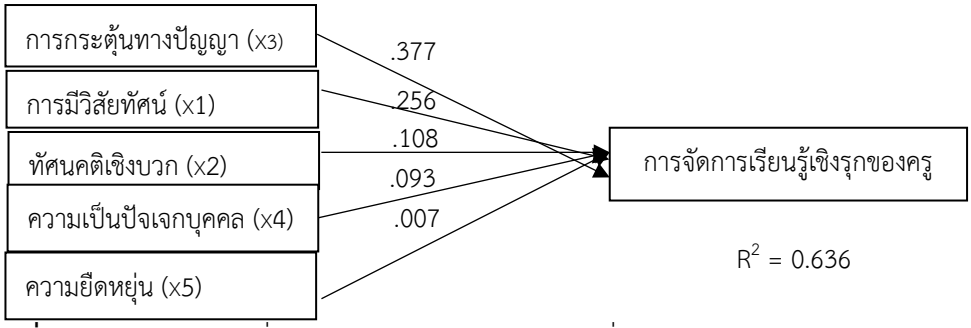
ผลลัพธ์นี้สะท้อนว่า ระดับการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนจ่าอากาศ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก ครูกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูสามารถสรุปบทเรียนและเชื่อมโยงไปสู่บทเรียนต่อไป ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก ครูประเมินผลงานจากชิ้นงานหรือสถานการณ์จริง และด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้เชิงรุก ครูออกแบบการใช้คำถามปลายเปิดที่กระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสามารถพยากรณ์การจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนจ่าอากาศ ได้ร้อยละ 63.60 โดยมีตัวแปรที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งมีอิทธิพลเชิงบวกสูงที่สุด และด้านที่ไม่มีนัยสำคัญแต่ส่งผลตามลำดับ ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านทัศนคติเชิงบวก ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านความยืดหยุ่น

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารรายด้านที่ส่งผลการจัดการเรียนรู้ของครู

Variable	b	SE_b	**B**	T	Sig.	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
(Constant)	1.185	.257		4.304	<.001		
1. การกระตุ้นทางปัญญา (X3)	.336	.147	.377	2.281	.025	.158	6.321
2. การมีวิสัยทัศน์ (X1)	.231	.128	.256	1.803	.075	.215	4.655
3. ทัศนคติเชิงบวก (X2)	.089	.164	.108	.544	.588	.109	9.180
4. ความเป็นปัจเจกบุคคล (X4)	.071	.131	.093	.540	.591	.147	6.794
5. ความยืดหยุ่น (X5)	.006	.139	.007	.040	.968	.152	6.573
$R = .798$, $R^2 = .636$, Adjusted $R^2 = .615$, $S.E._{est} = .336$, $F = 29.386$							

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารรายด้านที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เพียง 1 ด้าน สำหรับการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 5 ด้าน ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในภาพรวม โดยลำดับแรก คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X3) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ (b) = .336 และในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) = .377 การมีวิสัยทัศน์ (X1) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ (b) = .231 และในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) = .256 ด้านทัศนคติเชิงบวก (X2) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ (b) = .089 และในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) = .108 ความเป็นปัจเจกบุคคล (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ (b) = .071 และในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) = .093 และลำดับสุดท้าย ด้านความยืดหยุ่น (X5) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ (b) = .006 และในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) = .007 คือ โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 5 ด้าน ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในภาพรวมได้ ร้อยละ 63.60 (R2 = 0.636) ผลการวิเคราะห์ข้างต้นนำมาเขียนเป็นภาพได้ดัง ภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารรายด้านที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครู

ในภาพรวมผลการทดสอบภาวะรวมเส้นตรงพหุของตัวแปรอิสระ มีความเหมาะสมต่อการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ แบบ Enter เนื่องจากตัวแปรอิสระไม่มีปัญหาการซ้อนทับกัน โดยพิจารณาจากค่า Collinearity Statistics พบว่าค่า Tolerance ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ .10 และค่า VIF ซึ่งไม่เกิน 10 แสดงให้เห็นว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity ผลการวิเคราะห์ทั้งหมดสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (Unstandardized Score) Y = 1.185 + .336(X3)

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score) Z = .377(X3)

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยเฉพาะด้านการกระตุ้นทางปัญญาเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงลึกของครูโรงเรียนจ่าอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนจ่าอากาศ พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ผู้บริหารโรงเรียนจ่าอากาศให้ความสำคัญกับครู เน้นด้านการมีวิสัยทัศน์ที่มีเป้าหมายร่วมกัน ด้านทัศนคติเชิงบวกเห็นถึงศักยภาพของครู ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์นำไปสู่นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เห็นคุณค่าความเป็นปัจเจกบุคคลให้การยอมรับและโอกาสกับครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีความยืดหยุ่นในการมอบหมายงานและให้ครูปรับตัวตามสถานการณ์ ส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกมีคุณค่าและภาคภูมิใจในตนเอง ใช้ขีดความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับอาวัชนนท์ อิ่มเพ็ง (2566) อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้นำองค์กรไปสู่เป้าหมายเพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร ช่วยให้ผู้ตามเกิดความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาความเป็นผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามต่างส่งเสริมให้อีกฝ่ายหนึ่งเกิดคุณธรรม และมีแรงจูงใจสูงขึ้น ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับ Aiza Grace (2016) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นรูปแบบของการเป็นผู้นำที่ทำงานร่วมกับผู้ตาม สร้างวิสัยทัศน์เพื่อชี้นำการเปลี่ยนแปลงผ่านแรงบันดาลใจมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตามผ่านกลไกหลากหลาย อาทิ การเชื่อมโยงความรู้สึกและความเป็นตัวตนของผู้ตามกับองค์กร การเป็นแบบอย่างให้ผู้ตาม การเข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของผู้ตาม ซึ่งช่วยให้ผู้นำสามารถจัดสรรหน้าที่ให้ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

2. ผลการศึกษาระดับการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนจ่าอากาศ ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสำคัญต่อองค์กรช่วยกระตุ้นศักยภาพและขีดความสามารถของครูในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้ความสำคัญและมอบความไว้วางใจ ตอบสนองความต้องการของครูและทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจทุ่มเทกับงาน ส่งผลให้ครูมีการจัดลำดับขั้นตอนการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยี และอุปกรณ์การเข้าถึงแหล่งข้อมูลและทรัพยากรการเรียนรู้อย่างทั่วถึง สอดคล้องกับงานวิจัยของวีรยุทธ พลายเล็ก (2563) ที่พบว่า การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่า หลักการของรูปแบบที่ให้นักเรียนใช้ทักษะ กระบวนสร้างองค์ความรู้ และจัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการลงมือปฏิบัติกิจกรรม โดยมีปัจจัยที่เอื้อต่อการเรียนรู้ คือ ครูมีความคิดรวบยอดที่ถูกต้องชัดเจนและมีความเข้าใจในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะและกระบวนการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมยุรี เจริญศิริ (2563) ที่พบว่า การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน ประกอบด้วย ผู้สอนวางแผนคัดเลือกเทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับรายวิชา วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ลักษณะความสามารถของนักเรียน ออกแบบเทคนิคการสอนโดยสร้างผังมโนทัศน์การเรียนรู้และนวัตกรรมที่ครูออกแบบ คือ วิธีการสอนที่ใช้เทคนิคการตั้งคำถามที่ส่งเสริมการคิดประยุกต์ใช้ร่วมกับวิธีจัดการเรียนรู้แบบโครงงานและการเรียนรู้แบบลงมือทำ

3. อภิปรายผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนจ่าอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศของผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 คน ดังนี้

3.1 พัฒนาด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารใช้การสื่อสารเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนากระบวนการคิดของครู ให้มองเห็นเป้าหมายที่จะขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน มีเป้าหมายในการพัฒนาตนเองและมีพลังขับเคลื่อนตนเองที่

ชัดเจน สร้างภาพความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ให้ครูเห็นว่าตนเอง คือ ปัจจัยสำคัญของกองทัพ ที่จะเชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับเป้าหมายการสอนของครูและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

3.2 พัฒนาด้านทัศนคติเชิงบวก ด้วยการเสริมแรง สนับสนุน สร้างขวัญและกำลังใจ การชื่นชม รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้งานร่วมกัน สร้างกลุ่มเครือข่ายแบบบูรณาการให้เกิดการเรียนรู้ข้ามศาสตร์ และให้มีการเปิดใจรับการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องสำคัญไม่ใช่เรื่องที่เป็นภาระ ให้ครูกล้าคิด กล้าพัฒนาตนเอง มีความเชื่อมั่นว่าครูจะสามารถจัดการเรียนการสอนเชิงรุกได้

3.3 พัฒนาด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมการใช้คำถามสร้างความท้าทายให้ครูฝึกคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนาการสอนรูปแบบใหม่ๆ เปิดโอกาสให้ครูได้ออกแบบและสร้างสรรค์วิธีการสอนเชิงรุกของตนเอง รวมทั้งให้ครูทุกคนจัดทำแผนและออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียน

3.4 พัฒนาด้วยความเป็นปัจเจกบุคคล ให้ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยผู้บริหารไปพูดคุยรับฟังปัญหาด้วยตนเอง จัดเวลาให้ครูเข้ามาปรึกษาเรื่องการทำแผนการสอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบตัวต่อตัว เปิดใจรับฟังแนวคิดของครูผู้สอนแต่ละคนที่อาจมีความแตกต่างและหาแนวความคิดร่วมในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.5 พัฒนาด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารพร้อมปรับหรือเปลี่ยนแปลงข้อจำกัดให้ครูมีอิสระในการสร้างสรรค์กิจกรรมและวิธีการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ เน้นผลลัพธ์ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ การไปฝึกงานในสถานประกอบการจริง รวมทั้งปรับรูปแบบการประเมินที่เอื้อต่อการพัฒนางาน เพื่อให้ครูทำงานอย่างมีความสุขจะส่งผลดีต่อผู้เรียน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนจ่าอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ กล่าวคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ทั้ง 5 ด้าน ส่งผลต่อการการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งสามารถเกิดกระบวนการเรียนรู้และการสื่อสารแลกเปลี่ยนระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน ที่นำไปสู่การบริหารจัดการองค์กรของผู้บริหารส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูเป็นวงรอบได้ตลอดเวลาและต่อเนื่อง สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 2 โมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนจ่าอากาศ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนจ่าอากาศ พบว่าด้านความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการเข้าใจความแตกต่างของครูแต่ละคน ให้การดูแลสนับสนุน และนิเทศแบบรายบุคคล ไม่ใช้วิธีการเดียวกันกับทุกคน เน้นการรับฟังและสนับสนุนตามความจำเป็นของครูแต่ละคน

1.2 ระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนจ่าอากาศ พบว่า ด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น ครูควรพัฒนากิจกรรมให้ผู้เรียนได้สืบค้นข้อมูลและสรุปองค์ความรู้ด้วยตนเอง จัดสรรเวลาในแต่ละขั้นตอนการเรียนรู้อย่างเหมาะสมและสมดุล ออกแบบการใช้คำถามปลายเปิดที่กระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ และออกแบบการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามความแตกต่างแต่ละบุคคล

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนและสถาบันการศึกษาในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศเพิ่มเติม เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในภาพรวมของกองทัพอากาศ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

จินตวีร์ คล้ายสังข์. (2563). การออกแบบแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการกำกับตนเองในการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐกุล มากทรัพย์. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ถนอมพร เลาหจรัสแสง. (2561). การเรียนรู้ในยุคดิจิทัล. เชียงใหม่: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ทิศนา แขมมณี. (2563). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 23. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เนาวรัตน์ เยาวนาถ. (2562). แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

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

ประวิต เอราวรรณ์. (2565). การออกแบบระบบนิเวศการเรียนรู้ใหม่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ. (2560). การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มยุรี เจริญศิริ. (2563). การพัฒนารูปแบบโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มัทนา วังถนอมศักดิ, วรกาญจน์ สุขสดเขียว, สายสุดา เตียเจริญ และพรพรรณ อินทรประเสริฐ. (2564). ผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารความเปลี่ยนแปลง. วารสารวิชาการวิทยาลัยแสงธรรม, 13(2), 5-25.

วิจารณ์ พานิช. (2562). การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสยามกัมมาจล.

วีรยุทธ พลายเล็ก. (2563). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิด Active Learning เพื่อเสริมสร้างทักษะและกระบวนการและจิตคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมพงษ์ จิตระดับ. (2566). ทิศทางการศึกษาไทยภายใต้วิกฤตประชากรและสังคมสูงวัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สุกัญญา แช่มช้อย. (2560). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยนเรศวร.

อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อาวัชนนท์ อิ่มเพ็ง. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Aiza Grace R. Go. (2016). Transformational Leadership: Implications to Effective Management.

Bass, B.M. and B.J. Avolio. (1994). Transformational Leadership Development. Pola Alto, California: Consulting Psychologists Press.

Bonwell, Chareles c., and James. A. Eison. (1991). Active Learning; Creating Excitement in the Classroom. ASHE-ERIC Higher Education Report No.1. Washington, D.C.

Felder, R. M. and Brent, R. (1996). Navigating the Bumpy Road to Student-Centred Instruction. College Teaching, 44, 43-47.

Krejcie, R. and Morgan, D. (1970). Determining sample sizes for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30, 607-610.

Schleicher, A. (2012). Preparing teachers and developing school leaders for the 21st century : lessons from around the world. OECD Publishing.

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ของกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตรลาดยาว ในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4

A STUDY OF ACADEMIC ADMINISTRATION IN ACTIVE LEARNING INSTRUCTION IN THE CHATURAMIT LAT YAO SCHOOL GROUP, LAT YAO DISTRICT, NAKHON SAWAN PROVINCE, BASED ON THE FOUR BASES OF SUCCESS

[1]ศาริณี ขจัด Sarinee Khajad [2]พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ PhrakhruSrisutthammaniwit
[3]วรกฤต เถื่อนช้าง Worrakrit Thuenchang
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: jewjame2011@gmail.com

Article Received: July 28, 2026. Revised: August 28, 2026. Accepted: August 30, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ตามหลักอิทธิบาท 4 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ตามหลักหลักอิทธิบาท 4 แยกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวน 97 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างใช้การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ของกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตรลาดยาว ในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 5 ด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ แบบ Active Learning ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา แบบ Active Learning ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ของกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตรลาดยาว ในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และอายุ 36 - 45 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าผู้ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 15 ปีและ 16 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี 6 – 10 ปี 21 – 25 ปี และ 26 ปีขึ้นไป ในด้านปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ การอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้ครูในเรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบ Active

Learning การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในชั้นเรียน พบว่า มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน
คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, การจัดการเรียนการสอน, อิทธิบาท 4

Abstract

This research article aims to (1) study the state of academic administration in Active Learning instruction based on the Iddhipada 4 (Four Bases of Success); and (2) compare the opinions of school administrators and educational personnel regarding academic administration in Active Learning instruction based on the Iddhipada 4, classified by personal factors. This quantitative research utilized questionnaires administered to a sample of 97 participants. The data were analyzed using descriptive statistics, namely frequency, percentage, mean, and standard deviation. Differences were compared using a t-test and one-way ANOVA. When statistically significant differences were found, pairwise comparisons were performed using the Least Significant Difference (LSD) method.

The research findings revealed that (1) the overall state of academic administration in Active Learning instruction of the Chaturasmit Lat Yao School Group in Lat Yao District, Nakhon Sawan Province, based on the Iddhipada 4, was at the highest level. When considering each of the five aspects individually, all were at the highest level: educational supervision, measurement, evaluation, and credit transfer, development of Active Learning processes, research for improving educational quality in schools, and Active Learning instruction in schools, respectively. (2) The comparison results classified by personal factors showed that respondents with different genders, positions, and educational levels did not have statistically significant differences in their overall opinions at the 0.05 level. However, respondents with different ages and work experience showed statistically significant differences in their overall opinions at the 0.05 level. Specifically, respondents aged under 35 and 36–45 years had higher mean opinion scores than those aged 45 years and over, and those with 11–15 years and 16–20 years of work experience had higher mean opinion scores than those with less than 5 years, 6–10 years, 21–25 years, and 26 years or more of work experience. Regarding environmental factors, namely training to build teachers' understanding of Active Learning instruction, the use of technology in Active Learning instruction, and knowledge sharing within the classroom—no statistically significant differences in overall opinions were found in any of the aspects at the 0.05 significance level.

Keywords: Academic Administration, Active Learning Instruction, The Four Bases of Success (Iddhipada 4)

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ในโรงเรียนนำร่องและโรงเรียนเครือข่ายตั้งแต่ปีการศึกษา 2545 และใช้ในโรงเรียนทั่วไป ตั้งแต่ปีการศึกษา 2556 เป็นต้นมา จนถึงปัจจุบัน หน่วยงานต่างๆ ที่รับผิดชอบโดยตรง และมีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้หลักสูตรฉบับดังกล่าวนี้ได้ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง พบว่า หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2554 มีจุดดีหลายประการ เช่น หลักสูตรช่วยส่งเสริมการกระจายอำนาจทางการศึกษาทำให้ท้องถิ่นและสถานศึกษามีส่วนร่วมและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตนเองมีแนวคิดและหลักการในการส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมอย่างชัดเจนคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการทบทวนหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เพื่อพัฒนาไปสู่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยดังกล่าวและข้อมูลจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร ให้มีความเหมาะสมชัดเจนยิ่งขึ้น ทั้งเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและกระบวนการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ ในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาจัดทำขึ้นเพื่อให้เขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานระดับท้องถิ่นและสถานศึกษาทุกสังกัดที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้นำไปใช้เป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนไทยทุกคนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงและแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

งานบริหารวิชาการถือเป็นหัวใจหลักของการบริหารสถานศึกษาและเป็นงานที่สำคัญมากที่สุดในโรงเรียนที่บุคลการทุกคนที่ส่วนร่วมโดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ตามมาตรฐานการศึกษาและส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับฐาปนันท์ กันยา และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒนะ (2558) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษา คือมีคุณภาพที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ผู้ปกครองและชุมชน โดยมุ่งเน้นการสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการเป็นสิ่งสำคัญที่สุดจะต้องอาศัยกระบวนการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาที่ดีทุกฝ่ายต้องร่วมกันบริหารจัดการทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เรียนจึงจะสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิผลมีคุณภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาได้ดี โดยผู้วิจัยได้นำขอบข่ายของงานบริหารวิชาการจำนวน 5 ด้านดังต่อไปนี้มาทำการวิจัย 1) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 5) การนิเทศการศึกษา และนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 คือธรรมแห่งความสำเร็จโดยยึดหลักธรรมทั้ง 4 ประการ ได้แก่ 1) ฉันทะ คือความรักความพอใจในงาน เพราะฉะนั้นจึงต้องสำรวจตนเองก่อนว่า มีความชอบหรือศรัทธางานด้านใด แล้วมุ่งไปในเส้นทางนั้น 2) วิริยะ คือความขยันหมั่นเพียรกับงานที่มี งานทุกอย่างจะสำเร็จได้ต้องอาศัยความขยันหมั่นเพียร ความวิริยะจึงเป็นเครื่องมืออีกอย่างหนึ่งที่จะนำคุณไปสู่ความสำเร็จได้ 3) จิตตะ คือเอาใจใส่รับผิดชอบกับงานที่ทำ จิตใจที่จดจ่อกับงานล้วนเกิดผลดีต่องานที่ทำ จิตตะเป็นธรรมะที่แสดงถึงสติ ความรอบคอบและความรับผิดชอบที่จะตามมา 4) วิมังสา คือการพินิจพิเคราะห์และใช้ปัญญาตรวจสอบงานการพินิจพิเคราะห์ หมายความว่า ทำงานด้วยปัญญาด้วยสมองคิด (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2564)

ในปัจจุบันมีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ได้รับความนิยมอย่างมากในปัจจุบันอีกรูปแบบหนึ่ง คือการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning การเรียนการสอนแบบ Active Learning คือกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำและได้ใช้กระบวนการคิด เกี่ยวกับสิ่งที่เขาได้กระทำลงไป เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภายใต้สมมติฐานพื้นฐาน 2 ประการคือ 1) การเรียนรู้เป็นความพยายามโดยธรรมชาติของมนุษย์ และ 2) แต่ละบุคคลมีแนวทางในการ เรียนรู้ที่แตกต่างกัน โดยผู้เรียนจะถูกเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ (receive) ไปสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ (co-creators) ดังนั้น Active Learning จึงเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสร้างสรรค์ทางปัญญา (Constructivism) ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหาวิชา เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเอง ด้วยการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีครูผู้สอนเป็นผู้ แนะนำ กระตุ้น หรืออำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ขึ้น โดยกระบวนการคิดขั้นสูง กล่าวคือ ผู้เรียนมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประเมินค่าจากสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้การเรียนรู้ เป็นไปอย่างมีความหมายและนำไปใช้ในสถานการณ์อื่นๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สถาพร พฤฑฒิกุล, 2558)

โรงเรียนในกลุ่มจตุรมิตรลาดยาว ของอำเภอลาดยาว จังวัดนครสวรรค์ ประกอบไปด้วยโรงเรียนขนาดเล็กเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งมีทั้งหมด 13 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 12 โรงเรียน ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ครูผู้สอนมีหน้าที่รับผิดชอบเป็นหัวหน้างาน ซึ่งจะมีภาระงานสอนเป็นหลัก อาจจะขาดความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในการบริหารงาน อีกทั้งโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จะไม่สามารถเน้นในเรื่องของวิชาการได้อย่างเต็มที่ สิ่งหนึ่งที่เป็นเป้าหมายสำคัญ คือใช้การจัดการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการเรียนการสอนมากที่สุดหรือการจัดการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงๆ ปลูกฝังให้นักเรียนเกิดทักษะในการดำเนินชีวิตสามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปประกอบอาชีพของตนได้ ประสบการณ์ที่ได้รับมักจะเกิดขึ้นจากกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น

จากรายงานตามแผนปฏิบัติการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ประจำปีงบประมาณ 2567 และรายงานการประชุมผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตรลาดยาว ประจำปีงบประมาณ 2567 ตระหนักในความสำคัญของการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning เพื่อส่งเสริมให้ครูและผู้เรียน ร่วมกันจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืนจากการได้ลงมือปฏิบัติและการฝึกทักษะด้วยตนเอง ปัญหาและอุปสรรคที่พบคือผู้บริหารโรงเรียนบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจและขาดทักษะในเรื่องของการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ทำให้ผลสัมฤทธิ์ในด้านวิชาการและทักษะประสบการณ์ การเรียนรู้ของนักเรียนตามจุดประสงค์ ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตรลาดยาว จึงควรให้ความรู้ความเข้าใจและสร้างความตระหนักให้กับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดมากขึ้น เพื่อให้การบริหารเป็นไปมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2, 2567)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ของกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตรลาดยาว ในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักหลักอิทธิบาท4 เพื่อนำมาศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ครูผู้สอน สถานศึกษารวมไปถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ของกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตรลาดยาว ในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ของกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตรลาดยาว ในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4 ตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมทั้งสิ้น 126 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ของกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตรลาดยาว ในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4 และการบริหารสถานศึกษาในด้านต่างๆ จากวารสาร ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย 4) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาว่ามีความครอบคลุมหรือไม่ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปเพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญปรากฏว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.5 – 0.8 5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.796 6) ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ของกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตรลาดยาว ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ของกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตรลาดยาว ในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4 โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert 5 ระดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยสถิติการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ของกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตรลาดยาวในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4 ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ของกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตรลาดยาว ในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4

ที่	การบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ของกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตรลาดยาว ในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักหลักอิทธิบาท 4	แปลผล			
		$\overline{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา แบบ Active Learning	4.83	0.33	มากที่สุด	5
2	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ แบบ Active Learning	4.85	0.36	มากที่สุด	3
3	การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.89	0.34	มากที่สุด	2
4	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	4.84	0.37	มากที่สุด	4
5	การนิเทศการศึกษา	4.92	0.30	มากที่สุด	1
	ภาพรวม	**4.87**	**0.32**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ของกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตรลาดยาว ในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 5 ด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ แบบ Active Learning ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาแบบ Active Learning ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ของกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตรลาดยาว ในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และอายุ 36 - 45 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าผู้ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 15 ปีและ 16 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี 6 – 10 ปี 21 – 25 ปี และ 26 ปีขึ้นไป ในด้านปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ การอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้ครูในเรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในชั้นเรียน พบว่า มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ของกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตรลาดยาว ในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 5 ด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้แบบ Active Learning ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาแบบ Active Learning ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เห็นความสำคัญของการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ของกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตรลาดยาว ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยได้มีการนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เน้นการพัฒนาช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่ครูผู้สอน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนนำผลการจัดการเรียนการสอนมาวัดและประเมินผล เพื่อปรับปรุงและพัฒนาในเป็นไปในทิศทางที่ดี ส่งผลให้การดำเนินงานด้านการนิเทศการศึกษาและด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน มีความโดดเด่นเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นของครูและนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชราภา ตันติชูเวชศาสตร์ (2566) ที่พบว่า การนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาของหลักสูตรจะเป็นส่วนที่นำมาตรฐานการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของชยพล ดีอุ่น และธีระภัทร ประสมสุข (2565) ที่พบว่า การบริหารจัดการเรียนรู้ตามแนวทาง Active Learning ของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ นโยบายเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการวัดผลประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และด้านส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ตามแนวทาง Active Learning ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ของกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตรลาดยาวในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4 ตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการศึกษาการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ของกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตรลาดยาว ในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน โดยเพศชายมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ของกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตรลาดยาวมากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูทั้งเพศชายและเพศหญิงได้รับนโยบาย แนวทางและการพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning อย่างเท่าเทียมกัน ส่งผลให้มีความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ลักษณะงานด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกเพศมีส่วนร่วมอย่างเสมอภาค ทั้งในการวางแผน การปฏิบัติและการประเมินผล จึงทำให้ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทรี วรรณไพเราะ (2568) ที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ และวุฒิการศึกษามี

ความคิดเห็นต่อไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของพงศกรณ์ พูลชัยวัฒนะ และอัจฉราวรรณ จันทร์เพ็ญศรี (2566) ที่พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันและประสบการณ์การทำงาน ในรายด้าน 3 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้าน 5 การคัดเลือกหนังสือแบบเรียน การพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี กับ 11 -15 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่โดยรวมและรายด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุดารัตน์ อายุเจริญและคณะ (2568) ที่พบว่า บริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา พบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการศึกษาการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ของกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตรลาดยาว ในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่ากลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และอายุ 36-45 ปี มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าอายุเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อมุมมองและการรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านวิชาการดังกล่าว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีประสบการณ์การทำงาน ความคุ้นเคยกับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนและการเปิดรับแนวคิดใหม่ที่แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีอายุน้อยอาจมีความคุ้นเคยกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้สมัยใหม่จึงมีแนวโน้มที่จะเห็นความสำคัญและให้การยอมรับการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ในระดับที่สูงกว่า ขณะที่บุคลากรที่มีอายุมากอาจยึดถือรูปแบบการสอนแบบดั้งเดิมหรือมีความระมัดระวังต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของนภาพร สุขเกษม (2563) ที่พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning แตกต่างกัน โดยครูที่มีอายุน้อยมีความพร้อมในการปรับตัวและยอมรับนวัตกรรมการสอนใหม่ๆ ได้ดีกว่าครูที่มีอายุมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของประภัสสร วงษ์สุวรรณ (2561) ที่พบว่า ตัวแปรด้านอายุมีผลต่อระดับความคิดเห็นของครูในการนำหลักอิทธิบาท 4 ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะและวิมังสา อันส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการศึกษาการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ของกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตรลาดยาว ในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน ผลการอภิปรายพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ของกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตรลาดยาว ในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในกลุ่มดังกล่าวมีการกำหนดนโยบาย แนวทาง และเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับทราบและปฏิบัติตามแนวทางเดียวกันอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวรรณ กันยาประสิทธิ์ (2565) ที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการเชิงบูรณาการหลักอิทธิบาท จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและ

ครูผู้สอนต่างได้รับการอบรมพัฒนาและมีการปฏิบัติงานร่วมกันในกระบวนการเดียวกันจึงทำให้มีความเข้าใจและมีความคิดเห็นในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอดิศักดิ์ แห่งธรรม และคณะ (2568) ที่พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษามีความเข้าใจและรับรู้บทบาทดังกล่าวในทิศทางเดียวกัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการศึกษาการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ของกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตรลาดยาว ในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน ผลการอภิปรายพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ได้แก่ ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีและผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ของกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตรลาดยาวในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมีการกำหนดนโยบาย แนวทางและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ที่ชัดเจนและเป็นระบบ รวมทั้งมีการถ่ายทอดองค์ความรู้และแนวปฏิบัติให้แก่บุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง ผ่านการประชุม การอบรม และการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรไม่ว่าจะมีระดับการศึกษาใดก็สามารถรับรู้ เข้าใจและปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัจฉรียา ภาธรธนฤต (2565) ที่พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรทุกระดับการศึกษาต่างผ่านการอบรมและพัฒนาความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ในแนวทางเดียวกัน จึงทำให้มีความเข้าใจในระดับที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอังค์วรา สุวรรณเสน (2559) ที่พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ไม่ว่าบุคลากรจะมีวุฒิการศึกษาในระดับใดย่อมมีความเข้าใจและรับรู้ต่อการบริหารงานวิชาการในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นไปตามแนวทางและมาตรฐานเดียวกัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการศึกษาการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ของกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตรลาดยาว ในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการอภิปรายพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ของกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตรลาดยาว ในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความคิดเห็นและการรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านวิชาการดังกล่าว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความรู้ ความเข้าใจและความคุ้นเคยกับการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ที่ไม่เท่าเทียมกัน โดยผู้ที่มีประสบการณ์มากอาจมีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน มีโอกาสผ่านการอบรมหรือการนิเทศติดตามมาอย่างต่อเนื่องจึงมีความเข้าใจในกระบวนการและสามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยอาจอยู่ในช่วงของการเรียนรู้และปรับตัวส่งผลให้ระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัจฉรียา ภาธรธนฤต (2565) ที่พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการด้าน Active

Learning แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานในช่วงระยะต่างกันย่อมมีมุมมองและการรับรู้ต่อการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning แตกต่างกัน โดยเฉพาะบุคลากรที่อยู่ในช่วงกลางของอายุงานมักมีความกระตือรือร้นและเปิดรับนวัตกรรมการสอนมากกว่าบุคลากรที่มีอายุงานสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒนพงษ์ แสงพันธ์ (2566) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่งผลต่อการรับรู้และมุมมองต่อการปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาการโดยบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่ามักมีแนวคิดที่ทันสมัยและมีความพร้อมในการประยุกต์ใช้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่มากกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการยาวนาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยได้รับการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning มีระดับความคิดเห็นต่อการศึกษาการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ของกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตรลาดยาว ในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เคยได้รับการอบรมและเมื่อเปรียบเทียบโดยรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ของกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตรลาดยาว ในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการอภิปรายพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยได้รับการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการด้านดังกล่าวน้อยกว่าผู้ที่ไม่เคยได้รับการอบรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ที่ผ่านการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการ แนวคิดและแนวปฏิบัติของ Active Learning อย่างลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น จึงสามารถมองเห็นข้อจำกัด ปัญหา หรือช่องว่างในการดำเนินงานจริงได้ชัดเจนกว่า ส่งผลให้ประเมินระดับความคิดเห็นในภาพรวมต่ำกว่า ในขณะที่ผู้ที่ไม่เคยได้รับการอบรมอาจมีการรับรู้ในเชิงภาพรวม หรือมีความคาดหวังเชิงบวกต่อการดำเนินงาน จึงให้ระดับความคิดเห็นที่สูงกว่า อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบโดยรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยและไม่เคยได้รับการอบรมมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า แม้ระดับคะแนนเฉลี่ยจะมีความแตกต่างกันบ้าง แต่ยังไม่มากพอที่จะส่งผลให้เกิดความแตกต่างในเชิงสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของณัจฉรียา ภาธรธนฤต (2565) ที่พบว่า บุคลากรที่มีพื้นฐานและการได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาได้ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ผ่านกลไกการนิเทศภายใน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้บุคลากรทุกคนมีความเข้าใจในแนวทางเดียวกัน ไม่ว่าจะเคยผ่านการอบรมโดยตรงมามากหรือน้อยเพียงใด และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณภา นันทะแสง และคณะ (2568) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า เมื่อสถานศึกษามีบรรยากาศการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพที่ชัดเจนและสม่ำเสมอแล้ว บุคลากรในทุกระดับย่อมรับรู้และมีความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน โดยไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning มีระดับความคิดเห็นต่อการศึกษาการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ของกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตรลาดยาว ในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่า แม้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาจะมีระดับหรือรูปแบบการใช้เทคโนโลยีที่แตกต่างกัน แต่การดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ยังคงอยู่ภายใต้กรอบนโยบาย แนวปฏิบัติ และเป้าหมายเดียวกันของสถานศึกษา ส่งผลให้บุคลากรมีความเข้าใจและทัศนคติไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของชญาดา ฝ่ายไทย (2568) ที่พบว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดแนวทางและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งแม้จะมีความแตกต่างด้านการใช้เทคโนโลยี แต่การบริหารงานวิชาการยังคงดำเนินไปในทิศทางเดียวกันตามนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษา และสอดคล้องกับแนวคิดของทิศนา แขมมณี (2566) ที่กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นกระบวนการที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนเป็นแก่นสำคัญ โดยเทคโนโลยีเป็นเพียงเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนกระบวนการดังกล่าว ไม่ใช่ปัจจัยชี้ขาดที่ทำให้ความเข้าใจต่อการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning แตกต่างกัน บุคลากรที่ใช้เทคโนโลยีในระดับใดย่อมสามารถรับรู้และเข้าใจหลักการและแนวทางการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ได้ในทิศทางเดียวกัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในชั้นเรียนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning มีระดับความคิดเห็นต่อการศึกษาการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ของกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตรลาดยาว ในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่า แม้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาจะมีระดับหรือรูปแบบของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในชั้นเรียนที่แตกต่างกัน แต่การดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ยังคงอยู่ภายใต้กรอบนโยบาย เป้าหมาย และแนวปฏิบัติเดียวกันของสถานศึกษา ส่งผลให้บุคลากรมีความเข้าใจและมุมมองต่อการบริหารงานวิชาการไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐดาพร วิริยะอ่องศรี และวิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2566) ที่พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งยืนยันแนวโน้มที่ว่าความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึงลักษณะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ต่างกัน มิได้เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการในภาพรวมแต่อย่างใด

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ของกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตรลาดยาวในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4 อธิบายได้ดังนี้

วงกลมชั้นในสุด ได้แก่ วัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยได้ตั้งเป้าหมายไว้ คือ การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ของกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตรลาดยาว ในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4

วงกลมชั้นที่ 2 ได้แก่ หลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย 1) ฉันทะ 2) วิริยะ 3) จิตตะ และ 4) วิมังสา

วงกลมชั้นที่ 3 การบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ของกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตรลาดยาว ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาแบบ Active Learning 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ แบบ Active Learning 3) ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และ 5) ด้านการนิเทศการศึกษา สรุปดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา แบบ Active Learning ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมี “ฉันทะ” หรือความพึงพอใจและเห็นคุณค่าในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning โดยสร้างแรงจูงใจผ่านการยกย่อง เชิดชูผลงานและการเปิดพื้นที่ให้ครูได้แสดงศักยภาพในการออกแบบการเรียนรู้ นอกจากนี้ควรพัฒนา “จิตตะ” ให้ครูมีความตั้งใจ เอาใจใส่และมุ่งมั่นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยออกแบบกิจกรรมที่หลากหลายและสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน อีกทั้งควรเปิดโอกาสให้ครูสะท้อนผลการสอนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ แบบ Active Learning ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม “วิริยะ” หรือความเพียรพยายามในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศติดตาม และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ครูสามารถพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการใช้ “วิมังสา” โดยให้ครูมีการตรวจสอบ วิเคราะห์และประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนมากยิ่งขึ้น

1.3 ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นการพัฒนา “จิตตะ” ให้ครูมีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่และมีความรับผิดชอบในการวัดและประเมินผลผู้เรียน โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายและสะท้อนศักยภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง พร้อมทั้งส่งเสริม “วิมังสา” โดยให้ครูนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ ตรวจสอบและใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน รวมถึงพัฒนาระบบการเทียบโอนผลการเรียนให้มีความเหมาะสม ยืดหยุ่นและเป็นธรรมต่อผู้เรียน

1.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม “วิริยะ” ให้ครูมีความเพียรพยายามในการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง แม้จะมีข้อจำกัดด้านเวลาและภาระงาน โดยสถานศึกษาควรสนับสนุนทั้งด้านองค์ความรู้และทรัพยากรที่จำเป็น ควบคู่กับการใช้ “วิมังสา” โดยให้ครูมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์และสะท้อนผลจากงานวิจัย เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.5 ด้านการนิเทศการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้าง “ฉันทะ” ให้ครูเห็นความสำคัญของการนิเทศในฐานะกระบวนการพัฒนาวิชาชีพ โดยเน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตรที่ให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์และเป็นมิตร ไม่ใช่การตรวจสอบเพียงอย่างเดียว พร้อมทั้งใช้ “วิมังสา” ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากการนิเทศ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาครูและปรับปรุงการดำเนินงานด้านวิชาการอย่างเป็นระบบ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาผลกระทบของการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ตามหลักอิทธิบาท 4 ที่มีต่อผลลัพธ์ของผู้เรียน เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.2 ควรศึกษาบทบาทของเทคโนโลยีดิจิทัลในการสนับสนุนการบริหารงานวิชาการและการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning เช่นการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ สื่อดิจิทัลหรือระบบบริหารจัดการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.3 ควรขยายขอบเขตการวิจัยให้ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างในระดับที่กว้างขึ้น เช่น กลุ่มโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือระดับจังหวัด/ภูมิภาค เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ตามหลักอิทธิบาท 4 ในบริบทที่หลากหลาย ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อค้นพบที่มีความครอบคลุมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบายได้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ชญาดา ฝ่ายไทย. (2568). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของนักเรียนในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วารสารมหาจุฬาคชสาร, 16(2), 274 – 294.

ชยพล ดีอุ่นและธีระภัทร ประสมสุข. (2564). การบริหารจัดการเรียนรู้ตามแนวทาง Active Learning ของสถานศึกษาศูนย์ เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาลุ่มน้ำลาง อำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่.

เชษฐชาย วรรณประพันธ์. (2564). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ฐาปนันท์ กันยา และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒนะ. (2558). การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ณัจฉรียา ภาธรธนฤต. (2568). การบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.

ณัฐดาพร วิริยะอ่องศรี และวิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2566). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก เขตพัฒนาการศึกษาลำปลายมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. วารสารศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา, 2(1), 81 – 93.

ทิพวรรณ กันยาประสิทธิ์. (2565). การบริหารงานวิชาการเชิงบูรณาการหลักอิทธิบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วารสารวิจัยศรีล้านช้าง, 2(7), 27-35.

ทิศนา แขมมณี. (2566). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 26. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นภาพร สุขเกษม. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างอายุและประสบการณ์ของครูกับการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิจัยและพัฒนาการศึกษา, 14(2), 45–62.

ประภัสสร วงษ์สุวรรณ. (2561). การบริหารจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พงศกรณ์ พูลชัยวัฒนะ และอัจฉราวรรณ จันทร์เพ็ญศรี. (2566). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตชลบุรี 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. วารสารวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 3(1), 30-43.

พัชราภา ตันติชูเวชศาสตร์. (2566). ผู้ดูแลระบบระบบควบคุมการศึกษาภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในอำเภอบางเลนจังหวัดนครปฐม. วารสารสมาคมพัฒนาการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 7(2), 1-18.

พัฒนพงษ์ แสงพันธ์. (2566). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

วรรณภา นันทะแสง และคณะ. (2568). การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 8(2), 590-602.

สถาพร พฤฑฒิกุล. (2557). เอกสารประกอบการฝึกอบรมเรื่อง คุณภาพผู้เรียนเกิดจากกระบวนการเรียนรู้. สระแก้ว: คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2564). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 43. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. (2567). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. แหล่งที่มา https://www.nsw2.go.th/wp/wp-content/uploads/2024/06/รายงานผลการดำเนินงานปี-66.pdf สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2567.

สุดารัตน์ อายุเจริญ และคณะ. (2568). การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. วารสารเสียงธรรมจากมหายาน, 11(2), 422*436.

สุนทรี วรรณไพเราะ. (2568). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. วารสารวิจัย มข, 13(1), 107-109.

อดิศักดิ์ แห่งธรรม, พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง และสมาน อัศวภูมิ. (2568). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 7(2), 171-187.

อังค์วรา สุวรรณเสน, บรรจง เจริญสุข และวรรณะ บรรจง (2559). บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์, 8(2), 139-153.

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

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

การประเมินโครงการพัฒนาคุณธรรมนำเด็กดีศรีราชประชา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35

THE EVALUATION OF THE TO DEVELOP MORALITY TO LEAD GOOD CHILDREN SRI RAJAPRAJA PROJECT IN RAJAPRAJANUGROH SCHOOL 35

[1]จุรีย์พร รามทัศน์ Churiphon Ramtad [2]นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์ Nilrat Navakitpaiboon
[3]นพรัตน์ ชัยเรือง Nopparat Chairueang
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Thailand
Corresponding Author E-mail: 6655701046@nstru.ac.th

Article Received: December 29, 2025. Revised: August 21, 2026. Accepted: August 24, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมนำเด็กดีศรีราชประชา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 ใน 4 ด้านคือ 1) การประเมินระหว่างดำเนินโครงการ 2) การประเมินผลรวม 3) การประเมินเกณฑ์ภายใน และ 4) การประเมินความคุ้มค่าการดำเนินโครงการการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 เป็นการวิจัยการพัฒนา ประกอบด้วย 1) การวิจัยเชิงปริมาณด้วยการใช้แบบสอบถาม 2) การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการใช้แบบสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ครู 16 คน และนักเรียน 70 คน รวมจำนวน 86 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการประเมินระหว่างดำเนินโครงการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผลตอบรับจากชุมชน รองลงมา คือ การติดตามและประเมินผลและ ติดตามผลกิจกรรมที่จัดร่วมกับชุมชน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความเหมาะสมของระยะเวลา 2) ผลการประเมินผลรวมของโครงการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้เรียนประพฤติตนสุภาพ มีน้ำใจ และให้เกียรติผู้อื่น รองลงมา คือ ผู้เรียนมีน้ำใจและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น ผู้เรียนยินดีปฏิบัติตามกฎระเบียบและร่วมสร้างบรรยากาศที่ดีในห้องเรียน ผู้เรียนสามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรมมาใช้ในชีวิตประจำวันและยึดมั่นในความซื่อสัตย์และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในชีวิตประจำวัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้เรียนให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ 3) ผลการประเมินเกณฑ์ภายในของโครงการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้เรียนประพฤติตนเหมาะสมทั้งในห้องเรียนและในกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นและ ผู้เรียนรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขตามหลักคุณธรรม จริยธรรม รองลงมา คือ ผู้เรียนมีน้ำใจ ช่วยเหลือ และเป็นแรงบันดาลใจที่ดีแก่เพื่อนร่วมชั้น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้เรียนชื่นชมและยอมรับพฤติกรรมที่แสดงถึงคุณธรรมทั้งต่อตนเอง 4) ผลการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้แก้ไขปัญหาอย่างมีสติ และผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้เรียนสามารถทำงานเป็นทีม

คำสำคัญ: การประเมินโครงการ, การประเมินแบบสคริฟเวน, โรงเรียนคุณธรรม

Abstract

This research aims to evaluate participants in the Moral Development Project for Good Children at Rajaprajanugroh 35 School across four aspects: 1) evaluation during project implementation, 2) overall evaluation, 3) internal criteria evaluation, and 4) cost-effectiveness evaluation of the project regarding the development of morality and ethics among students at Rajaprajanugroh 35 School. This study employs a developmental research design, consisting of: 1) a quantitative approach using questionnaires, and 2) a qualitative approach using interviews. The research sample consisted of 16 teachers and 70 students, totaling 86 participants. The research instruments included questionnaires and interviews. Data analysis employed the mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings revealed that: 1) The evaluation results during project implementation were overall at a high level. Considering individual aspects, the highest average score was for community feedback, followed by the monitoring, evaluation, and follow-up of activities organized in collaboration with the community. The aspect with the lowest average score was the appropriateness of the timeframe. 2) The overall evaluation of the project indicated a high level. Considering individual aspects, the highest average scores were for students' polite, kind, and respectful behavior towards others, followed by their kindness and respect for others' opinions, and their willingness to follow rules and contribute to a positive classroom atmosphere. Students were able to apply moral and ethical principles in daily life, uphold honesty, and serve as good role models. The aspect with the lowest average score was students' valuation of honesty and responsibility. 3) The internal criteria evaluation of the project showed an overall high level. Considering individual aspects, the highest average scores were for students' appropriate behavior in the classroom and during group activities, as well as their satisfaction and happiness derived from moral and ethical principles. This was followed by students being kind, helpful, and positive inspirations to their classmates. The aspect with the lowest average score was students' appreciation and acceptance of personal moral behaviors. 4) The cost-effectiveness evaluation of the project revealed an overall high level. Considering individual aspects, the highest average score was for students’ creativity, followed by their morality and ethics, their ability to thoughtfully apply acquired knowledge to solve problems, and their learning and self-development. The aspect with the lowest average score was students’ teamwork ability.

Keywords: Project Evaluation, Scriven Evaluation, Moral School

บทนำ

จากสภาพสังคมปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเปลี่ยนแปลไปอย่างรวดเร็วภายใต้การเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมถึงการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ล้วนเป็นการสื่อสารในโลกยุคไร้พรมแดน ทำให้คนเรารับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านทางช่องทางสื่อต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นหนังสือพิมพ์ นิตยสาร วิทยุ โทรทัศน์ วีดีทัศน์ ตลอดจนการค้นหาข้อมูล ข่าวสารจากอินเตอร์เน็ต รวมไปถึงการรับวัฒนธรรมของต่างชาติที่เข้ามาสู่ประเทศไทยส่งผลให้ผู้เรียนซึ่งเป็นเยาวชนของชาติได้รับความรู้ความเข้าใจและนำไปปฏิบัติโดยขาดวิจารณญาณในการแยกแยะความถูกผิดและความเหมาะสมกับช่วงวัยของตนเอง ทำให้เกิดพฤติกรรมการเลียนแบบ ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม การแต่งกายล่อแหลม การมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร การใช้สินค้าเกินความจำเป็น เป็นเหตุให้เยาวชนของชาติหลงใหลตามกระแสของข้อมูล ดังนั้นจากสภาพปัญหาสังคมที่เกิดขึ้นเป็นความเสื่อมถอยทางคุณธรรม จริยธรรม และอาจเป็นต้นเหตุที่ทำให้สังคมไทยก้าวไปสู่จุดวิกฤตได้ คุณธรรมจริยธรรมจึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อสังคมเป็นอย่างมากคุณธรรมจริยธรรมนั้นเป็นรากฐานในการกำหนดความสงบสุขของสังคม ในขณะเดียวกันหาคนในสังคมใดขาดความสมบูรณ์ทางด้านจิตใจ ขาดการขัดเกลาด้วยคุณธรรมจริยธรรม อาจทำให้เกิดปัญหาทางสังคม เช่น การทุจริต การเอารัดเอาเปรียบสังคมขาดความยุติธรรมและความสงบสุขขั่นทอนศีลธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีของชาติส่งผลให้ประเทศชาติล้าหลังและขาดการพัฒนาอย่างยั่งยืนให้เยาวชนตั้งแต่วัยเรียน เพราะเป็นช่วงเวลาที่เยาวชนสามารถเรียนรู้และได้รับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่ถูกต้องได้ง่าย ดังนั้นครูอาจารย์มีหน้าที่สำคัญในการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมให้เยาวชนไปพร้อมกับการสอนวิชาความรู้ ครูอาจารย์จึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมเพราะครูถือเป็นแบบอย่างและผู้นำทางจิตใจของผู้เรียน ครูมีบทบาททั้งในการสอน ถ่ายทอด และสร้างค่านิยมที่ดีให้แก่เยาวชน ทำให้เยาวชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติในอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ,2560)

การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมมีความสำคัญต่อประชาชนและประเทศเห็นได้จากการระบาดสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรมหาภูมิพลดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร ทรงต้องการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้เป็นสมบัติของประเทศ ทรงมีพระราชดำรัสในพิธีบวงสรวงสมเด็จพระบรมมหากษัตริย์ตราธิราชจ้าว ณ ท้องสนามหลวง เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2545 ตอนหนึ่งว่า คุณธรรมที่ทุกคนควรจะต้องศึกษาและน้อมนำมาปฏิบัติมีอยู่ 4 ประการ ได้แก่ การรักษาความสัจจะ หมายถึง ความจริงใจต่อตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัจจะดีงามนั้น การอดทนอดกลั้น และการออม ที่จะไม่ประพฤติร่วงความสัจสุจริตไม่ว่าจะด้วยเหตุผลประการใด และการรู้จักระหว่างความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนของบ้านเมือง คุณธรรมทั้ง 4 ประการหากแต่ละคนพยายามนำมาประพฤติปฏิบัติและเผยแผ่โดยทั่วกันแล้ว จะช่วยให้ประเทศชาติบังเกิดความสุขร่มเย็นและมีโอกาสที่จะปรับปรุงพัฒนาให้มั่นคงก้าวหน้าต่อไปได้ (กระทรวงศึกษาธิการ,2560)

คนไทยส่วนใหญ่ยังมีปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรม และไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะ หลงในกระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆทำเกิดปัญหาในด้านต่างตามมามากมายไม่ว่าจะเป็นด้านความซื่อสัตย์สุจริตการทุจริตคอร์รัปชันในวงราชการและภาคเอกชน การโกหก หลอกลวง เอารัดเอาเปรียบผู้อื่นการคดโกงในการสอบ การแข่งขัน หรือการทำงาน ด้านปัญหาความเห็นแก่ตัวและขาดจิตสาธารณะคนจำนวนมากให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม

ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่และสังคมไม่ช่วยเหลือกันในชุมชนเหมือนในอดีต ด้านวินัยและความเคารพกติกาไม่เคารพกฎหมาย กฎระเบียบ หรือสิทธิของผู้อื่นมีพฤติกรรมละเมิดกฎจราจร ไม่ตรงต่อเวลา หรือทำงานอย่างขาดความรับผิดชอบเด็กและเยาวชนบางส่วนขาดความเคารพต่อผู้ใหญ่และครูอาจารย์ ด้านศีลธรรมและค่านิยม ค่านิยมบริโภคนิยม เน้นวัตถุ เงินทอง และชื่อเสียงละเลยคุณค่าทางจิตใจ เช่น ความเมตตา ความกตัญญู และความเสียสละการใช้สื่อสังคมออนไลน์โดยขาดจริยธรรม เช่น การกลั่นแกล้ง ด่าทอ หรือเผยแพร่ข้อมูลเท็จ ปัญหาจากสถาบันพื้นฐานของสังคมครอบครัวบางส่วนละเลยการอบรมคุณธรรมให้บุตรหลานสื่อบางประเภทส่งเสริมความรุนแรง หรือพฤติกรรมไม่เหมาะสมระบบการศึกษายังให้ความสำคัญกับผลการเรียนมากกว่าการพัฒนาจิตใจ ผลกระทบที่เกิดขึ้นสังคมขาดความไว้วางใจ ความสามัคคี และความสงบสุขเกิดปัญหาอาชญากรรม การทุจริต และความเหลื่อมล้ำประเทศชาติล้าหลัง และขาดการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยผลสำรวจของศูนย์คุณธรรมร่วมกับนิด้าโพล ปี 2565 พบว่า ปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมที่ประชาชนมากกว่าร้อยละ 50 เห็นว่าสำคัญที่สุด คือ ความซื่อสัตย์สุจริตการทุจริตคอร์รับชั่น และประชาชนกว่าร้อยละ 90 เห็นว่าจำเป็นต้องส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมโดยเร็วที่สุด จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับวางรากฐานการปรับเปลี่ยนให้คนมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555)

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 จัดทำขึ้นเพื่อเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานระดับท้องถิ่นและสถานศึกษาทุกสังกัดที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้นำไปใช้เป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนาหลักสูตร และจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนไทยทุกคน ให้มีคุณภาพด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง และแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่หนึ่งในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 เกี่ยวกับการจัดการการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติโดยมีเป้าหมายว่าคนทุกทุกช่วงวัยได้รับการศึกษาการดูแลและป้องกันภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่ มีตัวชี้วัดที่สำคัญเช่น ผู้เรียนสามารถพึงรู้และปฏิบัติได้ เป็นต้น โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขยกระดับคุณภาพและส่งเสริมโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษทั้งที่เป็นพื้นที่สูง พื้นที่ตามแนวตะเข็บชายแดนและพื้นที่เกาะแก่งชายฝั่งทะเลทั้งกลุ่มชนต่างเชื้อชาติศาสนาและวัฒนธรรมกลุ่มชนชายขอบ และแรงงานต่างด้าว พัฒนาการจัดการการศึกษาเพื่อการระบบการดูแลและป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ อาทิ อาชญากรรมและความรุนแรงในรูปแบบต่างๆ ยาเสพติดภัยพิบัติจากธรรมชาติภัยจากโรคอุบัติใหม่ภัยจากไซเบอร์เป็นต้น ดังนั้นการจัดการการศึกษาที่ครอบคลุมประเด็นหลักสำคัญที่มีผลด้านความมั่นคงแก่คนในชาติจะส่งผลให้ทุกคนมีจิตสำนึกความรู้ความสามารถทักษะความคิดทัศนคติความเชื่อค่านิยมและพฤติกรรมที่เหมาะสมรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกศตวรรษที่ 21 สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสันติสุขและสงบสุขอันจะส่งผลให้สังคมและประเทศชาติเกิดความมั่นคงธำรงรักษาอธิปไตยและผ่านพ้นจากภัยคุกคามต่างๆ ได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ,2560)

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 จัดรการศึกษาในระดับ อนุบาล-มัธยมศึกษาปีที่ 6 และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (การโรงแรม) โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 ให้ความสำคัญกับการสร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อเป็นกลไกหลักของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียน รองรับ

การศึกษาการเรียนรู้ของโลกศตวรรษที่ 21 และส่งผลพัฒนาพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนราชประชาประชานุเคราะห์ 35 คือ “สืบสานพระราชปณิธาน สร้างคนดี สู่สังคม” ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนนักเรียนของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 ให้เป็นผู้มีความรู้ และคุณธรรมจริยธรรมดังที่กล่าวมาในข้างต้น โรงเรียนราชราชประชานุเคราะห์ 35 ได้ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 ขึ้น เพื่อสร้างภูมิคุ้นกันด้านการประพฤติตนเป็นคนมีคุณธรรมจริยธรรมตามมาตรฐานการจัดการการศึกษาอย่างไรก็ตาม ข้อมูลสารสนเทศต่างๆ เกี่ยวกับโครงการยังไม่เพียงพอ ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ทำการประเมินโครงการพัฒนาคุณธรรมนำเด็กดีศรีราชประชา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 โดยใช้รูปแบบการประเมินของ Scriven (1967) เป็นแนวทางในการประเมิน โดย Scriven ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการประเมินไว้ 4 ขั้น ได้แก่ การประเมินระหว่างดำเนินโครงการ (Formative Evaluation) การประเมินผลรวม (Summative Evaluation) การประเมินเกณฑ์ภายใน(Intrinsic Evaluation) และการประเมินความคุ้มค่า (Payoff Evaluation) ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลเชิงลึกในการดำเนินโครงการพัฒนาคุณธรรมนำเด็กดีศรีราชประชา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 ไม่ว่าจะเป็นด้านประโยชน์ของโครงการ ข้อปรับปรุง จุดเด่น จุดควรพัฒนา ปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินโครงการ โดยผลการประเมินโครงการในครั้งนี้อาจจะเป็นประโยชน์แก่การพัฒนาองค์กร บุคลากร และสังคม เพราะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้การดำเนินงานมีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน การจัดโครงการทำให้สามารถวางแผน กำหนดขั้นตอน และประเมินผลได้อย่างเป็นระบบ ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและบรรลุผลแก่ผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินระหว่างดำเนินโครงการของผู้เข้าอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมนำเด็กดีศรีราชประชา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35
2. เพื่อประเมินผลรวมของผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมนำเด็กดีศรีราชประชา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35
3. เพื่อประเมินเกณฑ์ภายในของผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมนำเด็กดีศรีราชประชา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35
4. เพื่อประเมินความคุ้มค่าของผู้เข้าอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมนำเด็กดีศรีราชประชา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ

1.1 ประชากรที่ใช้ในการประเมินโครงการครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 ปฏิบัติหน้าที่เป็นครูผู้ดำเนินงานโครงการและครูที่ปรึกษาของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 จำนวน 19 คน นักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 จำนวน 87 คน รวม 106 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินโครงการครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 จำนวน 16 คน และนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 จำนวน 70 คน จำนวนตามตาราง Krejcie and

Morgan (ธานินท์ ศิลป์จารุ, 2549) ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการจับฉลากตามสัดส่วน รวม จำนวนรวม 86 คน

1.3 ผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ใช้ในการประเมินโครงการครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร 2 คน ครู 3 คน รวมทั้งสิ้น 5 คน ได้โดยการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายและครูที่ดูแลรับผิดชอบโครงการโดยตรง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบไปด้วย เครื่องมือการให้ข้อมูลเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม และเครื่องมือการให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์

2.1 เชิงปริมาณ แบบสอบถามตามรูปแบบ สคริฟเว่น (Scriven) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 6 ฉบับ

2.2 เชิงคุณภาพ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi - Structured interview) ที่มีการกำหนดคำถามในการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้าซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด (Open - end Question) จำนวน 1 ฉบับ ได้แก่ ผู้บริหาร 2 คน ครู 3 คน รวมทั้งสิ้น 5 คน ได้โดยการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายและครูที่ดูแลรับผิดชอบโครงการโดยตรง

3. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1 ผลการวิเคราะห์ด้านการประเมินระหว่างดำเนินโครงการของผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมนำเด็กดีศรีราชประชา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการประเมินระหว่างดำเนินโครงการของครูผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมนำเด็กดีศรีราชประชา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35

รายการประเมิน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
การวางแผนการดำเนินโครงการ			
1. ความสอดคล้องของแผนกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโครงการ	4.37	0.62	มาก
2. ความเหมาะสมของระยะเวลา	4.18	0.74	มาก
3. ความสอดคล้องระหว่างแผนกับการปฏิบัติจริง	4.31	0.69	มาก
การดำเนินกิจกรรมตามโครงการ			
1. ความครบถ้วนและความต่อเนื่องของการดำเนินกิจกรรม	4.37	1.00	มาก
2. ประสิทธิภาพในการดำเนินกิจกรรม	4.31	0.69	มาก
3. แก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินกิจกรรม	4.25	0.67	มาก
การประเมินผลการดำเนินโครงการ			
1.การติดตามและประเมินผล	4.43	0.62	มาก
2. การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์	4.43	0.62	มาก
3. ติดตามผลกิจกรรมที่จัดร่วมกับชุมชน	4.34	0.63	มาก
4.ผลตอบรับจากชุมชน	4.34	0.63	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.33**	**0.69**	**มาก**

จากตางรางที่ 1 พบว่า ผลการประเมินระหว่างดำเนินโครงการของครูผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมนำเด็กดีศรีราชประชา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การติดตามและประเมินผลและการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ รองลงมาคือ ความสอดคล้องของแผนกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโครงการและความครบถ้วนและความต่อเนื่องของการดำเนินกิจกรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความเหมาะสมของระยะเวลา

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า จากการจัดการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมนำเด็กดีศรีราชประชา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 ในครั้งนี้ มีระยะเวลาที่เหมาะสมและมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้เกิดแก่ผู้เรียนชัดเจน ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม มีความสอดคล้องกับคุณธรรม 12 ความสอดคล้องกันระหว่างแผนกับการปฏิบัติจริงที่ทางโรงเรียนมุ่งเน้นส่งผลต่อผู้เรียนด้านพฤติกรรมเข้าใจหลักการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข มีความอดทนอดกลั้น มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่เข้มแข็งจากอบายมุข ปฏิบัติตนเป็นเยาวชนที่ดี และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น มีทัศนคติและค่านิยมที่ดีในการสร้างสังคมการเรียนรู้ควบคู่กับคุณธรรม จริยธรรม มีจิตอาสา มีความคิดแบบองค์รวมจึงตระหนักคุณค่าการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข

2. ผลการประเมินผลรวมโครงการของผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมนำเด็กดีศรีราชประชา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 ดังตารางดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการประเมินผลรวมโครงการของครูผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมนำเด็กดีศรีราชประชา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35

รายการประเมิน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
ผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับหลักคุณธรรม จริยธรรม			
1. ผู้เรียนมีความซื่อสัตย์และรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง	4.50	0.63	มากที่สุด
2. ผู้เรียนปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และมารยาทที่เหมาะสมเรียน	4.31	0.69	มาก
3. ผู้เรียนมีน้ำใจและรู้จักช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเหมาะสมกฎ	4.31	0.69	มาก
ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อคุณธรรม จริยธรรม			
1. ผู้เรียนให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ	3.87	0.91	มาก
2. ผู้เรียนมีน้ำใจและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น	4.43	0.97	มาก
3. ผู้เรียนยินดีปฏิบัติตามกฎระเบียบและร่วมสร้างบรรยากาศที่ดีในห้องเรียน	4.43	0.97	มาก
ผู้เรียนนำหลักคุณธรรม จริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน			
1. ผู้เรียนนำหลักคุณธรรม จริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน	4.50	0.72	มากที่สุด
2. ผู้เรียนประพฤติตนสุภาพ มีน้ำใจ และให้เกียรติผู้อื่น	4.56	0.62	มากที่สุด
3. ผู้เรียนยึดมั่นในความซื่อสัตย์และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในชีวิตประจำวัน	4.43	0.80	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.37**	**0.77**	**มาก**

จากตางรางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินผลรวมโครงการของครูผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมนำเด็กดีศรีราชประชา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้เรียนประพฤติตนสุภาพ มีน้ำใจ และให้เกียรติผู้อื่น รองลงมาคือ ผู้เรียนมีความซื่อสัตย์และรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง และผู้เรียนนำหลักคุณธรรม จริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้เรียนให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบตามลำดับ

ผลการสัมภาษณ์ พบว่า จากการจัดการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมนำเด็กดีศรีราชประชา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 มีความครบถ้วนด้านประสิทธิภาพของคุณธรรม จริยธรรม ดังนี้ พัฒนาด้านจิตใจของนักเรียนให้มีภูมิคุ้มกันในตนเอง มีกิจกรรมที่สอดคล้องกับทางโรงเรียนคือโรงเรียนคุณธรรมและโรงเรียนวิถีพุทธซึ่งสามารถนำมาบูรณาการด้วยกันกับโครงการนี้ สามารถสร้างความเข้าใจในหลักการและค่านิยมที่ดี สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจและการกระทำในชีวิตประจำวัน ลดปัญหาทางสังคม พัฒนาทักษะการตัดสินใจ และเป็นการสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการส่วนตัวและประโยชน์ส่วนรวม ซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่นและมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองมากขึ้น แนวทางในการประยุกต์ใช้สามารถจัดเป็นกิจกรรมที่บูรณาการในโรงเรียน เช่น กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อนส่งเสริมให้นักเรียนมีพื้นฐานความดี ความซื่อสัตย์ และมีวินัย โครงการพ่อครูแม่ครู สามารถนำมาปรับประยุกต์ในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในด้าน ความรัก ความเคารพในสถาบันครอบครัวและสร้างความใกล้ชิดเพิ่มสัมพันธภาพระหว่างครูกับศิษย์

ตารางที่ 3 ผลการประเมินผลรวมโครงการของนักเรียนผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมนำเด็กดีศรีราชประชา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35

รายการประเมิน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
ผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับหลักคุณธรรม จริยธรรม			
1. ผู้เรียนมีความซื่อสัตย์และรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง	4.45	0.60	มาก
2. ผู้เรียนปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และมารยาทที่เหมาะสมเรียน	4.44	0.74	มาก
3. ผู้เรียนมีน้ำใจและรู้จักช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเหมาะสมกฎ	4.47	0.67	มาก
ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อคุณธรรม จริยธรรม			
1. ผู้เรียนให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ	4.58	0.64	มากที่สุด
2. ผู้เรียนมีน้ำใจและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น	4.67	0.51	มากที่สุด
3. ผู้เรียนยินดีปฏิบัติตามกฎระเบียบและร่วมสร้างบรรยากาศที่ดีในห้องเรียน	4.51	0.60	มากที่สุด
ผู้เรียนนำหลักคุณธรรม จริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน			
1. ผู้เรียนนำหลักคุณธรรม จริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน	4.55	0.60	มากที่สุด
2. ผู้เรียนประพฤติตนสุภาพ มีน้ำใจ และให้เกียรติผู้อื่น	4.60	0.57	มากที่สุด
3. ผู้เรียนยึดมั่นในความซื่อสัตย์และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในชีวิตประจำวัน	4.74	0.42	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	**4.56**	**0.59**	**มากที่สุด**

จากตางรางที่ 3 พบว่า ผลการประเมินผลรวมโครงการของนักเรียนผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมนำเด็กดีศรีราชประชา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้เรียนยึดมั่นในความซื่อสัตย์และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในชีวิตประจำวัน รองลงมาคือ ผู้เรียนมีน้ำใจและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้เรียนปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และมารยาทที่เหมาะสมเรียน ตามลำดับ

ผลการสัมภาษณ์ พบว่า จากการจัดการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมนำเด็กดีศรีราชประชา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ *35* มีความครบถ้วนด้านประสิทธิภาพของคุณธรรม จริยธรรม ดังนี้ พัฒนาด้านจิตใจของนักเรียนให้มีภูมิคุ้มกันในตนเอง มีกิจกรรมที่สอดคล้องกับทางโรงเรียนคือโรงเรียนคุณธรรมและโรงเรียนวิถีพุทธซึ่งสามารถนำมาบูรณาการด้วยกันกับโครงการนี้ สามารถสร้างความเข้าใจในหลักการและค่านิยมที่ดี สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจและการกระทำในชีวิตประจำวัน ลดปัญหาทางสังคม

พัฒนาทักษะการตัดสินใจ และเป็นการสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการส่วนตัวและประโยชน์ส่วนรวม ซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่นและมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองมากขึ้น แนวทางในการประยุกต์ใช้ สามารถจัดเป็นกิจกรรมที่บูรณาการในโรงเรียน เช่น กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อนส่งเสริมให้นักเรียนมีพื้นฐานความดี ความซื่อสัตย์ และมีวินัย โครงการพ่อครูแม่ครู สามารถนำมาปรับประยุกต์ในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในด้าน ความรัก ความเคารพในสถาบันครอบครัวและสร้างความใกล้ชิดเพิ่มสัมพันธภาพระหว่างครูกับศิษย์

3. ผลการประเมินเกณฑ์ภายในโครงการของผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมนำเด็กดีศรีราชประชา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 ดังตารางที่ 4, 5

ตารางที่ 4 ผลการประเมินเกณฑ์ภายในโครงการของครูผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมนำเด็กดีศรีราชประชา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35

รายการประเมิน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
การเป็นที่ยอมรับและแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น			
1 ผู้เรียนประพฤติตนเหมาะสมทั้งในห้องเรียนและในกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น	4.43	0.50	มาก
2 ผู้เรียนมีน้ำใจ ช่วยเหลือ และเป็นแรงบันดาลใจที่ดีแก่เพื่อนร่วมชั้น	4.50	0.63	มากที่สุด
3 ผู้เรียนเป็นนักแก้ไขปัญหา	4.25	0.76	มาก
การมีทัศนคติเชิงบวกต่อคุณธรรม จริยธรรม			มาก
1 ผู้เรียนมีความตั้งใจที่จะประพฤติตนตามหลักคุณธรรมในชีวิตประจำวัน	4.25	0.76	มาก
2 ผู้เรียนชื่นชมและยอมรับพฤติกรรมที่แสดงถึงคุณธรรมทั้งต่อตนเองและผู้อื่น	4.18	0.74	มาก
3 ผู้เรียนรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขตามหลักคุณธรรม จริยธรรม	4.34	0.75	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.32**	**0.69**	**มาก**

จากตางรางที่ 4 พบว่า ผลการประเมินเกณฑ์ภายในโครงการของครูผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมนำเด็กดีศรีราชประชา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้เรียนมีน้ำใจ ช่วยเหลือ และเป็นแรงบันดาลใจที่ดีแก่เพื่อนร่วมชั้น รองลงมาคือ ผู้เรียนประพฤติตนเหมาะสมทั้งในห้องเรียนและในกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้เรียนชื่นชมและยอมรับพฤติกรรมที่แสดงถึงคุณธรรมทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ตามลำดับ

ผลการสัมภาษณ์ พบว่า จากการจัดการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมนำเด็กดีศรีราชประชา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 มีเนื้อหาและกิจกรรมที่เหมาะสมกับระดับของผู้เข้าอบรม เป็นกิจกรรมที่ดีมาก ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการกำกับติดตามผลการดำเนินกิจกรรมเพื่อนำมาพัฒนากิจกรรมให้เป็นรูปธรรมและยั่งยืน และสามารถบูรณาการกับการใช้ชีวิตประจำวัน การซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น ควรเพิ่มเติมให้เป็นรูปธรรม เช่น ทำแต้มสะสมความดี สมุดบันทึกความดี มอบเกียรติบัตรยอย่องชมเชย สร้างตำแหน่ง “เด็กดีศรีราชประชา” เพื่อเป็นผลงานให้กับนักเรียน

ตารางที่ 5 ผลการประเมินเกณฑ์ภายในโครงการของนักเรียนผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมนำเด็กดีศรีราชประชา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35

รายการประเมิน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
การเป็นที่ยอมรับและแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น			
1 ผู้เรียนประพฤติตนเหมาะสมทั้งในห้องเรียนและในกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น	4.55	0.64	มากที่สุด
2 ผู้เรียนมีน้ำใจ ช่วยเหลือ และเป็นแรงบันดาลใจที่ดีแก่เพื่อนร่วมชั้น	4.41	0.67	มาก
3 ผู้เรียนเป็นนักแก้ไขปัญหา	4.31	0.68	มาก
การมีทัศนคติเชิงบวกต่อคุณธรรม จริยธรรม			
1 ผู้เรียนมีความตั้งใจที่จะประพฤติตนตามหลักคุณธรรมในชีวิตประจำวัน	4.58	0.47	มากที่สุด
2 ผู้เรียนชื่นชมและยอมรับพฤติกรรมที่แสดงถึงคุณธรรมทั้งต่อตนเองและผู้อื่น	4.48	0.67	มาก
3 ผู้เรียนรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขตามหลักคุณธรรม จริยธรรม	4.61	0.56	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	**4.49**	**0.61**	**มาก**

จากตางรางที่ 5 พบว่า ผลการประเมินเกณฑ์ภายในโครงการของนักเรียนผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมนำเด็กดีศรีราชประชา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ละเมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือผู้เรียนรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขตามหลักคุณธรรม จริยธรรม รองลงมาคือ ผู้เรียนมีความตั้งใจที่จะประพฤติตนตามหลักคุณธรรมในชีวิตประจำวัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้เรียนเป็นนักแก้ไขปัญหา ตามลำดับ

ผลการสัมภาษณ์ พบว่า จากการจัดการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมนำเด็กดีศรีราชประชา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 มีเนื้อหาและกิจกรรมที่เหมาะสมกับระดับของผู้เข้าอบรม เป็นกิจกรรมที่ดีมาก ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการกำกับติดตามผลการดำเนินกิจกรรมเพื่อนำมาพัฒนากิจกรรมให้เป็นรูปธรรมและยั่งยืน และสามารถบูรณาการกับการใช้ชีวิตประจำวัน การซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น ควรเพิ่มเติมให้เป็นรูปธรรม เช่น ทำแต้มสะสมความดี สมุดบันทึกความดี มอบเกียรติบัตรยอย่องชมเชย สร้างตำแหน่ง “เด็กดีศรีราชประชา” เพื่อเป็นผลงานให้กับนักเรียน

4. ผลการประเมินความคุ้มค่าโครงการของผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมนำเด็กดีศรีราชประชา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการประเมินความคุ้มค่าโครงการของครูผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมนำเด็กดีศรีราชประชา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35

รายการประเมิน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
การวัดคุณลักษณะอันพึงประสงค์			
1. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม	4.31	0.76	มาก
2. ผู้เรียนสามารถทำงานเป็นทีม	4.37	0.70	มาก
3. ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์	4.56	0.79	มากที่สุด
การวัดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน			
1. ผู้เรียนสามารถคิดอย่างสร้างสรรค์ คิดเป็นระบบ	4.31	0.76	มาก

2. ผู้เรียนสามารถจัดการกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆได้	4.18	0.74	มาก
3. ผู้เรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้	4.37	0.70	มาก
การนำผลการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริง			
1. ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้แก้ไขปัญหาอย่างมีสติ	4.43	0.80	มาก
2. ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง	4.43	0.80	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.37**	**0.75**	**มาก**

จากตางรางที่ 6 พบว่า ผลการประเมินเกณฑ์ภายในโครงการของนักเรียนผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมนำเด็กดีศรีราชประชา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้แก้ไขปัญหาอย่างมีสติ และผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้เรียนสามารถจัดการกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆได้ ตามลำดับ

ผลการสัมภาษณ์ พบว่า จากการจัดการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมนำเด็กดีศรีราชประชา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้เกิดแก่ผู้เรียน ชัดเจน ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม มีความสอดคล้องกับคุณธรรม 12 ความสอดคล้องกันระหว่างแผนกับการปฏิบัติจริงที่ทางโรงเรียนมุ่งเน้นส่งผลต่อผู้เรียนด้านพฤติกรรมเข้าใจหลักการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข มีความอดทนอดกลั้น มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่เข้มแข็งจากอบายมุข ปฏิบัติตนเป็นเยาวชนที่ดี และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น มีทัศนคติและค่านิยมที่ดีในการสร้างสังคมการเรียนรู้ควบคู่กับคุณธรรม จริยธรรม มีจิตอาสา มีความคิดแบบองค์รวมจึงตระหนักคุณค่าการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการการประเมินโครงการพัฒนาคุณธรรมนำเด็กดีศรีราชประชาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ด้านการประเมินระหว่างดำเนินการ (Formative Evaluation) ผลการประเมินระหว่างดำเนินการของโครงการพัฒนาคุณธรรมนำเด็กดีศรีราชประชา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 ตามความคิดเห็นครูที่ปรึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผลตอบรับจากชุมชน รองลงมา คือ การติดตามและประเมินผลและติดตามผลกิจกรรมที่จัดร่วมกับชุมชน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความเหมาะสมของระยะเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2553) ได้ให้ความหมายของการประเมินโครงการว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการให้ได้มาซึ่งสารสนเทศ หรือข้อเท็จจริงเกี่ยวกับโครงการ ใดโครงการหนึ่ง เพื่อช่วยให้ผู้บริหารโครงการสามารถตัดสินใจถูกต้องมากยิ่งขึ้น และ Bhola (1979) ผู้เชี่ยวชาญการประเมินโครงการทางการศึกษาอธิบายว่า โดยปกติมนุษย์จะประเมินการกระทำและประสบการณ์ในอดีตเพื่อรักษาไว้ซึ่งการกระทำที่ดีเพื่อให้ได้รับความพอใจมากยิ่งขึ้น โดยการปรับปรุงการกระทำในอนาคตให้ดีขึ้นอยู่เสมอ การประเมินในที่นี้หมายถึงการพิจารณาและการตัดสินใจเกี่ยวกับคุณค่าคุณภาพความสำคัญปริมาณระดับ หรือภาพบางสิ่งบางอย่าง

2. ด้านการประเมินผลรวม (Summative Evaluation) ผลการประเมินด้านการประเมินผลรวมของโครงการพัฒนาคุณธรรมนำเด็กดีศรีราชประชา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 ตามความคิดเห็นของครู

ที่ปรึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 และนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือผู้เรียนยินดีปฏิบัติตามกฎระเบียบและร่วมสร้างบรรยากาศที่ดีในห้องเรียนและผู้เรียนยึดมั่นในความซื่อสัตย์และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในชีวิตประจำวัน รองลงมา คือ ผู้เรียนมีน้ำใจและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้เรียนให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของวนิดา ศรี เกสร (2560) ได้ให้ความหมายจริยธรรม หมายถึง แนวประพฤติปฏิบัติที่ดีดีงามทั้งกาย วาจา ใจ โดยมีหลักศีลธรรมในการดำรงชีวิต ทำให้สังคมเกิดความสงบสุข และ Kohlberg (1976) กล่าวว่า จริยธรรมมีพื้นฐานของความยุติธรรม ซึ่งเป็นการกระจายสิทธิ และหน้าที่อย่างเท่าเทียมกัน โดยมีกฎเกณฑ์ที่เป็นสากล ซึ่งคนส่วนใหญ่ยอมรับได้ในเงื่อนไขที่ไม่มีการขัดแย้ง กันเป็นอุดมคติ ดังนั้น พันธะทางจริยธรรมจึงเป็นการเคารพต่อสิทธิ และข้อเรียกร้องของบุคคลอย่างเสมอภาคกัน

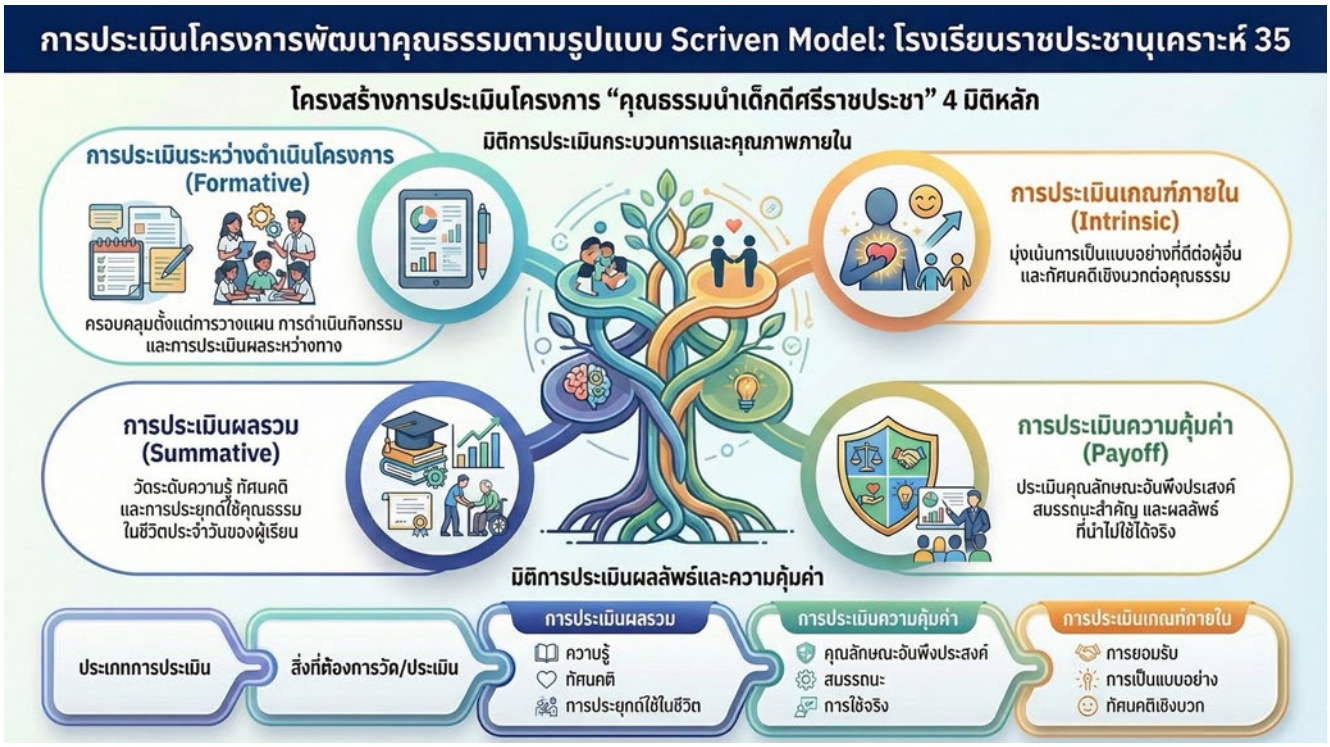
3. ด้านการประเมินเกณฑ์ภายใน (Intrinsic Evaluation) ผลการประเมินด้านการประเมินเกณฑ์ภายในของโครงการพัฒนาคุณธรรมนำเด็กดีศรีราชประชา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 ตามความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 และนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้เรียนมีความตั้งใจที่จะประพฤติตนตามหลักคุณธรรมในชีวิตประจำวันและผู้เรียนรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขตามหลักคุณธรรมจริยธรรม รองลงมา คือ ผู้เรียนประพฤติตนเหมาะสมทั้งในห้องเรียนและในกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้เรียนชื่นชมและยอมรับพฤติกรรมที่แสดงถึงคุณธรรมทั้งต่อตนเองและผู้อื่น สอดคล้องกับพระสมุห์ประสิทธิ์ ปสิทฺธิโก (แสนด้วง) (2560) ได้กล่าวถึงคุณธรรมและจริยธรรมมีความสำคัญต่อการพัฒนามนุษย์ เป็นลักษณะอันนำมาซึ่งความเป็นพลเมืองที่ดี ความประพฤติปฏิบัติในสิ่งดีงามตามคำสั่งสอนในศาสนาหรือการประพฤติตามเกณฑ์ที่ถูกต้องทั้งกาย วาจา และใจ อันก่อให้เกิดประโยชน์และความสุขทั้งต่อตนเองและสังคมส่วนรวม นำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของสังคม เพราะฉะนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้เกิดมีในตัวบุคคลมากที่สุด

4. ด้านการประเมินความคุ้มค่า (Payoff Evaluation) ผลการประเมินด้านการประเมินความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาคุณธรรมนำเด็กดีศรีราชประชา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 ตามความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้แก้ไขปัญหาอย่างมีสติและผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้เรียนสามารถทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของธรรมนิตย์ บ้านพวน (2559) และอรทัย ทองฤกษ์ฤทธิ์ และคณะ (2660) ได้ให้ความหมายคุณธรรมว่า ความรู้สึกผิดชอบชั่วดีของการประพฤติปฏิบัติในสังคม เป็นสิ่งที่บุคคลยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดีงามและทำให้เกิดความสงบสุขในสังคมสภาพหรือคุณลักษณะของคุณงามความดีอยู่ในจิตสำนึกของบุคคล เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกผิดชอบในการประพฤติปฏิบัติ อยู่ในกรอบดีงามของสังคม

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ การประเมินโครงการพัฒนาคุณธรรมนำเด็กดีศรีราชประชา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินรูปแบบการประเมินของสคริฟเวน 4 ด้าน คือ ด้านการประเมินระหว่างดำเนินการ ด้านการประเมินผลรวม ด้านการประเมินเกณฑ์ภายใน และด้านการ

ประเมินความคุ้มค่า คือ การประเมินตามกรอบ ช่วยให้โรงเรียนสามารถมองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติจริง เกิดการพัฒนาระบบการบริหารจัดการโครงการที่มีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะการดำเนินงานด้านการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน นอกจากนี้ ผลการดำเนินโครงการยังส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมของนักเรียนอย่างชัดเจนในด้านทักษะชีวิต การปฏิเสธสิ่งยั่วยุ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างสรรค์อย่างมีจริยธรรม อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการสรุปผลและรายงานผลเพื่อการปรับปรุงพัฒนาโครงการควรได้รับการพัฒนาให้เป็นระบบมากขึ้น เพื่อให้เกิดการใช้ผลประเมินในพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง องค์ความรู้ที่ได้จึงสะท้อนว่า การพัฒนาโครงการภายใต้กรอบการประเมิน (Scriven Model) เป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาโครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ได้อย่างมีประสิทธิผลและยั่งยืน ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โครงการพัฒนาคุณธรรมนำเด็กดีศรีราชประชา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรมีการกำหนดรูปแบบของกิจกรรมโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนให้เหมาะสมกับระยะเวลา วัตถุประสงค์การของการจัดอบรม

1.2 ควรเพิ่มรูปแบบการจัดกิจกรรมของโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนเกี่ยวกับการสร้างภูมิคุ้มกันและสร้างความตระหนักถึงการปฏิบัติตนให้เป็นคนมีคุณธรรมจริยธรรมในตนเอง

1.3 ควรเพิ่มรูปแบบกิจกรรมโครงการพัฒนาคุณธรรมนำเด็กดีศรีราช เกี่ยวกับการสร้างความรักสามัคคีและปฏิบัติตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ได้อย่างเหมาะสม

1.4 ควรเพิ่มกิจกรรมโครงการพัฒนาคุณธรรมนำเด็กดีศรีราชประชา เกี่ยวกับการให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องคุณธรรมจริยธรรมเพื่อผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิต

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.1 ควรมีการวิจัยศึกษาเรื่องคุณธรรมนำเด็กดีศรีราชประชาจากการสัมภาษณ์ปัจจัยดความคงทนในการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 4-6 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์35 เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตให้ชัดเจนระบุว่าเน้นการพัฒนาคุณธรรมด้านใด เช่น ความซื่อสัตย์, ความรับผิดชอบ, การเคารพผู้อื่นระบุกลุ่มเป้าหมายให้ชัด เช่น นักเรียนระดับชั้นใด, ครู, หรือบุคลากรในองค์กรและใช้เครื่องมือวัดที่เหมาะสมและหลากหลายแบบสอบถามหรือแบบประเมินพฤติกรรม การสังเกตพฤติกรรมจริงในสถานการณ์ต่างๆ การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

1.2 ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนเพื่อนำผลวิจัยไปใช้ปรับปรุงกิจกรรมหรือหลักสูตรเผยแพร่ผลเพื่อให้โรงเรียนหรือชุมชนอื่นนำไปปรับใช้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2553 (ฉบับที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สยามสปอรต์ซินดิเคท.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

ธรรมนิตย์ บ้านพวน. (2559). การศึกษาคุณธรรมของนักเรียนโรงเรียนเกาะสีชัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธานินท์ ศิลป์จารุ. (2549). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

พระสมุห์ประสิทธิ์ ปสิทฺธิโก (แสนด้วง). (2560). การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

วนิดา ศรีเกสร. (2560). การให้ความหมายที่มาของความหมายและแนวทางการปฏิบัติที่ดีในการเป็นพลเมืองดีของนักเรียนโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศิลปากร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2553). วิธีวิทยาการประเมิน: ศาสตร์แห่งคุณค่า. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

Bhola, H. S. (1979). Evaluating Functional Literacy. Tehran: Hulton Educational Publications.

Kohlberg, L. (1976). Moral stage and moralization: The cognitive development and behavior: Theory research and social issues. New York: Holt, Reinhart and Winston.

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

EFFECTIVENESS OF ACADEMIC ADMINISTRATION IN THE DIGITAL AGE OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER SUPHANBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

[1]สุวนันท์ นาคลำพา Suwanunt Naklampa [2]สุทธิพงศ์ บุญผดุง Suttipong Boonphadung
[1, 2]มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand
Corresponding Author E-mail: s67561802059@ssru.ac.th

Article Received: March 12, 2026. Revised: August 21, 2026. 2026. Accepted: August 24, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ มีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิแบบไม่ใช้สัดส่วน จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 มีการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมุติฐานโดยการทดสอบค่า (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ประสิทธิผล, การบริหารงานวิชาการ, ยุคดิจิทัล

Abstract

The purposes of this research were to: 1) examine the level of effectiveness of academic administration in the digital era in schools under the Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 2, and 2) compare the effectiveness of academic administration in the digital era among these schools based on school size. The study employed a qualitative research design. The sample group consisted of 302 participants selected through stratified random sampling without proportional allocation. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.98. Data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation, while the research hypotheses were tested using the t-test.

The results of the research found that 1) the level of effectiveness of academic administration in the digital age of educational institutions Under the jurisdiction of the Suphanburi Primary Educational Service Area Office, Area 2, overall, each aspect has an average level at a high level. 2) Results of comparing the effectiveness of academic administration in the digital age of educational institutions. Under the jurisdiction of the Suphanburi Primary Educational Service Area Office, Area 2, classified by school size. It was found that there was no difference between small schools and medium and large schools.
Keywords: Effectiveness, Academic Administration, Digital Era.

บทนำ

ในปัจจุบันบริบทการเรียนรู้ในสถานศึกษานั้นมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542) และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กล่าวถึง การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม เห็นได้ว่าการที่จะพัฒนาการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการวางแผนในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีมาตรฐาน ข้อกำหนดที่พึงประสงค์ เพื่อใช้เป็นหลักในการส่งเสริมและกำกับดูแล ตรวจสอบ ประเมินผลและประกันคุณภาพการศึกษา จึงส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียน ในยุคที่ผกผันเปลี่ยนแปลงไปที่มีการบริหารจัดการด้านวิชาการ แบบแผนการดำเนินงานครอบคลุมการทำงานในทุกด้านการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการวางแผนในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีมาตรฐาน ข้อกำหนดที่พึงประสงค์ เพื่อใช้เป็นหลักในการส่งเสริมและกำกับดูแล ตรวจสอบ ประเมินผลและประกันคุณภาพการศึกษา จึงส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียน ในยุคที่ผกผันเปลี่ยนแปลงไปที่มีการบริหารจัดการด้านวิชาการ แบบแผนการดำเนินงานครอบคลุมการทำงานในทุกด้านการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล ที่มีการเปลี่ยนแปลงตามบริบทการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ ,2542) ซึ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นปัจจัยสำคัญอันดับแรกที่จะพัฒนา สร้างประชากรที่มีความรู้ความสามารถการทำงานในอนาคต การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาคุณภาพด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ผ่านการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้สอน ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้อง จนทำให้ผู้เรียนเกิดศักยภาพสูงสุด วางแผนบริบท แผนการพัฒนาการจัดการศึกษา ที่เน้นให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ เพื่อนำความรู้ไปต่อยอดในการใช้ดำรงชีวิตได้ (สถิรพร เชาวน์ชัย, 2568)

จากการศึกษาผลการดำเนินงานของการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นผลในปีการศึกษา 2567 (ข้อมูลการรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2) ข้อมูลจากการรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา พบว่า ค่าเป้าหมายผลลัพธ์ทางด้านวิชาการลดลง เมื่อเทียบเฉลี่ยจากผลลัพธ์ สามารถพิจารณาได้ว่า การบริหารจัดการในด้านวิชาการจากผู้บริหารนั้นต้องมีการพัฒนาในด้านทักษะทางวิชาการ โดยเฉพาะวิชาพื้นฐานที่จะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการประเมินความสามารถของนักเรียนในทุกปีการศึกษา เกิดจากการบริหารจัดการหลักสูตรที่ยังไม่ได้การที่ผลลัพธ์ทางประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการนั้นอาจพบเจออุปสรรคในการดำเนินงาน การบริหารกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อสารสนเทศที่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของจำนวนนักเรียนแต่ละโรงเรียน การวัดและประเมินผลขาดความสอดคล้องทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่วางแนวทางบริหารไว้

ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา และเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน ซึ่งบริบทบริหารจัดการของผู้อำนวยการ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีของสถานศึกษาให้ชัดเจน มีแผนการจัดการด้านนวัตกรรมและแรงบันดาลใจ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน สร้างความตระหนักรู้ในการใช้เทคโนโลยี องค์กรจะเติบโตได้ หากไม่หยุดการพัฒนาในทันสมัยก้าวทันเทคโนโลยี ซึ่งการศึกษานี้มีความเป็นไปได้ หากผลลัพธ์การเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษาอาจมีความไม่แตกต่างกัน อาจเกิดจากการพัฒนาในแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา และการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ให้สนองรับกับนโยบายที่ขับเคลื่อนตามความ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
2. เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ โดยมีการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,356 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2, 23 ธันวาคม 2568) มีขั้นตอนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิแบบไม่ใช้สัดส่วน (Non-Proportional Stratified Sampling) จำนวน 302 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา คือ 1. การตอบข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ,อายุ,วุฒิการศึกษาสูงสุด,ประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบันและขนาดโรงเรียน 2) เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 80 ข้อ จำแนกเป็น 7 ตอน เป็นมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามกรอบแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert’s scale)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 302 คน โดยมีขั้นตอนดำเนินงาน ดังนี้ 1) การติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ถึงผู้บริหารของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ 2) เมื่อได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง และนำข้อมูลทำการประเมินผลลงในระบบโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์เรียบร้อยขอแบบสอบถามทุกฉบับ และนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณ ค่าสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิผล	ลำดับที่
1. ด้านหลักสูตรสถานศึกษา	4.31	0.63	มาก	1
2. ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้	4.29	0.64	มาก	3
3. ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.30	0.64	มาก	2
4. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.28	0.66	มาก	4
5. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.28	0.66	มาก	4
6. ด้านการประกันคุณภาพสถานศึกษา	4.27	0.66	มาก	7
7. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.28	0.66	มาก	4
รวม	**4.29**	**0.62**	มาก	

จากตารางที่ 1 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ยมากทุกด้าน มีค่าสูง 3 อันดับคือ ด้านหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้

หลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก รายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์ พันธกิจ วิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยมากสุด รองลงมา ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ และผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การใช้หลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก รายข้อพบว่าผู้บริหารกำหนดแนวทางเชิงนโยบายในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพอย่างรอบด้าน มีค่าเฉลี่ยมากสุด รองลงมา ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผลสำเร็จของผู้เรียนเป็นสำคัญและการบริหารจัดการของผู้บริหารช่วยให้ครูสามารถปรับการสอนให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างผู้เรียนได้อย่างมีผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอยู่ในระดับมาก รายข้อพบว่า ผู้บริหารกำหนดนโยบายและทิศทางในการคัดเลือกพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยมากสุด รองลงมา ผู้บริหารจัดให้มีแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีที่เพียงพอและตอบสนองความ

แตกต่างระหว่างผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายรูปแบบ ทั้งสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อดิจิทัลและนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างเหมาะสม , ผู้บริหารมีบทบาทในการนิเทศ ติดตามและให้ข้อเสนอแนะ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ช่วยยกระดับคุณภาพการสอนของครูอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก รายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษาอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากสุด รองลงมา ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติอย่างมีคุณภาพ , ผู้บริหารมีการจัดระบบการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนดอย่างชัดเจนมีคุณภาพ และผู้บริหารมีบทบาทในการสนับสนุนการพัฒนาและใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลที่ได้มาตรฐานมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

ด้านการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับมาก รายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยมากสุด รองลงมา การนิเทศของผู้บริหารมีส่วนช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในภาพรวมของโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จระดับที่สูงขึ้น และผู้บริหารมีบทบาทในการกำกับ ติดตาม และสนับสนุนการนิเทศการสอนของครูที่ประสบผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

ด้านการประกันคุณภาพสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก รายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการวางระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับกฎกระทรวงและมาตรฐานการศึกษาอย่างเป็นระบบมีค่าเฉลี่ยมากสุด รองลงมา มีการดำเนินงานประกันคุณภาพของผู้บริหารที่ช่วยยกระดับคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษา และผู้บริหารจัดให้มีคณะกรรมการประกันคุณภาพและกำหนดแนวปฏิบัติร่วมกันอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับมาก รายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายส่งเสริมให้ครูใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยมากสุด รองลงมา ผู้บริหารมีการบริหารด้านการวิจัยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมและผลการวิจัยในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยสอดคล้องกับปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา	ขนาดเล็ก		ขนาดกลางและขนาดใหญ่		t	P-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านหลักสูตรสถานศึกษา	4.36	0.64	4.27	0.62	1.145	.253
2. ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้	4.33	0.64	4.25	0.63	1.053	.293
3. ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.32	0.64	4.29	0.64	.343	.732
4. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.29	0.69	4.28	0.63	.174	.862

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา	ขนาดเล็ก		ขนาดกลางและขนาดใหญ่		t	P-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
5. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.29	0.70	4.26	0.63	.441	.660
6. ด้านการประกันคุณภาพสถานศึกษา	4.26	0.70	4.28	0.63	-.235	.815
7. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.27	0.68	4.29	0.63	-.280	.780
รวม	**4.30**	**0.64**	**4.28**	**0.60**	**.390**	**.697**

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งด้านหลักสูตรสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก,ขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีค่า (t =1.145) และค่า (P-value = .253) ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีค่า (t = 1.053) และค่า (P-value = .293) ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีค่า (t = .343) และค่า (P-value = .732) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีค่า (t = .174) และค่า (P-value = .862) ด้านการนิเทศการศึกษา มีค่า (t = .441) และค่า (P-value = .660) ด้านการประกันคุณภาพสถานศึกษา มีค่า (t = -.235) และค่า (P-value = .815) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีค่า (t = -.280) และค่า (P-value = .780) ซึ่งทั้งหมด 7 ด้านมีค่า P-value > 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ถือเป็นกระบวนการจัดการที่เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและแนวทางเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการบริหารจัดการของสถานศึกษา ในการด้านต่างๆ โดยเน้นคุณภาพผู้เรียนให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาจึงส่งผลให้ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชนัญญา ประสิทธิ์พรพงศ์ (2559) พบว่า ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนวีรศิลป์ จังหวัดกาญจนบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชฎา วงศ์ศรีเกตุแก้ว (2561) ที่พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 .oภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดนอภิปรายผลรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก มาจากการบริหารจัดการของสถานศึกษามีการจัดการหลักสูตรอย่างมีทิศทางและเป็นระบบชัดเจน โดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกำหนดวัตถุประสงค์ พันธกิจ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งเป็นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ครูนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ การนิเทศ ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรเป็นผลมาจากข้อจำกัดด้านเวลาและทรัพยากร รวมถึงความต่อเนื่องของกระบวนการติดตามยังไม่ชัดเจนเพียงพอ จึงควรได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมประสิทธิผลของการบริหารหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของสถิรพร เชาวน์ชัย (2568) ได้กล่าวถึงการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเป็น

กระบวนการในการนำหลักสูตรสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นลงสู่การปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้ กระบวนการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วยการวางแผนการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การใช้หลักสูตรสถานศึกษา และการนิเทศและประเมินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาความรู้ของผู้สอน กำกับติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อให้ผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษาและเป้าหมายที่หลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดไว้อย่างแท้จริง

1.2 ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก มาจากการบริหารจัดการประสิทธิผลด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้นั้นต้องมีการวางแผนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในการกำหนดนโยบายเพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีการเรียนรู้ที่เป็นระบบ ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลงเข้ามา การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารมีระบบการจัดการที่แผนยกระดับการศึกษาแสดงถึงผลสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของศุภกร ไวยะวัน และคณะ (2567) ได้กล่าวถึงด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สถานศึกษาควรส่งเสริมการวิเคราะห์หลักสูตรและจัดทำแผนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ สถานศึกษาควรมีการพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีและสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

1.3 ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอยู่ในระดับมาก มาจากผู้บริหารตระหนักถึงบทบาทสำคัญของนโยบายในฐานะกลไกหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้ การกำหนดทิศทางที่ชัดเจนช่วยให้การพัฒนาสื่อเป็นไปในแนวทางเดียวกันทั้งสถานศึกษา ลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร และผู้บริหารมีความตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียนทั้งด้านความสามารถ อีกทั้งการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การนิเทศเชิงลึกและการให้ข้อเสนอแนะเฉพาะด้านยังไม่เป็นระบบหรือไม่ต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤติยาณี จิตรบรรจง (2568) ที่พบว่า ด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (PNI modified=0.745) ผลการจัดกลุ่มความต้องการจำเป็นภาพรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Azala Mohammad Alghamdi. (2024) ที่พบว่า ผู้นำทางวิชาการมีทัศนคติเชิงบวกต่อการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานด้านความเป็นผู้นำ และระดับความรู้ด้านดิจิทัลของผู้นำของผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับสูง

1.4 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก มาจากการประเมินผลเป็นกลไกสำคัญในการรับรองคุณภาพผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ช่วยให้ครูดำเนินการวัดและประเมินผลไปในทิศทางเดียวกัน เป็นการลดความคลาดเคลื่อนและเพิ่มความเป็นธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของกรวีร์ ไม้หอม, สังวาร วังแจ่ม และสุรศักดิ์ สุทธสิริ (2566) ที่พบว่า การบริหารงานวิชาการในยุคไทยแลนด์ 4.0 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลป์ยาณิวัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับมาก จากการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการนิเทศการศึกษานั้นต้องมีหลักในการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ การสนับสนุนควบคู่กันไป บริบทในสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่-กับสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายในและภายนอกที่เข้ามามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของสายใจ สูนกามรัตน์, พระครูพิจิตรศุภการ และคณะ(2564) ที่พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการประกันคุณภาพสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก มาจากสภาวะทางกายภาพในการวางแผนกลไกของระบบการจัดการมีความเป็นระบบแบบแผนที่ชัดเจน ความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษา ในการยกระดับคุณภาพด้านการประกันคุณภาพสถานศึกษาให้มีความรวดเร็วและครอบคลุมทั้งระบบการบริหารจัดการของผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของประภาภรณ์ ภูขาว (2567) ที่พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับมาก มาจากผู้บริหารมีระบบการบริหารจัดการที่เป็นระเบียบแบบแผนการจัดการอย่างครอบคลุม การแบ่งหน้าที่ในการพัฒนากระบวนการวิจัยที่เน้นผลการเรียนของผู้เรียนเป็นหลักในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยการใช้นวัตกรรมเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการห้องเรียน สอดคล้องกับหลักการสำคัญของพิมพ์พิศา เนืองหนองคู และเพ็ญนภา สุขเสริม (2565) ได้กล่าวถึงโรงเรียนตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัยที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้งนี้เพราะเห็นว่าการวิจัยเป็นการแก้ปัญหาที่เป็นระบบเชื่อถือได้ ผลการวิจัยจะนำไปสู่ความเจริญพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาได้อย่างยั่งยืน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ครูจะต้องมีความรู้เรื่องการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ที่พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ระดับโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ โดยรวมประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นผลมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีนโยบายในการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้ผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารจัดการที่เป็นระเบียบแบบแผนในทุกโรงเรียน เพื่อตอบสนองนโยบายร่วมทั้งวางแผนงานครอบคลุมทุกด้าน จึงทำให้การบริหารจัดการของโรงเรียนขนาดเล็ก อาจไม่ได้แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ เพราะการเข้าถึงข้อมูลและผู้บริหารที่สะดวกรวดเร็วกว่าการจัดการกับโรงเรียนที่มีจำนวนประชากรมาก แต่ก็ไม่อาจปฏิเสธได้ว่า มีบางด้านที่โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่มีผลการดำเนินงานที่เป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของศิวพร ละหารเพชร (2562) ที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ครูที่มีเพศและวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ David Javier-Aliage, Oscar Ruben Silva Neyra, Yaquelin E. Calizaya-Milla and Jacksaint Saintila (2024) ที่พบว่า ผลการวิจัยที่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในประสิทธิภาพทางวิชาการและความสามารถทางดิจิทัล ตามเพศ ($p > 0.05$)

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ การศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 แสดงถึงความสำคัญในกระบวนการทำงานโดย ด้านหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์ พันธกิจ วิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ นำไปสู่ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ สิ่งที่สำคัญคือการที่ผู้บริหารกำหนดแนวทางเชิงนโยบายในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพอย่างรอบด้าน ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ผู้บริหารต้องเป็นผู้กำหนดนโยบายและทิศทางในการคัดเลือกพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษาอย่างชัดเจน ได้มีการนิเทศการศึกษา ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ มีการตรวจสอบการประกันคุณภาพสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารมีการวางระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับกฎกระทรวงและมาตรฐานการศึกษาอย่างเป็นระบบ การกำกับดูแลการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายส่งเสริมให้ครูใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีผลสำเร็จ สรุปองค์ความรู้การวิจัยดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ควรมีการพัฒนาด้านการนิเทศการศึกษา โดยผู้บริหารมีบทบาทในการกำกับ ติดตาม และสนับสนุนการนิเทศการสอนของครูที่ประสบผลสำเร็จ เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างระบบการกำกับติดตามของสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

1.2 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ควรมีการพัฒนาด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมและผลการวิจัยในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยสอดคล้องปัจจุบัน

1.3 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ควรมีการพัฒนาด้านการประกันคุณภาพสถานศึกษา ผู้บริหารจัดให้มีคณะกรรมการประกันคุณภาพและกำหนดแนวปฏิบัติร่วมกันอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม เพื่อเป็นการพัฒนาและต่อยอดการดำเนินงานให้สอดคล้องกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงาน 4 ฝ่าย ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

2.2 การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

2.3 การศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่เป็นเลิศของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

กรวีร์ ไม้หอม, สังวาร วังแจ่ม และสุรศักดิ์ สุทธสิริ. (2566). การบริหารงานวิชาการในยุคไทยแลนด์ 4.0 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 6. Academic Journal of MBU, 12(2), 33-44.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว.

กฤติยาณี จิตรบรรจง. (2568). การศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. Education Administration and Innovation Journal, 5(2), 120-133.

ชนัญญา ประสิทธิ์พรพงศ์. (2559). การศึกษาประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนวีรศิลป์ จังหวัดกาญจนบุรี. Journal of Education. OJED, 11(4), 227 – 242.

ประภาภรณ์ ภูขาว. (2567). ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. Journal of Applied Education, 2(5), 1-8.

พิมพ์พิศา เนืองหนองคู และเพ็ญนภา สุขเสริม. (2565). ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาจุฬาขอนแก่น, 9(2), 300-311.

รัชฎา วงศ์ศรีเกตุแก้ว และวรกาญจน์ สุขสดเขียว. (2561). การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 8(2), 42–51.

ศิวพร ละหารเพชร. (2562). ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ศุภกร ไวยะวัน และคณะ. (2567). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 21(2), 175-187.

สถิรพร เชาวน์ชัย. (2568). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. พิมพ์ครั้งที่ 3. พิษณุโลก: การพิมพ์ดอทคอม.

สายใจ สูนกามรัตน์, พระครูพิจิตรศุภการ และคณะ. (2564). การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลการสอนของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 6(3), 365-378.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. (2568). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2, สืบค้นวันที่ 23 ธันวาคม 2568. จาก https://surl.li/guodku.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. (2569). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2, สืบค้นวันที่ 30 มกราคม 2569. จาก https://surl.li/szrpqc.

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

Azala Mohammad Alghamdi. (2024). Academic Leaders' Attitudes Toward Artificial Intelligence Applications in Leadership Work in Light of The Diffusion of Innovation Theory: The Impact of Possession of Digital Literacy. Journal of Educational Leadership and Policy Studies, 8(1), 1-28.

David Javier-Aliage, Oscar Ruben Silva Neyra, Yaquelin E. Calizaya-Milla and Jacksaint Saintila. (2024). Academic self-efficacy and digital competence in a sample of university students. Contemporary Educational Technology, 16(4), 1-11.

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

ความต้องการจำเป็นต่อการบริหารองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

NEEDS ASSESSMENT FOR MANAGING A HAPPY ORGANIZATION, IN SCHOOLS UNDER THE PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

[1]**อุดมศักดิ์ ผานัด Udomsak Phanat**
[2]**พระมหาญาณวัฒน์ ธิตวฑฺฒโน PhramahaYannawat Thitava**ḍḍ**hano**
[3]**ยุทธวีร์ แก้วทองใหญ่ Yutthavee Kaewthongyai**
[1, 2, 3]**มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand**
Corresponding Author E-mail: udomsakphanat@gmail.com

Article Received: June 17, 2026. Revised: August 26, 2026. Accepted: August 28, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นต่อการบริหารองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีประชากรที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 1,565 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 309 คน ด้วยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan และทำการวิเคราะห์ข้อมูลมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความต้องการจำเป็นของการบริหารองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พิจารณาตามลำดับความจำเป็นอันดับ 1 คือ ความผูกพันในการทำงาน อันดับ 2 คือ การสร้างบรรยากาศความรื่นรมย์ในการทำงาน อันดับ 3 คือ ด้านการให้รางวัล และอันดับสุดท้าย คือ การสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงาน

คำสำคัญ: การบริหารองค์กรแห่งความสุข, โรงเรียน, ความผูกพันในการทำงาน

Abstract

This research aims to study the needs for managing a happy organization in schools under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2. This study employed a quantitative research design with a population of 1,565 school administrators and teachers, and a sample of 309 participants was determined using the Krejcie and Morgan sample size table. The data was analyzed using basic statistics, including percentage, mean, standard deviation, and needs assessment.

The research findings revealed that the overall actual and desirable conditions of the happy organization management in schools were at a high level. The needs for managing happy organization in schools under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2, ranked in order of priority, were as follows: first, work engagement; second, creating a pleasant work environment; third, rewards; and fourth, creating work-life balance.
Keywords: Happy Organization Management, Schools, Work Engagement

บทนำ

การพัฒนาเด็กไทยในยุคศตวรรษที่ 21 ให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะการวิเคราะห์ ความสามารถด้านการสื่อสารทางภาษา ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และมีคุณธรรม ซึ่งเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยมและคุณลักษณะอันเป็นสากล ที่เด็กจะต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงอย่างหลากหลาย การเปลี่ยนมุมมองจากการเรียนทางด้านสายสามัญสู่การเรียนรู้ ทางด้านอาชีพเพื่อให้นักเรียนจบไปแล้วมีงานทำ เป็นแรงงานที่มีฝีมือ มีรายได้สูงเปลี่ยนมุมมองเดิมให้นักเรียน มีทัศนคติที่ดีทางด้านอาชีวะ สถานศึกษาและครูจำเป็นต้องเป็นผู้จัดการศึกษาให้คำแนะนำ เป็นผู้ฝึก และหลากหลาย ทางด้านนโยบายครูต้องทำหน้าที่ตอบโจทย์ของสังคมที่สะท้อนคุณลักษณะของผู้เรียนว่าเป็นไปตามที่สังคมต้องการหรือไม่ สิ่งสำคัญที่สุด เพื่อให้นักเรียนได้บรรลุตามคุณภาพ คือ ครูต้องให้ความรัก แก่นักเรียนเพื่อให้นักเรียนมีความสุขกับการเรียน เมื่อมีความสุขแล้วผลที่ดีก็จะตามมา การที่จะบรรลุคุณภาพนั้นเปรียบเทียบสถานศึกษาคือองค์กรครู และบุคลากรทางการศึกษาคือ พนักงานในองค์กรการทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข จะทำให้บุคลากรจะรู้เป้าหมายขององค์กร รักและผูกพันกับองค์กรและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จนั่นก็คือคุณภาพของนักเรียนนั่นเอง ซึ่งถือเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารที่จะสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขให้คนในองค์กรมีความสุขทั้งในระดับบุคคล องค์กรและชุมชม ตลอดจนพร้อมที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะพัฒนาให้นักเรียนมีคุณภาพตามการเปลี่ยนแปลงของสภาวะสังคมและเศรษฐกิจโลก

การบริหารองค์กรในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ตามบริบทของสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยี องค์กรการศึกษาซึ่งมีพันธกิจสำคัญในการพัฒนาคนจึงจำเป็นต้องปรับตัว ให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน การบริหารจัดการที่มุ่งเน้นความสุขของบุคลากรในองค์กรถือเป็นแนวทางหนึ่งที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรในระยะยาว โดยองค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ให้ความสำคัญกับแนวคิด “องค์กรแห่งความสุข” (Happy Organization) ซึ่งเป็นองค์กรที่มุ่งสร้างสมดุลระหว่างความสุขของบุคลากรกับความสำเร็จขององค์กร โดยประกอบด้วยมิติสำคัญได้แก่ มิติทางกายภาพ มิติทางจิตใจ มิติทางสังคม และมิติทางปัญญา ที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ในบริบทของ

สถานศึกษาการสร้างองค์กรแห่งความสุขมีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากโรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งคุณภาพของผู้เรียนย่อมสะท้อนมาจากความสุข ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของครูและบุคลากรหากบุคลากรในโรงเรียนมีความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดีการร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์ และเกิดผลลัพธ์เชิงบวกต่อผู้เรียนและชุมชนโดยรอบ

ในยุคที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และวัฒนธรรม การบริหารจัดการองค์กรทางการศึกษา จำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรให้เกิดความสุขควบคู่กับความสำเร็จทางวิชาการ เพราะความสุขของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร และการบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างยั่งยืน แนวคิดเรื่อง “องค์กรแห่งความสุข” (Happy Organization) ได้รับการส่งเสริมจากองค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO, 2012) ซึ่งระบุว่า องค์กรที่บุคลากรมีความสุขจะก่อให้เกิดพลังในการสร้างสรรค์งานและความร่วมมืออย่างมีคุณภาพ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเด็ก และเยาวชนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข การบริหารจัดการโรงเรียนจึงควรมุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความสุข มีความสัมพันธ์ที่ดี และร่วมมือกันสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาเด็กอย่างรอบด้าน อย่างไรก็ตาม จากสภาพสังคมและบริบทของการทำงานในปัจจุบัน พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาหลายคนต้องเผชิญกับภาระงานที่มาก ความกดดันจากระบบการประเมิน และความคาดหวังจากผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งอาจส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการกำกับ ดูแล และพัฒนาโรงเรียนในสังกัดให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาการบริหารจัดการองค์กรในเขตพื้นที่ดังกล่าวจำเป็นต้องคำนึงถึงความสุขของบุคลากรในทุกระดับ เพื่อสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ โรงเรียนในสังกัดบางแห่งอาจประสบปัญหาเกี่ยวกับภาวะความเครียดในการทำงาน การสื่อสารภายในองค์กรที่ไม่ทั่วถึง หรือขาดระบบการสนับสนุนด้านจิตใจและสังคมที่เพียงพอ ซึ่งปัญหาเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริหารจัดการและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เพื่อประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนให้เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างเป็นรูปธรรมและเพื่อการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 156 โรงเรียน จำนวน 1,565 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง จำนวน 309 คน โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มี 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ในประเด็นต่อไปนี้ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการองค์การ 2) การสร้างบรรยากาศความรื่นรมย์ในการทำงาน 3) ความพึงพอใจในการทำงาน 4) การสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงาน 5) การสนับสนุนให้ทำงานเป็นทีม 6) การให้รางวัล และ 7) ความผูกพันในการทำงาน โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Type) 5 ระดับ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 1) ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อสร้างแบบสอบถามให้ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2) นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามในเบื้องต้น 3) ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item objective congruence index) โดยใช้สูตรการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (Item objective congruence index: IOC) จากนั้นได้นำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทุกคนที่ประเมิน มากรอกลงในแบบวิเคราะห์ความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์เพื่อหาค่าเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง ผลการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ได้ค่า IOC รายข้อคำถามแต่ละข้อคะแนน คือ 0.60 – 1.00 แสดงว่าข้อคำถามสามารถนำมาใช้ในการเก็บข้อมูลได้ 4) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาจริง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จำนวน 30 ชุด โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach’s alpha coefficient) เป็นเกณฑ์ชี้วัดว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง โดยถือเกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่มีค่าระหว่าง 0.60 – 1.00 เป็นเกณฑ์ชี้วัดว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง พบผลการทดลองใช้คือ 0.984

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.2 นำหนังสือขอความร่วมมือส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการส่งแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google form) ผ่านโปรแกรมประยุกต์ (Application line) ส่วนตัว

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัย ได้นำมาแจกแจงความถี่ของคำตอบแต่ละข้อด้วยการลงรหัสคำตอบในแต่ละข้อ ให้เป็นตัวเลขประจำแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อเตรียมนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4.2 นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วกรอกลงในแบบฟอร์มการลงรหัสทั่วไป (General Coding Form) ซึ่งเป็นการเตรียมข้อมูล เพื่อส่งไปบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

4.3 การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้ 1) ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จะใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย 2) ข้อมูลระดับความคิดเห็นความต้องการจำเป็น การบริหารสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ใช้การวิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 3) แปลความหมายของค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคำตอบ โดยภาพรวมรายด้านและรายข้อที่คำนวณได้ นำมาแปลผลตามเกณฑ์การแปลผลของบุญชม ศรีสะอาด

4.4 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญ ของความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNImodified) ซึ่งนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช ได้ปรับสูตรการคำนวณมาจากดัชนี PNI โดยการหารหาค่าผลต่างของ (I-D) โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับของสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นได้ การแปลผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการจัดลำดับความสำคัญ ของดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น คือ ค่า PNImodified มากที่สุด หมายถึง มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ผู้วิจัย นำผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นการบริหารสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยพิจารณาจากรายข้อที่มีค่า PNImodified มากที่สุด

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนี PNImodified ของสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นของการบริหารองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

	ความต้องการจำเป็นการบริหารองค์กรแห่งความสุข	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรจะเป็น			$PNI_{modified}$	อันดับที่ $PNI_{modified}$
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1	การบริหารจัดการองค์การ	3.61	0.64	มาก	4.64	0.51	มาก	0.285	5
2	การสร้างบรรยากาศความรื่นรมย์ในการทำงาน	3.46	0.64	ปานกลาง	4.71	0.46	มาก	0.361	2
3	ความพึงพอใจในการทำงาน	3.71	0.71	มาก	4.68	0.48	มาก	0.262	6
4	การสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงาน	3.93	0.67	มาก	4.68	0.48	มาก	0.182	7
5	การสนับสนุนให้ทำงานเป็นทีม	3.59	0.51	มาก	4.67	0.51	มาก	0.299	4
6	การให้รางวัล	3.46	0.56	ปานกลาง	4.68	0.49	มาก	0.352	3
7	ความผูกพันในการทำงาน	3.40	0.64	ปานกลาง	4.66	0.52	มาก	0.371	1
	ภาพรวม	**3.59**	**0.62**	**มาก**	**4.67**	**0.50**	**มาก**	**0.297**	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความต้องการจำเป็นของการบริหารองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พิจารณาตามลำดับความจำเป็นอันดับ 1 คือ ความผูกพันในการทำงาน อันดับ 2 คือ การสร้างบรรยากาศความรื่นรมย์ในการทำงาน อันดับ 3 คือ ด้านการให้รางวัล และอันดับสุดท้าย คือ การสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นต่อการบริหารองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า สภาพที่เป็นจริงต่อการบริหารองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สภาพที่ควรจะเป็นต่อการบริหารองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับตามความสำคัญของความต้องการความจำเป็น โดยระบุความต้องการความจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน ซึ่งพิจารณาตามค่าดัชนี PNImodified ในที่นี้ คือ 0.371 พบว่า อันดับ 1 คือ ความผูกพันในการทำงาน อันดับ 2 คือ การสร้างบรรยากาศความรื่นรมย์ในการทำงาน อันดับ 3 คือ การให้รางวัล อันดับ 4 คือ การสนับสนุนให้ทำงานเป็นทีม อันดับ 5 คือ การบริหารจัดการองค์การ อันดับ 6 คือ ความพึงพอใจในการทำงาน และอันดับ 7 คือ การสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในสถานศึกษาปัจจุบันต้องเผชิญกับภาระงานที่เพิ่มขึ้นทั้งด้านการจัดการเรียนรู้งานบริหาร และงานตามนโยบาย ทำให้ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความทุ่มเทในการทำงาน และความภาคภูมิใจในองค์กรยังต้องได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง การสร้างความผูกพันจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยให้ครูและบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และพร้อมร่วมขับเคลื่อนเป้าหมายของโรงเรียนอย่างยั่งยืน ซึ่งผลการวิจัยนี้ มีความสอดคล้องบางประการกับแนวคิดของ Schaufeli and Bakker (2004) ที่อธิบายว่า ความผูกพันในการทำงานเป็นสภาวะทางบวกที่ประกอบด้วยความกระตือรือร้น ความทุ่มเท และการมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Leithwood and Jantzi (2006) ที่พบว่า การบริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อโรงเรียนในระดับสูง

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ ความต้องการจำเป็นการบริหารองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เป็นกระบวนการจัดการและการดำเนินงานของสถานศึกษาที่มุ่งสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อให้ผู้บริหาร ครู และนักเรียนเกิดความสุข ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร โดยบูรณาการหลักการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเข้ากับหลักจิตวิทยาเชิงบวก เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรทุกคน ประกอบด้วย 7 ประการ ได้แก่

1. การบริหารจัดการองค์การ กระบวนการสำคัญที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน ของหน่วยงานหรือองค์กรทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจ หน่วยงานรัฐ หรือองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สาระสำคัญของการบริหารจัดการองค์การคือ การนำทรัพยากรทั้งหมดที่มีอยู่ขององค์กร มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่หลัก 4 ประการ 1) การวางแผน เป็นการกำหนดทิศทาง โดยการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน และกำหนดกลยุทธ์หรือวิธีการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้น เป็นการตอบคำถามว่า "เราจะไปที่ไหน และไปอย่างไร 2) การจัดองค์การ เป็นการจัดโครงสร้าง จัดสรรทรัพยากร เช่น บุคลากร เงิน วัสดุ และกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละส่วน

งานอย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถนำแผนไปปฏิบัติได้ 3) การเป็นผู้นำ หรือ การสั่งการ เป็นการสร้างแรงจูงใจ การสื่อสาร การนำพา และการชี้นำบุคลากรให้ทำงานร่วมกันอย่างสามัคคีและเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานตามแผน และ 4) การควบคุม เป็นการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเปรียบเทียบผลลัพธ์ ที่เกิดขึ้นจริงกับมาตรฐานหรือเป้าหมายที่วางไว้หากพบข้อผิดพลาดหรือความเบี่ยงเบน ก็จะมีการดำเนินการแก้ไขปรับปรุงอย่างทันท่วงที

2. การสร้างบรรยากาศความรื่นรมย์ในการทำงาน กระบวนการบริหารจัดการ ที่มุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรรู้สึกมีความสุข สนุกสนาน และสบายใจในการทำงาน ซึ่งจะนำไป สู่การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และส่งผลให้องค์กรโดยรวมกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข

3. ความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกเชิงบวกของบุคลากรที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานในโรงเรียน ซึ่งแสดงออกผ่านความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบ สนใจ และมีความยินดีที่จะทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

4. การสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงาน การบริหารจัดการที่มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถจัดสมดุลระหว่างเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพกาย และสุขภาพจิตของบุคลากรควบคู่ ไปกับการทำงาน

5. การสนับสนุนให้ทำงานเป็นทีม การส่งเสริมและสร้างสภาวะที่เอื้อให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการสร้าง สัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน และทำงานประสานกันเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

6. การให้รางวัล กระบวนการบริหารจัดการของโรงเรียนในการมอบผลตอบแทนให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นระบบ เพื่อสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร อันจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขโดยรวม

7. ความผูกพันในการทำงาน สภาวะที่บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและเชื่อมโยงกับองค์กรอย่างลึกซึ้ง เกิดจากการยอมรับและเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน มีความเข้าใจอย่างชัดเจนในภาระงานที่รับผิดชอบซึ่งมีความโปร่งใส ตลอดจนรู้สึกว่าตนเองเป็นกำลังสำคัญและมีคุณค่าต่อความสำเร็จขององค์กร ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นอันดับ 1 คือ ด้านความผูกพันในการทำงาน รายข้อที่มีความต้องการความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน คือ บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ควรนำโครงการที่ 1 โครงการเสริมสร้างความผูกพันในการทำงาน ที่ได้จากรูปแบบการบริหารองค์กรแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ไปใช้ในสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยบุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเต็มใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ส่งผลให้การทำงานมีความร่วมมือการประสานงานที่ดี บรรยากาศในองค์กรเป็นไปอย่างอบอุ่นและเอื้อต่อการทำงาน

1.2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 สามารถนำคู่มือรูปแบบการบริหารองค์กรแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ไปเป็นแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียน โดยกำหนดกรอบแนวคิดและทิศทางการบริหารโรงเรียน โดยยึดหลักพุทธธรรมเป็นฐานในการวางแผนและตัดสินใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและมีคุณค่าทำให้การบริหารจัดการเป็นระบบ โปร่งใส เกิดความผูกพันในองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นอันดับ 1 คือ ด้านความผูกพันในการทำงาน ดังนั้น ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยมุ่งศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็นด้านความผูกพันในการทำงาน เพื่อให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในแต่ละช่วงวัย พร้อมทั้งพัฒนากลยุทธ์ เช่น การสร้างแรงจูงใจเชิงบวก การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่น และการส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร เพื่อเพิ่มความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารองค์กรแห่งความสุข โดยบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมแห่งความสำเร็จ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ความเข้าใจ และความสงบสุขในการทำงานร่วมกัน โดยสามารถพัฒนากลยุทธ์ เช่น การสร้างวัฒนธรรมการดูแลช่วยเหลือกัน การส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสา การพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงบวก และการบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บุคลากรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต. (2558). องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงสาธารณสุข.

กิตติพร ปัญญาภรณ์. (2560). การสร้างความผูกพันในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ชมรมเด็ก.

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2546). พุทธธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาสมชาย ฐานวุฑฺโฒ. (2560). การประยุกต์หลักพุทธธรรมในการบริหารองค์กร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วัลลภา แวนวิลเลียนส์วาร์ด. (2568). GNH ความสุขมวลรวมประชาชาติ. แหล่งที่มา https://citly.me/en/ubPCh. เข้าถึงเมื่อ 11 มิถุนายน 2568.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. (2568). ข้อมูลด้านบุคลากร. แหล่งที่มา https://www.ayutthaya2.go.th เข้าถึงเมื่อ 11 มิถุนายน 2568.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566 – 2570. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

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

Leithwood, K. and Jantzi, D. (2006). Transformational School Leadership for Large-Scale Reform. Educational Administration Quarterly, 42(4), 201–248.

Likert, Rensis. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. Reading in Attitude Theory and Measurement. Fishbeic. Matin Ed. New York: Wiley & Son.

Schaufeli, W. B., and Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. Journal of Organizational Behavior, 25(3), 293–315.

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

นวัตกรรมการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์
THE ACADEMIC MANAGEMENT INNOVATION OF SECONDARY SCHOOLS BASED ON THE CONCEPT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE COMPETENCIES

[1]วิวัฒน์ ผลประเสริฐ Wiwat Phonprasert [2]สุกัญญา แช่มช้อย Sukanya Chaemchoy
[3]พงษ์ลิขิต เพชรผล Ponglikit Petpon
[1, 2, 3]จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย Chulalongkorn University, Thailand
Corresponding Author E-mail: siriwiwat1827@gmail.com

Article Received: April 17, 2026. Revised: August 22, 2026. Accepted: August 26, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาและสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์ 2) ศึกษาระดับสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา 3) ศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์ และ 4) พัฒนานวัตกรรมการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์ การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาและสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์ประกอบด้วย (1) กรอบแนวคิดการบริหารวิชาการ (2) กรอบแนวคิดสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์ (3) กรอบแนวคิดการพัฒนานวัตกรรม 2) ระดับสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาหลังใช้นวัตกรรมอยู่ในระดับสร้างสรรค์ 3) ความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์ที่มากที่สุด ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และ 4) นวัตกรรมการบริหารวิชาการที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะเป็นเชิงระบบ โดยมีองค์ประกอบได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต ผลลัพธ์ ผลสะท้อนและปรับปรุงพัฒนา โดยมีผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่านวัตกรรมดังกล่าวสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์ของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบและเหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา

คำสำคัญ: นวัตกรรมการบริหารวิชาการ, โรงเรียนมัธยมศึกษา, สมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์, การบริหารวิชาการ

Abstract

This research, entitled The Academic Management Innovation of Secondary Schools Based on the Concept of Artificial Intelligence Competencies, aimed to: 1) study the conceptual framework of academic management in secondary schools and artificial intelligence competencies; 2) examine the level of artificial intelligence competencies among secondary school students; 3) investigate the priority needs of academic management in secondary schools based on the concept of artificial intelligence competencies; and 4) develop an academic management innovation for secondary schools based on the concept of artificial intelligence competencies. This study employed a research and development methodology. The sample consisted of secondary schools under the Office of the Basic Education Commission, Ministry of Education.

The research findings revealed that: 1) the conceptual framework of academic management in secondary schools and artificial intelligence competencies consisted of (1) the academic management framework, (2) the artificial intelligence competencies framework (3) the innovation development framework; 2) the level of artificial intelligence competencies among secondary school students after the implementation of the innovation was at the creative level; 3) the highest priority need of academic management in secondary schools based on the concept of artificial intelligence competencies was instructional management and learning process development; and 4) the developed academic management innovation was systemic in nature, comprising the following components: inputs, process, outputs, outcomes, feedback, and improvement. The evaluation results indicated that its appropriateness and feasibility were at the highest level. The findings suggest that this innovation can be used as a systematic and context-appropriate approach for developing academic management in secondary schools in order to enhance students' artificial intelligence competencies.

Keywords: Academic Management Innovation, Secondary Schools, Artificial Intelligence Competencies, Academic Management

บทนำ

ประเทศไทยกำลังเผชิญการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญจากการปฏิวัติดิจิทัลซึ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษาอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะการเข้ามามีบทบาทของปัญญาประดิษฐ์หรือ AI ซึ่งกลายเป็นเทคโนโลยีสำคัญในการขับเคลื่อนนวัตกรรม การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ การเรียนรู้เชิงลึก และระบบอัตโนมัติในหลายภาคส่วน ทั้งภาคธุรกิจ การแพทย์ การเงิน และการศึกษา (World Bank, 2021) AI จึงไม่ใช่เพียงเครื่องมือทางเทคโนโลยี แต่เป็นปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ที่มีผลต่อขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะยาว ขณะเดียวกัน แม้ AI จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ลดต้นทุน และยกระดับการทำงานได้อย่างมาก แต่ก็ทำให้เกิดความกังวลเกี่ยวกับการแทนที่แรงงานมนุษย์ในงานที่ทำซ้ำ งานที่อาศัยการประมวลผลข้อมูล หรือการตัดสินใจเชิงระบบ ดังที่มีการคาดการณ์ว่า AI จะเข้ามาเปลี่ยนรูปแบบอาชีพและธุรกิจในอนาคตอย่างลึกซึ้ง (World Economic Forum, 2020) อย่างไรก็ตาม AI ไม่ได้สร้างแต่ผลกระทบด้านลบเท่านั้น เพราะยังเปิดโอกาสให้เกิดงานใหม่ โดยเฉพาะในสาขาเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ข้อมูล และความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ อีกทั้งยังมีงานที่มนุษย์ยังคงได้เปรียบ เช่น งานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า มนุษยสัมพันธ์ และการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Russell & Norvig, 2020; Tegmark, 2017) ดังนั้น ประเด็นสำคัญจึงไม่ใช่เพียงการกลัวว่า AI จะมาแทนที่มนุษย์ แต่คือการเตรียมมนุษย์โดยเฉพาะเยาวชนให้สามารถอยู่ร่วมและทำงานร่วมกับ AI ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวิจารณญาณ และพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่

ในบริบทดังกล่าว การพัฒนาสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์ของผู้เรียนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะหมายถึงการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติที่ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจและประยุกต์ใช้ AI เพื่อแก้ปัญหา พัฒนางาน และสร้างสรรค์นวัตกรรมได้อย่างเหมาะสม โดยครอบคลุมทั้งความรู้พื้นฐานด้าน AI การคิดเชิงวิพากษ์ การเขียนโปรแกรม การทำงานร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้ตลอดชีวิต และความเข้าใจด้านจริยธรรมของการใช้เทคโนโลยี (Russell & Norvig, 2020; Bostrom, 2019)

สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษา สมรรถนะดังกล่าวยิ่งมีความจำเป็น เพราะเป็นช่วงวัยสำคัญของการพัฒนาความคิดและการเตรียมตัวสู่อนาคต แต่ในความเป็นจริง ผู้เรียนจำนวนมากยังขาดทักษะเหล่านี้อย่างเพียงพอ (กมลวรรณ พรมสุวรรณ, 2565) ด้วยเหตุนี้ โรงเรียนจึงต้องจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้าน AI ของผู้เรียน และกลไกสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนเรื่องนี้คือการบริหารวิชาการของโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการวางแผนงานวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้บริหารการศึกษาจึงต้องร่วมกันออกแบบนวัตกรรมการบริหารวิชาการที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะด้าน AI ของผู้เรียนอย่างจริงจัง เพื่อสร้างวัฒนธรรมการใช้ AI อย่างสร้างสรรค์ในสถานศึกษา และเตรียมผู้เรียนให้พร้อมสำหรับความเปลี่ยนแปลงในอนาคต หากโรงเรียนสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะช่วยให้ผู้เรียนมีคุณภาพ สามารถใช้ AI ในชีวิตประจำวันและการทำงาน สร้างนวัตกรรม เพิ่มโอกาสทางอาชีพ และมีส่วนสำคัญในการยกระดับศักยภาพการแข่งขันของประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษากรอบแนวคิดการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาและสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา

3. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์

4. เพื่อพัฒนานวัตกรรมการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธีแบบพหุระยะ (Multi-Phase Mixed Method Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ครอบคลุมทั้งด้านกรอบแนวคิด สภาพปัจจุบัน ความต้องการจำเป็น และการพัฒนานวัตกรรมการบริหารวิชาการตามแนวคิดสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การทำความเข้าใจ (Empathize) เป็นการศึกษากรอบแนวคิดการบริหารวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา และกรอบแนวคิดสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา เพื่อใช้เป็นฐานในการกำหนดกรอบการวิจัยในขั้นต่อไป ขั้นตอนนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาจากเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำกรอบแนวคิดที่ได้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมก่อนสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาความต้องการจำเป็น (Define)เป็นการศึกษาระดับสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์ของนักเรียน และศึกษาสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็น ขั้นตอนนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากผู้ให้ข้อมูลในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนานวัตกรรม (Ideate Prototype และ Test) เป็นการนำผลจากขั้นตอนที่ 2 มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และพัฒนาเป็นร่างนวัตกรรมการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์ จากนั้นนำร่างนวัตกรรมไปสัมภาษณ์ศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี และประเมินความเหมาะสมกับความเป็นไปได้ด้วยการสนทนากลุ่ม ขั้นตอนนี้ใช้ทั้งวิธีวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณร่วมกัน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนเชิงปริมาณ คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ. 2567 จำนวน 2,572 โรงเรียน และกลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 346 โรงเรียน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการคำนวณของ Taro Yamane (1967)

สำหรับการเก็บข้อมูลจริงในขั้นตอนนี้ มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับคืน 1,715 คน จาก 1,730 คน ในขั้นตอนการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี ผู้วิจัยเลือกโรงเรียนแบบเจาะจงจากโรงเรียนที่มีผลการศึกษาสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์ของนักเรียนอยู่ในระดับสูงที่สุดของแต่ละภูมิภาค จำนวน 5 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ ภาคตะวันออก และภาคตะวันตก

3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละขั้นตอนมีความแตกต่างกันตามลักษณะของข้อมูลที่ต้องการ ดังนี้

ในขั้นตอนที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 2 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านปัญญาประดิษฐ์ 2 คน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยและการวัดประเมินผล 1 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อประเมินกรอบแนวคิดการวิจัย

ในขั้นตอนที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลของแต่ละโรงเรียนมีจำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการหรือหัวหน้างานวิชาการ 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 1 คน ครูผู้สอนวิชาเกี่ยวกับเทคโนโลยี 1 คน และครูผู้สอนที่ไม่ใช่วิชาเกี่ยวกับเทคโนโลยี 1 คน

ในขั้นตอนที่ 3 ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แนวปฏิบัติที่ดี ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จาก 5 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 15 คน และมีผู้ทรงคุณวุฒิรวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเพื่อประเมินร่างนวัตกรรม

4. ตัวแปรการวิจัย

งานวิจัยนี้มีลักษณะเป็นการวิจัยเพื่อพัฒนา ซึ่งกำหนดกรอบตัวแปรจากองค์ประกอบหลักของการวิจัย ได้แก่

4.1 ตัวแปรด้านการบริหารวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วยการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

4.2 ตัวแปรด้านสมรรถนะปัญญาประดิษฐ์ของนักเรียน ประกอบด้วยกรอบความคิดที่เน้นมนุษย์เป็นศูนย์กลาง จริยธรรมปัญญาประดิษฐ์ เทคนิคและการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ และการออกแบบระบบปัญญาประดิษฐ์

ดังนั้น ตัวแปรของการวิจัยประกอบด้วย องค์ประกอบการบริหารวิชาการ และ องค์ประกอบสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์ของนักเรียน ซึ่งใช้เป็นกรอบในการศึกษา วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น และพัฒนานวัตกรรม

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยมีหลายประเภทตามแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้ แบบประเมินความเหมาะสมของกรอบแนวคิด มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิดร่วมกับมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ จำนวน 15 ข้อ แบ่งเป็น 4 ตอน ใช้สำหรับประเมินความเหมาะสมของกรอบแนวคิดการบริหารวิชาการและกรอบแนวคิดสมรรถนะปัญญาประดิษฐ์

ขั้นตอนที่ 2 ใช้ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดสมรรถนะปัญญาประดิษฐ์ เป็นแบบเลือกตอบและมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 44 ข้อ แบ่งเป็น 3 ตอน

ขั้นตอนที่ 3 ใช้เครื่องมือ 2 ชนิด คือ 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สำหรับศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี มีข้อคำถามรวม 21 ข้อ แบ่งเป็น 2 ตอน โดยตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไป 6 ข้อ และตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 15 ข้อ 2) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างนวัตกรรม ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สำหรับประเมินร่างนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นก่อนสรุปเป็นต้นแบบนวัตกรรมฉบับสมบูรณ์

6. การสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในทุกขั้นตอนเริ่มจากการนำกรอบแนวคิดและนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรมาสร้างเป็นข้อคำถาม แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะก่อนปรับปรุงแก้ไขหลังจากนั้น ผู้วิจัยนำเครื่องมือไปให้ ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) กำหนดเกณฑ์ว่า ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่าใช้ได้ ผลการตรวจสอบพบว่าแบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.62–1.00 แล้วจึงปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบสอบถามในขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างก่อนนำไปใช้จริง แล้ววิเคราะห์หาค่าความเที่ยงด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลปรากฏว่าแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.99 ซึ่งอยู่ในระดับดีมากและสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แบบสัมภาษณ์และแบบประเมินร่างนวัตกรรมในขั้นตอนที่ 3 ก็ผ่านการตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงเช่นกัน

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ทั้งสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์เนื้อหา ตามลักษณะข้อมูลในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินกรอบแนวคิดด้วย ความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์ข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิดด้วย การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยกำหนดว่าหากผลการประเมินเกินร้อยละ 80 ถือว่ากรอบแนวคิดมีความเหมาะสมสำหรับนำไปใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นโดยเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางพัฒนานวัตกรรมการบริหารวิชาการ

ขั้นตอนที่ 3 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มใช้ การวิเคราะห์เนื้อหา ส่วนการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างนวัตกรรมใช้ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมแปลผลตามเกณฑ์มาตราส่วน 5 ระดับ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษากรอบแนวคิดการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาและกรอบแนวคิดสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์

ผลการวิจัยพบว่า กรอบแนวคิดการบริหารวิชาการ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) การพัฒนาหลักสูตร (2) การจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (3) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (4) การวัดและประเมินผล

กรอบแนวคิดสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์ของนักเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ (1) กรอบความคิดที่เน้นมนุษย์เป็นศูนย์กลาง (Human-Centred Mindset) (2) จริยธรรมปัญญาประดิษฐ์ (Ethics of AI) (3) เทคนิคและการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI Techniques and Applications) (4) การออกแบบระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI System Design)

สรุป ผลการวิจัยในข้อแรกชี้ให้เห็นว่า การบริหารวิชาการที่จะส่งเสริมสมรรถนะด้าน AI ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องบูรณาการทั้งมิติของหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ เทคโนโลยีทางการศึกษา และการประเมินผล เข้ากับกรอบสมรรถนะ AI ทั้ง 4 ด้านอย่างเป็นระบบ

2. ผลการศึกษาระดับสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์ของนักเรียนมีการพัฒนาเพิ่มขึ้นหลังใช้นวัตกรรมอย่างชัดเจน โดยในหลายระดับชั้นผลคะแนนเปลี่ยนจาก ระดับเข้าใจ (Understand) หรือ ระดับการใช้ (Apply) ไปสู่ ระดับสร้างสรรค์ (Create) ตัวอย่างผลการวิจัยจากโรงเรียน A พบว่า

นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีคะแนนก่อนใช้นวัตกรรม 134.71 อยู่ในระดับการใช้ (Apply) และหลังใช้นวัตกรรมเพิ่มเป็น 173.53 อยู่ในระดับสร้างสรรค์ (Create)

นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีคะแนนก่อนใช้นวัตกรรม 136.53 ระดับการใช้ และหลังใช้นวัตกรรม 178.52 ระดับสร้างสรรค์

นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนก่อนใช้นวัตกรรม 143.82 ระดับการใช้ และหลังใช้นวัตกรรม 178.39 ระดับสร้างสรรค์

นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีคะแนนก่อนใช้นวัตกรรม 140.33 ระดับการใช้ และหลังใช้นวัตกรรม 186.49 ระดับสร้างสรรค์

ในโรงเรียน B ก็พบแนวโน้มเช่นเดียวกัน โดยนักเรียนบางระดับชั้นพัฒนาจากระดับเข้าใจไปสู่ระดับการใช้ และหลายระดับชั้นพัฒนาจากระดับการใช้ไปสู่ระดับสร้างสรรค์ เช่น

ม.1 จาก 88.05 คะแนน ระดับเข้าใจ เป็น 123.47 คะแนน ระดับการใช้

ม.2 จาก 88.52 คะแนน ระดับเข้าใจ เป็น 123.76 คะแนน ระดับการใช้

ม.3 จาก 98.13 คะแนน ระดับการใช้ เป็น 134.58 คะแนน ระดับสร้างสรรค์

ม.4 จาก 128.86 คะแนน ระดับการใช้ เป็น 161.33 คะแนน ระดับสร้างสรรค์

ม.6 จาก 150.82 คะแนน ระดับการใช้ เป็น 185.74 คะแนน ระดับสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถยกระดับสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์ของนักเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการพัฒนาจากการรู้และการประยุกต์ใช้ ไปสู่การคิดสร้างสรรค์และออกแบบนวัตกรรมได้มากขึ้น

3. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์

ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์ พบว่าทุกด้านมีช่องว่างการพัฒนา และสามารถจัดลำดับความต้องการจำเป็นได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ การจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยมีค่า PNImodified = 1.79 ซึ่งเป็นด้านที่ต้องเร่งพัฒนามากที่สุด

ลำดับที่ 2 คือ การพัฒนาหลักสูตร โดยมีค่า PNImodified = 1.54

ลำดับที่ 3 คือ การวัดและประเมินผล โดยมีค่า PNImodified = 1.03

ลำดับที่ 4 คือ การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยมีค่า PNImodified = 0.63

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า การพัฒนาหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน 1.78 และสภาพที่พึงประสงค์ 4.53 การจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการ

เรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน 1.63 และสภาพที่พึงประสงค์ 4.56 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน 2.80 และสภาพที่พึงประสงค์ 4.58 และการวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน 2.19 และสภาพที่พึงประสงค์ 4.46

ผลดังกล่าวสะท้อนว่า โรงเรียนมัธยมศึกษายังมีความจำเป็นต้องยกระดับการบริหารวิชาการในทุกด้าน โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาหลักสูตรให้เชื่อมโยงกับสมรรถนะ AI อย่างชัดเจนและเป็นระบบมากขึ้น

4. ผลการพัฒนานวัตกรรมการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์

ผลการวิจัยพบว่า นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะเป็นรูปแบบเชิงระบบ ที่ออกแบบมาเพื่อให้โรงเรียนมัธยมศึกษาสามารถบริหารวิชาการมุ่งสู่การพัฒนาสมรรถนะด้าน AI ของผู้เรียนได้อย่างมีทิศทางชัดเจน และต่อเนื่อง นวัตกรรมดังกล่าวประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 ส่วนที่เชื่อมโยงกันเป็นวงจร ได้แก่ (1) ปัจจัยนำเข้า (2) กระบวนการ (3) ผลผลิต (4) ผลลัพธ์ (5) ส่วนสะท้อนกลับเพื่อการปรับปรุงพัฒนา

ในส่วนของปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย แนวคิดการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สมรรถนะปัญญาประดิษฐ์สำหรับนักเรียน นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ จุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จุดเน้นของหน่วยงานต้นสังกัด และบริบทของพื้นที่ ซึ่งสะท้อนว่านวัตกรรมนี้ตั้งอยู่บนฐานของทั้งหลักวิชาการ นโยบาย และบริบทจริงของสถานศึกษา ซึ่งจุดเด่นสำคัญของนวัตกรรมนี้คือ เป็นระบบที่เน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่การดำเนินงานแบบครั้งเดียวจบ แต่เป็นระบบบริหารที่ใช้ข้อมูลสะท้อนกลับมาปรับปรุงปัจจัยนำเข้าและกระบวนการให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ จึงมีลักษณะเป็นพลวัต ยืดหยุ่น และสามารถขยายผลได้ในอนาคต นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสะท้อนว่า นวัตกรรมดังกล่าวมุ่งให้ ผู้เรียนทุกคนมีสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์ ไม่จำกัดเฉพาะนักเรียนกลุ่มเก่งหรือกลุ่มวิทยาศาสตร์เท่านั้น แต่ให้ความสำคัญกับความเสมอภาคทางการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์ สามารถใช้ AI อย่างรับผิดชอบ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และต่อยอดไปสู่การออกแบบนวัตกรรมได้อย่างสร้างสรรค์

อภิปรายผลการวิจัย

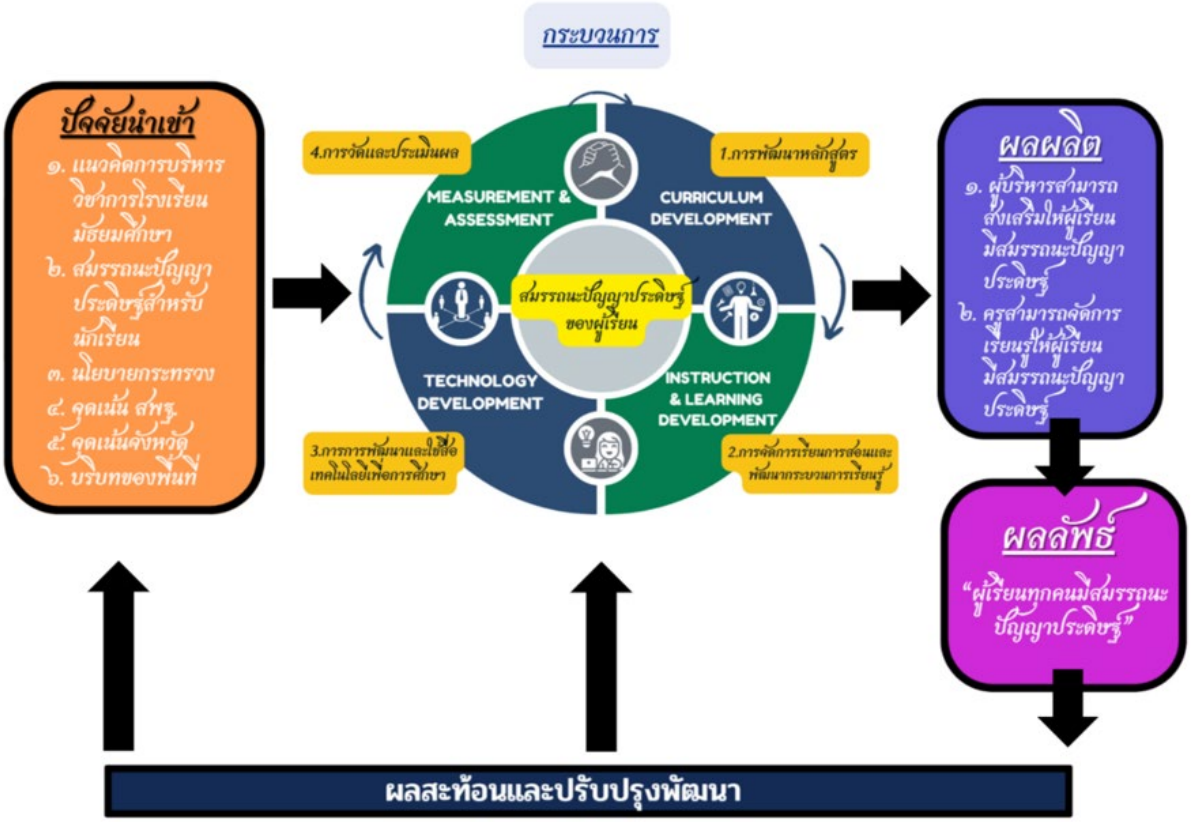
การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่ควรอภิปรายการวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนแนวคิดสำคัญว่า การพัฒนาสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์ของผู้เรียนจะเกิดขึ้นได้อย่างมีคุณภาพ เมื่อโรงเรียนมีการบริหารวิชาการเชิงบูรณาการที่ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยี และการประเมินผล ภายใต้กรอบสมรรถนะ AI ที่ชัดเจนและกระบวนการพัฒนานวัตกรรมที่ยึดบริบทจริงของผู้ใช้เป็นสำคัญ ผลการวิจัยไม่เพียงสอดคล้องกับทฤษฎีและงานวิจัยเดิมของ UNESCO, Russell & Norvig, Bostrom, Tegmark และแนวคิด Design Thinking ของ Plattner และ Carlgren เท่านั้น แต่ยังต่อยอดให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมว่า แนวคิดเหล่านี้สามารถแปลงเป็นนวัตกรรมการบริหารวิชาการที่ใช้ได้จริงในบริบทโรงเรียนมัธยมศึกษาไทย และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ทั้งในระดับโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่ และระดับนโยบายได้อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ผลการวิจัยพบว่า เมื่อนำนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้ นักเรียนมีสมรรถนะด้าน AI สูงขึ้นอย่างชัดเจน จากระดับเข้าใจหรือประยุกต์ใช้ไปสู่ระดับสร้างสรรค์ แสดงว่านวัตกรรมดังกล่าวสามารถส่งผลต่อผู้เรียนได้จริง เพราะเป็นนวัตกรรมที่มีลักษณะเชิงระบบ เชื่อมโยงหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี และการประเมินผลเข้าด้วยกัน ขณะเดียวกันการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นพบว่า จุดที่ควรเร่งพัฒนามากที่สุดคือการจัดการเรียนการสอนและการ

พัฒนาหลักสูตร มากกว่าการเน้นเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพียงอย่างเดียว จึงสะท้อนว่าโรงเรียนควรเริ่มต้นจากการปรับ หัวใจของงานวิชาการก่อน แล้วจึงพัฒนาเทคโนโลยีให้สอดคล้องกัน ส่วนตัวนวัตกรรมที่สร้างขึ้นตามแนวคิด Design Thinking ก็มีความเหมาะสมและเป็นไปได้สูงในการนำไปใช้จริง ทั้งในระดับโรงเรียนและระดับหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อเป็นต้นแบบในการขับเคลื่อนการพัฒนาสมรรถนะ AI ของผู้เรียนต่อไป

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ การพัฒนาตามหลักการ แนวคิดและทฤษฎี สามารถสร้างเป็นนวัตกรรมการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 นวัตกรรมการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์

การนำนวัตกรรมการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์ไปใช้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบโดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และให้ครูเป็นผู้นำการปฏิบัติในชั้นเรียน และดำเนินการตามลำดับจาก 1) สร้างความเข้าใจและความพร้อม 2) วิเคราะห์บริบทและกำหนดเป้าหมาย 3) พัฒนาหลักสูตร 4) พัฒนาครู 5) จัดการเรียนรู้ 6) พัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี 7) วัดและประเมินผล และ 8) สะท้อนผลเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้ออกแบบระบบ สนับสนุนทรัพยากร กำกับทิศทาง และสร้างวัฒนธรรมองค์กร และครูมีบทบาทเป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ ผู้ใช้เทคโนโลยีอย่างมีวิจารณญาณ และผู้พัฒนาสมรรถนะ AI ของผู้เรียนผ่านการปฏิบัติจริงทั้งในและนอกห้องเรียน เมื่อทั้งสองฝ่ายทำงานเชื่อมกันอย่างต่อเนื่อง จะเป็น

กลไกสำคัญที่ทำให้โรงเรียนสามารถพัฒนาผู้เรียนให้พร้อมอยู่ร่วมกับโลก AI ได้อย่างมีคุณธรรม มีทักษะ และมีความสามารถในการสร้างสรรค์อนาคตของตนเองและสังคมต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 โรงเรียนควรพัฒนาการบริหารวิชาการแบบบูรณาการ โดยเชื่อมโยงหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และการใช้สื่อเทคโนโลยีเข้ากับการพัฒนาสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ไม่ควรแยกเรื่อง AI ออกจากงานวิชาการหลักของโรงเรียน

1.2 ผู้บริหารและครูควรเร่งพัฒนาด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเป็นลำดับแรก เพราะผลการวิจัยพบว่าเป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด จึงควรปรับผลลัพธ์การเรียนรู้และออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การประยุกต์ใช้ และการสร้างสรรค์ด้วย AI

1.3 หน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนการพัฒนาครูและการนำนวัตกรรมไปใช้ต่อเนื่อง เช่น การอบรม การนิเทศ ระบบพี่เลี้ยง และการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อให้โรงเรียนสามารถขับเคลื่อนนวัตกรรมได้จริงและยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาผลการใช้นวัตกรรมในระยะยาว เพื่อพิจารณาว่าการพัฒนาสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์ของผู้เรียนจะคงอยู่ต่อเนื่องเพียงใด และส่งผลต่อทักษะการคิดขั้นสูงหรือการใช้ AI อย่างมีจริยธรรมหรือไม่

2.2 ควรขยายการวิจัยไปยังบริบทสถานศึกษาอื่น เช่น โรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส หรือสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อเปรียบเทียบความเหมาะสมของนวัตกรรมในบริบทที่แตกต่างกัน

2.3 ควรพัฒนางานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูโดยเฉพาะ เช่น โปรแกรมอบรมหรือชุดพัฒนาสมรรถนะครูด้าน AI เพื่อเสริมศักยภาพครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ตามนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กมลวรรณ พรมสุวรรณ. (2565). บทบาทของปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). คู่มือฝึกอบรมวิทยากร การปรับกระบวนทัศน์และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

บุหงา ชัยสุวรรณ. (2565). สถานการณ์ แนวโน้ม และความต้องการความรู้และทักษะปัญญาประดิษฐ์ทางการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรวัยทำงานในประเทศไทย. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 30(1), 1-24.

พงศศักดิ์ ศรีสวัสดิ์. (2564). ปัญญาประดิษฐ์กับการพัฒนาการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พงษ์ลิขิต เพชรผล และคณะ. (2562). ภาวะผู้นำในการบริหารและการประกันคุณภาพการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2565). การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างนวัตกรรุ่นเยาว์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2566). การบริหารวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคพลิกผัน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Russell, S. and Norvig, P. (2021). Artificial Intelligence: A Modern Approach. 4th ed. Pearson.

Tegmark, M. (2017). Life 3.0: Being human in the age of artificial intelligence. Knopf.

World Bank. (2021). Digital technology key to supporting Thailand’s recovery from COVID-19. Retrieved from World Bank.

World Economic Forum. (2020). The future of jobs report 2020. Retrieved from World Economic Forum.

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

PARTICIPATORY ADMINISTRATION OF ACADEMIC AFFAIRS BASED ON SARANIYADHAMMA VI OF SCHOOLS IN THE THUNG YAI CLUSTER UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NAKHON SI THAMMARAT

[1]ฤทธิรงค์ ชูลี Rittirong Choolee [2]พระครูสุเมธปริยัติคุณ PhrakhruSumetpariyattikhun
[3]ปรีชา สามัคคี Pricha Samakkhi
[1, 2 ,3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: 6703202100@mcu.ac.th

Article Received: April 11, 2026. Revised: August 25, 2026. Accepted: August 28, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 และ 3) เพื่อนำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี โดยดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมด้วยการใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 138 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 5 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และระยะที่ 3 นำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 การสนทนากลุ่มและแบบประเมินแนวทางจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมโดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา และด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตามลำดับ 2) แนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 พบว่า แนวทางที่พัฒนาขึ้นครอบคลุมการบริหารงานวิชาการ 5 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การนิเทศภายในสถานศึกษา และการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมและการบูรณาการหลักธรรมเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือในองค์กร 3) ผลการนำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 พบว่า แนวทางดังกล่าวมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม, สาราณียธรรม 6, การบริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to: 1) study the current state of participatory academic administration in schools within the Thung Yai School Cluster; 2) investigate guidelines for participatory academic administration based on the Saraniyadhamma VI; and 3) propose and evaluate the guidelines for participatory academic administration based on the Saraniyadhamma VI in schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Si Thammarat. This study employed a mixed-methods research design conducted in three phases. Phase 1 examined the current state of participatory academic administration using questionnaires administered to a sample of 138 participants. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. Phase 2 investigated guidelines for participatory academic administration based on the Saraniyadhamma VI through interviews with five key informants. The data were analyzed using content analysis. Phase 3 focused on presenting and evaluating the guidelines through focus group discussions and evaluation forms completed by seven experts. The data were analyzed using content analysis.

The findings revealed that: 1) The overall state of participatory academic administration, as well as all five aspects, was at the highest level. These aspects were instructional management, curriculum development, measurement and evaluation, internal school supervision, and the development of educational media and technology, respectively. 2) The developed guidelines covered five key areas of academic administration: curriculum development, instructional management, measurement and evaluation, internal supervision, and media and technology development, emphasizing participatory processes and the integration of moral principles to enhance organizational collaboration. 3) The results of the presentation and evaluation of the guidelines indicated that they were appropriate, feasible, and useful. The guidelines can be effectively implemented to enhance academic administration in educational institutions.

Keywords: Participatory Academic Administration, Saraniyadhamma VI, Educational Administration

บทนำ

การจัดการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการขับเคลื่อนประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยเฉพาะในบริบทของโลกยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในมิติของเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจ การจัดการศึกษาจึงมิอาจดำรงอยู่ภายใต้กรอบคิดแบบเดิมที่เน้นเพียงการถ่ายทอดองค์ความรู้ หากจำเป็นต้องปรับบทบาทไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะเชิงซับซ้อน ทั้งด้านการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร และการดำรงชีวิตอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม อย่างไรก็ตาม แม้จะมีความพยายามปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่อง แต่การยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยยังคงเผชิญข้อจำกัดเชิงโครงสร้างและเชิงกระบวนการ โดยเฉพาะในระดับสถานศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติการหลักของระบบการศึกษา

ในเชิงนโยบาย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดให้รัฐต้องจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560) ขณะที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้เน้นย้ำถึงหลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งสะท้อนถึงความพยายามในการปรับโครงสร้างการบริหารการศึกษาให้มีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อบริบทพื้นที่มากยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในเชิงปฏิบัติ กลับพบว่า “หลักการ” ดังกล่าวยังมิได้ถูกแปรสภาพไปสู่ “การปฏิบัติ” อย่างมีประสิทธิผลในหลายบริบทของสถานศึกษา กล่าวคือ แม้จะมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในเชิงนโยบาย แต่กระบวนการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษายังคงมีลักษณะกึ่งรวมศูนย์ การตัดสินใจยังคงกระจุกตัวอยู่ที่ผู้บริหารระดับสูง ขณะที่บทบาทของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมักจำกัดอยู่ในระดับการปฏิบัติตามมากกว่าการมีส่วนร่วมเชิงนโยบายหรือเชิงกลยุทธ์ ปรากฏการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติ (policy–practice gap) ที่ยังคงดำรงอยู่ในระบบการศึกษาไทย

ภายใต้กรอบแนวคิดดังกล่าว “การบริหารงานวิชาการ” ซึ่งถือเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา กลับกลายเป็นพื้นที่ที่สะท้อนปัญหาดังกล่าวอย่างชัดเจน เนื่องจากเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพผู้เรียน ทั้งในด้านหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี (พระสมุห์สมพร อุชุธมฺโม, 2564) แม้นักวิชาการจะได้เสนอกรอบแนวคิดและองค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการไว้อย่างเป็นระบบ เช่น Miller, Faber and Shearron (อ้างใน ศุภชัย บุญนาง, 2565) ที่เน้นความเป็นระบบของการวางแผน การดำเนินงาน และการพัฒนาครู แต่ในทางปฏิบัติยังพบว่าการดำเนินงานมักขาดความต่อเนื่อง ขาดการบูรณาการ และที่สำคัญคือขาด “การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง” ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จากข้อจำกัดดังกล่าว แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) จึงถูกนำเสนอในฐานะกลไกสำคัญในการลดช่องว่างดังกล่าว โดยเน้นการเปิดพื้นที่ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหาร ตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา การตัดสินใจ การวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผล ซึ่งในเชิงทฤษฎีถือว่าเป็นแนวทางที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร ลดแรงต้าน และเสริมสร้างความเป็นเจ้าของร่วมในองค์กร (นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และอินถา ศิริวรรณ, 2560)

อย่างไรก็ตาม แม้แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะได้รับการยอมรับในเชิงทฤษฎีอย่างกว้างขวาง แต่ในบริบทของสถานศึกษาไทย การนำไปใช้ยังคงเผชิญข้อจำกัดในเชิงวัฒนธรรมองค์กรและโครงสร้างอำนาจ กล่าวคือ ระบบบริหารยังคงมีลักษณะเชิงลำดับชั้นและวัฒนธรรมองค์กรยังให้ความสำคัญกับอำนาจตามตำแหน่งมากกว่าการมีส่วนร่วมเชิงกระบวนการ ส่งผลให้การมีส่วนร่วมที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติอาจ

เป็นเพียงการมีส่วนร่วมเชิงสัญลักษณ์ มากกว่าการมีส่วนร่วมเชิงสาระในอีกมิติหนึ่ง การบริหารสถานศึกษามักให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพเชิงเทคนิคมากกว่ามิติด้านคุณธรรมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งที่ในความเป็นจริงแล้ว การบริหารที่ขาดมิติด้านคุณธรรมอาจนำไปสู่ความขัดแย้ง ความไม่ไว้วางใจ และการขาดความร่วมมือภายในองค์กร ดังนั้น การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะหลักสาราณียธรรม 6 ซึ่งเน้นการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ความเอื้ออาทร และความเป็นเอกภาพ มาประยุกต์ใช้ในการบริหาร จึงเป็นแนวทางที่มีนัยสำคัญในเชิงการเติมเต็มมิติที่ขาดหายไปของการบริหารสมัยใหม่ (ณัฐภรณ์ สมภาร, 2566) อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า แม้จะมีการศึกษาการบริหารงานวิชาการ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และหลักสาราณียธรรม 6 แยกส่วนกันอยู่พอสมควร แต่ยังขาดการศึกษาที่บูรณาการทั้งสามมิติเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่สหวิทยาเขต ซึ่งมีลักษณะเฉพาะด้านบริบทและโครงสร้างการบริหาร ส่งผลให้เกิดช่องว่างเชิงองค์ความรู้ที่ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติม เมื่อพิจารณาในบริบทของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทั้งด้านบริบทชุมชน ทรัพยากร และศักยภาพของบุคลากร ยิ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่สามารถผสานทั้งการมีส่วนร่วมและคุณธรรมเข้าด้วยกันอย่างเป็นรูปธรรม

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช เพื่อสร้างกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการประกอบการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการการศึกษาที่สามารถตอบโจทย์ทั้งในเชิงประสิทธิภาพและเชิงคุณธรรม อันจะนำไปสู่การพัฒนาการบริหารสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช
3. เพื่อนำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางความสัมพันธ์ระหว่างประชากรและกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 คน และครูในโรงเรียน จำนวน 125 คน รวมทั้งสิ้น

138 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มี 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา และด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับตามหลักของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมคิด วิเคราะห์ ศึกษาปัญหา ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับตามหลักของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) และตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช เป็นคำถามที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้อย่างเสรี เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นอย่างกว้าง ๆ นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งมีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ซึ่งคำถามทุกข้อมีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.98 และค่าความเชื่อมั่นรายข้ออยู่ระหว่าง 0.58 – 0.89 เก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช นำผลในระยะที่ 1 มาจัดทำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล 5 รูป/คน โดยเลือกแบบเจาะจง แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมและบูรณาการหลักสาราณียธรรม 6 ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาหลักสูตร การมีส่วนร่วมและบูรณาการหลักสาราณียธรรม 6 ในการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอน การมีส่วนร่วมและบูรณาการหลักสาราณียธรรม 6 ในการดำเนินงานด้านการวัดและประเมินผล การมีส่วนร่วมและบูรณาการหลักสาราณียธรรม 6 ในการดำเนินงานด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมและบูรณาการหลักสาราณียธรรม 6 ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์และสรุปเป็นแนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ระยะที่ 3 นำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในขั้นตอนนี้ คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 รูป/คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เป็นผู้ร่วมประชุมกลุ่มสนทนาในการนำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วน

ร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินการสนทนากลุ่ม ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ ชื่อเรื่อง หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของแนวทาง แนวทางการดำเนินงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ และการติดตามและประเมินผล โดยเป็นการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ลำข้อมูลจากการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์โดยนำความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มมาจัดทำแนวทาง

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า

1.1 สภาพการบริหารงานวิชาการโดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ส่วนด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสภาพการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ระดับสภาพการบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.63	0.45	มากที่สุด
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.67	0.42	มากที่สุด
3. ด้านการวัดและประเมินผล	4.60	0.46	มากที่สุด
4. ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.57	0.50	มากที่สุด
5. ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.56	0.47	มากที่สุด
รวม	**4.60**	**0.43**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ส่วนด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการมีส่วนร่วมคิด วิเคราะห์ ศึกษาปัญหา	4.38	0.60	มาก
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.34	0.70	มาก
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน	4.38	0.70	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.51	0.50	มากที่สุด
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.40	0.65	มาก
รวม	**4.40**	**0.58**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. แนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช มีลักษณะเป็น “กรอบการดำเนินงานเชิงบูรณาการ” ที่ผสานระหว่างหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับหลักธรรมทางพุทธศาสนา เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความร่วมมือและการพัฒนาร่วมกัน พบว่า

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร พบว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม จะช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาหลักสูตรมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ การดำเนินงานร่วมกันภายใต้บรรยากาศของความร่วมมือ ความปรารถนาดี และการเคารพซึ่งกันและกัน (เมตตากายกรรม เมตตาวจีกรรม และเมตตามโนกรรม) จะช่วยสร้างความไว้วางใจและความเข้าใจร่วมกันระหว่างบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ทิฏฐิสามัญญตา) กล่าวได้ว่าแนวทางดังกล่าวมีส่วนสำคัญในการยกระดับคุณภาพหลักสูตรและการจัดการศึกษา อันนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพและสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า การจัดการเรียนการสอนที่ดำเนินการบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและการปฏิบัติต่อกันด้วยความปรารถนาดี ความร่วมมือ และการเคารพซึ่งกันและกัน (เมตตากายกรรม เมตตาวจีกรรม และเมตตามโนกรรม) จะช่วยส่งเสริมให้กระบวนการเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพและนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าการจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ (ทิฏฐิสามัญญตา) พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศของความร่วมมือและการแบ่งปันองค์ความรู้ร่วมกัน (สาธารณโภคี) และเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอย่างยั่งยืน

2.3 ด้านการวัดและประเมินผล พบว่า กระบวนการวัดและประเมินผลที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบและเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูในกลุ่มสาระ หัวหน้ากลุ่มสาระ เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน จะช่วยส่งเสริมให้การประเมินผลการเรียนรู้มีความถูกต้อง โปร่งใส และเป็นธรรม ทั้งนี้ การดำเนินงานภายใต้มาตรฐานเดียวกัน (สีลสามัญญตา) ในบรรยากาศของความร่วมมือ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (เมตตาวจีกรรม) และการยึดถือแนวทางการดำเนินงานร่วมกัน (ทิฏฐิสามัญญตา) จะช่วยสร้างความไว้วางใจและความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง กล่าวได้ว่าแนวทางดังกล่าวมีส่วนสำคัญ

ในการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลให้มีคุณภาพ และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

2.4 ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา พบว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบและเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน จะช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาวิชาชีพครูและการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ การดำเนินงานภายใต้บรรยากาศของความร่วมมือ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (เมตตากายกรรม เมตตาวจีกรรม และเมตตามโนกรรม) การมีเป้าหมายร่วมกัน (ทิฏฐิสามัญญตา) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สาธารณโภคี) จะช่วยสร้างความไว้วางใจและความเข้าใจร่วมกันระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าการนิเทศภายในที่ดำเนินการบนพื้นฐานของความร่วมมือและการพัฒนาร่วมกันดังกล่าว เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

2.5 ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พบว่า กระบวนการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบและเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน จะช่วยส่งเสริมให้สื่อที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การดำเนินงานภายใต้บรรยากาศของความร่วมมือ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (เมตตากายกรรม เมตตาวจีกรรม และเมตตามโนกรรม) กำหนดทิศทางในการพัฒนาเดี่ยวกัน (ทิฏฐิสามัญญตา) และการแบ่งปันองค์ความรู้ร่วมกัน (สาธารณโภคี) จะช่วยสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้อง กล่าวได้ว่าแนวทางดังกล่าวมีส่วนสำคัญในการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

3. การนำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า แนวทางที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะเป็นกรอบการดำเนินงานเชิงระบบที่มีองค์ประกอบครบถ้วน ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ แนวทางการดำเนินงาน ปัจจัยความสำเร็จ และการติดตามประเมินผล ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างเป็นลำดับขั้นตอนและเอื้อต่อการนำไปใช้ในทางปฏิบัติ ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมโดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีความเห็นสอดคล้องกันว่า แนวทางมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับสูง สะท้อนถึงความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และความสมบูรณ์ทั้งในเชิงโครงสร้างและเชิงเนื้อหา

เมื่อพิจารณาเชิงเนื้อหา พบว่า แนวทางดังกล่าวครอบคลุมการบริหารงานวิชาการทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การนิเทศภายในสถานศึกษา และการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยบูรณาการกระบวนการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ได้แก่ การร่วมคิดวิเคราะห์ การร่วมตัดสินใจ การร่วมวางแผน การร่วมดำเนินงาน และการร่วมประเมินผล ควบคู่กับการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ได้แก่ เมตตากายกรรม เมตตาวจีกรรม เมตตามโนกรรม สาธารณโภคี ศีลสามัญญตา และทิฏฐิสามัญญตา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความสามัคคี ความไว้วางใจ และการมีเป้าหมายร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา ส่งผลให้การดำเนินงานทางวิชาการมีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ในเชิงผลลัพธ์รายด้าน พบว่า แนวทางดังกล่าวส่งเสริมให้การพัฒนาหลักสูตรมีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและความต้องการของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น การจัดการเรียนการสอนมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การวัดและประเมินผลมีความโปร่งใส เป็นธรรม และสะท้อนศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างรอบด้าน การนิเทศภายในมีลักษณะเป็นกระบวนการพัฒนาเชิงร่วมมือที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู และการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและเอื้อต่อการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพของสถานศึกษาในการขับเคลื่อนงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบประเด็นเชิงลึกที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นภารกิจหลักที่สถานศึกษาต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมมากที่สุด ครูและผู้บริหารจึงมีความคุ้นเคย มีบทบาทหน้าที่ชัดเจน และเห็นผลของการดำเนินงานได้โดยตรงผ่านพัฒนาการของผู้เรียน จึงส่งผลให้ด้านดังกล่าวมีระดับการดำเนินงานสูงกว่าด้านอื่น โดยเฉพาะข้อที่โรงเรียนมีการนิเทศ กำกับ ติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ยิ่งตอกย้ำให้เห็นว่ากลไกการติดตามและพัฒนาการสอนเป็นจุดแข็งสำคัญของสถานศึกษาในพื้นที่วิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐดนัย โกมาลา และคณะ (2567) ที่พบว่า การนิเทศ กำกับ และติดตามการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ เป็นกลไกเชิงระบบที่สะท้อนความเข้มแข็งของการบริหารงานวิชาการ โดยเอื้อต่อการพัฒนาครูผ่านการสะท้อนผลและปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรมจึงนับเป็นจุดแข็งสำคัญของสถานศึกษาในการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

1.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่าสถานศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและสังคมในระดับมากที่สุด แสดงถึงการตระหนักถึงบทบาทของหลักสูตรในฐานะเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้ ประเด็นการนิเทศติดตามการใช้หลักสูตรมีระดับต่ำกว่าประเด็นอื่น สะท้อนถึงข้อจำกัดในการกำกับติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพรทิพย์ เลื่อมใส (2567) ที่พบว่า การพัฒนาหลักสูตรควรดำเนินควบคู่กับการมีส่วนร่วมและการประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการใช้หลักสูตรอย่างแท้จริง

1.3 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พบว่ามีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะการประเมินคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามมาตรฐาน แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีความตระหนักต่อความสำคัญของการประเมินในฐานะกลไกควบคุมคุณภาพ อย่างไรก็ตาม การขาดคู่มือหรือแนวทางการประเมินที่ชัดเจนยังเป็นข้อจำกัดสำคัญ ซึ่งอาจส่งผลต่อความเป็นมาตรฐานและความเที่ยงตรงของการประเมิน ทั้งนี้สอดคล้องกับจารุรัตน์ แก้วรอด และคณะ (2566) ที่พบว่า การพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีเครื่องมือและแนวทางกลางเพื่อเพิ่มความถูกต้องและลดความคลาดเคลื่อนในการตัดสินผลการเรียนรู้

1.4 ด้านการนิเทศภายในและการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา แม้มีระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น โดยเฉพาะการนำผลการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และการบริหารจัดการสื่อเทคโนโลยี สะท้อนข้อจำกัดเชิงระบบในการเชื่อมโยงข้อมูลจากการนิเทศสู่การปรับปรุงงานอย่างเป็นรูปธรรมรวมถึงข้อจำกัดด้านทรัพยากร ซึ่งสอดคล้องกับสุรัตน์ ศรีดาเดช และคณะ (2568) ที่พบว่า การนิเทศภายในในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องเชื่อมโยงกับระบบการบริหารจัดการ เทคโนโลยี และการพัฒนาศักยภาพครูอย่างเป็นองค์รวม มิฉะนั้นจะไม่สามารถยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

1.5 ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีระดับสูงสุด ขณะที่การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีระดับต่ำสุด ซึ่งสะท้อนลักษณะการมีส่วนร่วมในสถานศึกษาไทยที่ยังคงเน้นระดับการปฏิบัติมากกว่าระดับเชิงนโยบาย กล่าวคือ ครูและบุคลากรมีบทบาทในการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด แต่ยังมีข้อจำกัดในการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือกำหนดทิศทางสำคัญของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นผลจากโครงสร้างการบริหารที่ยังมีลักษณะรวมศูนย์ สอดคล้องกับงานของจุฑารัตน์ อนันเอื้อ (2567) ที่พบว่า สถานศึกษามีการดำเนินงานด้านการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทร่วมอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านการวางแผน การดำเนินงาน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียนและเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาโดยรวม

2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ซึ่งสามารถอภิปรายผลแนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม โดยบูรณาการกับหลักสาราณียธรรม 6 พบว่า ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า แนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ มีลักษณะเป็นกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการที่ผสาน “มิติภารกิจทางวิชาการ” กับ “มิติทางสังคมและคุณธรรม” อย่างเป็นระบบ โดยครอบคลุมงานวิชาการหลัก 5 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การนิเทศภายในสถานศึกษา และการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ควบคู่กับกระบวนการมีส่วนร่วม 5 ขั้นตอน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ปัญหา การตัดสินใจ การวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผล

ในขณะเดียวกัน แนวทางดังกล่าวได้บูรณาการหลักสาราณียธรรม 6 อันประกอบด้วยเมตตามโนกรรม เมตตาวจีกรรม เมตตากายกรรม สาธารณโภคี สีลสามัญญตา และทิฏฐิสามัญญตา ซึ่งทำหน้าที่เป็นกลไกเชิงคุณธรรมในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ส่งผลให้การบริหารงานวิชาการมิได้จำกัดอยู่เพียงการดำเนินงานตามภารกิจเชิงเทคนิค หากแต่เป็นกระบวนการทางสังคมที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการมีเป้าหมายร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ความสอดคล้องกับแนวคิดของปาลิดา นามเสนาะ (2566) ที่เสนอว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความไว้วางใจ และการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งยังสอดคล้องกับการวิจัยของอัครพล นกทอง (2564) ที่พบว่า หลักสาราณียธรรม 6 สามารถประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเป็นเอกภาพขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิผล นอกจากนี้ ในมิติของกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม ยังสอดคล้องกับแนวคิดของพระมหาชนะชัย คำแก้ว (2568) ที่พบว่า การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการสำคัญ ได้แก่ การตัดสินใจการดำเนินงาน และการประเมินผลเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

เมื่อพิจารณาเชิงลึกในแต่ละด้านของงานวิชาการ พบว่า แนวทางที่พัฒนาขึ้นในด้านการนิเทศภายใน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของชลิดา จันทร์เจ็ก และคณะ (2567) ที่พบว่า การนิเทศภายในส่งผลเชิงบวกต่อสมรรถนะครูและสามารถยกระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีนัยสำคัญ ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรียา เทพณรงค์ (2568) ที่พบว่า การพัฒนาสมรรถนะครูด้านเทคโนโลยีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้และความพึงพอใจของครูในระดับสูง ส่วนด้านการวัดและประเมินผล สอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ ทองโชติ (2567) ที่พบว่า การพัฒนาระบบการประเมินควรมุ่งเน้นความหลากหลายของวิธีการประเมินและการนำผลไปใช้พัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

จากการสังเคราะห์เชิงอภิปรายสามารถสรุปได้ว่า แนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ที่พัฒนาขึ้นมีจุดเด่นสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) มีฐานมาจากข้อมูลเชิงประจักษ์ในบริบทจริงของสถานศึกษา 2) มีโครงสร้างครอบคลุมภารกิจงานวิชาการอย่างเป็นระบบและครบถ้วน และ 3) มีหลักคุณธรรมเป็นฐานรองรับ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความร่วมมือ ลดความขัดแย้ง และเพิ่มประสิทธิผลของการดำเนินงานในองค์กร แนวทางดังกล่าวสามารถอธิบายได้ในฐานะรูปแบบการบริหารเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงระหว่างประสิทธิภาพเชิงวิชาการกับคุณธรรมทางสังคม อันเป็นปัจจัยสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพสถานศึกษาในบริบทการศึกษาไทย โดยเฉพาะในยุคที่การบริหารจัดการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยทั้งความเชี่ยวชาญทางวิชาการและความร่วมมือของบุคลากรทุกภาคส่วนอย่างสมดุลและยั่งยืน

3. ผลการนำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า แนวทางดังกล่าวมีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและสามารถนำไปใช้ได้จริงในทางปฏิบัติ ทั้งนี้ แนวทางมีลักษณะสำคัญคือการบูรณาการงานวิชาการ 5 ด้าน กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องและหลักสาราณียธรรม 6 ในฐานะฐานคุณธรรมขององค์กร โดยมุ่งเน้นการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน และการใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ด้านความเหมาะสม แนวทางดังกล่าวมีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาไทย เนื่องจากสามารถเชื่อมโยงระบบงานและระบบคนเข้าด้วยกันอย่างสมดุล โดยใช้หลักสาราณียธรรม 6 เป็นกลไกหล่อหลอมความสัมพันธ์ในองค์กร ส่งเสริมความร่วมมือและความสามัคคีในการทำงาน อันเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของนารีรัตน์ ปันดี (2568) ที่พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ช่วยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

ด้านความเป็นไปได้ แนวทางสามารถนำไปใช้ได้จริง เนื่องจากเป็นการพัฒนาต่อยอดจากแนวปฏิบัติเดิมของสถานศึกษา โดยเน้นการปรับกระบวนการให้มีความเป็นระบบ โปร่งใส และมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในมิติการวางแผน การตัดสินใจ และการประเมินผล ซึ่งเป็นจุดที่ยังต้องพัฒนา ผลการวิจัยในประเด็นนี้สอดคล้องกับงานของจักรพันธ์ แก้วพันธ์ และพิภพ วชังเงิน (2566) ที่พบว่า การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนและตัดสินใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพ

ด้านความเป็นประโยชน์ แนวทางดังกล่าวก่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกในหลายระดับ กล่าวคือ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและทำงานเป็นทีมมากขึ้น ขณะเดียวกันยังส่งผลให้การจัดการศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานของชญากาญจน์ ศรีเนตร (2565) ที่พบว่า

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของชุมชนช่วยให้สถานศึกษาพัฒนาได้อย่างมีคุณภาพและตอบสนองต่อบริบทสังคมได้ดียิ่งขึ้น

เมื่อสังเคราะห์ในภาพรวม ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า แนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การมีโครงสร้างและกระบวนการที่ชัดเจน การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง การใช้ข้อมูลเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการมีฐานคุณธรรมองค์กรที่เกื้อหนุนการทำงานร่วมกัน ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้ยกระดับผ่านการบูรณาการหลักสาราณียธรรม 6 จึงทำให้แนวทางมีทั้งความสมบูรณ์เชิงระบบและความลุ่มลึกเชิงคุณธรรม และสามารถใช้เป็นกรอบในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในบริบทไทยได้อย่างยั่งยืน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพองค์ความรู้จากการวิจัย อธิบายได้ดังนี้

แนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ความรู้และพัฒนาเป็นแบบจำลองเชิงแนวคิด (Conceptual Model) ที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลลัพธ์ (Output) ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่กำหนดทิศทางของการบริหารงานวิชาการ โดยครอบคลุมบริบทของสถานศึกษาและสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

บริบทเฉพาะของโรงเรียน นโยบายการกระจายอำนาจทางการศึกษา ตลอดจนภารกิจหลักของสถานศึกษา ปัจจัยเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดกรอบและแนวทางการดำเนินงานทางวิชาการให้สอดคล้องกับทั้งนโยบายระดับชาติและบริบทพื้นที่ อันจะนำไปสู่การจัดการศึกษาที่มีความเหมาะสม สอดรับกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างแท้จริง

2. กระบวนการ (Process) เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมซึ่งดำเนินการในลักษณะของความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ผ่านขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การร่วมคิด (co-thinking) การร่วมตัดสินใจ (co-decision) การร่วมวางแผน (co-planning) การร่วมปฏิบัติ (co-implementation) และการร่วมประเมินผล (co-evaluation) ทั้งนี้ กระบวนการดังกล่าวได้รับการบูรณาการเข้ากับหลักสาราณียธรรม 6 อันประกอบด้วย เมตตากายกรรม เมตตาวจีกรรม เมตตามโนกรรม สาธารณโภคี สีลสามัญญตา และทิฏฐิสามัญญตา ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมความสามัคคี ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเคารพซึ่งกันและกัน และการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ ในมิติของการดำเนินงานวิชาการ กระบวนการดังกล่าวสามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างครอบคลุมใน 5 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การนิเทศภายในสถานศึกษา และการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยในแต่ละด้านมีการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน ไปจนถึงการติดตามและประเมินผล อันนำไปสู่การพัฒนางานวิชาการอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

3. ผลลัพธ์ (Output) การดำเนินงานตามแนวทางดังกล่าวส่งผลให้เกิดการยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งในระดับองค์กรและระดับผู้เรียน กล่าวคือ ในระดับสถานศึกษา พบว่ามีระบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพ มีความเป็นระบบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ บุคลากรมีความร่วมมือ เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรอย่างแท้จริง ขณะที่ในระดับผู้เรียน พบว่าผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการคิด และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนอย่างสมบูรณ์

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการมากขึ้น โดยเฉพาะในขั้นตอนของ การตัดสินใจและการวางแผน เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.2 สถานศึกษาควรพัฒนากระบวนการบริหารงานวิชาการให้ครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การนิเทศภายใน การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย และการใช้ข้อมูลจากการประเมินผลมาปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

1.3 ควรส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักสาราณียธรรม 6 เป็นแนวทางในการทำงานร่วมกัน เช่น การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การแบ่งปันทรัพยากร และการมีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

1.4 สถานศึกษาควรจัดให้มีระบบ การนิเทศภายในอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยเน้นการให้คำแนะนำ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

1.5 ควรส่งเสริมการพัฒนาครูด้าน การใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้สามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนในยุคดิจิทัล

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อสนับสนุนการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ในบริบทของสถานศึกษาระดับต่าง ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานทางวิชาการ

2.4 ควรศึกษาผลของการนำแนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ไปใช้ในสถานศึกษา: การวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง

เอกสารอ้างอิง

จักรพันธ์ แก้วพันธ์ และ พิภพ วชังเงิน. (2566). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 7(1), 19.

จารุรัตน์ แก้วรอด และคณะ. (2566). การพัฒนาแบบวัดสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี. วารสารการวัด ประเมินผล สถิติ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์, 4(2), 50.

จุฑารัตน์ อนันเอื้อ. (2567). การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. Journal of Sustainable Social Development, 2(2), 141.

ชญากาญจน์ ศรีเนตร. (2565). กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของชุมชนสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 6(2), 289.

ชลิดา จันทร์เจ็ก, สุดารัตน์ สารสว่าง และพร้อมพิไล บัวสุวรรณ. (2567). อิทธิพลของการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 13(4), 45.

ณัฐดนัย โกมาลา และคณะ. (2567). การนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. วารสารพุทธศาสตร์ มจร อุบลราชธานี, 6(1), 981-982.

ณัฐภรณ์ สมภาร. (2566). การศึกษาและการวิเคราะห์หลักสาราณียธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณ.

นารีรัตน์ ปันดี. (2568). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของคณะกรรมการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วารสารสังคมพัฒนศาสตร์, 8(10), 257.

นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และอินถา ศิริวรรณ. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. มหาจุฬาวิชาการ, 4(1), 176-177.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สรีวิยาสาสน์.

ปาลิดา นามเสนาะ. (2567). การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 สำหรับผู้บริหาสถานศึกษา. วารสาร มจร บาฬีศึกษาพทุธโฆสปริทรรศน์, 9(1), 197.

พรทิพย์ เลื่อมใส. (2567). การบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โรงเรียนราชมนตรี (ปลื้ม-เชื่อมนุกูล) เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารชมรมบัณฑิตศิลป์, 2(2), 70.

พระมหาชนะชัย คำแก้ว. (2568). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่เกิดประสิทธิผล. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 8(1), 435.

พัชรียา เทพณรงค์. (2568). การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกะปงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 7(3), 159.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560) ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก หน้า 1. (6 เมษายน 2560).

วราภรณ์ ทองโชติ. (2567). แนวทางการพัฒนาระบบงานวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมพื้นที่ภูเขาสูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดตาก. Journal of Buddhist Education and Research, 10(3), 635.

ศุภชัย บุญนาง. (2565). การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนเหนือ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สุรัตน์ ศรีดาเดช และคณะ. (2568). การนิเทศภายในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในเครือข่ายอุดรพัฒนาการศึกษา อำเภอดอยเต่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. วารสาร มจร.หริภุญชัยปริทรรศน์, 9(4), 253-254.

อัครพล นกทอง. (2564). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์. บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, 9(1), 2.

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

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์ที่มีผลต่อการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย โรงเรียนบางไก่เถื่อน (ตันติวิสิษฐประชานุกูล) จังหวัดชัยนาท

EFFECTS OF PROJECT BASED LEARNING MANAGEMENT THROUGH INVENTION ON THE EXECUTIVE FUNCTIONS OF YOUNG CHILDREN AT BANGKAITHUEAN (TANTIVISITPRACHANUKUL) SCHOOL, CHAINAT PROVINCE

[1]ปิยะกรณ์ ไพวัน Piyakorn Paiwan [2]ดารารัตน์ อุทัยพยัคฆ์ Dararat Uthaipayuck
[3]กิตติวรรณ สินธุนาวา Kittiwan Sinthunava
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร Phranakhon Rajabhat University, Thailand
Corresponding Author E-mail: 6551751607024@pnru.ac.th

Article Received: March 13, 2026. Revised: August 21, 2026. Accepted: August 25, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์ 2) เพื่อเปรียบเทียบการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังได้รับการจัดการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบกึ่งทดลอง โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเด็กปฐมวัย จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ แบบโครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์ จำนวน 32 แผน มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 - 1.00 และแบบทดสอบการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการริเริ่มลงมือทำ ด้านการวางแผน ด้านการยืดหยุ่นความคิด และด้านการประเมินตนเอง ด้านละ 5 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00 มีค่าความยากอยู่ระหว่าง 0.20 - 0.40 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.40 - 0.80 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่ 0.74 และมีสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแตกต่างและค่าสถิติไคสแควร์

ผลการวิจัยพบว่า 1) การคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) เด็กปฐมวัยมีการคิดเชิงบริหารหลังจากที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์สูงขึ้นกว่าก่อนการทดลองทั้งโดยภาพรวมและแยกรายด้าน

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้โครงงานเป็นฐาน, ประเภทสิ่งประดิษฐ์, การคิดเชิงบริหาร, เด็กปฐมวัย

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the relationship of Young Children's Executive Functions before and after participating Project Based Learning in the form of invention participating 2) to compare Young Children's Executive Functions before and after participating Project Based Learning in the form of invention. This study employed a quasi-experimental research design. The sample consisted of 20 preschool children. The research instruments included 32 invention-based Project-Based Learning (PBL) lesson plans, with Item-

Objective Congruence (IOC) indices ranging from 0.67 to 1.00. In addition, an Executive Function (EF) assessment for preschool children was developed to evaluate four components: initiative, planning, cognitive flexibility, and self-evaluation. The assessment comprised 20 items, with five items for each component. The IOC indices of the assessment ranged from 0.67 to 1.00. The item difficulty indices ranged from 0.20 to 0.40, while the discrimination indices ranged from 0.40 to 0.80. The overall reliability coefficient of the assessment was 0.74. Data were analyzed using mean, standard deviation, percentage difference, and the Chi-square test.

The finding revealed that 1) the executive functions of young children before and after participating Project Based Learning in the form of invention were significantly correlated at the .05 level, and 2) young children demonstrated higher executive functions after participating Project Based Learning in the form of invention than before the experiment, both overall and in each aspect.

Keywords: Project Based Learning, Invention Type, Executive Functions, Young Children

บทนำ

การจัดการเรียนรู้ในระดับปฐมวัยถือเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทักษะชีวิตและการเรียนรู้ในอนาคต โดยเฉพาะทักษะการคิดเชิงบริหารซึ่งครอบคลุมการวางแผน การควบคุมตนเอง ความยืดหยุ่นทางความคิด และการประเมินผลการกระทำ เด็กที่มีการคิดเชิงบริหารแข็งแรงจะสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ใหม่ๆ และเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยในประเทศไทยชี้ให้เห็นว่า การจัดกิจกรรมที่มีโครงสร้างชัดเจนและเปิดโอกาสให้เด็กได้ลงมือปฏิบัติจริงมีผลต่อการพัฒนาการคิดเชิงบริหารอย่างมีนัยสำคัญ (สุพัตรา สาริพันธ์, 2564) แนวทางการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานเป็นอีกหนึ่งรูปแบบที่ได้รับการยอมรับว่ามีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาเด็กปฐมวัย เนื่องจากเปิดโอกาสให้เด็กได้คิดแก้ปัญหา ทดลอง และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหมายต่อชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะโครงงานประเภทสิ่งประดิษฐ์ที่เน้นการออกแบบและการสร้างผลงาน เด็กจะได้ฝึกการวางแผน การทำงานร่วมกัน และการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบของการคิดเชิงบริหารอย่างชัดเจน (ทัศนัย สูงใหญ่ และคณะ, 2566)

การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน ถือเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย เนื่องจากเปิดโอกาสให้เด็กได้ลงมือปฏิบัติจริง ค้นคว้า ทดลอง และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหมายต่อชีวิตประจำวัน เด็กจะได้ฝึกการวางแผน การควบคุมตนเอง ความยืดหยุ่นทางความคิด และการประเมินผล ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักของการคิดเชิงบริหาร งานวิจัยในประเทศไทยพบว่าการจัดกิจกรรมโครงงานสิ่งประดิษฐ์ช่วยกระตุ้นให้เด็กเกิดการคิดแก้ปัญหาและพัฒนาการคิดเชิงบริหารได้อย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งยังมีรายงานการศึกษาที่ชี้ว่า การเรียนรู้แบบโครงงานช่วยเสริมสร้างความสามารถในการจัดการตนเองและการทำงานร่วมกับผู้อื่นของเด็กปฐมวัย และสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ระบุว่า การคิดเชิงบริหารเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะชีวิตของเด็กในระยะยาว ดังนั้น การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานสิ่งประดิษฐ์จึงเป็นแนวทางที่มีคุณค่าในการพัฒนาการคิดเชิงบริหาร

ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการคิดเชิงบริหารในเด็กปฐมวัยว่าจำเป็นต่อการเรียนรู้และการดำเนินชีวิตในอนาคต เนื่องจากการคิดเชิงบริหารเป็นกระบวนการที่ช่วยให้เด็กสามารถวางแผนควบคุมตนเอง ยืดหยุ่นทางความคิด และประเมินผลการกระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์ที่เปิดโอกาสให้เด็กได้ลงมือทำและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การพัฒนาการคิดเชิงบริหาร ในช่วงปฐมวัยจึงถือเป็นการวางรากฐานที่มั่นคงต่อการเรียนรู้ในระดับสูงขึ้น งานวิจัยที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่า เด็กที่ได้รับการส่งเสริมการคิดเชิงบริหาร อย่างต่อเนื่องจะมีความสามารถในการปรับตัวและการเรียนรู้ที่ดีกว่า อีกทั้งมีรายงานการศึกษาที่ระบุว่าการจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ เช่น โครงงานสิ่งประดิษฐ์ สามารถกระตุ้นการคิดเชิงบริหารได้อย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ชี้ว่าการคิดเชิงบริหาร เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานสิ่งประดิษฐ์ที่มีผลต่อการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย โรงเรียนบางไก่เถื่อนฯ จังหวัดชัยนาท เพื่อสร้างองค์ความรู้เชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้พัฒนาการเรียนการสอนในระดับปฐมวัยได้อย่างมีคุณภาพ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิจัยเรื่อง ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์ที่มีผลต่อการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย โรงเรียนบางไก่เถื่อน (ตันติวิสิทฐประชานุกูล) จังหวัดชัยนาท เพื่อช่วยพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัยให้ก้าวหน้าและพัฒนาต่อไปอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์
2. เพื่อเปรียบเทียบการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลอง โดยใช้การทดลองกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลังการทดลอง โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยครั้งนี้

1.ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เด็กปฐมวัยชาย - หญิง อายุระหว่าง 5 - 6 ปี ที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นอนุบาลปีที่ 3 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 ของโรงเรียนบางไก่เถื่อน(ตันติวิสิษฐประชานุกูล) จังหวัดชัยนาท จำนวน 1 ห้องเรียน รวมทั้งสิ้น 20 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้ แบบโครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์ จำนวน 32 แผน มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 - 1.00 2) แบบทดสอบการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการริเริ่มลงมือทำ ด้านการวางแผน ด้านการยืดหยุ่นความคิด และด้านการประเมินตนเอง ด้านละ 5 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00 มีค่าความยากอยู่ระหว่าง 0.20 - 0.40 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.40 - 0.80 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่ 0.74

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 สังเกตและเก็บข้อมูลการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย โดยใช้แบบทดสอบวัดการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย เพื่อเป็นข้อมูลก่อนการทดลอง (Pretest) เป็นเวลา 1 สัปดาห์ ประชากรจำนวน 20 คน แบบทดสอบทั้งหมด 5 ชุด 20 ข้อ ใช้เวลาในการทดสอบ 1 สัปดาห์ กำหนดให้ทดสอบวันละ 1 ชุด มีแบบทดสอบการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย โดยทดสอบเป็นรายบุคคล จำนวน 20 คน ๆ ละ 10 นาที ใช้เวลาในการทดสอบโดยประมาณวันละ 3 ชั่วโมง 30 นาที ช่วงเช้าตั้งแต่เวลา 8.30 – 10.30 น. ช่วงบ่ายตั้งแต่ 13.00 – 14.00 น. ช่วงเช้าทำการทดสอบ 15 คน ช่วงบ่ายทำการทดสอบ 5 คน ดำเนินการทดสอบการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยเป็นรายบุคคล โดยผู้ดำเนินการทดสอบให้ผู้รับการทดสอบดูรูปภาพที่กำหนด และผู้ดำเนินการทดสอบอ่านคำถามทีละ 1 คำถาม เพื่อให้ผู้รับการทดสอบตอบคำถามทั้งสิ้น 4 ข้อ โดยสามารถอ่านคำถามทวนซ้ำได้ 1 ครั้งหากผู้รับการทดสอบไม่สามารถตอบได้หรือตอบในประเด็นอื่นๆ ภายใน 1 นาที ให้ผู้ดำเนินการทดสอบอ่านคำถามข้อต่อไป โดยข้อที่ 1 ข้อที่ 2 และข้อที่ 4 ใช้เวลาตอบเป็นเวลา 1 นาที สำหรับข้อที่ 3 ใช้เวลา 7 นาที เพื่อที่จะให้เด็กได้ลงมือประดิษฐ์สิ่งที่ต้องการจะประดิษฐ์ต่อไป

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์ที่มีต่อการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยกับประชากร จำนวน 20 คน โดยใช้แผนดำเนินการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์ที่มีต่อการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย ในช่วงกิจกรรมเสริมประสบการณ์ของการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์ ซึ่งทำการทดลองเป็นเวลา 8 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 4 วัน ได้แก่ วันอังคาร วันพุธ วันพฤหัสบดีและวันศุกร์ วันละ 50 นาที ระหว่าง เวลา 09.30 – 10.20 น.รวมทั้งสิ้น 32 ครั้ง

3.3 เมื่อดำเนินการครบ 8 สัปดาห์ ผู้วิจัยทำการทดสอบหลังการทดสอบ (Posttest) กับประชากรที่ใช้ในการทดลอง โดยใช้แบบทดสอบชุดเดิม ใช้เวลาในการทดสอบ 1 สัปดาห์

3.4 นำข้อมูลที่ได้จากการทดสอบไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 หาค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนจากแบบทดสอบวัดการคิดเชิงบริหาร ของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการสอน หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 หาคุณภาพเครื่องมือแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์ นำไปหาค่าความเที่ยงตรงและแบบทดสอบวัดการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยนำไปหาค่าความเที่ยงตรง ค่าความยาก ค่าอำนาจจำแนก ค่าความเชื่อมั่น

4.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน สถิติไค-สแควร์ และเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนจากแบบทดสอบ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์ พบว่า เด็กปฐมวัยมีค่าเฉลี่ยทางการคิดเชิงบริหารหลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์สูงกว่าก่อนการได้รับการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์ ซึ่งเด็กปฐมวัยได้คะแนนการทดสอบทางการคิดเชิงบริหาร ก่อนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์ โดยมีค่าเฉลี่ย 6.05 (μ = 6.05) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.05 (σ = 1.05) หลังการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน ประเภทสิ่งประดิษฐ์ ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 18.30 (μ

= 18.30) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.45 (σ = 1.45) โดยมีค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนก่อนและหลังการทำแบบทดสอบเท่ากับ 12.25 (D = 12.25) แสดงว่า การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์สูง ส่งผลต่อการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยโรงเรียนบางไก่เถื่อน

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์ โดยภาพรวม

การคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย	จำนวนประชากร	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)	ผลต่าง (D)
ก่อนการจัดการเรียนรู้	20	6.05	1.05	12.25
หลังการจัดการเรียนรู้		18.30	1.45	

2. ผลการเปรียบเทียบการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์ พบว่า หลังการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์สูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์ เด็กปฐมวัยมีการคิดเชิงบริหารสูงขึ้นทุกด้าน ดังนี้

1. ด้านการริเริ่มลงมือทำ เด็กปฐมวัยได้คะแนนการทดสอบก่อนการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยรายด้านเท่ากับ 1.35 (μ = 1.35) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายด้านเท่ากับ 0.48 (σ = 0.48) หลังการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยรายด้านเท่ากับ 4.55 (μ = 4.55) คะแนนและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.51 (σ = 0.51) โดยมีค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนก่อนและหลังการทำแบบทดสอบ เท่ากับ 3.20 (D = 3.20)

2. ด้านการวางแผน เด็กปฐมวัยได้คะแนนการทดสอบก่อนการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยรายด้านเท่ากับ 1.85 (μ = 1.85) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายด้านเท่ากับ 0.36 (σ = 0.36) หลังการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยรายด้านเท่ากับ 4.70 (μ = 4.70) คะแนนและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.47 (σ = 0.47) โดยมีค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนก่อนและหลังการทำแบบทดสอบ เท่ากับ 2.85 (D = 2.85)

3. ด้านการยืดหยุ่นความคิด เด็กปฐมวัยได้คะแนนการทดสอบก่อนการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยรายด้านเท่ากับ 1.70 (μ = 1.70) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายด้านเท่ากับ 0.48 (σ = 0.48) หลังการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยรายด้านเท่ากับ 4.45 (μ = 4.45) คะแนนและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.51 (σ = 0.51) โดยมีค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนก่อนและหลังการทำแบบทดสอบ เท่ากับ 3.10 (D = 3.10)

4. ด้านการประเมินตนเอง เด็กปฐมวัยได้คะแนนการทดสอบก่อนการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยรายด้านเท่ากับ 1.40 (μ = 1.40) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายด้านเท่ากับ 0.50 (σ = 0.50) หลังการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยรายด้านเท่ากับ 4.55 (μ = 4.55) คะแนนและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.60 (σ = 0.60) โดยมีค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนก่อนและหลังการทำแบบทดสอบ เท่ากับ 3.15 (D = 3.15)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์ จำแนกรายด้าน

การคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย	จำนวนประชากร	ก่อนการจัดการเรียนรู้		หลังการจัดการเรียนรู้		ผลต่าง
		μ	σ	μ	σ	D
1.1 ด้านการริเริ่มลงมือทำ	20	1.35	0.48	4.55	0.51	3.20
1.2 ด้านการวางแผน		1.85	0.36	4.70	0.47	2.85
1.3 ด้านยืดหยุ่นความคิด		1.35	0.48	4.45	0.51	3.10
1.4 ด้านการประเมินตนเอง		1.40	0.50	4.55	0.60	3.15

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการศึกษาความสัมพันธ์และเปรียบเทียบการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์ พบว่า 1) การคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยหลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์ มีความสัมพันธ์กัน 2) เด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน ประเภทสิ่งประดิษฐ์ หลังการทดลองสูงขึ้นกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้ในทุกด้าน แสดงว่า การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์ส่งผลต่อการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยโรงเรียนบางไก่เถื่อนฯ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ของคะแนนการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์ ได้แก่ ด้านการริเริ่มลงมือทำ ด้านมีการวางแผน ด้านการยืดหยุ่นความคิด และด้านการประเมินตนเอง มีความสัมพันธ์กัน เมื่อพิจารณาคะแนนก่อนและหลังการทดสอบการคิดเชิงบริหารจากการทดสอบแต่ละชุดพบว่ามีค่าคะแนนของเด็กปฐมวัยเพิ่มสูงขึ้น แสดงว่าคะแนนที่เพิ่มขึ้นมานั้นเป็นผลมาจากการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ทั้งนี้เนื่องจากการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยต้องใช้เวลาในฝึกฝนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอจึงจะสามารถพัฒนาได้ดีขึ้น การเปิดโอกาสให้เด็กสงสัย สังเกต ให้โอกาสเด็กได้เลือกตัดสินใจ เพราะการตัดสินใจบางครั้งย่อมเจอกับความผิดพลาด ซึ่งเป็นบทเรียนที่สำคัญในการพัฒนาการคิดเชิงบริหารให้โอกาสเด็กได้ลงมือทำและลองผิดลองถูกในการแก้ไขปรากฏการณ์ ให้โอกาสเด็กได้แสดงความคิดเห็น วิเคราะห์ตนเอง ซึ่งการเสริมสร้างการคิดเชิงบริหารเด็กจะพัฒนาในสภาพแวดล้อมที่มีสัมพันธภาพที่ดี มีการสนับสนุนความพยายามของเด็กและกิจกรรมที่เด็กฝึกการคิดเชิงบริหารที่ฝึกฝนซ้ำๆ เพื่อเปิดโอกาสให้เด็กเรียนรู้ที่จะส่งเสริมตนเองและเพื่อนก็จะทำให้เพิ่มความซับซ้อนของการคิดเชิงบริหารทีละขั้นๆ สำหรับเด็ก การจัดการเรียนการสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐาน คือ การจัดการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนได้ร่วมกันเลือกทำโครงงานที่ตนสนใจโดยร่วมกันประดิษฐ์ สังเกตและกำหนดเรื่องที่ตนสนใจ วางแผนในการทำโครงการร่วมกัน ศึกษาหาข้อมูลความรู้ที่จำเป็น และลงมือปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้จนได้ข้อค้นพบ แล้วจึงเขียนรายงานและนำเสนอ เก็บข้อมูล แล้วนำผลงานและประสบการณ์ทั้งหมดมาอภิปรายแลกเปลี่ยนความรู้ และสรุปผลการเรียนรู้ที่ได้รับจากประสบการณ์ที่ได้รับทั้งหมด แสดงว่า การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์สามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยให้สูงขึ้นได้ ทั้งนี้เนื่องจากการคิดเชิงบริการของเด็กปฐมวัยต้องใช้เวลาในฝึกฝนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอจึงจะสามารถพัฒนาได้ดีขึ้น

2. เมื่อเปรียบเทียบการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยหลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์สูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้ ที่เป็นเช่นนั้นเพราะการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน ประเภทสิ่งประดิษฐ์ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ให้เด็กได้ศึกษา ค้นคว้า เก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวกับเรื่องที่เด็กสนใจ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้เด็กได้แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ค้นคว้าหาคำตอบในสิ่งที่อยากรู้อยากเห็นเพื่อนำความสนใจที่เกิดจากตัวเด็กมาใช้ในการทำกิจกรรมค้นคว้าหาความรู้ด้วยตัวเอง โดยให้เด็กได้ลงมือปฏิบัติจริงตั้งแต่การประดิษฐ์ค้นคว้า วางแผนการเรียนรู้ การลงมือปฏิบัติแล้วนำข้อมูลที่ได้มานำเสนอผลงานในรูปแบบต่างๆ การใช้กิจกรรมเสริมประสบการณ์สื่อสร้างสรรค์จากวัสดุภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งเป็นกิจกรรมที่เน้นการลงมือสร้างสรรค์และเทียบได้กับโครงงานสิ่งประดิษฐ์ และพบว่าเด็กปฐมวัยมีการคิดเชิงบริหารโดยรวมสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติภายหลังการทดลอง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติและการสร้างชิ้นงานที่ต้องใช้การวางแผนและการปรับเปลี่ยนความคิดอย่างต่อเนื่องนั้น มีประสิทธิภาพในการคิดเชิงบริหารให้กับเด็กปฐมวัย นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพบว่า การคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยในแต่ละด้าน มีคะแนนการทดสอบหลังการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนได้รับการจัดการเรียนรู้ โดยการคิดเชิงบริหารด้านการริเริ่มลงมือทำสูงกว่า โดยมีค่าเฉลี่ยหลังการจัดกิจกรรม 3.20 คะแนน การคิดเชิงบริหารด้านมีการวางแผน มีค่าเฉลี่ยหลังการจัดกิจกรรม 2.85 คะแนน การคิดเชิงบริหารด้านมีการยืดหยุ่นความคิดมีค่าเฉลี่ยหลังการจัดกิจกรรม 3.10 คะแนน การคิดเชิงบริหารด้านการประเมินตนเอง มีค่าเฉลี่ยหลังการจัดกิจกรรม 3.15 คะแนน ตามลำดับ สามารถอภิปรายตามรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการริเริ่มลงมือทำ การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์ส่งผลให้เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการด้านการคิดเชิงบริหารด้านการริเริ่มลงมือทำสูงกว่าด้านอื่นอย่างเด่นชัด เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กได้ริเริ่มและลงมือปฏิบัติในทุกขั้นตอนของโครงงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ การริเริ่มลงมือทำผ่านกิจกรรมการประดิษฐ์ ความสามารถในการบอกสิ่งประดิษฐ์ โครงงานสิ่งประดิษฐ์เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กได้ริเริ่มลงมือปฏิบัติจนเกิดความสามารถในการบอกรายละเอียดหรือวิธีการของสิ่งประดิษฐ์ในแต่ละขั้นตอนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงการริเริ่มและดำเนินกิจกรรมตั้งแต่ต้นจนจบ การลงมือทำซ้ำ ย้ำความเข้าใจ การที่เด็กได้ริเริ่มทำซ้ำตามขั้นตอนการสร้างสรรค์หรือการใช้งานสิ่งประดิษฐ์ที่ตนเองสังเกต จดจำ หรือคุ้นเคยจากการทำโครงงาน ถือเป็นการย้ำทวนความเข้าใจและสร้างความชำนาญในการริเริ่มปฏิบัติ การปฏิบัติผ่านการลงมือทำ ตลอดระยะเวลา 8 สัปดาห์ของการจัดการเรียนรู้เด็กได้ริเริ่มและเรียนรู้ด้านการปฏิบัติและการสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์ผ่านการลงมือทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง (Hands-on execution) โดยมีครูเป็นผู้ชี้แนะและคอยให้ความช่วยเหลือสนับสนุนให้เด็กสามารถเรียนรู้และริเริ่มลงมือทำได้อย่างเต็มศักยภาพการสนับสนุนให้เด็กริเริ่มลงมือทำ ซึ่งทฤษฎีของไวก็อตสกี้การเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน มีความสอดคล้องอย่างลึกซึ้งกับทฤษฎีสังคมวัฒนธรรมของ Vygotsky (1978) ซึ่งมองว่าการพัฒนาทางสติปัญญาไม่ได้เกิดขึ้นจากการเรียนรู้โดยลำพัง แต่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและการใช้เครื่องมือทางวัฒนธรรม โดยเฉพาะภาษาเป็นสื่อกลางสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ การทำโครงงานจึงเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างความเข้าใจร่วมกันภายใต้บริบทจริงที่มีความหมายต่อชีวิตของเด็ก แนวคิดสำคัญที่เชื่อมโยงกับโครงงานคือ โซนพัฒนาการใกล้เคียง (Zone of Proximal Development: ZPD) ซึ่งหมายถึงช่วงพัฒนาการที่เด็กสามารถทำได้เมื่อมีผู้ช่วยเหลือ แต่ยังไม่สามารถทำได้ด้วยตนเอง ครูหรือเพื่อนที่มีประสบการณ์มากกว่าจะทำหน้าที่เป็นผู้ค้ำจุน (scaffolding) โดยการให้คำแนะนำ ตั้งคำถาม หรือจัดทรัพยากร เพื่อให้เด็กสามารถก้าวข้ามขีดจำกัดเดิมและพัฒนาทักษะใหม่ๆ ได้อย่างเป็นระบบ เมื่อเด็กมีความสามารถมากขึ้น การช่วยเหลือก็จะค่อยๆ ลดลงเปิด

โอกาสให้เด็กทำงานได้ด้วยตนเองอย่างมั่นใจ นอกจากนี้ ไวก็อตสกี้ยังเน้นว่า การเรียนรู้เกิดขึ้นในบริบททางสังคมและวัฒนธรรม การทำโครงงานที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง เช่น การสำรวจสิ่งแวดล้อมในชุมชน หรือการทดลองทางวิทยาศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ของเด็ก จะช่วยให้การเรียนรู้มีความหมายและยั่งยืนมากขึ้น เพราะเด็กได้ใช้ภาษาและการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเป็นเครื่องมือในการคิดและแก้ปัญหาได้

2.2 ด้านการวางแผน การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์ ส่งผลให้เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการด้านการคิดเชิงบริหารด้านการวางแผนสูงขึ้นอย่างเด่นชัด เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กได้ฝึกฝนความสามารถในการบอกขั้นตอนของสิ่งที่จะประดิษฐ์ในแต่ละขั้นตอนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ การระบุขั้นตอนและวิธีการ โครงงานสิ่งประดิษฐ์เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กได้วางแผนและสามารถบอกขั้นตอนของสิ่งที่จะประดิษฐ์ได้ล่วงหน้าอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการคิดเชิงบริหารด้านการวางแผน การทบทวนขั้นตอน การที่เด็กได้ทบทวนและบอกขั้นตอนของสิ่งประดิษฐ์ที่ตนเองสังเกต จดจำ หรือคุ้นเคยจากการทำโครงงาน ถือเป็นการย้ำทวนความเข้าใจในการวางแผนและการจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติ การวางแผนผ่านการลงมือทำ ตลอดระยะเวลา 8 สัปดาห์ของการจัดการเรียนรู้ เด็กได้เรียนรู้ด้านการปฏิบัติและการสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์ผ่านการลงมือทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง โดยมีครูเป็นผู้ชี้แนะและคอยให้ความช่วยเหลือสนับสนุนให้เด็กสามารถวางแผนและดำเนินการตามขั้นตอนได้อย่างเต็มศักยภาพ การสนับสนุนให้เด็กมีการวางแผนที่ดีนี้สอดคล้องกับทฤษฎีของ Vygotsky (1978) ในเรื่องพื้นที่รอยต่อพัฒนาการและการเสริมต่อการเรียนรู้ การเสริมต่อการวางแผน ครูผู้สอนทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะและให้ความช่วยเหลือ ในการวางแผนกิจกรรมที่ซับซ้อนเกินกว่าระดับพัฒนาการที่แท้จริงของเด็ก เด็กสามารถจัดลำดับความคิดและวางแผนการแก้ปัญหาในระดับที่สูงขึ้นได้ การร่วมมือเพื่อพัฒนา ครูจึงจัดการเรียนรู้เป็นผู้ช่วยเหลือและสนับสนุน รวมถึงการส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือช่วยเหลือกันกับเพื่อนที่มีความสามารถเหนือกว่า เพื่อให้เด็กพัฒนาสู่ระดับพัฒนาการที่สามารถเป็นไปได้ ด้วยเหตุนี้ การจัดกิจกรรมส่งเสริมการคิดเชิงบริหารด้านการวางแผนของเด็กปฐมวัย โดยเน้นการฝึกฝนการบอกและปฏิบัติตามขั้นตอนในโครงงานสิ่งประดิษฐ์ และการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนที่เหมาะสมจากครูและเพื่อน จึงส่งผลให้เด็กเกิดเรียนรู้อย่างมีความหมาย และสามารถประสบความสำเร็จในการวางแผนและการดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านการยืดหยุ่นความคิด การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์ส่งผลให้เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการด้านการคิดเชิงบริหาร ด้านการยืดหยุ่นความคิดสูงขึ้นอย่างเด่นชัด ความสามารถในการปรับเปลี่ยนมุมมอง และเลือกใช้วัสดุต่างๆ ในการประดิษฐ์ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์และความคิดที่เปลี่ยนแปลงไป กิจกรรมในโครงงานสิ่งประดิษฐ์เอื้อต่อการฝึกฝนความยืดหยุ่นทางความคิดอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้ อิสระในการเลือกและปรับเปลี่ยนวัสดุ การที่เด็กได้เลือกวัสดุต่างๆ ในการประดิษฐ์ได้อย่างเหมาะสมตามความสนใจและการออกแบบของตนเองอย่างต่อเนื่อง (แทนการถูกกำหนด) เป็นการฝึกให้เด็กมีความยืดหยุ่นทางความคิดในการปรับเปลี่ยนวิธีการหรือวัสดุ เมื่อวัสดุที่ต้องการไม่มี หรือเมื่อพบว่าวัสดุเดิมไม่เหมาะสมกับชิ้นงาน การลงมือกระทำและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง การจัดสภาพแวดล้อมให้เด็กได้เป็นผู้ลงมือกระทำและสำรวจ วัสดุอุปกรณ์ที่หลากหลายด้วยตนเอง เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ ถือเป็นการกระตุ้นให้เด็กเกิดความยืดหยุ่นในการคิด เพื่อแสวงหาทางออกใหม่ๆ และไม่ยึดติดกับวิธีเดิม ๆ การเปิดโอกาสให้สำรวจและปฏิสัมพันธ์: การเปิดโอกาสให้เด็กได้ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและสื่อที่หลากหลาย ทำให้เด็กต้องใช้ความคิดในการตัดสินใจเลือกและปรับใช้สื่อต่างๆ ตามความสามารถและความสนใจ ซึ่งเป็นการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวและยืดหยุ่นความคิดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการ

ส่งเสริมความยืดหยุ่นทางความคิดนี้สอดคล้องกับทฤษฎีของ Piaget (1977) and Vygotsky (1978) ที่เน้นการเรียนรู้จากการกระทำและการสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้อย่างมีความหมาย การจัดการเรียนการสอนที่จัดสภาพแวดล้อมให้เด็กได้เป็นผู้ลงมือกระทำและมีอิสระในการเลือกสื่ออุปกรณ์ที่หลากหลาย เพื่อให้การเรียนรู้มีความหมายกับเด็กมากที่สุด เป็นการกระตุ้นให้เด็กเป็นผู้แสวงหาความรู้และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (Active Learning) ซึ่งต้องใช้ความยืดหยุ่นทางความคิดในการปรับปรุงแก้ไขแผนการประดิษฐ์ตามข้อมูลใหม่ๆ ที่ได้รับอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมและเพื่อน ครู และสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลในการพัฒนาความยืดหยุ่นทางความคิด หากเด็กได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีและเหมาะสม มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จะช่วยให้เด็กเห็นวิธีการประดิษฐ์หรือการเลือกใช้วัสดุที่แตกต่างกันจากผู้อื่น ซึ่งส่งเสริมให้เกิดการปรับเปลี่ยนมุมมองและยืดหยุ่นความคิดได้ง่ายขึ้น ด้วยเหตุนี้ การจัดกิจกรรมส่งเสริมการคิดเชิงบริหารด้านความยืดหยุ่นความคิดของเด็กปฐมวัย โดยเน้นการเปิดโอกาสให้เด็กได้เลือกใช้วัสดุและปรับเปลี่ยนวิธีการในโครงงานสิ่งประดิษฐ์ และการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม จึงส่งผลให้เด็กเกิดเรียนรู้อย่างมีความหมายและสามารถประสบความสำเร็จในการเลือกและปรับเปลี่ยนวิธีปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ด้านการประเมินตนเอง การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์ส่งผลให้เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการด้านการคิดเชิงบริหารด้านการประเมินตนเองสูงขึ้นอย่างเด่นชัด ความสามารถในการบอกได้ว่าสิ่งที่ตนเองประดิษฐ์นั้นพึงพอใจหรือไม่เพราะอะไร ซึ่งเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้เด็กสามารถสะท้อนผลงานและปรับปรุงการทำงานของตนเอง การสะท้อนผลงานอย่างต่อเนื่อง เด็กได้ฝึกทักษะการประเมินผลงานและสะท้อนคิดด้วยตนเองเป็นประจำอย่างต่อเนื่องผ่านการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์ เด็กได้ประเมินผลงานตามเป้าหมายความสนใจของตนเอง ได้ฝึกบอกเหตุผลว่าชิ้นงานที่ประดิษฐ์สำเร็จหรือไม่ พึงพอใจหรือไม่เพราะอะไร หรือควรปรับปรุงอย่างไร โดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้คำแนะนำเด็กขณะทำกิจกรรม และสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ การส่งเสริมการประเมินตนเองนี้สอดคล้องกับทฤษฎีของ Piaget (1971) and Vygotsky (1978) ที่เน้นการเรียนรู้จากการปฏิสัมพันธ์และการสะท้อนคิดการสร้างองค์ความรู้ด้วยการสะท้อนคิด การที่ครูจัดเตรียมสื่ออุปกรณ์ที่หลากหลายและให้เด็กมีอิสระในการเลือก ทำให้เด็กต้องใช้ความคิดในการตัดสินใจและลงมือกระทำ จากนั้นจึงเกิดการประเมินผลสิ่งที่ตนเองทำ เพื่อนำไปสร้างองค์ความรู้ใหม่ตามความสามารถและความสนใจ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาการประเมินตนเอง อิทธิพลของสิ่งแวดล้อม เพื่อน ครู และสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบข้างเด็กมีอิทธิพลในการพัฒนาความสามารถด้านการประเมินตนเอง หากเด็กได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมการสะท้อนคิด เช่น การตั้งคำถามจากครู หรือการแลกเปลี่ยนกับเพื่อน ก็จะส่งผลให้การพัฒนาความสามารถในการประเมินตนเองของเด็กเพิ่มมากขึ้นไปด้วย การเรียนรู้จากการลงมือกระทำ การจัดสภาพแวดล้อมให้เด็กได้เป็นผู้ลงมือกระทำและสำรวจ (Investigation) อย่างอิสระ เพื่อให้การเรียนรู้มีความหมายกับเด็กมากที่สุด เป็นการกระตุ้นให้เด็กเป็นผู้ “Active” ในการแสวงหาความรู้และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งทำให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรงจากการได้ใช้ความคิดและประเมินผลงานที่ตนเองสร้างสรรค์ด้วยตนเอง ด้วยเหตุนี้ การจัดกิจกรรมส่งเสริมการคิดเชิงบริหารด้านการประเมินตนเองของเด็กปฐมวัย โดยเน้นการสร้างสรรค์ในโครงงานสิ่งประดิษฐ์และการสะท้อนผลงานอย่างมีเหตุผล จึงส่งผลให้เด็กเกิดเรียนรู้อย่างมีความหมาย และสามารถประสบความสำเร็จในการวิเคราะห์และปรับปรุงผลงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ แนวทางการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน โดยเฉพาะประเภทสิ่งประดิษฐ์ ซึ่งเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็กอายุ 5 – 6 ปี ทำให้เกิดเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการคิดเชิงบริหาร เป็นวิธีที่ส่งเสริมการคิดเชิงบริหารได้จริง แตกต่างจากการจัดการเรียนรู้ทั่วไปเชื่อมโยงทฤษฎีการสร้างความรู้ (Constructivism) เข้ากับการปฏิบัติจริงในชั้นเรียน ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปต่อยอดเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ปฐมวัย จากงานวิจัยนี้สามารถสร้างแนวปฏิบัติที่นำไปใช้จริง ได้แก่ การออกแบบโครงงาน 4 โครงงาน จำนวน 8 สัปดาห์ ที่สอดคล้องกับการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย และสามารถเป็นต้นแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในโรงเรียนอื่นๆ ได้ สรุปดังในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ในการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์ที่มีผลต่อการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย ครูผู้สอนควรศึกษาคู่มือการใช้แผนการจัดกิจกรรม ตลอดจนจัดเตรียมสื่อการสอนให้พร้อมในการทำกิจกรรม และเรื่องที่ต้องการประดิษฐ์ ควรเป็นเรื่องที่ใกล้ตัวเด็กหรืออยู่รอบตัวเด็ก

1.2 ในการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์ที่มีผลต่อการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย ครูผู้สอนต้องมีการศึกษาแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลาย และก่อนการจัดการเรียนรู้ครูผู้สอนควรศึกษาการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน ประเภทสิ่งประดิษฐ์ตามลำดับขั้นตอนที่มีความ

ถูกต้องและชัดเจน

1.3 ในการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์ที่มีผลต่อการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย ครูผู้สอนควรใช้คำถามเพื่อกระตุ้นการแสดงความคิดเห็นของเด็กปฐมวัยอย่างสม่ำเสมอและหลากหลาย และเปิดโอกาสให้เด็กได้สนทนาโต้ตอบกับผู้อื่นให้ได้มากที่สุด

1.4 ครูผู้สอนควรคำนึงถึงระยะเวลาในการจัดการเรียนรู้ ควรมีความยืดหยุ่นขึ้นอยู่กับกิจกรรมแต่ละขั้นตอน ควรจัดเวลาให้เหมาะสม โดยให้เด็กปฐมวัยได้ดำเนินตามกิจกรรมจนสิ้นสุดในแต่ละขั้นตอน เพราะบางขั้นตอนอาจใช้เวลามากกว่าที่ได้กำหนดไว้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์ ที่มีผลต่อการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพัฒนาการทางสังคมด้านการมีส่วนร่วมของเด็กปฐมวัยที่ได้รับจากการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์ เนื่องจากเรียนรู้แบบโครงงานเด็กได้เรียนรู้โดยการจัดกลุ่มเพื่อทำงานร่วมกัน

2.2 จากการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์ที่มีผลต่อการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน ประเภทอื่นๆ เช่น ประเภททดลอง และประเภทสิ่งประดิษฐ์ เป็นต้น ที่มีผลต่อการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย

2.3 ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์ในระดับชั้นอนุบาล 3 ที่มีต่อการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานประเภทสิ่งประดิษฐ์ในระดับชั้นอนุบาล 2 ที่มีต่อการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย

เอกสารอ้างอิง

เฉลิมพล ศรีตันดา. (2566). การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชมพู เนื่องจำนงค์, ภัทรยุทธ โสภาอัศวภรณ์ และอัจรา ธนีเพียร. (2563). กรอบทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 1(1), 623-640.

ทัศนัย สูงใหญ่ และคณะ. (2566). แนวทางการจัดประสบการณ์รูปแบบโครงงานเป็นฐานสำหรับเด็กปฐมวัย. วารสารวิจัยเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้, 6(1), 51-60.

นวลจันทร์ จุฑาภักดีกุล. (2563). ประเมินพัฒนาการด้านการคิดเชิงบริหารในเด็กปฐมวัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยลัยมหิดล.

ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์. (2561). เลี้ยงลูกอย่างไรให้ได้ EF. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แพรงเพื่อนเด็ก.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). ก้าวแรกการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning: PBL). สมุทรปราการ: เอ็น. เอ. รัตนะ เทรดดิ้ง.

สุพัตรา สาริพันธ์, (2564). ผลการเสริมสร้างการคิดเชิงบริหารของเด็กอนุบาลโดยใช้กระบวนการวางแผนปฏิบัติและทบทวนตามแนวคิดไฮสโคป. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 32(3), 56-70.

สุภาวดี หาญเมธี, ธิดา พิทักษ์สินสุข และภาวนา อร่ามฤทธิ์. คู่มือพัฒนาทักษะสมอง EF Executive Functions สำหรับครูปฐมวัย. กรุงเทพมหานคร: เอกพิมพ์ไทย.

Piaget, J. (1971). Science of education and the psychology of the child. Orion Press.

Piaget, J. (1977). The development of thought: Equilibration of cognitive structures. Viking Press.

Vygotsky, L. S. (1978). Mind in society: The development of higher psychological processes. Harvard University Press.

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาเวศ ตามแนวคิดความยืดหยุ่นทางจิตใจ

THE PRIORITY NEEDS FOR DEVELOPING STUDENT AFFAIRS MANAGEMENT OF TRIAMUDOMSUKSAPATTANAKARN YANNAWATE SCHOOL BASED ON THE CONCEPT OF PSYCHOLOGICAL RESILIENCE

[1]รสมา ลำพุทธา Rossama Lumputha [2]เพ็ญวรา ชูประวัติ Penvara Xupravati
[1, 2]จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย Chulalongkorn University, Thailand
Corresponding Author E-mail: rossama.pnm@gmail.com

Article Received: May 29, 2026. Revised: August 21, 2026. Accepted: August 25, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาเวศ ตามแนวคิดความยืดหยุ่นทางจิตใจ เป็นการวิจัยเชิงบรรยายใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาเวศ จำนวน 66 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาเวศ ตามแนวคิดความยืดหยุ่นทางจิตใจ โดยภาพรวม คือ 0.370 เมื่อพิจารณาตามขอบข่ายการบริหารกิจการนักเรียน พบว่า ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงที่สุด และด้านการคัดกรองนักเรียน มีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาต่ำที่สุด และเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบความยืดหยุ่นทางจิตใจ โดยภาพรวม คือ 0.399 พบว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและการฟื้นตัว มีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงที่สุด และการมองโลกในแง่ดี มีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาต่ำที่สุด

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น, ความยืดหยุ่นทางจิตใจ, การบริหารกิจการนักเรียน

Abstract

The purpose of this research was to study the priority needs for the development of Student Affairs Management at Triam Udom Suksa Pattanakarn Yannawate School based on the concept of psychological resilience. This study employed descriptive research using quantitative data collection methods. The participants consisted of 66 school administrators and teachers at Triam Udom Suksa Pattanakarn Yannawate School. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire, and the data were analyzed using arithmetic mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index.

The findings showed that the overall priority needs index for student affairs management was 0.370. Considering the scope of student affairs management, the aspect of knowing students individually showed the highest priority need for development, whereas the aspect of student screening showed the lowest priority need for development. Considering the attributes of psychological resilience, the overall priority needs index was 0.399. It was found that problem-solving and recovery ability had the highest priority need for development, while optimism had the lowest priority need for development.

Keywords: Priority Needs, Psychological Resilience, Student Affairs Management

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน นักเรียนระดับมัธยมศึกษาต้องเผชิญกับแรงกดดันทั้งจากด้านการเรียน การแข่งขันในสังคม และปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียดและภาวะซึมเศร้าที่เพิ่มขึ้น (Colizzi et al., 2020) โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนนักเรียนมาก ระบบการศึกษาที่เข้มงวดและการแข่งขันสูงอาจทำให้นักเรียนบางกลุ่มมีความเสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพจิตมากขึ้น (Zarimoghadam et al., 2021) สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของวรวรรณ จุฑา และคณะ (2566) ที่พบว่า เด็กและเยาวชนไทยมีแนวโน้มปัญหาสุขภาพจิตเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ความยืดหยุ่นทางจิตใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้นักเรียนสามารถรับมือกับความเครียดและสถานการณ์ที่ยากลำบากได้ดีขึ้น ช่วยให้พวกเขาฟื้นตัวจากปัญหาและปรับตัวเข้าสู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว (จิราเจต วิเศษดอนหวาย, 2565) ลดความเสี่ยงต่อการเกิดภาวะซึมเศร้าและความผิดปกติทางอารมณ์ได้ (Shrivastava and Desousa, 2016) นอกจากนี้ความยืดหยุ่นทางจิตใจมีความสำคัญต่อการพัฒนาแนวทางป้องกันและรักษาความผิดปกติทางจิตใจได้ เช่น ความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า และปฏิกิริยาต่อความเครียด (Connor and Zhang, 2006) ดังนั้น ความยืดหยุ่นทางจิตใจจึงเป็นความสามารถของบุคคลในการปรับตัว ฟื้นตัว และรักษาสมดุลทางจิตใจเมื่อเผชิญกับความเครียดหรือสถานการณ์ที่ยากลำบาก เป็นกระบวนการเชิงพลวัตที่สามารถพัฒนาได้ผ่านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถก้าวผ่านวิกฤต ฟื้นตัวจากผลกระทบทางจิตใจ และเปลี่ยนประสบการณ์ที่ยากลำบากให้เป็นโอกาสในการเติบโตและพัฒนาตนเองได้ (เจษฎา บุญมาโฮม, 2025; Kuranova et al., 2021; Yavuz, 2023)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 ระบุว่า รัฐต้องจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม และวัฒนธรรม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) แนวทางดังกล่าวได้รับการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมผ่านพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 กำหนดให้จัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถในการกำกับตนเอง มีวินัย ความรับผิดชอบ มีทักษะชีวิต และสามารถเผชิญการเปลี่ยนแปลงหรือปัญหาในชีวิตได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) จากบริบทด้านนโยบายดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจ เป็นคุณลักษณะสำคัญที่สถานศึกษาควรส่งเสริมให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน เพื่อให้สามารถปรับตัวและรับมือกับความเปลี่ยนแปลง

ความกดดัน และปัญหาต่างๆ ในชีวิตได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในบริบทสังคมปัจจุบันที่นักเรียนต้องเผชิญกับการแข่งขันทางการเรียน ปัญหาทางอารมณ์ และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว การบริหารกิจการนักเรียนจึงถือเป็นกลไกสำคัญของสถานศึกษาในการดูแลพฤติกรรม ส่งเสริมทักษะชีวิตและเสริมสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจให้แก่นักเรียน (ธนัญชกร คงวิเชียร และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์, 2566) โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาเวศ เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ที่เปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 มีนักเรียนที่มีความหลากหลายทั้งด้านพื้นฐานครอบครัว สังคม อารมณ์ และพฤติกรรม ส่งผลให้การบริหารกิจการนักเรียนจำเป็นต้องมีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน เป็นระบบ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนได้อย่างรอบด้าน ทั้งด้านพฤติกรรม การปรับตัว และสุขภาวะทางจิตใจ โดยกรอบแนวคิดสำคัญของการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาเวศ ที่เชื่อมโยงกับแนวคิดความยืดหยุ่นทางจิตใจของนักเรียน คือ งานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริม ป้องกัน และช่วยเหลือนักเรียนให้สามารถปรับตัวและฟื้นตัวเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดหรือความยากลำบาก โดยช่วยให้นักเรียนสามารถควบคุมอารมณ์และจิตใจ รับมือกับปัญหาได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการดำรงชีวิตได้อย่างเข้มแข็ง (พรพรรณ ยอดเมือง และนันทิมา นาคาพงศ์ อัศวรักษ์, 2568)

ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาเวศ ตามแนวคิดความยืดหยุ่นทางจิตใจ เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการกำหนดแนวทางพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีความยืดหยุ่นทางจิตใจ สามารถจัดการอารมณ์ ความเครียด ปรับตัวและเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาเวศ ตามแนวคิดความยืดหยุ่นทางจิตใจ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและผู้ให้ข้อมูลการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาเวศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

1.2 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยแบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 4 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และครูผู้สอน 75 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1973) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้จำนวน 62 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 66 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาเวศ ตามแนวคิดความยืดหยุ่นทางจิตใจ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงานปัจจุบัน กลุ่มสาระการเรียนรู้ (เฉพาะครู) ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษาสูงสุด

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาเวศ ตามแนวคิดความยืดหยุ่นทางจิตใจ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 40 ข้อ

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยศึกษาเอกสารแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกิจการนักเรียนและแนวคิดความยืดหยุ่นทางจิตใจ กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ออกแบบสร้างเครื่องมือตามผังโครงสร้างเครื่องมือและข้อคำถาม กำหนดความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) ตั้งแต่ 0.80 (Lynn, 1986) ขึ้นไป เพื่อนำมาใช้ในการเก็บข้อมูล จากการสรุปผล พบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่าดัชนีความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 จากนั้น ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือนำจากสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาเวศ ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล โดยการตอบแบบสอบถามออนไลน์ผ่านระบบ Google Form โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลจำนวน 30 วัน ผู้วิจัยได้รับการตอบแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้ตรวจสอบการตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามครบถ้วนสมบูรณ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาเวศ ตามแนวคิดความยืดหยุ่นทางจิตใจ โดยใช้ Modified Priority Needs Index: $PNI_{modified}$ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และนำเสนอผลในรูปแบบตาราง พร้อมคำบรรยายประกอบ

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาเวศ ตามแนวคิดความยืดหยุ่นทางจิตใจ โดยภาพรวมมีรายละเอียดของผลการศึกษาดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาเวศ ตามแนวคิดความยืดหยุ่นทางจิตใจ

ข้อ	การบริหารกิจการนักเรียน	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			$PNI_{modified}$	ลำดับที่
		M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล		
1.	**การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล**	**3.140**	**0.884**	**ปานกลาง**	**4.475**	**0.646**	**มาก**	**0.425**	**1**
	1) การเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนในด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ	3.133	0.940	ปานกลาง	4.383	0.648	มาก	0.399	(2)
	2) การใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคล	3.148	0.826	ปานกลาง	4.568	0.631	มากที่สุด	0.451	(1)
2.	**การคัดกรองนักเรียน**	**3.413**	**0.858**	**ปานกลาง**	**4.475**	**0.640**	**มาก**	**0.311**	**5**
	1) การวิเคราะห์ข้อมูลของนักเรียนในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการคัดกรองนักเรียนอย่างเป็นระบบ	3.405	0.893	ปานกลาง	4.500	0.641	มากที่สุด	0.321	(1)
	2) การจัดกลุ่มนักเรียนเพื่อกำหนดแนวทางการดูแลช่วยเหลือได้อย่างเหมาะสม	3.420	0.823	ปานกลาง	4.451	0.639	มาก	0.301	(2)
3.	**การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน**	**3.382**	**0.889**	**ปานกลาง**	**4.606**	**0.571**	**มากที่สุด**	**0.362**	**3**
	1) การจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมทักษะชีวิต ความสามารถ และความสนใจของนักเรียน	3.396	0.878	ปานกลาง	4.610	0.575	มากที่สุด	0.357	(2)
	2) การจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเอง ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข	3.367	0.901	ปานกลาง	4.602	0.569	มากที่สุด	0.367	(1)
4.	**การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน**	**3.290**	**0.902**	**ปานกลาง**	**4.589**	**0.631**	**มากที่สุด**	**0.395**	**2**
	1) การกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียน พร้อมติดตามดูแลอย่างต่อเนื่อง	3.303	0.902	ปานกลาง	4.587	0.635	มากที่สุด	0.389	(2)
	2) การประสานความร่วมมือระหว่างครูผู้ปกครอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาของนักเรียนอย่างเหมาะสม	3.277	0.904	ปานกลาง	4.591	0.628	มากที่สุด	0.401	(1)

ข้อ	การบริหารกิจการนักเรียน	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			$PNI_{modified}$	ลำดับที่
		M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล		
5.	**การส่งต่อนักเรียน**	**3.246**	**0.860**	**ปานกลาง**	**4.362**	**0.810**	**มาก**	**0.344**	**4**
	1) การส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาซับซ้อนหรือเกินขีดความสามารถของโรงเรียนไปยังผู้เชี่ยวชาญหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.220	0.942	ปานกลาง	4.250	0.884	มาก	0.320	(2)
	2) การประสานงานกับผู้ปกครองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีการติดตามผลการช่วยเหลือนักเรียนหลังการส่งต่ออย่างต่อเนื่อง	3.273	0.771	ปานกลาง	4.473	0.713	มาก	0.367	(1)
	ภาพรวม	**3.310**	**0.891**	**ปานกลาง**	**4.534**	**0.627**	**มากที่สุด**	**0.370**	**-**

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาเวศ ตามแนวคิดความยืดหยุ่นทางจิตใจ โดยภาพรวม มีดังนี้

สภาพปัจจุบันของการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาเวศ ตามแนวคิดความยืดหยุ่นทางจิตใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.310, SD = 0.891) เมื่อพิจารณาตามขอบข่ายการบริหารกิจการนักเรียน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการคัดกรองนักเรียน (M = 3.413, SD = 0.858) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน (M = 3.382, SD = 0.889) รองลงมา คือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน (M = 3.290, SD = 0.902) รองลงมา คือ ด้านการส่งต่อนักเรียน (M = 3.246, SD = 0.860) และด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (M = 3.140, SD = 0.884)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาเวศ ตามแนวคิดความยืดหยุ่นทางจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.534, SD = 0.627) เมื่อพิจารณาตามขอบข่ายการบริหารกิจการนักเรียน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.606, 0.571) รองลงมา คือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.589, SD = 0.631) รองลงมา คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล อยู่ในระดับมาก (M = 4.475, SD = 0.646) และด้านการคัดกรองนักเรียน อยู่ในระดับมาก (M = 4.475, SD = 0.640) และด้านการส่งต่อนักเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก (M = 4.362, SD = 0.810)

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาเวศ ตามแนวคิดความยืดหยุ่นทางจิตใจ โดยภาพรวม คือ 0.370 ($PNI_{modified}$ = 0.370) ขอบข่ายการบริหารกิจการนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ($PNI_{modified}$ = 0.425) รองลงมา คือ การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน ($PNI_{modified}$ = 0.395) รองลงมา คือ การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ($PNI_{modified}$ = 0.362) รองลงมา คือ การส่งต่อนักเรียน ($PNI_{modified}$ = 0.344)

และขอบข่ายการบริหารกิจการนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ด้านการคัดกรองนักเรียน ($PNI_{modified}$ = 0.311)

ตารางที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาเวศ ตามแนวคิดความยืดหยุ่นทางจิตใจ จำแนกตามองค์ประกอบความยืดหยุ่นทางจิตใจ

ข้อ	การบริหารกิจการนักเรียนตามองค์ประกอบความยืดหยุ่นทางจิตใจ	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			$PNI_{modified}$	ลำดับที่
		M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล		
1.	การมองโลกในแง่ดี	3.336	0.893	ปานกลาง	4.458	0.639	มาก	0.336	4
2.	การกำกับอารมณ์	3.242	0.895	ปานกลาง	4.462	0.651	มาก	0.376	2
3.	ความสามารถในการเผชิญปัญหาและการฟื้นตัว	3.120	0.870	ปานกลาง	4.465	0.634	มาก	0.431	1
4.	ความสัมพันธ์ทางสังคมและการสนับสนุน	3.333	0.869	ปานกลาง	4.525	0.651	มากที่สุด	0.358	3
	รวม	**3.291**	**0.885**	**ปานกลาง**	**4.502**	**0.670**	**มากที่สุด**	**0.399**	**-**

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาเวศ ตามแนวคิดความยืดหยุ่นทางจิตใจ จำแนกตามองค์ประกอบความยืดหยุ่นทางจิตใจ มีดังนี้

สภาพปัจจุบันของการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาเวศ ตามแนวคิดความยืดหยุ่นทางจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.291, SD = 0.885) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบความยืดหยุ่นทางจิตใจ พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมองโลกในแง่ดี (M = 3.336, SD = 0.893) รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ทางสังคมและการสนับสนุน (M = 3.333, SD = 0.869) รองลงมา คือ การกำกับอารมณ์ (M = 3.242, SD = 0.895) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและการฟื้นตัว (M = 3.120, SD = 0.870)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาเวศ ตามแนวคิดความยืดหยุ่นทางจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.502, SD = 0.670) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบความยืดหยุ่นทางจิตใจ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความสัมพันธ์ทางสังคมและการสนับสนุน อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.525, SD = 0.651) รองลงมา คือ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและการฟื้นตัว อยู่ในระดับมาก (M = 4.465, SD = 0.634) รองลงมา คือ การกำกับอารมณ์ อยู่ในระดับมาก (M = 4.462, SD = 0.651) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมองโลกในแง่ดี อยู่ในระดับมาก (M = 4.458, SD = 0.639)

ความต้องการจำเป็นของการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาเวศ ตามแนวคิดความยืดหยุ่นทางจิตใจ โดยภาพรวม คือ 0.399 ($PNI_{modified}$ = 0.399) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบความยืดหยุ่นทางจิตใจ พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงที่สุด คือ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและการฟื้นตัว ($PNI_{modified}$ = 0.431) รองลงมา คือ การกำกับอารมณ์

($PNI_{modified}$ = 0.376) รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ทางสังคมและการสนับสนุน ($PNI_{modified}$ = 0.358) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาต่ำที่สุด คือ การมองโลกในแง่ ($PNI_{modified}$ = 0.336)

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการศึกษาลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาเวศ ตามแนวคิดความยืดหยุ่นทางจิตใจ ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลเรียงตามลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ได้ดังนี้

1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาเวศ ตามแนวคิดความยืดหยุ่นทางจิตใจ อยู่ในลำดับที่ 1 ($PNI_{modified}$ = 0.425) สะท้อนให้เห็นว่า การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลถือเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารกิจการนักเรียน เนื่องจากช่วยให้ครูสามารถเข้าใจข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านการเรียน สุขภาพ พฤติกรรม ครอบครัว และบริบททางสังคมได้อย่างรอบด้าน นำไปสู่การวางแผนดูแลช่วยเหลือ ส่งเสริม และพัฒนานักเรียนได้ตรงตามความต้องการของนักเรียน สอดคล้องกับการวิจัยของนรารัตน์ หงษ์สกุล (2563) ที่พบว่า การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลช่วยให้ครูได้ทราบภูมิหลัง ครอบครัว ลักษณะนิสัยของนักเรียนแต่ละคน รวมทั้งสามารถจัดทำฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและส่งเสริมความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนได้ หากนักเรียนได้รับความใส่ใจ ดูแล และการสนับสนุนจากครูอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้นักเรียนเกิดความรู้สึกมั่นคงทางอารมณ์ รู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนสามารถปรับตัวและเผชิญกับสถานการณ์ที่กดดันได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับการวิจัยของ Romano et al. (2021) ที่พบว่า การสนับสนุนทางอารมณ์จากครูมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวและการลดภาวะหมดไฟทางการเรียนของนักเรียน

2. การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาเวศ ตามแนวคิดความยืดหยุ่นทางจิตใจ อยู่ในลำดับที่ 2 ($PNI_{modified}$ = 0.395) แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนควรมีแนวทางหรือมาตรการในการป้องกัน เฝ้าระวัง และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียนทั้งด้านพฤติกรรม การเรียน และปัญหาทางสังคมอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งมีการติดตามดูแลอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างทันท่วงที สอดคล้องกับการวิจัยของชาตรี อดทน และสิทธิชัย สอนสุภี (2564) ที่พบว่า การป้องกันก่อนเกิดปัญหาเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อนักเรียนประสบปัญหาควรได้รับการช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน โดยการจัดกิจกรรมควรสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน และอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการดำเนินงาน เนื่องจากการดำเนินงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้นักเรียนได้รับการดูแลช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง สามารถเรียนรู้วิธีการจัดการอารมณ์ความเครียด และปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

3. การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาเวศ ตามแนวคิดความยืดหยุ่นทางจิตใจ อยู่ในลำดับที่ 3 ($PNI_{modified}$ = 0.362) แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนทั้งด้านทักษะชีวิต ความสามารถ ความสนใจ คุณธรรมจริยธรรม และการเห็นคุณค่าในตนเอง เพื่อให้นักเรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนช่วยเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้การปรับตัว การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกับผู้อื่น สอดคล้องกับการวิจัย

ของพรพรรณ ยอดเมือง และนันทิมา นาคาพงศ์ อัศวรักษ์ (2568) ที่พบว่า การมองโลกในแง่ดี การเห็นคุณค่าในตนเอง การปรับตัว และการเผชิญปัญหา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยเฉพาะการมองโลกในแง่ดีซึ่งช่วยให้นักเรียนมีความมั่นใจ สามารถเผชิญปัญหาและปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

4. การส่งต่อนักเรียน มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาเวศ ตามแนวคิดความยืดหยุ่นทางจิตใจ อยู่ในลำดับที่ 4 ($PNI_{modified}$ = 0.344) สะท้อนให้เห็นว่า โรงเรียนควรมีระบบการส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาซับซ้อนหรือเกินขีดความสามารถของโรงเรียนไปยังผู้เชี่ยวชาญหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้นักเรียนได้รับความช่วยเหลือที่ตรงตามความต้องการ พร้อมทั้งมีการประสานงานและติดตามผลหลังการส่งต่ออย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับการวิจัยของพิไลพร จุ้ยกระยาง และฐิตินันท์ ด้วงสุวรรณ (2568) ที่พบว่า กรณีที่โรงเรียนไม่สามารถให้ความช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเพียงพอ จำเป็นต้องมีการส่งต่อหน่วยงานภายนอกอย่างเป็นระบบ โดยมีการจัดเก็บข้อมูล ประสานงาน และติดตามผลหลังการส่งต่อ เพื่อให้นักเรียนได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน นอกจากนี้การส่งต่อนักเรียนที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้นักเรียนได้รับการดูแลด้านอารมณ์ สุขภาพจิต และพฤติกรรมอย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยลดผลกระทบจากปัญหาที่เกิดขึ้น และส่งเสริมให้นักเรียนสามารถปรับตัวและกลับมาใช้ชีวิตในโรงเรียนได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ Saadati (2023) ที่พบว่า การดำเนินงานด้านสุขภาพจิตในโรงเรียนควรอาศัยความร่วมมือระหว่างโรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยให้นักเรียนได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านการเรียน และด้านอารมณ์ เป็นต้น

5. การคัดกรองนักเรียน มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาเวศ ตามแนวคิดความยืดหยุ่นทางจิตใจ อยู่ในลำดับที่ 5 ($PNI_{modified}$ = 0.311) สะท้อนให้เห็นว่า โรงเรียนควรมีการวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนในด้านต่างๆ เช่น ด้านการเรียน พฤติกรรม สุขภาพ และสภาพแวดล้อม เพื่อนำมาใช้ในการคัดกรองนักเรียนอย่างเป็นระบบ โดยมีการจัดกลุ่มนักเรียน เช่น กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา เพื่อกำหนดแนวทางการดูแลช่วยเหลือที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของนัฏพันธ์ ดิสเจริญ (2565) ที่กล่าวว่า การคัดกรองนักเรียนเป็นกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำมาจำแนกตามเกณฑ์การคัดกรอง ได้แก่ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา โดยสถานศึกษาควรกำหนดเกณฑ์การคัดกรองร่วมกันให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้สามารถวางแผนช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเหมาะสมและทันท่วงที แม้ว่าการคัดกรองนักเรียนจะมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นอยู่ลำดับสุดท้าย แต่ยังเป็นกระบวนการสำคัญของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เนื่องจากเป็นขั้นตอนพื้นฐานที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถค้นหานักเรียนกลุ่มเสี่ยง และวางแผนช่วยเหลือได้อย่างรวดเร็วและตรงตามสภาพปัญหา ซึ่งอาจช่วยลดความเสี่ยงด้านพฤติกรรม อารมณ์ และสุขภาพจิตของนักเรียนในระยะยาว รวมทั้งช่วยให้นักเรียนได้รับการช่วยเหลือก่อนที่ปัญหาจะรุนแรงมากขึ้น ส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวและเผชิญปัญหาของนักเรียน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของความยืดหยุ่นทางจิตใจ สอดคล้องกับการวิจัยของ Dowdy et al. (2018) ที่พบว่าระบบคัดกรองสุขภาพจิตในโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการค้นหานักเรียนกลุ่มเสี่ยงและสนับสนุนทักษะทางสังคมและอารมณ์ของนักเรียน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัย คือ การศึกษาการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาเวศ ตามแนวคิดความยืดหยุ่นทางจิตใจ มีขอบข่ายการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนสอดคล้องกับงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งมี 5 ด้าน ดังนี้ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 4) การป้องกันและแก้ไขปัญหา 5) การส่งต่อ โดยองค์ประกอบดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจของนักเรียน ซึ่งประกอบด้วย 1) การมองโลกในแง่ดี 2) การกำกับอารมณ์ 3) ความสามารถในการเผชิญปัญหาและการฟื้นตัว 4) ความสัมพันธ์ทางสังคมและการสนับสนุน ส่งผลให้นักเรียนสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม มีสุขภาวะทางจิตที่ดี และดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาควรพัฒนาระบบการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยใช้ข้อมูลเชิงลึกของนักเรียนทั้งด้านการเรียน พฤติกรรม สภาพครอบครัว และสุขภาวะทางจิตใจ เพื่อให้ครูสามารถวางแผนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเหมาะสมและตรงตามความต้องการของนักเรียนแต่ละคน

1.2 สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมหรือโครงการที่มุ่งเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจของนักเรียน โดยเฉพาะด้านความสามารถในการเผชิญปัญหาและการฟื้นตัว เพื่อช่วยให้นักเรียนสามารถปรับตัวและรับมือกับปัญหาที่พบในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางการบริหารกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมความยืดหยุ่นทางจิตใจในบริบทโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนเอกชน หรือโรงเรียนในพื้นที่ชนบท เพื่อเปรียบเทียบและพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมในบริบทที่แตกต่างกัน

2.2 ควรมีการศึกษาการนำแนวทางหรือกิจกรรมเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจของนักเรียนไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานด้านกิจการนักเรียน เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของแนวทางที่พัฒนาขึ้นต่อพฤติกรรม การปรับตัว และสุขภาวะทางจิตใจของนักเรียนในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

จิราเจต วิเศษดอนหวาย. (2565). ลาก่อน VUCA มาแล้ว BANI : ชวน ผอ. ปรับตัวและโรงเรียนให้ทันการเปลี่ยนแปลง. EDUCA Thai. แหล่งที่มา https://www.educathai.com/knowledge/articles/652. สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2568.

เจษฎา บุญโฮม. (2025). การพัฒนาความยืดหยุ่นทางจิตใจและการจัดการความไม่แน่นอนในชีวิตของนักศึกษาครุศาสตรบัณฑิตด้วยกิจกรรมแนะแนว PRIDE: Rattanakosin Journal of Social Sciences and Humanities, 7(2), 141-157.

ชาตรี อดทน และสิทธิชัย สอนสุภี. (2021). การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและการ ส่งเสริมความแข็งแกร่งในชีวิตนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 25. ปัญญาปณิธาน, 6(1), 187-200.

ธนัญชกร คงวิเชียร และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์. (2024). ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมทักษะชีวิตกับการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. ศึกษาศาสตร์ มมร, 12(1), 192–206.

นรารัตน์ หงษ์สกุล. (2563). แนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดสุพรรณบุรี ตามแนวคิดพลังสุขภาพจิต. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นัฏพันธ์ ดิศเจริญ. (2565). ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน. Journal of Modern Learning Development, 7(3), 321-335.

ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580. (2561). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 13 ตอนที่ 82 ก หน้า 1. (13 ตุลาคม 2561).

พรพรรณ ยอดเมือง, และนันทิมา นาคาพงศ์ อัศวรักษ์. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์. Journal of Education and Innovation, 27(1), 173–183.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก, หน้า 1–23.

พิไลพร จุ้ยกระยาง, และฐิตินันท์ ด้วงสุวรรณ. (2025). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 7(6), 991-1004.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560). รัฐสภาไทย. แหล่งที่มา https://web.parliament.go.th/ebook/flipbook/310/1/1. สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2568.

วรวรรณ จุฑา, เรวดี จายานะ, ดวงดาว ศรีเรืองรัตน์ และกมลลักษณ์ มากคล้าย. (2566). สถานการณ์โรคจิตเวชเด็กไทย ปี พ.ศ. 2565-พฤษภาคม พ.ศ. 2566 : การเฝ้าระวังโรคจิตเวชและปัญหาสุขภาพจิตจากคลังข้อมูลสุขภาพ. กรุงเทพมหานคร: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561. แหล่งที่มา https://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1651-file.pdf. สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2568.

Colizzi, M., Lasalvia, A. and Ruggeri, M. (2020). Prevention and early intervention in youth mental health: is it time for a multidisciplinary and trans-diagnostic model for care. Int J Ment Health Syst, 14, 23. https://doi.org/10.1186/s13033-020-00356-9

Connor, K. M. and Zhang, W. (2006). Recent advances in the understanding and treatment of anxiety disorders. Resilience: determinants, measurement, andtreatment responsiveness. CNS Spectr, 11(10), 5-12.

Dowdy, E., Furlong, M. J., Nylund-Gibson, K., Moore, S. and Moffa, K. (2018). Initial validation of the Social Emotional Distress Survey–Secondary to support complete mental health screening. Assessment for Effective Intervention, 43(4), 241–248.

Kuranova, A., Booij, S. H., Oldehinkel, A. J., Wichers, M., Jeronimus, B. and Wigman, J. T. W. (2021). Reflections on psychological resilience: a comparison of three conceptually different operationalizations in predicting mental health. European journal of psychotraumatology, 12(1), 1956802.

Lynn, M. R. (1986). Determination and quantification of content validity. Nursing Research, 35(6), 382–385.

Romano, L., Angelini, G., Consiglio, P. and Fiorilli, C. (2021). Academic Resilience and Engagement in High School Students: The Mediating Role of Perceived Teacher Emotional Support. European journal of investigation in health, psychology and education, 11(2), 334–344.

Saadati, N. (2023). Enhancing Collaboration Between Schools and Mental Health Services. Psychological Research in Individuals with Exceptional Needs, 1(2), 1-3.

Shrivastava, A. and Desousa, A. (2016). Resilience: A psychobiological construct for psychiatric disorders. Indian Journal of Psychiatry, 58(1), 38–43.

Yamane, T. (1970). Statistics: An introductory analysis. 2nd ed. Harper & Row.

Yavuz, K. (2023). Psychological resilience in children and adolescents: The power of self-recovery. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 15(1), 112–131. https://doi.org/10.18863/pgy.1054060

Zarimoghadam, Z., Davoodi, H., Ghafari, K. and Jamilian, H. (2021). The Effects of Mental Self-care Training on Mental Health and Academic Achievement in Students. Journal of Arak University of Medical Sciences, 24(1), 150-167.

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AND TEACHER ENGAGEMENT IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SUPHANBURI

[1]พัชราภรณ์ จันทร์อินทร์ Patcharaporn Janin [2]สายสุดา เตียเจริญ Saisuda Tiacharoen
[3]วรกาญจน์ สุขสดเขียว Vorakarn Suksodkiew [4]สงวน อินทร์รักษ์ Sangaun Inrak
[1, 2, 3, 4]มหาวิทยาลัยศิลปากร Silpakorn University, Thailand
Corresponding Author E-mail: janin_p2@su.ac.th

Article Received: April 20, 2026. Revised: August 21, 2026. Accepted: August 24, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี 2) เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เป็นการวิจัยการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 28 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 1 คน และ 2) ครู จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 56 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีของ Rowe and Guerrero และความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาตามแนวคิดของ Aon Hewitt Organizations สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์หรือบารมี และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการกล่าวถึงองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านการอุทิศตนเพื่อองค์กร ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง (r_{xy} = 0.723)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ความผูกพันต่อองค์กรของครู, โรงเรียน

Abstract

This research aimed to: 1) examine the transformational leadership of administrators under the Secondary Educational Service Area Office Suphanburi; 2) investigate teachers' engagement in schools under the Secondary Educational Service Area Office Suphanburi; and 3) analyze the relationship between examine the transformational leadership of administrators and teachers' engagement in schools under The Secondary Educational Service Area Office Suphanburi. This study employed a descriptive research design. The sample consisted of 28 schools under the Secondary Educational Service Area Office Suphanburi. Two informants were selected from each school, including one school principal and one teacher, a total of 56 informants participated in the study. The research instrument was a opinionnaire assessing transformational leadership of administrators based on the concept of Rowe and Guerrero, and teachers' engagement in schools based on the Aon Hewitt. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The findings revealed that: 1) Transformational Leadership of Administrators under the Secondary Educational Service Area Office Suphanburi in overall was at high level, when considered in each aspects found that 4 aspects was at high levels, ranking by the arithmetic mean from highest to lowest: Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, Idealized Influence or Charisma, and Individualized Consideration 2) Teacher Engagement in Schools under the Secondary Educational Service Area Office Suphanburi in overall was at the higest level, when considered in each aspects found that 3 aspects was at the highest levels, ranking by arithmetic mean from highest to lowest: Say, Stay, and Strive. 3) The relationship between Transformational Leadership of Administrators and Teacher Engagement in Schools under the Secondary Educational Service Area Office Suphanburi were at high level correlation (r_{xy} = 0.723), with significantly at .01 in positive direction.

Keywords: Transformational Leadership, Teacher Engagement in Schools, Schools

บทนำ

การจัดการศึกษาในประเทศไทยภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มุ่งเน้นการกระจายอำนาจทางการศึกษาไปสู่สถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและความมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ โดยแนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management: SBM) เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของตนเองได้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2542) อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ (Bass and Avolio, 1994)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นรูปแบบการนำที่มุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ การพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม และการกระตุ้นให้บุคลากรมองเห็นเป้าหมายขององค์กรในมุมมองที่กว้างขึ้น โดยผู้นำสามารถส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดความมุ่งมั่นและปฏิบัติงานได้เกินกว่าที่คาดหวัง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร (Bass, 1999)

ในขณะเดียวกัน ความผูกพันต่อองค์กรของครูถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา เนื่องจากครูเป็นกำลังหลักในการจัดการเรียนรู้ หากครูมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะส่งผลให้เกิดความตั้งใจในการทำงาน ความทุ่มเท และความต้องการคงอยู่กับองค์กร โดยความผูกพันดังกล่าวสามารถสะท้อนผ่านพฤติกรรมด้านการกล่าวถึงองค์กร การคงอยู่ และการอุทิศตน (Aon Hewitt, 2015)

อย่างไรก็ตาม จากสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่ายังมีประเด็นที่ควรพัฒนาในด้านการบริหารจัดการ เช่น ความต่อเนื่องของการดำเนินงาน การวางแผนและติดตามผล รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรและคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี, 2566)

จากประเด็นดังกล่าว ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นการคิด และให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นรายบุคคล จะช่วยให้ครูเกิดความเชื่อมั่น ความภาคภูมิใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครู รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
2. เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย 1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 32 แห่ง 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางประมาณการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcic and Morgan (1970) ได้จำนวน 28 แห่ง และใช้เทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และ ครู จำนวน 1 คน จากจำนวนสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 28 แห่ง รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 56 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็น จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Rowe and Guerrero และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Aon Hewitt Organizations ซึ่งแบบสอบถามจะมีลักษณะเป็นแบบจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับของ Likert (1961) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ความถี่และร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์โดยใช้มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและนำมัชฌิมเลขคณิตของคะแนนที่ได้จากแบบสอบถาม ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ Best (1970)

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient: r_{xy}) โดยนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้จากโปรแกรมสำเร็จรูปไปวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ของชูศรี วงศ์รัตนะ (2560) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.30 ลงไป แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 ถึง 0.69 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี สามารถแสดงรายละเอียดได้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์หรือบารมี	4.45	0.55	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.48	0.53	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.46	0.51	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.43	0.41	มาก
รวม	**4.45**	**0.40**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์หรือบารมี และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการกล่าวถึงองค์กร (Say)	4.56	0.49	มากที่สุด
2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร (Stay)	4.55	0.47	มากที่สุด
3. ด้านการอุทิศตนเพื่อองค์กร (Strive)	4.51	0.49	มากที่สุด
รวม	**4.54**	**0.43**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการกล่าวถึงองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านการอุทิศตนเพื่อองค์กร ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_{tot}
X_1	.735**	.640**	.658**	**.746****
X_2	.682**	.643**	.602**	**.711****
X_3	.725**	.609**	.688**	**.739****
X_4	.714**	.631**	.649**	**.732****
X_{tot}	.697**	.640**	.627**	**.723****

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะที่คล้อยตามกันทุกคู่

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีมีการปรับตัวและพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำให้สอดรับกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการขับเคลื่อนนโยบายการปฏิรูปการศึกษา การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามแนวทางหลักสูตรฐานสมรรถนะ ตลอดจนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพจน์ ปลื้มจิตร (2566) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนนท์ จิตต์สนอง (2566) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี มีความผูกพันต่อองค์กร ครูมีการกล่าวถึงองค์กรในแง่ดี ครูอุทิศตนต่อหน้าที่ได้รับการสนับสนุนและดูแลจากผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งด้านการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการพัฒนาวิชาชีพ ส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกมั่นคง ภาคภูมิใจ และมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร โดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออาทร มีความเป็นกัลยาณมิตร และส่งเสริม

ความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การวางแผน และการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสถานศึกษา ทำให้ครูเกิดความรู้สึกมีคุณค่า เกิดความผูกพันในองค์กร และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของวรวัจน์ สารถวิล (2564) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนนท์ จิตต์สนอง (2566) ที่พบว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะที่คล้อยตามกันทุกคู่ สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี มีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการหล่อหลอมทัศนคติ ความรู้สึก และพฤติกรรมการทำงานของครูในสถานศึกษา โดยเฉพาะการเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และได้รับความเคารพศรัทธา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความภาคภูมิใจและการแสดงออกเชิงบวกของครูต่อองค์กร ผ่านการกล่าวถึงภาพลักษณ์และคุณค่าของสถานศึกษาในแง่ดีจึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์หรือบารมีกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการกล่าวถึงองค์กรอยู่ในระดับสูงสอดคล้องกับงานวิจัยของภัสรานันท์ ทองประสาร (2567) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและความผูกพันองค์กร กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีปัจจัยภาวะผู้นำภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ทำให้เกิดองค์ความรู้ที่สะท้อนถึงบทบาทสำคัญของภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในมิติของการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จของสถานศึกษา

การดำเนินงานของสถานศึกษามีลักษณะเป็นระบบที่องค์ประกอบต่าง ๆ เชื่อมโยงกันอย่างเป็นลำดับ โดยประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการ (Transformation Process) และผลผลิต (Outputs) ซึ่งแต่ละส่วนมีบทบาทสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง ภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์กรทางการศึกษา

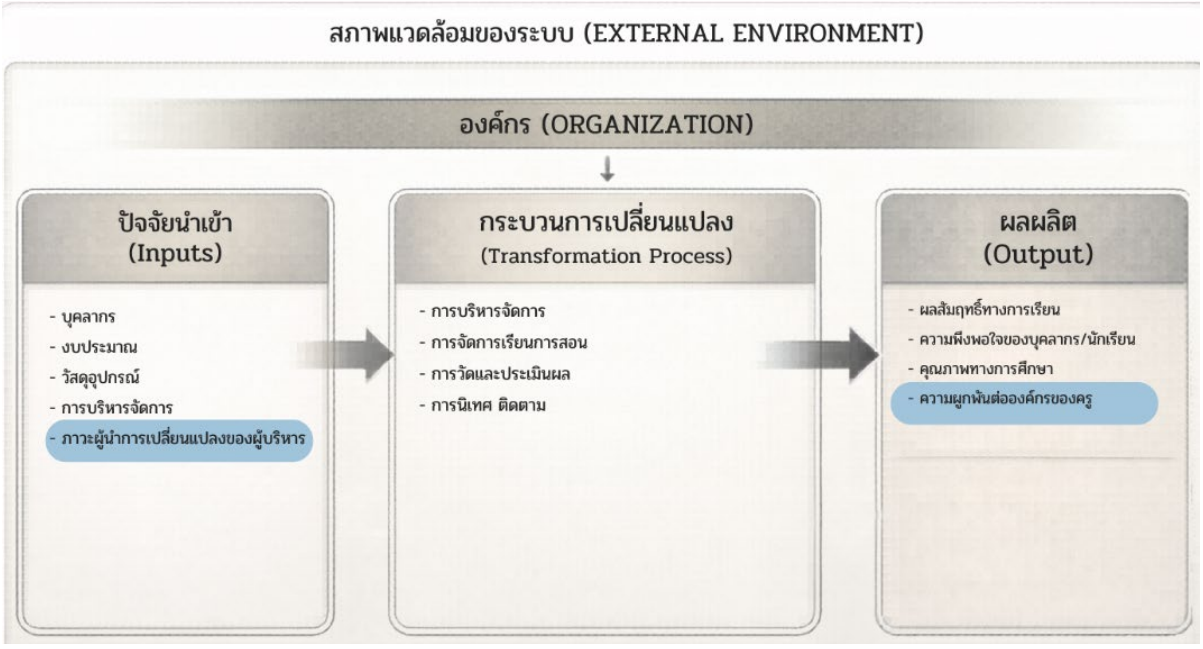
ในส่วนของปัจจัยนำเข้า (Inputs) ประกอบด้วยทรัพยากรที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการ ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ทั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์หรือบารมี และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ

ปัจจัยนำเข้าดังกล่าวจะถูกนำไปสู่กระบวนการ (Transformation Process) ซึ่งครอบคลุมการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ตลอดจนการนิเทศและติดตามผลการดำเนินงาน โดยกระบวนการเหล่านี้ทำหน้าที่แปรสภาพทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อเป้าหมายของสถานศึกษา

สำหรับผลผลิต (Outputs) เป็นผลลัพธ์ที่สะท้อนประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ซึ่งปรากฏในรูปของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพการศึกษา และความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะความผูกพันต่อองค์กรของครู ซึ่งผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการกล่าวถึงองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านการอุทิศตนเพื่อองค์กรตามลำดับ

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรยังชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกัน กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารแสดงบทบาทภาวะผู้นำที่มุ่งสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นศักยภาพ และให้การสนับสนุนครูอย่างเหมาะสม จะส่งผลให้ครูมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

ดังนั้นจึงสะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในฐานะปัจจัยนำเข้า มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการบริหารจัดการของสถานศึกษา และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูซึ่งเป็นผลผลิตที่สำคัญ อันจะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพและความสำเร็จของสถานศึกษา สรุปดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษา การรับฟังความคิดเห็น และการดูแลครูเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพตามศักยภาพและความต้องการของครู เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์กร

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจ และยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและตัดสินใจในงานของโรงเรียน เพื่อกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่น ทุ่มเท และพร้อมอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กรยิ่งขึ้น

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ การเป็นแบบอย่างที่ดี และการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครู เพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรและเพิ่มประสิทธิผลในการขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

1.4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาครูตามศักยภาพ ความถนัด และความสนใจของแต่ละบุคคล และสนับสนุนโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง

1.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมด้านสวัสดิภาพและสวัสดิการของครูอย่างเหมาะสมและทั่วถึง เช่น การดูแลด้านสุขภาพ ความมั่นคงในการทำงาน และสิทธิประโยชน์ต่างๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรในเชิงคุณภาพ

2.2 ควรมีการศึกษาเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อกำหนดองค์ประกอบหลัก และพัฒนาเป็นรูปแบบที่สามารถนำไปใช้ได้จริง

2.3 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดและบริบทที่หลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2560). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์.

ณัฐนนท์ จิตต์สนอง. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8(2), 113–124.

ภัสรานันท์ ทองประสาร. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและความผูกพันองค์กร: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรวัจน์ สารถวิล. (2564). ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570. สุพรรณบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค

สุพจน์ ปลื้มจิตร. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 13(2), 202–215.

Aon Hewitt. (2015). Aon Hewitt’s model of employee engagement. Aon Empower Results.

Bass, B. M. (1999). Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact. Lawrence Erlbaum Associates.

Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Sage Publications.

Best, J. W. (1970). Research in education. Prentice-Hall.

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

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

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเชิงรุกสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำจังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7

PROACTIVE EDUCATIONAL INSTITUTIONS MANAGEMENT STRATEGIES, UNDER THE NAKHON SAWAN PROVINCIAL OFFICE OF THE DEPARTMENT OF LEARNING ENCOURAGEMENT BASED ON THE SEVEN PRINCIPLES OF SAPPURISA-DHAMMA

[1]ชรินทร์ทิพย์ โชติสี Charinthip Chotisee [2]วินัย ทองมั่น Winai Tongmun
[3]พระมหาอุดร อุตฺตโร PhramahaUdorn Uttaro
[1, 2 ,3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: kusuma6987@gmail.com

Article Received: July 21, 2026. Revised: August 26, 2026. Accepted: August 26, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาเชิงรุกสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครสวรรค์ 2) เพื่อเสนอกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเชิงรุก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสานวิธี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 144 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 10 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.929 และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารสถานศึกษาเชิงรุกสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 6 ด้าน พบว่า ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ยืดหยุ่นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนอีก 5 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ ด้านการคาดการณ์อนาคต ด้านการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการพัฒนาและเสริมพลังบุคลากร และด้านการจัดการนวัตกรรมและทรัพยากร ตามลำดับ 2) กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเชิงรุกสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ได้แก่ ด้านการคาดการณ์อนาคต มี 7 แนวทาง ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ยืดหยุ่น มี 7 แนวทาง ด้านการพัฒนาและเสริมพลังบุคลากร มี 7 แนวทาง ด้านการจัดการนวัตกรรมและทรัพยากร มี 7 แนวทาง ด้านการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มี 7 แนวทาง และด้านการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ มี 7 แนวทาง

คำสำคัญ: กลยุทธ์, การบริหารสถานศึกษาเชิงรุก, หลักสัปปุริสธรรม 7

Abstract

This research article aims to 1) Study the current state of proactive educational institution management under the Nakhon Sawan Provincial Office of the Department of Learning Encouragement 2) Propose proactive educational institution management strategies for the Nakhon Sawan Provincial Office of the Department of Learning Encouragement based on the seven principles of Sappurisa-dhamma. This study employed a mixed-methods research design.

The sample consisted of 144 participants, and 10 key informants. The research instruments included a questionnaire with a reliability coefficient of 0.929 and an interview form. Data was analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation, while qualitative data was analyzed through content analysis.

The research findings revealed that; 1) The overall state of proactive educational institution management under the Nakhon Sawan Provincial Office of the Department of Learning Encouragement was at a high level. When considering the six aspects individually, flexible strategic planning was at the highest level. The remaining five aspects were at a high level: networking and collaboration, future foresight, driving active learning management, personnel development and empowerment, and innovation and resource management, respectively. 2) The proactive educational institution management strategies for the Nakhon Sawan Provincial Office of the Department of Learning Encouragement based on the seven principles of Sappurisa-dhamma consisted of seven guidelines for each of six aspects: future forecasting, flexible strategic planning, personnel development and empowerment, innovation and resource management, driving proactive learning management, and networking and collaboration.

Keywords: Strategies, Proactive Educational Institutional Management Strategies, The Seven Principles Sappanurisa-Dhamma

บทนำ

ภายใต้ความท้าทายของยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงแนวคิดการบริหารเชิงรุก (Proactive Administration) จึงเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารองค์การสมัยใหม่ การบริหารเชิงรุกแตกต่างจากการบริหารแบบตั้งรับ (Reactive) ที่เน้นการแก้ไขปัญหาหลังจากที่เกิดขึ้นแล้ว โดยมุ่งเน้นที่การคาดการณ์อนาคต การวิเคราะห์แนวโน้มและการริเริ่มสร้างสรรค์กลยุทธ์เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กรล่วงหน้า (Peter F. Drucker, 1985) ผู้บริหารเชิงรุกคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่ไม่รอให้เกิดวิกฤต แต่ลงมือปฏิบัติการเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงและแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ อย่างยั่งยืน การบริหารเชิงรุกจึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถสร้างความสัมพันธ์กับภายนอกออกไปแสวงหาความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อจัดหาทรัพยากรใหม่ ๆ และปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัย ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา ในบริบทของ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร.) ซึ่งมีภารกิจหลักในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยและการสร้างโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชาชนนอกระบบโรงเรียนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้กลยุทธ์การบริหารที่เด็ดขาดและมองการณ์ไกล การบริหารเชิงรุกจะช่วยให้ สกร. สามารถคาดการณ์และตอบสนองความต้องการ (Proactive Responsiveness) โดยวิเคราะห์ความต้องการที่หลากหลายของกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ เช่น ผู้สูงอายุ แรงงานนอกระบบหรือผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา เพื่อจัดโปรแกรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและทักษะที่จำเป็นในระดับชุมชนได้อย่างแม่นยำ รวมถึงการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา (Innovation Creation) ด้วยการริเริ่มโครงการใหม่ๆ เช่น การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการเรียนรู้หรือการจัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพที่ทันสมัย ก่อนที่ความต้องการเหล่านั้นจะกลายเป็นปัญหาหรือช่องว่างทางการศึกษา นอกจากนี้ยังเป็นการแสวงหาพันธมิตร โดยการออกไปสร้าง

เครือข่ายความร่วมมือกับภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถาบันการศึกษาอื่นๆ เพื่อขยายขอบเขตการบริการและจัดหาทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ การขาดการบริหารเชิงรุกจะทำให้หน่วยงานไม่สามารถจัดหาหรือพัฒนาหลักสูตรที่ตอบโจทย์ความท้าทายใหม่ ๆ ได้อย่างทันท่วงที ซึ่งจะทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำและลดโอกาสในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ

แม้ว่าการบริหารเชิงรุกจะมีความจำเป็นในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จทางวัตถุ แต่การบริหารที่มีประสิทธิภาพสูงสุดและนำมาซึ่งความยั่งยืนในระยะยาวนั้นจะต้องมีหลักการทางจริยธรรมและธรรมาภิบาลเป็นรากฐานในการดำเนินงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานของรัฐที่ต้องทำงานเพื่อประโยชน์สาธารณะ การใช้อำนาจและการตัดสินใจของผู้บริหารจึงต้องอยู่บนพื้นฐานของความรอบคอบ ความเป็นธรรมและความรับผิดชอบ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555) ในบริบทของพุทธธรรม หลักสัปปุริสธรรม 7 ถือเป็นหลักธรรมสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ โดยเป็นคุณสมบัติของผู้บริหารที่ดีที่เปี่ยมด้วยเหตุผลและความรอบคอบ ซึ่งประกอบด้วย 1) ธัมมัญญุตา (รู้จักธรรม/เหตุ) 2) อัตถัญญุตา (รู้จักอรรถ/ผล) 3) อัตตัญญุตา (รู้จักตน) 4) มัตตัญญุตา (รู้จักประมาณ) 5) กาลัญญุตา (รู้จักกาล) 6) ปริสัญญุตา (รู้จักบริษัท/ชุมชน) 7) ปุคคลัญญุตา (รู้จักบุคคล) (ที.ปา. (ไทย) 11/331/264) เมื่อนำมาบูรณาการเข้ากับกลยุทธ์การบริหารเชิงรุกจะช่วยให้ผู้บริหารของ สกร. มีความสามารถในการตัดสินใจที่ไม่เพียงแต่ฉับไวและแสวงหาโอกาสใหม่ๆ (เชิงรุก) แต่ยังตั้งอยู่บนความรอบคอบ รู้จักตนเอง รู้จักชุมชนและรู้จักประมาณในการใช้ทรัพยากร (สัปปุริสธรรม) หลักธรรมนี้จึงเป็นเครื่องมือในการกำกับดูแลตนเองของผู้บริหาร เป็นเกราะป้องกันการใช้อำนาจไปในทางที่ผิดพลาด ก่อให้เกิดความมั่นคง โปร่งใส และสร้างความเป็นธรรมต่อบุคลากรและผู้รับบริการ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารจัดการที่ยั่งยืนและสร้างความเชื่อมั่นให้กับสาธารณชนในพื้นที่

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครสวรรค์ มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการเรียนรู้ตลอดชีวิตในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจและการคมนาคมที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเข้มข้น อย่างไรก็ตามภายใต้ความกดดันในการตอบสนองนโยบายการปฏิรูปและการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันของโลกอาจทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดขาดทิศทางที่ชัดเจนและขาดหลักประกันด้านคุณธรรมที่ยั่งยืน ปัญหาสำคัญและช่องว่าง (Research Gap) ที่เกิดขึ้นคือการขาดกลยุทธ์เชิงรุกที่เป็นระบบ แม้จะมีการดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง แต่ยังขาดการสังเคราะห์กลยุทธ์การบริหารเชิงรุกที่ชัดเจนเป็นระบบและครอบคลุมทุกมิติของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างไม่ต่อเนื่อง ขาดการบูรณาการและเกิดความซ้ำซ้อน นอกจากนี้ การตัดสินใจที่อาจขาดความสมดุล เช่น การตัดสินใจที่รวดเร็วแต่ขาดความรอบคอบในมิติทางคุณธรรม เช่น ไม่รู้จักประมาณในการใช้จ่ายงบประมาณ (มัตตัญญุตา) ไม่เข้าใจความแตกต่างของบริบทในแต่ละพื้นที่ (ปริสัญญุตา) หรือไม่สามารถมอบหมายงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากร (ปุคคลัญญุตา) ซึ่งเป็นผลจากการขาดกรอบคิดทางจริยธรรมที่ชัดเจนในการตัดสินใจ การขาดกลยุทธ์ที่ชัดเจนและมีหลักธรรมรองรับนี้จึงเป็นช่องว่างทางวิชาการและการปฏิบัติ ที่สำคัญในการบริหารจัดการของหน่วยงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการศึกษาวิจัยเพื่อสังเคราะห์กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเชิงรุกที่เหมาะสมกับบริบทเฉพาะของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครสวรรค์ โดยมีหลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นเครื่องมือในการกำหนดกรอบแนวคิดและกลไกในการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการบริหารจัดการที่สร้างความยั่งยืนและความเชื่อมั่นให้กับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย (สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครสวรรค์, 2567)

ความสำคัญของกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา คือการวางแผนหรือแนวทางในการดำเนินงานที่ผู้บริหารใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิผล ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและปรับตัวของสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลง การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่ต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบเพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือน ต่อส่วนต่าง ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์เพาะว่า การดำเนินงานมิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียวแต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลาย คนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จผู้ร่วมงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัดและความต้องการที่ไม่เหมือนกันจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำเทคนิควิธีและกระบวนการการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

จากความสำคัญและปัญหาข้างต้น การวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเชิงรุกสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการบริหารการศึกษาในพื้นที่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเชิงรุกที่บูรณาการกับหลักสัปปุริสธรรม 7 ให้เป็นแนวทางที่ชัดเจนและเป็นระบบสำหรับผู้บริหารในสังกัด สกร. จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อใช้เป็นองค์ความรู้ในการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาให้สอดคล้องกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณธรรมเป็นรากฐาน เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) สำหรับผู้บริหารและบุคลากรในการตัดสินใจ การวางแผนและการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีเหตุผล รู้จักประมาณและเป็นธรรมและเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรและหน่วยงานในการตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและสังคมได้อย่างทันท่วงทีและยั่งยืน กล่าวโดยสรุปการวิจัยนี้ไม่เพียงแต่มุ่งเน้นการพัฒนากลไกการบริหารให้มีความทันสมัยและคล่องตัวด้วยแนวคิดเชิงรุกเท่านั้น แต่ยังมุ่งเน้นการสร้างความมั่นคงและจริยธรรมในกระบวนการตัดสินใจด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครสวรรค์ในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและมีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาเชิงรุกสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครสวรรค์

2. เพื่อเสนอกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเชิงรุก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีโดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รักษาการ ข้าราชการ ครู สกร.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครสวรรค์ ที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 230 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตาราง Krejcie and Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 8 คน และพระสงฆ์ผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญด้านหลักพุทธธรรม จำนวน 2 รูป

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม มีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาเชิงรุกจากวารสาร ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย 4) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาว่ามีความครอบคลุมหรือไม่ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปเพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญปรากฏว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.5 - 1.00 5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าสัมประสิทธ์ Cronbach's Alpha ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.929 6) ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาเชิงรุกสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครสวรรค์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert 5 ระดับ

3.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อศึกษาแนวทางการการบริหารสถานศึกษาเชิงรุกสังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม วิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาเชิงรุกสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารสถานศึกษาเชิงรุกสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครสวรรค์

สภาพการบริหารสถานศึกษาเชิงรุกสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครสวรรค์	แปลผล			
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการคาดการณ์อนาคต	4.42	0.19	มาก	3
2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ยืดหยุ่น	4.55	0.14	มากที่สุด	1
3. ด้านการพัฒนาและเสริมพลังบุคลากร	4.34	0.20	มาก	5
4. ด้านการจัดการนวัตกรรมและทรัพยากร	4.33	0.26	มาก	6
5. ด้านการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.35	0.21	มาก	4
6. ด้านการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ	4.46	0.14	มาก	2
รวมเฉลี่ย	**4.41**	**0.12**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารสถานศึกษาเชิงรุกสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ยืดหยุ่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ ด้านการคาดการณ์อนาคต ด้านการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการพัฒนาและเสริมพลังบุคลากร และด้านการจัดการนวัตกรรมและทรัพยากร ตามลำดับ

2. กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเชิงรุกสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ประกอบด้วย

2.1 กลยุทธ์การคาดการณ์อนาคตตามหลักสัปปุริสธรรม 7 หลักธัมมัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์เหตุปัจจัยและต้นตอของนโยบายอย่างลึกซึ้งโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์และระบบ AI มาช่วยแยกแยะปัจจัยภายในและภายนอกให้ชัดเจน หลักอัตถัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายหรือผลลัพธ์เชิงรุกที่มุ่งประโยชน์ต่อผู้เรียนและสังคม โดยสรุปเป็นคู่มือหรือแผนที่นำทาง (Roadmap) สู่ความเป็นเลิศขององค์กร หลักอัตตัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินศักยภาพและข้อจำกัดของตนเองและบุคลากรอย่างเที่ยงตรง พร้อมพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำดิจิทัลที่มีสติและจรรยาบรรณ หลักมัตตัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณอย่างพอดีและเป็นธรรม โดยบริหารงานบนทางสายกลางที่ไม่สร้างความกดดันจนเกินกำลังผู้ปฏิบัติงาน หลักกาลัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนการทำงานที่เท่าทันต่อวงรอบการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยใช้ข้อมูลแบบเรียลไทม์เพื่อการตัดสินใจที่รวดเร็วและเลือกจังหวะเวลาที่เหมาะสมในการบริหารจัดการ หลักปริสัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์บริบทสังคมและค่านิยมของชุมชนผ่านการมีส่วนร่วมและเครือข่ายสถานศึกษา เพื่อสร้างภาพลักษณ์และความร่วมมือที่ยั่งยืน และหลักปุคคลปโรปรัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้คนให้เหมาะสมกับงานด้วยการกระจายอำนาจ เปิดใจรับฟังไอเดียคนรุ่นใหม่ และสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการทำงานเพื่อจูงใจให้เกิดนวัตกรรมร่วมกันอย่างมีความสุข

2.2 กลยุทธ์การวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ยืดหยุ่นตามหลักสัปปุริสธรรม 7 หลักธัมมัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรอบรู้ในกฎระเบียบและมาตรฐานการศึกษาที่ทันสมัยเพื่อใช้เป็นฐานโครงสร้างแผนงานที่ถูกต้อง หลักอัตถัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายที่มุ่งผลลัพธ์เชิงคุณภาพและความยั่งยืนโดยสื่อสารให้ชัดเจนเพื่อให้ปรับเปลี่ยนวิธีการได้แต่ไม่เสียทิศทาง หลักอัตตัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินขีดความสามารถและงบประมาณขององค์กรตามจริงเพื่อสร้างแผนที่ปฏิบัติได้จริง

หลักมัตตัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารภาระงานและงบประมาณให้สมดุลไม่ตึงจนล้าและไม่หย่อนจนไร้ระเบียบ หลักกาลัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรทบทวนแผนตามวงรอบที่ทันต่อโลกโดยใช้ข้อมูล Real-time มาวิเคราะห์ตัดสินใจ หลักปริสัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์ความต้องการของชุมชนและเครือข่ายเพื่อให้แผนได้รับการยอมรับและหลักปุคคลปโรปรัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงศักยภาพตามความถนัดและจัดระบบสนับสนุนที่สอดคล้องกับจริตรายบุคคล

2.3 กลยุทธ์การพัฒนาและเสริมพลังบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 หลักธัมมัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางกฎกติกาและหลักธรรมาภิบาลที่ชัดเจนเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและเอื้อต่อการเติบโตในสายงาน หลักอัตถัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งความสำเร็จร่วมกันและความสุขในที่ทำงานโดยมีตัวชี้วัดที่ปฏิบัติได้จริง หลักอัตตัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรสำรวจความพร้อมและจุดแข็งของบุคลากรรายคนเพื่อเป็นฐานในการเสริมพลังตามศักยภาพ หลักมัตตัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารจัดการภาระงานและงบประมาณอย่างยุติธรรมและพอเหมาะไม่ให้เครื่องมือดิจิทัลกลายเป็นภาระของครู หลักกาลัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้เวลาบุคลากรในการเรียนรู้และลองผิดลองถูกกับนวัตกรรมใหม่ ๆ พร้อมปรับวงรอบการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หลักปริสัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างพื้นที่ปลอดภัยและบรรยากาศแห่งการรับฟังที่เข้าใจความต้องการของคนต่างรุ่นและวัฒนธรรมองค์กรและหลักปุคคลปโรปรัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ภาวะผู้นำในการกระจายอำนาจและให้คำแนะนำที่สอดคล้องกับจริตรายบุคคลเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการเสนอแนวทางใหม่ๆ อย่างอิสระและสร้างสรรค์

2.4 กลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมและทรัพยากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 หลักธัมมัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดวางระบบสารสนเทศบนฐานข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ และโปร่งใสตามระเบียบหลักการจัดการฐานข้อมูล หลักอัตถัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของนวัตกรรมที่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จของผู้เรียนอย่างยั่งยืน หลักอัตตัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินความพร้อมของฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และสมรรถนะดิจิทัลขององค์กรก่อนการนำเข้านวัตกรรมใหม่ หลักมัตตัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเลือกใช้นวัตกรรมที่คุ้มค่า ใช้งานง่าย และจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานโดยไม่สร้างภาระงบประมาณ หลักกาลัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน (Real-time) และรู้จักจังหวะเวลาที่เหมาะสมในการเปลี่ยนผ่านเทคโนโลยีให้ทันต่อเหตุการณ์ หลักปริสัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเชื่อมโยงเครือข่ายฐานข้อมูลและสร้างภาพลักษณ์องค์กรดิจิทัลที่ตอบโจทย์ความต้องการของสังคมและเครือข่ายสถานศึกษาและหลักปุคคลปโรปรัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรออกแบบระบบงานที่ใช้งานง่ายสอดคล้องกับพฤติกรรมผู้ใช้ที่หลากหลาย พร้อมทั้งมีเมตตาธรรมในการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีแก่บุคลากรรายบุคคลเพื่อลดช่องว่างในการใช้งานนวัตกรรม

2.5 กลยุทธ์การขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามหลักสัปปุริสธรรม 7 หลักธัมมัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเผยแพร่ผลงานบนฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง โปร่งใส มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาการและศีลธรรม หลักอัตถัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งหวังผลสัมฤทธิ์ที่สร้างความภาคภูมิใจความสุข และประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน หลักอัตตัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรรู้จักจุดแข็งขององค์กรและระมัดระวังขอบเขตการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เรียน หลักมัตตัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารจัดการงบประมาณและสื่อประชาสัมพันธ์อย่างพอเหมาะพอดี โดยเน้นคุณค่าของเนื้อหามากกว่าภาพลักษณ์ที่เกินจริง หลักกาลัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเลือกจังหวะเวลาและใช้สื่อดิจิทัลเผยแพร่ผลงานอย่างรวดเร็ว สม่ำเสมอและทันต่อกระแสความสนใจของสังคม หลักปริสัญญุตา ผู้บริหาร

สถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและสื่อมวลชนเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับในคุณภาพการจัดการศึกษาและหลักปุคคลปโรปรัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรออกแบบวิธีการสื่อสารและเวทีการแสดงออกที่หลากหลายสอดคล้องกับความถนัดของรายบุคคลพร้อมทั้งเชิดชูเกียรติผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อสร้างแรงจูงใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเชิงรุกต่อไป

2.6 กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือตามหลักสัปปุริสธรรม 7 หลักธัมมัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสวงหาความร่วมมือบนพื้นฐานของเป้าหมายที่ชัดเจน โปร่งใส และถูกต้องตามระเบียบข้อตกลงร่วมกัน หลักอัตถัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งหวังผลประโยชน์ร่วมกันแบบชนะทุกฝ่าย (Win-Win) โดยเน้นความสุขและความสำเร็จของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลัก หลักอัตตัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรรู้อัตลักษณ์และจุดแข็งของสถานศึกษาเพื่อวางบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำและผู้ประสานงานได้อย่างเหมาะสม หลักมัตตัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสมดุลในการรับและให้ทรัพยากร โดยขอรับการสนับสนุนอย่างพอดีและมีความสม่ำเสมอในการรักษาความสัมพันธ์ หลักกาลัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าหาเครือข่ายในจังหวะเวลาที่เหมาะสม รู้จักขอบคุณและแสดงมุทิตาจิตต่อผู้ให้การสนับสนุนอย่างทันท่วงที หลักปริสัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรและโครงสร้างสังคมรอบข้างเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ที่ดีที่ทำให้เครือข่ายภาคภูมิใจ และหลักปุคคลปโรปรัญญุตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ทักษะการเจรจาต่อรองและการสื่อสารที่สอดคล้องกับจริตของผู้สนับสนุนแต่ละกลุ่ม ด้วยเมตตาธรรมและความเคารพ เพื่อสร้างพันธสัญญาและการสนับสนุนที่มั่นคงและยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาเชิงรุกสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน จึงมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้มีความรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ประกอบการตัดสินใจมากขึ้น ประกอบกับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร.) มีบทบาทในการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ต้องเผชิญกับกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย ทำให้ผู้บริหารต้องพัฒนาทักษะการบริหารจัดการที่เน้นผลสัมฤทธิ์และการมีส่วนร่วมส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการบริหารที่รุดหน้ามากกว่าเพียงการรอรับคำสั่งนโยบายเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้การสนับสนุนจากต้นสังกัดในการส่งเสริมสมรรถนะการบริหารยุคใหม่ยังเป็นปัจจัยเกื้อหนุนสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนงานตามแผนงานได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของมูฮัมหมัดอัสรี ยูโซะ (2566) ที่พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารตามแผนกลยุทธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสามารถอภิปรายผลรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านการคาดการณ์อนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี โดยเฉพาะการนำข้อมูลเชิงสถิติและผลการดำเนินงานที่ผ่านมามาประเมินเพื่อหาโอกาสในการพัฒนาสถานศึกษาทำให้สามารถกำหนดเป้าหมายที่ตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียนในอนาคตได้อย่างแม่นยำ การมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนล่วงหน้าช่วยให้สถานศึกษาสามารถออกแบบหลักสูตรหรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดรับกับตลาดแรงงานและการใช้ชีวิตในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้สถานศึกษามีทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนและสามารถรับมือกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของนปภา สกุลพิทักษ์ (2565)

ที่พบว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะและคุณสมบัติในการทำงานเชิงรุกด้านการคาดการณ์เหตุการณ์ล่วงหน้า (Foreseen) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ยืดหยุ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการตัดสินใจภายใต้สภาวะวิกฤตและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว โดยมีการจัดลำดับความสำคัญของงานอย่างชัดเจนว่าสิ่งใดควรดำเนินการก่อนหลังตามความเร่งด่วนของสถานการณ์ การประเมินความเสี่ยงล่วงหน้าในทุกโครงการช่วยลดความผิดพลาดและทำให้สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดเหตุการณ์ไม่คาดคิด ความคล่องตัวในการบริหารแผนงานนี้เองที่ทำให้โครงการต่างๆ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้แม้จะอยู่ในเงื่อนไขของเวลาและทรัพยากรที่จำกัด ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานได้อย่างมั่นใจและมีแนวทางที่ชัดเจนในสภาวะที่ผันผวน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุมาลี ทราบรัมย์ (2558) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาและเสริมพลังบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักดีว่าความผิดพลาดจากการใช้เทคโนโลยีหรือการทดลองสิ่งใหม่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ จึงได้สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและมุ่งเน้นการปรับปรุงแก้ไขมากกว่าการตำหนิโทษ การสนับสนุนให้บุคลากรมีแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลช่วยให้ครูและเจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่จำเป็นต่อภาระงานของตนเองอย่างตรงจุด ส่งผลให้เกิดการยอมรับและพร้อมที่จะเปลี่ยนผ่านการทำงานไปสู่รูปแบบดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบด้วยความเข้าใจและมีความระมัดระวังในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของนัธน์ชนัน วรัมมานุสัย, ศุภธนกฤษ ยอดสละ และนวรัตน์วดี ชินอัครวัฒน์ (2568) ที่พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการจัดการนวัตกรรมและทรัพยากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการสร้างฐานข้อมูลดิจิทัลและแหล่งเรียนรู้ออนไลน์เพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลแก่ผู้เรียนและครูได้ทุกที่ทุกเวลา การเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีที่คำนึงถึงความแตกต่างของกลุ่มผู้เรียนโดยเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาสหรือกลุ่มอาชีพในสังกัด สกร. ทำให้เทคโนโลยีไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือเสริม แต่เป็นหัวใจหลักในการสร้างความเท่าเทียมทางการศึกษา การจัดหาและบริหารจัดการทรัพยากรเหล่านี้อย่างเป็นระบบช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานศึกษาและยกระดับคุณภาพการให้บริการทางการศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา วรวัตร (2567) ที่พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการเชิงรุกในยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนจากส่วนกลางและถูกนำมาแปลงสู่การปฏิบัติที่เน้นการลงมือทำจริง ทำให้เป้าหมายหลักของสถานศึกษาเปลี่ยนจากการสอนตามตำราเป็นการพัฒนาสมรรถนะที่จับต้องได้ การจัดอบรมครูอย่างเป็นระบบช่วยลดแรงต้านและเพิ่มความเข้าใจในวิธีการสอนรูปแบบใหม่ๆ ทำให้ครูสามารถทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ การขับเคลื่อนนี้ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตหรืออาชีพของตนเองได้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของมูฮัมหมัดอัสรี ยูโซะ (2567) ที่พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเล็งเห็นว่าสถานศึกษาไม่สามารถทำงานตามลำพังได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคปัจจุบัน จึงมุ่งสร้างความน่าเชื่อถือผ่านการรักษาความสัมพันธ์กับภาคีเครือข่าย ทั้งภาครัฐ ชุมชน และ

สถานศึกษาอื่น การแลกเปลี่ยนทรัพยากรร่วมกันช่วยลดภาระด้านงบประมาณและทำให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาที่หลากหลายขึ้น การยอมรับและไว้เนื้อเชื่อใจจากภาคีเครือข่ายทำให้สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนด้านข้อมูล ทรัพยากร และแรงงานอาสา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนงานส่งเสริมการเรียนรู้ในระดับพื้นที่ให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของนปภา สกุลพิทักษ์ (2565) ที่พบว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะในการทำงานเชิงรุกด้านการรู้จักองค์กร (Organization Awareness) และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Changed Agent) ซึ่งผลการวิจัยในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก

2. กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเชิงรุกสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 กลยุทธ์การคาดการณ์อนาคตตามหลักสัปปุริสธรรม 7 พบว่า ผู้บริหารควรวิเคราะห์เหตุปัจจัยและนโยบายอย่างลึกซึ้งโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและ AI เข้ามาช่วยคัดกรองข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อกำหนดแผนที่นำทาง (Roadmap) ที่มุ่งประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ ควบคู่ไปกับการประเมินศักยภาพและข้อจำกัดของตนเองด้วยความเป็นกลาง มีการจัดสรรทรัพยากรบนทางสายกลางและใช้ข้อมูลแบบเรียลไทม์เพื่อการตัดสินใจที่เท่าทันต่อวงรอบการเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับความผันผวนทางเทคโนโลยีและบริบทสังคมที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว การบริหารเชิงรุกจึงไม่ได้หมายถึงเพียงการทำงานล่วงหน้า แต่หมายถึงการทำงานบนฐานข้อมูลที่แม่นยำและการรู้จักจังหวะเวลาที่เหมาะสม (กาลัญญุตา) รวมถึงการเปิดพื้นที่ปลอดภัยให้คนรุ่นใหม่ได้แสดงไอเดีย ซึ่งจะช่วยลดแรงต้านและสร้างนวัตกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการจริงของชุมชนและเครือข่ายสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของนปภา สกุลพิทักษ์ (2565) ที่พบว่า คุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารเชิงรุกประกอบด้วยการคาดการณ์เหตุการณ์ล่วงหน้า การมีทักษะการวิเคราะห์ปัญหาได้ดี รู้จักองค์กรและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2 กลยุทธ์การวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ยืดหยุ่นตามหลักสัปปุริสธรรม 7 พบว่า ผู้บริหารควรมีความรอบรู้ในกฎระเบียบเพื่อเป็นฐานของแผนงานที่ถูกต้อง กำหนดเป้าหมายที่มุ่งผลลัพธ์เชิงคุณภาพมากกว่าปริมาณ โดยสื่อสารให้ชัดเจนเพื่อให้ปรับเปลี่ยนวิธีการได้โดยไม่เสียทิศทางหลัก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแผนกลยุทธ์ในยุคดิจิทัลไม่สามารถยึดติดกับรูปแบบเดิมที่ตายตัวได้ แต่ต้องมีความคล่องตัว (Agility) การบริหารภาระงานและงบประมาณอย่างสมดุลไม่ตึงจนเกินไป จะช่วยให้บุคลากรไม่เกิดความล้าจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเกินไป การใช้ข้อมูล Real-time มาทบทวนแผนตามวงรอบที่เหมาะสมจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถรับมือกับวิกฤตหรือโอกาสใหม่ๆ ได้ทันท่วงที ส่งผลให้แผนได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากชุมชนสอดคล้องกับงานวิจัยของ Balyer, A., and Özcan (2018) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วยการคิดเชิงอนาคต การมุ่งเน้นนวัตกรรม และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรพร้อมยอมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้ดี

2.3 กลยุทธ์การพัฒนาและเสริมพลังบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 พบว่า ผู้บริหารควรวางกฎกติกาและหลักธรรมาภิบาลที่เปิดกว้าง มุ่งเน้นความสำเร็จร่วมกันและความสุขในที่ทำงาน โดยสำรวจจุดแข็งของบุคลากรรายบุคคลเพื่อเสริมพลังอำนาจตามศักยภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหัวใจสำคัญของการบริหารเชิงรุกคือ "คน" การที่ผู้บริหารสร้างพื้นที่ปลอดภัยและบรรยากาศแห่งการรับฟังที่เข้าใจความแตกต่างระหว่างวัย (Generation Gap) จะช่วยลดช่องว่างและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การไม่ทำให้เครื่องมือดิจิทัลกลายเป็นภาระ แต่เป็นเครื่องมือที่สร้างความสะดวกจะช่วยให้บุคลากรกล้าลองผิดลองถูกกับนวัตกรรมใหม่ๆ และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์กรร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัย

ของนัธน์ชนัน วรัมมานุสัย (2568) ที่พบว่า แนวทางการพัฒนาประกอบด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน กระบวนการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการส่งเสริมการรู้จักตนเองเพื่อสร้างความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระในการปฏิบัติงาน

2.4 กลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมและทรัพยากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 พบว่า ผู้บริหารควรจัดวางระบบสารสนเทศบนฐานข้อมูลที่ถูกต้องและโปร่งใส มุ่งเน้นนวัตกรรมที่ใช้งานง่ายและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้จริงโดยไม่สร้างภาระงบประมาณ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนวัตกรรมที่ซับซ้อนเกินไปอาจกลายเป็นอุปสรรคต่อการทำงานเชิงรุก การประเมินความพร้อมของสมรรถนะดิจิทัลก่อนนำเข้านวัตกรรมใหม่ (อัตตัญญุตา) จะช่วยให้การเปลี่ยนผ่านเทคโนโลยีเป็นไปอย่างราบรื่น การมีเมตตาธรรมในการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีแก่บุคลากรที่อ่อนทักษะจะช่วยลดช่องว่างในองค์กร ทำให้ทุกคนสามารถใช้ข้อมูลชุดเดียวกันในการตัดสินใจและขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวสู่ความเป็นดิจิทัลที่ตอบโจทย์สังคมได้อย่างสง่างาม สอดคล้องกับงานวิจัยของขนิษฐา วรวัตร (2567) พบว่า สถานศึกษาควรมีการวางแผนพัฒนาสื่อเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและส่งเสริมให้ครูออกแบบการเรียนการสอนโดยประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามามีส่วนร่วม

2.5 กลยุทธ์การขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามหลักสัปปุริสธรรม 7 พบว่า ผู้บริหารควรเผยแพร่ผลงานที่เน้นคุณภาพและความถูกต้องตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาการ มุ่งหวังความสุขและประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน โดยเน้นคุณค่าของเนื้อหามากกว่าการสร้างภาพลักษณ์ที่เกินจริง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยความเชื่อมั่นจากการปฏิบัติจริง การใช้สื่อดิจิทัลเผยแพร่ผลงานอย่างรวดเร็วและสม่ำเสมอในจังหวะเวลาที่เหมาะสมจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับชุมชนและสื่อมวลชน การเชิดชูเกียรติผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและยั่งยืนต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ Leithwood and Azah (2016) ที่พบว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มคาดการณ์ความท้าทายและระบุกลุ่มนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือเพื่อวางแผนการสอนได้อย่างตรงจุด

2.6 กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือตามหลักสัปปุริสธรรม 7 พบว่า ผู้บริหารควรแสวงหาความร่วมมือบนเป้าหมายที่เป็นประโยชน์ร่วมกันแบบชนะทุกฝ่าย (Win-Win) โดยใช้อัตลักษณ์ของสถานศึกษาเป็นจุดขายในการประสานงาน สร้างสมดุลในการรับและให้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาไม่สามารถอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้ในปัจจุบัน การสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงต้องอาศัยทักษะการเจรจาต่อรองที่สอดคล้องกับจริตของผู้สนับสนุนแต่ละกลุ่ม การแสดงมุทิตาจิตและการขอบคุณอย่างสม่ำเสมอจะช่วยรักษาพันธสัญญาและความเชื่อมั่นในระยะยาว ทำให้สถานศึกษาได้รับแรงสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณและความรู้จากทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Warwas (2014) พบว่าผู้บริหารที่มีพฤติกรรมเชิงรุกจะออกไปแสวงหาความร่วมมือกับภาคภายนอกอย่างจริงจัง เพื่อสร้างโอกาสให้นักเรียนได้ฝึกงาน พัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย และจัดหาทรัพยากรใหม่ๆ มาช่วยพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเชิงรุก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 อธิบายได้ดังนี้

วงกลมชั้นนอก คือ สภาพการบริหารสถานศึกษาเชิงรุก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7

วงกลมชั้นกลาง คือ หลักสัปปุริสธรรม 7 ได้แก่ 1) ธัมมัญญุตา 2) อัตถัญญุตา 3) อัตตัญญุตา 4) มัตตัญญุตา 5) กาลัญญุตา 6) ปริสัญญุตา และ 7) ปุคคลปโรปรัญญุตา

วงกลมชั้นใน คือ กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเชิงรุก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7

กระบวนการที่ 1 คือ กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเชิงรุก 6 ด้าน ได้แก่ 1) การคาดการณ์อนาคต 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ยืดหยุ่น 3) การพัฒนาและเสริมพลังบุคลากร 4) การจัดการนวัตกรรมและทรัพยากร 5) การขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ 6) การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ

กระบวนการที่ 2 เป็นการใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 เข้ามาบูรณาการเพื่อหากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเชิงรุก ทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. กลยุทธ์การคาดการณ์อนาคต หลักธัมมัญญุตา วิเคราะห์ต้นตอของนโยบายและแนวโน้มโลกดิจิทัลอย่างลึกซึ้งผ่านข้อมูลเชิงประจักษ์ หลักอัตถัญญุตา กำหนดเป้าหมายเชิงรุกและจัดทำ Roadmap ที่มุ่งผลเลิศขององค์กร หลักอัตตัญญุตา ประเมินศักยภาพและจุดแข็งจุดอ่อนของสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนนโยบายให้สอดคล้องกับตัวตน หลักมัตตัญญุตา บริหารทรัพยากรและงบประมาณเทคโนโลยีอย่างพอดี ไม่รับนโยบายจนเกินกำลังบุคลากร หลักกาลัญญุตา วางแผนทั้งระยะสั้นและยาวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยใช้ข้อมูล Real-time ประกอบการตัดสินใจ หลักปริสัญญุตา วิเคราะห์บริบทสังคมพหุวัฒนธรรมและสร้างการมีส่วนร่วมผ่านการทำประชาพิจารณ์ หลักปุคคลปโรปรัญญุตา กระจายอำนาจให้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านและเปิดพื้นที่ปลอดภัยให้ครูรุ่นใหม่ได้แสดงไอเดีย

2. กลยุทธ์การวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ยืดหยุ่น หลักธัมมัญญุตา รอบรู้กฎระเบียบและมาตรฐานการศึกษาที่ทันสมัยเพื่อใช้เป็นฐานของแผนงานที่ถูกต้อง หลักอัตถัญญุตา มุ่งผลลัพธ์เชิงคุณภาพและความยั่งยืน โดยสื่อสารเป้าหมายให้ชัดเจนเพื่อไม่ให้เสียทิศทางหลัก หลักอัตตัญญุตา ประเมินขีดความสามารถและเครื่องมือดิจิทัลอย่างสัตย์จริงเพื่อสร้างแผนที่ปฏิบัติได้จริง หลักมัตตัญญุตา จัดสรรภาระงานอย่างสมดุล ไม่ตึงจนเกินความล้าและไม่หย่อนจนไร้ระเบียบ หลักกาลัญญุตา กำหนดวงรอบการทบทวนแผนให้ทันต่อความผันผวนของโลกและสถานการณ์ปัจจุบัน หลักปริสัญญุตา วิเคราะห์ความต้องการของชุมชนและภาคีเครือข่ายเพื่อให้แผนได้รับการสนับสนุน หลักปุคคลปโรปรัญญุตา จัดระบบสนับสนุนที่สอดคล้องกับจริตและระดับการเรียนรู้ของบุคลากรรายบุคคล

3. กลยุทธ์การพัฒนาและเสริมพลังบุคลากร หลักธัมมัญญุตา กำหนดกติกาองค์กรที่เปิดกว้างและส่งเสริมจริยธรรมในการนำเสนอความคิดสร้างสรรค์ หลักอัตถัญญุตา พัฒนาบุคลากรให้เป็น "ผู้นำการเปลี่ยนแปลง" ที่สร้างนวัตกรรมเพื่อประโยชน์ของผู้เรียน หลักอัตตัญญุตา สร้างการตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบและใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ หลักมัตตัญญุตา บริหารจัดการงบประมาณพัฒนาคนอย่างพอดีเพื่อลดความเครียดสะสมในการทำงาน หลักกาลัญญุตา จัดสรรเวลาและจังหวะการฝึกอบรมเทคโนโลยีให้ทันท่วงทีต่อการเปลี่ยนผ่านดิจิทัล หลักปริสัญญุตา สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่เคารพความแตกต่างและแบ่งปันความรู้ร่วมกัน หลักปุคคลปโรปรัญญุตา สนับสนุนและจูงใจบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลายสอดคล้องกับจริตรายบุคคล

4. กลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมและทรัพยากร หลักธัมมัญญุตา พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศให้ถูกต้อง ปลอดภัย และเป็นไปตามกฎหมายข้อมูลส่วนบุคคล หลักอัตถัญญุตา บริหารนวัตกรรมมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและผลสัมฤทธิ์ที่จับต้องได้ หลักอัตตัญญุตา ประเมินขีดจำกัดของทรัพยากรเพื่อเลือกใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมกับบริบทองค์กร หลักมัตตัญญุตา ใช้ทรัพยากรดิจิทัลอย่างคุ้มค่าและพอดี ไม่

สร้างภาระทางการเงินในระยะยาว หลักกาลัญญุตา จัดวางระบบข้อมูลให้เป็นปัจจุบันเพื่อเอื้อต่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่แม่นยำ หลักปริสัญญุตา ใช้ข้อมูลสารสนเทศสร้างความเข้าใจบริบทสังคมและทำงานร่วมกับเครือข่ายอย่างเป็นระบบ หลักปุคคลปโรปรัญญุตา ออกแบบนวัตกรรมที่คำนึงถึงความสะดวกของผู้ใช้งานที่มีทักษะดิจิทัลต่างระดับกัน

5.กลยุทธ์การขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หลักธัมมัญญุตา นำเสนอผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาบนพื้นฐานข้อเท็จจริงและความถูกต้องตามมาตรฐาน หลักอัตถัญญุตา สื่อสารให้เห็นคุณค่าของการเรียนรู้เชิงรุกที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน หลักอัตตัญญุตา สะท้อนตัวตนและภาพลักษณ์สถานศึกษาผ่านผลงานที่เป็นเลิศอย่างสมเกียรติ หลักมัตตัญญุตา นำเสนอผลงานอย่างงดงามตามกาลเทศะ ไม่โอ้อวดเกินจริงหรือสิ้นเปลืองงบประมาณ หลักกาลัญญุตา เลือกช่องทางสื่อสารและเวลาในการเผยแพร่ผลงานให้สอดคล้องกับความสนใจของสังคม หลักปริสัญญุตา ออกแบบสารที่สร้างแรงบันดาลใจและสอดคล้องกับค่านิยมของชุมชนรอบข้าง หลักปุคคลปโรปรัญญุตา สื่อสารเข้าถึงใจกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่มอย่างเหมาะสมเพื่อสร้างความร่วมมือระยะยาว

6. กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ หลักธัมมัญญุตา สร้างพันธสัญญาและความร่วมมือบนฐานของความโปร่งใสและยุติธรรมต่อทุกฝ่าย หลักอัตถัญญุตา มุ่งผลประโยชน์ร่วมกันที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนและชุมชน หลักอัตตัญญุตา ผู้บริหารวางตัวและแสดงบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสมเพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่พันธมิตร หลักมัตตัญญุตา รักษาสมดุลในการรับและให้การสนับสนุนอย่างพอดี ไม่สร้างความอึดอัดใจแก่เครือข่าย หลักกาลัญญุตา รักษาสัมพันธไมตรีสม่ำเสมอและเลือกเวลาที่เหมาะสมในการขอรับการสนับสนุน หลักปริสัญญุตา ทำความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรของภาคีเครือข่ายเพื่อสร้างจุดร่วมในการทำงาน หลักปุคคลปโรปรัญญุตา ใช้ทักษะปฏิสัมพันธ์ที่เข้าถึงใจบุคคลแต่ละประเภทเพื่อความร่วมมือที่ยั่งยืน สรุปดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงแผนปฏิบัติราชการประจำปี โดยกำหนดให้มีแผนสำรองที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์วิกฤตหรือนโยบายที่เร่งด่วน โดยยึดหลักมัตตัญญุตาในการจัดสรรภาระงานให้สมดุล ไม่ตึงจนเกินความล้าของบุคลากร เพื่อรักษาประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนงานตามเป้าหมายหลักของสถานศึกษา

1.2 ด้านการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ สถานศึกษาควรนำรูปแบบการบริหารตามหลักปริสัญญุตาและปุคคลปโรปรัญญุตาไปใช้ในการสร้าง "ทำเนียบภาคีเครือข่ายเชิงรุก" โดยวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรและจริตของคู่ร่วมมือแต่ละประเภท เพื่อออกแบบการสื่อสารและกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ที่เข้าถึงใจ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณในการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

1.3 ด้านการคาดการณ์อนาคต ผู้บริหารควรจัดตั้งทีม "สารสนเทศเชิงรุก" เพื่อทำหน้าที่รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล Real-time เกี่ยวกับแนวโน้มโลกดิจิทัลและนโยบาย สกร. โดยนำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการประชุมวางแผนระยะยาวตามหลักธัมมัญญุตาและอัตถัญญุตา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาที่เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงและลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

1.4 ด้านการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ตามหลักการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยเน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเองตามหลักอัตถัญญุตาและควรจัดพื้นที่หรือช่องทางดิจิทัลในการสื่อสารผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่สะท้อนภาพลักษณ์ที่เป็นเลิศของสถานศึกษาตามหลักกาลัญญุตา เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับชุมชนและสังคม

1.5 ด้านการพัฒนาและเสริมพลังบุคลากร ควรมีการนำระบบการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (ID Plan) ที่เน้นทักษะดิจิทัลมาใช้ โดยสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่เปิดกว้างและปลอดภัยตามหลักปริสัญญุตา เพื่อให้บุคลากรกล้านำเสนอความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ๆ โดยผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็น "ผู้นำการเปลี่ยนแปลง" ที่คอยเสริมพลังและสนับสนุนทรัพยากรตามความถนัดของแต่ละบุคคล

1.6 ด้านการจัดการนวัตกรรมและทรัพยากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรเร่งพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องและปลอดภัยตามหลักธัมมัญญุตา โดยเลือกใช้นวัตกรรมหรือสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่และงบประมาณตามหลักมัตตัญญุตา และควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีร่วมกับสถานศึกษาในเครือข่าย เพื่อลดช่องว่างด้านทักษะดิจิทัลของบุคลากรที่มีความต่างระดับกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุกตามหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการนวัตกรรมและทรัพยากรเชิงรุกสู่ความเป็นเลิศ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้

2.3 ควรศึกษาการรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเชิงยุทธศาสตร์ระหว่างสถานศึกษากับภาคีเครือข่ายชุมชนสู่ความเป็นเลิศ

เอกสารอ้างอิง

ขนิษฐา วรวัตร และพรทิวา ชนะโยธา. (2567). การบริหารงานวิชาการเชิงรุกในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 4(3), 1-2.

นปภา สกุลพิทักษ์ และธดา สิทธิ์ธาดา. (2565). การบริหารจัดการเชิงรุกในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

นัธน์ชนัน วรัมมานุสัย, ศุภธนกฤษ ยอดสละ และนวรัตน์วดี ชินอัครวัฒน์. ผ2568). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 10(1), 2753-2754.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มูฮัมหมัดอัสรี ยูโซะ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารตามแผนกลยุทธ์สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2551). การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครสวรรค์. (2567). รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567. นครสวรรค์: สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครสวรรค์.

สุมาลี ทราบรัมย์. (2558). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยบูรพา.

Balyer, A., and Özcan, M. (2018). The role of school administrators' strategic leadership in organizational readiness for change. Eurasian Journal of Educational Research, 18(77), 195-214.

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

Leithwood, K., and Azah, V. N. (2016). How successful school leaders use data-driven decision making proactively. Journal of Educational Administration, 54(5), 582-605.

Peter F. Drucker. (1985). Innovation and entrepreneurship: Practice and principles. New York: Harper & Row.

Warwas, J. (2014). Proactive behaviour of vocational school principals: Analysing factors influencing the establishment of cooperation with the industry. Vocations and Learning, 7(3), 145–262.

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

THE NEEDS ASSESSMENT FOR INFORMATION TECHNOLOGY MANAGEMENT COMPETENCY DEVELOPMENT AMONG SCHOOL ADMINISTRATORS, UNDER THE PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

[1]พจนา ยาคำ Pojchana Yakham [2]สิน งามประโคน Sin Ngamprakhon
[3]พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฺฒโน PhramahaYannawat Thitavaḍḍhano
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Pojchana_ku@hotmail.com

Article Received: June 17, 2026. Revised: August 27, 2026. Accepted: August 30, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีประชากรที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 228 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 คน ด้วยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan และทำการวิเคราะห์ข้อมูลมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะที่ 1 การใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา สมรรถนะที่ 3 การส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะที่ 2 การประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: สมรรถนะ, การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research article aims to investigate the needs for developing information technology management competencies among school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office. The study employed a quantitative research design. The population consisted of 228 school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office. A sample of 144 participants was determined using the Krejcie and Morgan sample size table. The Data was analyzed using descriptive statistics, including percentage, mean, and standard deviation.

The research findings revealed that the need for developing information technology management competencies among school administrators under the Pathum Thani Primary

Educational Service Area Office was, overall, at a high level. When considering each competency, Competency 1: Information Technology Utilization and Management was rated at the highest level, followed by Competency 3: Promotion and Support of Information Technology Utilization, which was rated at a high level, and Competency 2: Evaluation of Information Technology Utilization which also rated at a high level.

Keywords: Competency, Information Technology Management, School Administrators

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและมีความซับซ้อนมากขึ้น ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในทุกมิติ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารอย่างไร้พรมแดนได้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการดำรงชีวิต การทำงาน และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบโดยตรงต่อระบบการศึกษา ทำให้สถานศึกษาจำเป็นต้องเร่งปรับตัวและพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สามารถดำรงชีวิตและแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพในสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง (Trilling, B. and Fadel, C., 2009)

จากสภาวการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกและบริบทแวดล้อมที่ส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทย ทำให้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วและก้าวกระโดด ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างฉับพลัน (Disruptive Technology) ซึ่งส่งผลกระทบในวงกว้างทั้งต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และวิถีการดำรงชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากร การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการตัดสินใจ ตลอดจนการปฏิบัติงานในภาคส่วนต่าง ๆ ส่งผลให้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทสำคัญและเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตประจำวันของมนุษย์ในทุกมิติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สอดคล้องกับรายงานการศึกษาไทย พ.ศ. 2562–2564 ที่ระบุว่า ตลอดช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา การศึกษาของประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ทั้งจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ การแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับนานาชาติ และการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ส่งผลให้ระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบและแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในอนาคต อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยและเสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564)

กระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยกำหนดนโยบายและจุดเน้นด้านการจัดการศึกษาในหลากหลายมิติ ซึ่งหนึ่งในประเด็นสำคัญคือการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) ซึ่ง

สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงานในยุคดิจิทัลที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ทุกระดับ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภากำหนดสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานความรู้ ดังต่อไปนี้ 1) หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา 2) นโยบายและการวางแผนการศึกษา 3) การบริหารด้านวิชาการ 4) การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ 5) การบริหารงานบุคคล 6) การบริหารกิจการนักเรียน 7) การประกันคุณภาพการศึกษา 8) การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 9) การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน 10) คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยสมรรถนะการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ มี 3 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม 2) การประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ 3) การส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556)

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความพร้อมด้านทักษะดิจิทัลและการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งส่งเสริมการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้และการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสถานศึกษาจำเป็นต้องมีกลไกและระบบสนับสนุนในการนำนโยบายดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐให้บรรลุผลสำเร็จ โดยเฉพาะการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำและมีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม โดยส่งเสริมการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่มีความถูกต้อง ทันสมัย และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน การตัดสินใจ และการติดตามประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิผล นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ตลอดจนการขยายโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและแหล่งเรียนรู้ของผู้เรียน ชุมชน และประชาชนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม อันจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้ของสังคม เพิ่มภูมิคุ้มกันทางปัญญา และเตรียมความพร้อมของชุมชนให้สามารถปรับตัวและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคดิจิทัลได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนและพัฒนาระบบการศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอและเหมาะสม เพื่อเป็นผู้นำในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการจัดการศึกษาด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและเครือข่ายสังคมออนไลน์ในรูปแบบที่หลากหลาย อันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ และการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนส่งเสริมการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับประชาชนทุกช่วงวัยอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

เพื่อสามารถบริหารจัดการสถานศึกษา วางแผนกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนเป็นผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ในองค์กรสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของรัตติพร พิพิธกุล และอำนวย ทองโปร่ง ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดด้านการบริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี รวมทั้งต้องมีความฉลาดรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT Literacy) เพื่อให้สามารถส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเกิดประสิทธิผล ครอบคลุมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เครื่องมือสื่อสาร และเครือข่ายสังคมออนไลน์ในการสืบค้น จัดการ ประเมิน และสื่อสารสารสนเทศอย่างสร้างสรรค์ มีจริยธรรม และถูกต้องตามกฎหมาย อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ การบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับทิศทางและนโยบายการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล (รัตติพร พิพิธกุล และอำนวย ทองโปร่ง, 2566) อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนยังมีข้อจำกัดด้านความรู้ ความเข้าใจ และสมรรถนะการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลให้การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาการศึกษาเป็นไปได้ไม่เต็มศักยภาพ จึงอาจไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการและการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

สำหรับบริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีความหลากหลายทางสังคมและวัฒนธรรม จึงมีความจำเป็นในการส่งเสริมและพัฒนาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา ตลอดจนการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล นอกจากนี้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลยังเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้สามารถตอบสนองต่อบริบทการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และความต้องการของประชาชนและชุมชนที่มีความหลากหลาย (สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดปทุมธานี, 2568) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีความทันสมัย สามารถตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่นและประเทศชาติได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ การพัฒนาการศึกษาไทยในปัจจุบันมิได้มุ่งเน้นเพียงการเสริมสร้างทักษะด้านเทคโนโลยีเท่านั้น หากแต่ต้องดำเนินควบคู่ไปกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เพื่อให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีวิจารณญาณ มีความรอบคอบ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล อันจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางและรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 142 คน และ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 86 คน รวมจำนวน 228 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 144 คน โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการสร้าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มี 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ในประเด็นต่อไปนี้ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และตอนที่ 2 แนวคำถามเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 3 ด้าน ได้แก่ คือ 1) การใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) การประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) การส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Type) (Likert, Rensis, 1967) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 1) ผู้วิจัย สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อสร้างแบบสอบถามให้ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2) นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามในเบื้องต้น 3) ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item objective congruence index) โดยใช้สูตรในการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) (สุวิมล ติรกานันท์, 2550) มีเกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้ ผลการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ได้ค่า IOC รายข้อคำถามแต่ละข้อคะแนน คือ 0.80 – 1.00 ได้ค่าเฉลี่ย IOC คือ 0.98 แสดงว่าข้อคำถามสามารถนำมาใช้ในการเก็บข้อมูลได้ 4) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาจริง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จำนวน 30 ชุด โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟ่าครอนบาค (Cronbach’s alpha coefficient) เป็นเกณฑ์ชี้วัดว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง โดยถือเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟ่าระหว่าง 0.60-1.00 เป็นเกณฑ์ชี้วัดว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง โดยงานวิจัยฉบับนี้

ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.944 ซึ่งถือว่าเครื่องมือมีคุณภาพสามารถนำไปใช้เพื่อทำการเก็บข้อมูลได้ 5) ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ ก่อนนำแบบสอบถามไปแจกกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.2 นำหนังสือขอความร่วมมือส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการส่งแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google form) ผ่านโปรแกรมประยุกต์ (Application line) ส่วนตัว

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จะใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

4.2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นความต้องการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 แปลความหมายของค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคำตอบโดยภาพรวมรายด้านที่คำนวณได้ นำมาแปลผลตามเกณฑ์การแปลผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

	ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี	ความต้องการการพัฒนา			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	สมรรถนะที่ 1 การใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.55	0.63	มากที่สุด	1
2	สมรรถนะที่ 2 การประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.39	0.70	มาก	3
3	สมรรถนะที่ 3 การส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.42	0.67	มาก	2
	ภาพรวม	**4.45**	**0.67**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะที่ 1 การใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับ

มากที่สุด รองลงมา สมรรถนะที่ 3 การส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะที่ 2 การประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ความต้องการการพัฒนาที่มีความสำคัญและมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย อันดับ 1 คือ สมรรถนะที่ 1 การใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ รายข้อที่มีความต้องการพัฒนาเร่งด่วน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนาทักษะในการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ในบริบทของการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการวางแผน การตัดสินใจ การสื่อสาร และการกำกับติดตามงาน ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและยกระดับคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัยยังสะท้อนให้เห็นว่าความต้องการพัฒนาสมรรถนะไม่ได้จำกัดอยู่เพียงด้านเทคนิคหรือการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการใช้เทคโนโลยีอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการบริหารของสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต) (2559) โดยเฉพาะหลักปฏิสัมภิทา 4 ที่เน้นการพัฒนาปัญญาอย่างรอบด้าน ได้แก่ อัตถปฏิสัมภิทา (รู้ความหมาย) ธัมมปฏิสัมภิทา (ใช้เหตุผล) นิรุตติปฏิสัมภิทา (สื่อภาษา) และปฏิภาณปฏิสัมภิทา(บูรณาการ) ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะด้าน ICT ของผู้บริหารให้มีความลึกซึ้ง ความต้องการการพัฒนา อันดับ 2 คือ สมรรถนะที่ 3 การส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ รายข้อที่มีความต้องการพัฒนาเร่งด่วน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีของครู บุคลากร และผู้เรียน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา มิได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารเพียงลำพัง แต่ต้องอาศัยการสร้างสภาพแวดล้อมเชิงระบบที่เอื้อต่อการใช้งานของครู บุคลากร และผู้เรียน ทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน แหล่งเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และบรรยากาศองค์กรที่เปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้และนวัตกรรม หากสถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนอย่างเหมาะสมจะช่วยกระตุ้นให้เกิดการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการอย่างแพร่หลายและต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวม สอดคล้องกับผลการวิจัยของรัตติพร พิพิธกุล และอำนวย ทองโปร่ง (2566) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และความต้องการการพัฒนาอันดับ 3 คือ สมรรถนะที่ 2 การประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ รายข้อที่มีความต้องการพัฒนาเร่งด่วน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการประยุกต์ใช้ผลการประเมินเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นกลไกสำคัญในการสะท้อนประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งช่วย

ให้ผู้บริหารสามารถรับรู้จุดแข็ง จุดอ่อน และโอกาสในการพัฒนา เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีข้อมูลรองรับ อีกทั้งในบริบทของการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล การมีข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องและทันสมัยจากการประเมิน จะช่วยพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสุนันทา สมใจ (2561) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีทักษะ ทัศนคติ และความสามารถในการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาทั้งด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาให้ทันสมัย

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัย คือ ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

จากภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เป็นข้อมูลสำคัญที่สะท้อนถึงทิศทางการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม นำข้อมูลจากการประเมินมาปรับปรุงการบริหารจัดการ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีของครู บุคลากร และผู้เรียน อันจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษาและการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัลและเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. การใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นสมรรถนะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อสนับสนุนการบริหารงานและการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการวางแผน กำหนดนโยบาย ตลอดจนบริหารจัดการทรัพยากรด้าน

เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับบริบทและเป้าหมายของสถานศึกษา การพัฒนาสมรรถนะด้านนี้จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ลดความซ้ำซ้อน และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงบริหารบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องและทันสมัย

2. การประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถติดตาม ตรวจสอบ และวิเคราะห์ผลการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการกำหนดตัวชี้วัด เก็บรวบรวมข้อมูล และนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาสมรรถนะด้านนี้จะส่งเสริมให้การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศมีประสิทธิผล สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

3. การส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารควรสนับสนุนทรัพยากร โครงสร้างพื้นฐาน และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ การพัฒนาสมรรถนะด้านนี้จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ รายข้อที่มีความต้องการพัฒนาเร่งด่วน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนาทักษะในการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้และทักษะในการวิเคราะห์ คัดเลือก และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้สอดคล้องกับบริบท ความพร้อม และความต้องการของสถานศึกษา ตลอดจนส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี เพื่อให้สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ รายข้อที่มีความต้องการพัฒนาเร่งด่วน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการประยุกต์ใช้ผลการประเมินเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้และทักษะในการวิเคราะห์ ตีความ และนำผลการประเมินเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการวางแผนและตัดสินใจเชิงบริหารอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัล

1.3 การส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ รายข้อที่มีความต้องการพัฒนาเร่งด่วน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีของครู บุคลากร และผู้เรียน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความพร้อมและเพียงพอ รวมทั้งสนับสนุนการสร้างแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลและระบบเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความต้องการการพัฒนาสมรรถนะเป็นอันดับหนึ่ง เหตุนั้น ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการสร้างสมรรถนะด้านการใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาที่ส่งผลต่อความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัล และนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

2.2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความต้องการการพัฒนารายข้ออันดับหนึ่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนาทักษะในการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เหตุนั้น ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในการคัดเลือกและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้สอดคล้องกับบริบท ความพร้อม และความต้องการของสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ชมรมเด็ก, 2545.

พระภาวนามังคลาจารย์ (ธนมงคล นาประกอบ). (2566). การเผยแผ่พระพุทธศาสนาตามหลักปฏิสัมภิทา 4 ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบูรณ์. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย. 5(6), 1391-1402.

รัตติพร พิพิธกุล และอำนวย ทองโปร่ง. (2566). ความฉลาดรู้ไอซีที (ICT literacy) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์. 8(1), 45–62.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2559). พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย. พิมพ์ครั้งที่ 47. กรุงเทพมหานคร: เพ็ทแอนด์โฮม.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2562). ปฏิสัมภิทา 4 ที่ฉายแสงแห่งพุทธปัญญา. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮ้าส์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). การวิจัยสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร โครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งสถานศึกษาในฝัน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2564–2565. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). รายงานการศึกษาไทย พ.ศ. 2562–2564 (Education in Thailand 2019–2021). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดปทุมธานี. (2568). วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์. แหล่งที่มา http://pte.nfe.go.th/web/index/news_detail.php?id=36 สืบค้นเมื่อ 5 กันยายน 2568.

สุนันทา สมใจ. (2561). การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี. 12(1), 359.

สุวิมล ติรกานันท์. (2550). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

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

Likert. Rensis. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. Reading in Attitude Theory and Measurement. Fishbeic. Matin Ed. New York: Wiley & Son.

Trilling. B. and Fadel. C. (2009). 21st Century Skills: Learning for Life in Our Times. San Francisco: Jossey-Bass.

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สุขศึกษาโดยใช้ LOVE MODEL ร่วมกับเทคนิค RCA ที่มีต่อพฤติกรรมการป้องกันการใช้ยาเสพติดและภูมิคุ้มกันทางใจของนักเรียนมัธยมศึกษา

EFFECTS OF HEALTH EDUCATION ACTIVITIES USING THE LOVE MODEL AND RCA TECHNIQUE ON PREVENTIVE DRUG USE BEHAVIORS AND PSYCHOLOGICAL IMMUNITY OF SECONDARY SCHOOL STUDENTS

[1]วิภาวดี มุลีผล Wipawadee Muleepol [2]รุ่งระวี สมะวรรธนะ Rungrawee Samawathdana
[1, 2]จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย Chulalongkorn University, Thailand
Corresponding Author E-mail: wipawadee@rd.ac.th

Article Received: May 04, 2026. Revised: August 21, 2026. Accepted: August 21, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สุขศึกษาโดยใช้ LOVE MODEL ร่วมกับเทคนิค RCA ที่มีต่อพฤติกรรมการป้องกันการใช้ยาเสพติดและภูมิคุ้มกันทางใจของนักเรียนมัธยมศึกษา เป็นวิจัยกึ่งทดลอง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สุขศึกษาโดยใช้ LOVE MODEL ร่วมกับเทคนิค RCA ที่มีต่อพฤติกรรมการป้องกันการใช้ยาเสพติดและภูมิคุ้มกันทางใจของนักเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 8 แผน มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 0.99 และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินพฤติกรรมการป้องกันการใช้ยาเสพติดและภูมิคุ้มกันทางใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนด้วยค่าที (t-test)

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มทดลองมีค่าคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการป้องกันการพฤติกรรมการป้องกันการใช้ยาเสพติดและภูมิคุ้มกันทางใจของนักเรียนมัธยมศึกษาสูงกว่า ก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) กลุ่มทดลองมีค่าคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการป้องกันการพฤติกรรมการป้องกันการใช้ยาเสพติดและภูมิคุ้มกันทางใจของนักเรียนมัธยมศึกษาสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
คำสำคัญ: กิจกรรมการเรียนรู้สุขศึกษา, การป้องกันการใช้ยาเสพติด, ภูมิคุ้มกันทางใจ

Abstract

This research article aimed to investigate the effects of organizing health education learning activities through the integration of the LOVE Model and the RCA technique on secondary school students' drug prevention behaviors and psychological immunity. Utilizing a quasi-experimental research design, the study employed eight learning activity plans as the experimental treatment, which achieved an Item-Objective Congruence (IOC) index of 0.99. The data collection instruments comprised assessment scales for drug prevention behaviors and psychological immunity. Statistical analysis was performed using mean, standard deviation, and t-test for mean difference evaluation.

The research findings indicated that: 1) The experimental group had significantly higher mean scores in preventive drug use behaviors and psychological immunity after the

experiment compared to before the experiment at the .05 level of statistical significance. 2) The experimental group had significantly higher mean scores in preventive drug use behaviors and psychological immunity than the control group at the .05 level of statistical significance.

Keywords: Health Education Activities, Preventing Drug Use, Mental Immunity

บทนำ

สถานการณ์ปัญหาของวัยรุ่นในประเทศไทยมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นและมีความหลากหลาย ส่งผลกระทบต่อสังคมอย่างกว้างขวาง ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา การมีภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่เข้มแข็งจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น เนื่องจากปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนหนึ่งมาจากการขาดความเข้มแข็งทางใจ ส่งผลให้วัยรุ่นไม่สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กรมสุขภาพจิต, 2562) จากข้อมูลการเข้ารับการบำบัดรักษายาเสพติดในปี 2564 พบว่า ยาบ้าเป็นยาเสพติดที่แพร่ระบาดมากที่สุด โดยมีสัดส่วนถึงร้อยละ 75 รองลงมาคือยาไอซ์ ร้อยละ 8.6 กัญชาแห้ง ร้อยละ 4.7 และเฮโรอีน ร้อยละ 3.9 ข้อมูลนี้บ่งชี้ว่าประชากรในกลุ่มอายุ 18-24 ปี ซึ่งเป็นวัยรุ่นและเยาวชน มีสัดส่วนในการใช้ยาเสพติดสูงที่สุด (สุขภาพคนไทย 2566, 2566)

นอกจากนี้ รายงานจากสำนักงานว่าด้วยยาเสพติดและอาชญากรรมแห่ง ระบุว่า การผลิตยาเสพติดทั่วโลกเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะสารเคมีที่ใช้ในการผลิตยาเสพติดประเภทเมทแอมเฟตามีน ส่งผลให้ความสามารถในการผลิตยาเสพติดเพิ่มขึ้นอย่างมาก ซึ่งทำให้ยาเสพติดสามารถแพร่กระจายสู่เยาวชนและกลุ่มเสี่ยงได้ง่ายและรวดเร็วมากขึ้น นี่เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การระบาดของยาเสพติดมีความรุนแรงและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น การป้องกันพฤติกรรมเสี่ยงต่อการใช้ยาเสพติดควรเริ่มตั้งแต่อายุประมาณ 12-15 ปี ซึ่งเป็นช่วงวัยมัธยมศึกษาตอนต้น การป้องกันควรเน้นการสร้างจิตสำนึก ความตระหนัก การรับรู้ และทัศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับยาเสพติด ทั้งนี้ ครู ผู้ปกครอง และสังคมควรให้ความสนใจและสังเกตพฤติกรรมของเด็กวัยรุ่นอย่างใกล้ชิด พร้อมกับส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างครอบครัว โรงเรียน และชุมชนในการพัฒนาเยาวชนให้ห่างไกลจากยาเสพติด (บุรฉัตร จันทร์แดง, 2562)

ปัญหายาเสพติดเป็นปัญหาระดับชาติที่ต้องการความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งด้านการป้องกันปราบปราม และรักษา โดยเฉพาะในกลุ่มวัยรุ่น ซึ่งเป็นวัยหัวเลี้ยวหัวต่อที่มีความเสี่ยงสูงต่อการติดยาเสพติด เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทั้งทางร่างกายและจิตใจที่ส่งผลให้เกิดความเครียดได้ง่าย เราจึงต้องมีภูมิคุ้มกันทางใจ การขาดภูมิคุ้มกันทางใจอาจส่งผลให้วัยรุ่นเผชิญกับความเครียด อารมณ์หงุดหงิด และปัญหาในการควบคุมอารมณ์ ซึ่งสามารถนำไปสู่การใช้ยาเสพติดเพื่อเป็นหนทางในการหนีจากปัญหาเหล่านี้ได้ ในปัจจุบัน ปัญหาของวัยรุ่นในสังคมไทยมีความรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านกายภาพ เศรษฐกิจ และสังคมเมือง วัยรุ่นอายุ 10-19 ปี เป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อของการเจริญเติบโต ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา และจริยธรรม ดังนั้นวัยรุ่นจึงจำเป็นต้องมีภูมิต้านทานต่อปัจจัยเสี่ยงที่อยู่ใกล้ตัว เช่น ยาเสพติด อาชญากรรม และปัญหาทางเพศ นอกจากนี้ยังต้องพัฒนาทักษะต่างๆ เพื่อรับมือกับความผิดหวังที่เกิดขึ้นในเรื่องความรัก การเรียน ความสัมพันธ์กับเพื่อน และความสัมพันธ์ในครอบครัว ซึ่งเป็นปัญหาที่พวกเขาอาจต้องเผชิญในชีวิตประจำวัน (อัจฉรา สุขารมณ์, 2559; กรมสุขภาพจิต, 2562) ภูมิคุ้มกันทางใจจะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับจิตใจของวัยรุ่น หากวัยรุ่นขาด

ภูมิคุ้มกันทางใจในการรับมือกับภาวะวิกฤต ผลที่ตามมาอาจนำไปสู่ภาวะเครียดที่รุนแรง การคิดทำร้ายตนเอง หรือบาดแผลทางใจเรื้อรัง ซึ่งส่งผลต่ออารมณ์ จิตใจ และบุคลิกภาพ จนอาจนำไปสู่ปัญหาทางจิตเวชได้ในที่สุด

การมีภูมิคุ้มกันทางใจจะฝึกจิตใจวัยรุ่นและเยาวชนให้มีความเข้มแข็งเสมือนเกราะป้องกันจิตใจให้อยู่ในสภาพที่ดี สามารถปรับตัวปรับใจเมื่อต้องพบปัญหาอุปสรรคต่างๆ อีกทั้งสามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานหรือดำเนินชีวิตได้ มีชีวิตอยู่อย่างสร้างสรรค์ มีคุณค่าต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม และไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด การที่เราจะช่วยให้นักเรียนเกิดความรู้และความเข้าใจ จนถึงการปฏิบัติและหลีกเลี่ยงจากปัจจัยเสี่ยงต่างๆ เราต้องมีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและเข้ากับสภาพการเรียนการสอนในปัจจุบัน จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนั้น การจัดการเรียนรู้โดยใช้ MODEL LOVE และเทคนิคคำถาม R-C-A เมื่อนำมาใช้จัดการเรียนการสอนรวมกันจะสามารถช่วยสร้างเสริมพฤติกรรมการป้องกันการใช้ยาเสพติดและภูมิคุ้มกันทางใจที่ดีขึ้นได้

การจัดการเรียนรู้รูปแบบความรัก ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบ ตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น มีความรักความเมตตาต่อบุคคล และสรรพสิ่งรอบข้าง เรียนรู้ที่จะยอมรับความจริงในชีวิต ธรรมชาติของชีวิต ตลอดจนเรียนรู้ในเนื้อหาสาระของศาสตร์สาขาวิชาต่างๆ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาทั้งด้านจิตใจและปัญญา รวมทั้งความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ การจัดการเรียนรู้รูปแบบความรักนี้ได้พัฒนามาจากแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา (Contemplative Education) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ที่จะช่วยให้บุคคลรู้จักตนเอง รู้จักความดี ความงาม ความเข้าใจธรรมชาติ ความมีสติ ความรอบคอบ เพื่อการพัฒนาจิตใจและปัญญา ร่วมกับแนวคิดหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา เป็นแนวคิดหลักคำสอนที่มุ่งสอนให้คนทำความดี ละเว้นความชั่ว และทำจิตใจให้ผ่องใสบริสุทธิ์ (เอมอัชฌา วัฒนบุรานนท์, 2559)

ในการเรียนการสอนโดยใช้ LOVE MODEL ร่วมกับการใช้เทคนิคของการใช้คำถาม R-C-A นั้น การศึกษาและการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางใจสามารถช่วยให้วัยรุ่นมีความสามารถในการตัดสินใจที่ดีและสามารถต้านทานการล่อลวงจากยาเสพติดได้ การประยุกต์ใช้โมเดลการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ LOVE MODEL เป็นโมเดลที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการสนับสนุนในเชิงบวก ขณะที่เทคนิค R-C-A จะช่วยในการระบุปัญหา สื่อสาร และปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ การรวมกันของสองวิธีนี้อาจเสริมสร้างการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น การวิจัยนี้มุ่งหวังที่จะสร้างกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการป้องกันการใช้ยาเสพติดในกลุ่มนักเรียน โดยการใช้ Love Model และเทคนิค R-C-A เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการตัดสินใจที่ดีและการต้านทานการล่อลวงจากยาเสพติด การพัฒนาวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม การประยุกต์ใช้ Love Model ร่วมกับเทคนิค R-C-A จะช่วยให้การจัดการเรียนรู้สุขศึกษามีความหลากหลายและสามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนได้ดีขึ้น การลดปัญหาสังคม การมีแนวทางที่ดีในการป้องกันยาเสพติด และการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางใจสามารถช่วยลดปัญหาสังคมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ยาเสพติด ซึ่งเป็นผลดีต่อสังคมโดยรวม

ปัญหายาเสพติดกำลังเป็นปัญหาที่คุกคามสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นภัยต่อสุขภาพกายและจิตต่อกลุ่มวัยรุ่นและเยาวชน ทั้งนี้ครูในโรงเรียนต้องสร้างเสริมภูมิคุ้มกันปัญหายาเสพติดในรายวิชาสุขศึกษา และยังมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมและช่วยกระตุ้นพฤติกรรมการป้องกันยาเสพติดของนักเรียนได้ เช่น การแสดงละครปัญหายาเสพติด และกิจกรรมครูพบนักเรียน (โฮมรูม) เพื่อติดตามพฤติกรรมเสี่ยงปัญหายาเสพติดของนักเรียน รวมถึงการให้ความรู้เรื่องโทษของยาเสพติด

การวิจัยนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้สุขศึกษาที่ไม่เพียงแค่เพิ่มพูนความรู้ แต่ยังเสริมสร้างทักษะในการต้านทานสิ่งล่อลวงและการตัดสินใจที่ดีในชีวิตประจำวันของ

นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจจะทำการศึกษาวิจัยในเรื่องการจัดการเรียนรู้สุขศึกษาโดยประยุกต์ LOVE MODEL ร่วมกับ เทคนิค R-C-A เพื่อสร้างเสริมพฤติกรรมการป้องกันการใช้ยาเสพติดและภูมิคุ้มกันทางใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาและเพื่อเป็นประโยชน์ในวงการศึกษาโดยเฉพาะกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการป้องกันการใช้ยาเสพติดและภูมิคุ้มกันทางใจก่อนและหลังการทดลองของนักเรียนกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม
2. เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการป้องกันการใช้ยาเสพติดและภูมิคุ้มกันทางใจหลังการทดลองระหว่างนักเรียนกลุ่มทดลองกับนักเรียนกลุ่มควบคุม

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สุขศึกษาโดยใช้ LOVE MODEL ร่วมกับเทคนิค RCA ที่มีต่อพฤติกรรม การป้องกันการใช้ยาเสพติดและภูมิคุ้มกันทางใจของนักเรียนมัธยมศึกษา เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Research) ซึ่งออกแบบเพื่อทดสอบสมมติฐานในสภาพการณ์จริงของชั้นเรียน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม กลุ่มทดลองได้รับการจัดการเรียนรู้สุขศึกษาโดยมีความเป็นธรรมชาติในบริบทของห้องเรียนจริง (Field Experiment) ส่วนกลุ่มควบคุมได้รับการจัดการเรียนรู้ตามวิธีปกติ ทั้งนี้เพื่อเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจาก การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ดังกล่าวตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมายการวิจัย

เป้าหมายในการวิจัยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 500 คน ที่ กำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 2 ห้องเรียน ห้องเรียนละ 36 คน รวมทั้งสิ้น 72 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 1 ห้อง และกลุ่มควบคุม 1 ห้อง โดยผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบ เจาะจง (Purposive Selection) จากห้องเรียนที่มีบริบทเหมาะสมและเอื้อต่อการดำเนินการวิจัย เพื่อให้สามารถดำเนินการทดลองได้ตามแบบแผนการวิจัยที่กำหนดไว้

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ การจัดการเรียนรู้สุขศึกษาโดยใช้ LOVE MODEL ร่วมกับเทคนิค RCA

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ พฤติกรรมการป้องกันการใช้ยาเสพติด และภูมิคุ้มกันทางใจของนักเรียน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้ 1) แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สุขศึกษาโดยใช้ LOVE MODEL ร่วมกับเทคนิค RCA และ 2) แบบประเมินพฤติกรรมการป้องกันการใช้ยาเสพติด 3)แบบประเมินภูมิคุ้มกันทางใจ

4. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยโดยเริ่มจากการศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 รวมทั้งศึกษา

เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สุขศึกษาโดยใช้ LOVE MODEL ร่วมกับเทคนิค RCA ที่มีต่อพฤติกรรมการป้องกันการใช้ยาเสพติดและภูมิคุ้มกันทางใจของนักเรียนมัธยมศึกษา และแบบวัดทั้ง 2 ฉบับ จากนั้นนำเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ความเหมาะสมขององค์ประกอบ และการใช้ภาษา แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ก่อนนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง รายการประเมินกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่าแผนการจัดการเรียนรู้ทุกแผนมีค่า IOC อยู่ที่ 0.99 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (0.50) แสดงว่า แผนการจัดการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในการวิจัย หลังจากนั้นจึงนำเครื่องมือไปทดลองใช้กับกลุ่มนำร่องที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง และปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการทดลองจริง

5. การดำเนินการทดลอง

5.1 ผู้วิจัยให้นักศึกษาครูกลุ่มเป้าหมายของการวิจัย ทำแบบวัดกรอบคิดติดยึดด้านการคิดออกแบบ

5.2 ผู้วิจัยนำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดออกแบบในบริบทการนิเทศของครูพี่เลี้ยง ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดออกแบบโดยกิจกรรมในขั้นแรก ขั้นการทำความเข้าใจผู้เรียน (Empathize) ผู้วิจัยจะให้นักศึกษาครูสังเกตผู้เรียนระหว่างการทำกิจกรรมในรายวิชาวิทยาศาสตร์ส่วนในขั้นอื่นๆ ได้แก่ ขั้นการตั้งกรอบโจทย์การเรียนรู้ (Define) ขั้นการระดมไอเดียเพื่อออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ (Ideate) ขั้นการพัฒนาตัวต้นแบบการเรียนรู้ (Prototype) และขั้นการทดสอบและปรับปรุงกิจกรรมการเรียนรู้ (Test) ผู้วิจัยจะใช้คาบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในจัดกิจกรรมโดยนักศึกษาแต่ละคนจะปฏิบัติกิจกรรมนี้เพื่อออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้รายชั่วโมงจำนวน 1 หน่วยการเรียนรู้

5.3 หลังจากผู้วิจัยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดออกแบบในบริบทการนิเทศของครูพี่เลี้ยง จนนักศึกษาครูทุกคนออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ครบ 1 หน่วยแล้ว ผู้วิจัยวัดระดับกรอบคิดติดยึดด้านการคิดออกแบบหลังการปฏิบัติกิจกรรม แล้วเก็บข้อมูลมาวิเคราะห์ผล

6. สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและผลจากการวัดค่าคะแนนทั้งก่อนและหลังการทดลองของนักเรียนทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม นอกจากนี้ใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย และใช้สถิติ ทดสอบที (t-test) หรือสถิติที่เหมาะสมในเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการป้องกันการใช้ยาเสพติดและภูมิคุ้มกันทางใจ ระหว่างก่อนการทดลองและหลังการทดลองภายในกลุ่มเดียวกัน ทั้งในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้สถิติทดสอบทีแบบกลุ่มสัมพันธ์กัน เพื่อสรุปผลการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการป้องกันการใช้ยาเสพติดและภูมิคุ้มกันทางใจก่อนและหลังการทดลองของนักเรียนกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการป้องกันการใช้ยาเสพติดและภูมิคุ้มกันทางใจก่อนและหลังการทดลองของนักเรียนกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

พฤติกรรมการป้องกันการใช้ยาเสพติด

กลุ่มตัวอย่าง	แบบประเมิน	n	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง		t	*p*
			Mean	SD	Mean	SD		
กลุ่มทดลอง	พฤติกรรมการป้องกันการใช้ยาเสพติด	36	38.33	3.90	56.06	2.19	20.91*	< .001
กลุ่มควบคุม	พฤติกรรมการป้องกันการใช้ยาเสพติด	36	38.19	3.96	43.72	3.00	10.79*	< .001

* $p < .05$

จากตารางที่ 1 พบว่า ก่อนการทดลองของกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมฯ อยู่ที่ 38.33 (SD = 3.90) และหลังการทดลองเพิ่มขึ้นเป็น 56.06 (SD = 2.19) เมื่อทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ t-test (Dependent) พบว่าคะแนนหลังการทดลอง สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และก่อนการทดลองของกลุ่มควบคุมพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมฯ อยู่ที่ 38.19 (SD = 3.96) และหลังการทดลองเพิ่มขึ้นเล็กน้อยเป็น 43.72 (SD = 3.00) ซึ่งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการป้องกันการใช้ยาเสพติดและภูมิคุ้มกันทางใจก่อนและหลังการทดลองของนักเรียนกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

แบบประเมินภูมิคุ้มกันทางใจ

กลุ่มตัวอย่าง	แบบประเมิน	n	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง		t	*p*
			Mean	SD	Mean	SD		
กลุ่มทดลอง	ภูมิคุ้มกันทางใจ	36	17.83	2.92	39.31	0.75	40.68*	< .001
กลุ่มควบคุม	ภูมิคุ้มกันทางใจ	36	17.22	2.62	33.81	2.30	31.43*	< .001

* $p < .05$

จากตารางที่ 2 พบว่า ก่อนการทดลองของกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยภูมิคุ้มกันทางใจเท่ากับ 17.83 (SD = 2.92) และหลังการทดลองคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเป็น 39.31 (SD = 0.75) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ t-test (Dependent) พบว่า คะแนนเฉลี่ยภูมิคุ้มกันทางใจหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และก่อนการทดลองของกลุ่มควบคุมพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยภูมิคุ้มกันทางใจเท่ากับ 17.22 (SD = 2.62) และหลังการทดลองคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเป็น 33.81 (SD = 2.30) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย พบว่า สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการป้องกันการใช้ยาเสพติดและภูมิคุ้มกันทางใจก่อนและหลังการทดลองของนักเรียนกลุ่มทดลอง

กลุ่มทดลอง	n	ก่อนทดลอง		หลังการทดลอง		t	*p*
		Mean	SD	Mean	SD		
พฤติกรรมการป้องกันการใช้ยาเสพติด	36	38.33	3.90	56.06	2.19	20.91*	< .001
ภูมิคุ้มกันทางใจ	36	17.83	2.92	39.31	0.75	40.68*	< .001

* $p < .05$

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการป้องกันการใช้ยาเสพติดและภูมิคุ้มกันทางใจของนักเรียนกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลอง พบว่าพฤติกรรมการป้องกันการใช้ยาเสพติด ก่อนการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 38.33 (SD = 3.90) และหลังการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเป็น 56.06 (SD = 2.19) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และภูมิคุ้มกันทางใจ พบว่าก่อนการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 17.83 (SD = 2.92) และหลังการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเป็น 39.31 (SD = 0.75) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการป้องกันการใช้ยาเสพติดและภูมิคุ้มกันทางใจก่อนและหลังการทดลองของนักเรียนกลุ่มควบคุม

กลุ่มควบคุม	n	ก่อนทดลอง		หลังการทดลอง		t	*p*
		Mean	SD	Mean	SD		
พฤติกรรมการป้องกันการใช้ยาเสพติด	36	38.19	3.96	43.72	3.00	10.79*	< .001
ภูมิคุ้มกันทางใจ	36	17.22	2.62	33.81	2.30	31.43*	< .001

* $p < .05$

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการป้องกันการใช้ยาเสพติดและภูมิคุ้มกันทางใจของนักเรียนกลุ่มควบคุม ก่อนและหลังการทดลอง พบว่าพฤติกรรมการป้องกันการใช้ยาเสพติด: ก่อนการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 38.19 (SD = 3.96) และหลังการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเป็น 43.72 (SD = 3.00) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าภูมิคุ้มกันทางใจ ก่อนการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 17.22 (SD = 2.62) และหลังการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเป็น 33.81 (SD = 2.30) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการป้องกันการใช้ยาเสพติดและภูมิคุ้มกันทางใจหลังการทดลองระหว่างนักเรียนกลุ่มทดลองกับนักเรียนกลุ่มควบคุม

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการป้องกันการใช้ยาเสพติดและภูมิคุ้มกันทางใจ หลังการทดลองระหว่างนักเรียนกลุ่มทดลองกับนักเรียนกลุ่มควบคุม

หลังการทดลอง	n	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		t	*p*
		Mean	SD	Mean	SD		
พฤติกรรมการป้องกันการใช้ยาเสพติด	36	56.06	2.19	43.72	3.00	19.92*	< .001
ภูมิคุ้มกันทางใจ	36	39.31	0.75	33.81	2.30	13.63*	< .001

* $p < .05$

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการป้องกันการใช้ยาเสพติดและภูมิคุ้มกันทางใจ หลังการทดลอง ระหว่างนักเรียนกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม พบว่า ด้านพฤติกรรมการป้องกันการใช้ยาเสพติด หลังการทดลอง นักเรียนกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 56.06 (SD = 2.19) ซึ่ง สูงกว่า นักเรียนกลุ่มควบคุมที่มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 43.72 (SD = 3.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และภูมิคุ้มกันทางใจ พบว่าหลังการทดลอง นักเรียนกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 39.31 (SD = 0.75) ซึ่ง สูงกว่า นักเรียนกลุ่มควบคุมที่มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 33.81 (SD = 2.30) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สุขศึกษาโดยใช้ LOVE MODEL ร่วมกับเทคนิค RCA ที่มีต่อพฤติกรรมการป้องกันการใช้ยาเสพติดและภูมิคุ้มกันทางใจของนักเรียนมัธยมศึกษา อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลด้านความรู้ เจตคติ และทักษะชีวิตด้านยาเสพติด นักเรียนกลุ่มทดลองมีคะแนนความรู้ เจตคติ และทักษะชีวิตด้านยาเสพติดหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสูงกว่ากลุ่มควบคุม ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนกลุ่มทดลองมีคะแนนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ LOVE MODEL ร่วมกับเทคนิค RCA ซึ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การคิดวิเคราะห์ และการเชื่อมโยงกับสถานการณ์จริง ส่งผลให้นักเรียนเกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง และสามารถปรับเปลี่ยนเจตคติไปในทางที่เหมาะสม โดยโมเดลเลิฟมุ่งเน้นการสร้างความเข้าใจที่ดีขึ้นเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน การสนับสนุนที่เหมาะสม และการเสริมสร้างแรงจูงใจ ซึ่งส่งผลให้การเรียนรู้มีความหมายและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดของเอมอัชฌา วัฒนบุรานนท์ (2561) ที่กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาตามแนวคิดจิตปัญญาศึกษา แนวคิดหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา และแนวคิดด้านความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เน้นให้นักเรียนได้เรียนรู้ในเนื้อหาสาระต่างๆ โดยให้นักเรียนเรียนรู้ที่จะรักตนเองและผู้อื่น ยอมรับความจริงของชีวิต และเห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น รวมถึงคุณค่าของชีวิต ความรู้ คุณงามความดี ความจริง และความสุข โดยเน้นให้นักเรียนได้ฝึกคิดและมีการเรียนรู้ใน 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเรียนรู้ (Learning) 2) ขั้นเปิดใจ (Openness) 3) ขั้นเห็นคุณค่า (Value) และ 4) ขั้นเห็นคุณงามความดี (Excellence) ร่วมกับเทคนิคคำถาม R-C-A เป็นเทคนิคการตั้งคำถามที่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบ มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นคำถามที่กระตุ้นให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้รับไป ปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ อย่างเป็นรูปธรรม โดยครูผู้สอนตั้งคำถามให้ผู้เรียนสะท้อน (Reflect) ความรู้สึก และความคิดที่ได้รับ จากการปฏิบัติหรือสถานการณ์ที่กำหนดให้ แล้วนำไปเชื่อมโยง (Connect) กับประสบการณ์

ที่ผ่านมา หรือความรู้ที่มีอยู่แล้ว ซึ่งจะได้เป็นองค์ความรู้ใหม่ จากนั้น นำมาปรับใช้ (Apply) ในชีวิตประจำวันของตนเองทั้งในปัจจุบันและอนาคต การที่นักเรียนมีความรู้เรื่องยาเสพติดเพิ่มขึ้น ไม่ได้เกิดจากการท่องจำ แต่เกิดจากขั้นตอน L (Learning) ใน LOVE MODEL ที่เน้นการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมและการสืบเสาะหาความรู้ด้วยตนเอง การใช้เทคนิค RCA (Reflect): ในขั้นการสะท้อน (Reflect) ช่วยให้นักเรียนได้ดึงความรู้เดิมออกมาทบทวนและทำความเข้าใจข้อมูลใหม่เกี่ยวกับประเภทและโทษของยาเสพติดอย่างเป็นระบบ ทำให้ความรู้เหล่านั้นถูกจัดระบบในสมองอย่างมีความหมายและจดจำได้นานกว่าการฟังบรรยายเพียงอย่างเดียว

เจตคติเป็นตัวทำนายพฤติกรรมที่สำคัญ ซึ่งการวิจัยนี้สามารถพัฒนาเจตคติที่ดีต่อการต่อต้านยาเสพติดได้ผ่านขั้นตอน O (Openness) และ V (Value) : การเปิดใจยอมรับความจริงเกี่ยวกับปัญหายาเสพติดในสังคม และการเห็นคุณค่าในตัวเอง (Self-Esteem) ทำให้นักเรียนเกิดเจตคติเชิงลบต่อยาเสพติดโดยอัตโนมัติ เพราะตระหนักว่ายาเสพติดจะทำลายคุณค่าและอนาคตที่ตนเองมุ่งหวังการเชื่อมโยง (Connect) ใน RCA: การตั้งคำถามให้เชื่อมโยงกับสิ่งที่นักเรียนรัก เช่น ครอบครัว หรือความฝันในอาชีพ ช่วยตอกย้ำเจตคติที่ว่า "ยาเสพติดเป็นอุปสรรคต่อความสุข" ส่งผลให้เจตคติมีความแข็งแกร่งและยากต่อการถูกชักจูง

ทักษะชีวิต (เช่น การตัดสินใจ การแก้ปัญหา และการสื่อสารเพื่อปฏิเสธ) ได้รับการพัฒนาอย่างเด่นชัดผ่านขั้นตอนE (Excellence) และ RCA ขั้น Apply: กิจกรรมในแผนการจัดการเรียนรู้เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ "ฝึกปฏิบัติ" (Role Play) ในสถานการณ์จำลองต่าง ๆ เมื่อนักเรียนได้ฝึกใช้คำถาม RCA ในขั้น Apply (ปรับใช้) เพื่อหาทางออกเมื่อถูกเพื่อนชักชวน หรือเมื่อต้องเผชิญกับแรงกดดัน นักเรียนจะเกิดความเชี่ยวชาญและมีความมั่นใจในการใช้ทักษะเหล่านั้นในชีวิตจริง ซึ่งถือเป็นการสร้าง "ความเก่ง" (Excellence) ตามแนวทางของ LOVE MODEL

ความสำเร็จในการพัฒนาทั้ง 3 ด้านนี้ เกิดจากการใช้เครื่องมือที่ส่งเสริมกันอย่างลงตัว โดย LOVE MODEL ทำหน้าที่สร้างฐานทางอารมณ์และความรู้สึก (เจตคติ/คุณค่า) ในขณะที่ เทคนิค RCA ทำหน้าที่ฝึกฝนกระบวนการคิด (ความรู้/ทักษะชีวิต) ส่งผลให้นักเรียนไม่ได้เพียงแค่ "รู้" ว่ายาเสพติดไม่ดี แต่มี "เจตคติ" ที่รังเกียจยาเสพติด และมี "ทักษะ" ที่แข็งแรงพอจะปกป้องตนเองได้

2. ผลด้านพฤติกรรมการป้องกันการใช้ยาเสพติด นักเรียนกลุ่มทดลองมีพฤติกรรมการป้องกันการใช้ยาเสพติดหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองและสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า นักเรียนกลุ่มทดลองมีพฤติกรรมการป้องกันตนเองดีขึ้นอย่างชัดเจน เช่น การปฏิเสธ การหลีกเลี่ยงสถานการณ์เสี่ยง และการใช้เวลาว่างอย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้เนื่องจากกิจกรรมช่วยฝึกทักษะชีวิตจริง ทำให้นักเรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ โดยพฤติกรรมการป้องกันการใช้ยาเสพติดเป็นพฤติกรรมที่ป้องกันตนเองจากการใช้ยาเสพติด เป็นการปฏิบัติเพื่อให้ตนเองปลอดภัยจากการเข้าไปยุ่งเกี่ยว หรือถูกชักชวนต่อการทดลองและการใช้ยาเสพติด (ศุภร ชินเกตุ, 2553) การบูรณาการระหว่างจิตตปัญญาและการคิดวิเคราะห์การที่พฤติกรรมของนักเรียนพัฒนาขึ้นอย่างชัดเจน เป็นผลจากการใช้ LOVE MODEL ซึ่งเน้นการพัฒนาจากภายใน (Inside-out) ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ร่วมกับ เทคนิค RCA ที่เน้นการคิดวิเคราะห์ (Cognitive process) LOVE MODEL (L-O-V-E): ช่วยให้นักเรียนไม่ได้เพียงแค่ "รู้" โทษของยาเสพติด แต่เกิดความ "ตระหนัก" ผ่านขั้นตอนการเปิดใจ (Openness) และการเห็นคุณค่าในตนเอง (Value) เมื่อนักเรียนเห็นคุณค่าของชีวิตและร่างกายของตนเอง จะนำไปสู่การตัดสินใจหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยงโดยธรรมชาติ

เทคนิค RCA (Reflect-Connect-Apply): เป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนความรู้เป็นพฤติกรรม โดย Reflect (สะท้อน) ทำให้นักเรียนได้ทบทวนความรู้สึกและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากยาเสพติด Connect

(เชื่อมโยง): ช่วยให้นักเรียนเชื่อมโยงความรู้เรื่องยาเสพติดเข้ากับประสบการณ์จริงหรือบุคคลที่รักในครอบครัว Apply (ปรับใช้): เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ฝึกทักษะการปฏิเสธและการหาทางออกในสถานการณ์จำลอง ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้จริงเมื่อเผชิญสถานการณ์เสี่ยง การพัฒนาองค์ประกอบของพฤติกรรมการป้องกัน ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่ากิจกรรมในแผนการจัดการเรียนรู้ช่วยพัฒนาพฤติกรรมครอบคลุมทั้ง 3 ด้านหลัก ได้แก่ การหลีกเลี่ยงสถานการณ์เสี่ยง: นักเรียนมีความรอบคอบในการเลือกคบเพื่อนและหลีกเลี่ยงสถานที่เสี่ยง การปฏิเสธเมื่อถูกชักชวน: เทคนิค RCA ช่วยให้นักเรียนมี "ทักษะการสื่อสารเพื่อปฏิเสธ" อย่างมั่นใจและมีเหตุผล และการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์: ขั้นตอนความดีงาม (Excellence) ใน LOVE MODEL ส่งเสริมให้นักเรียนเลือกทำกิจกรรมที่สร้างสรรค์เพื่อพัฒนาตนเอง แทนการเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง

ประสิทธิภาพที่เหนือกว่าการสอนแบบปกติ การสอนแบบเดิมมักเน้นการบรรยายเนื้อหา (Teacher-centered) ซึ่งนักเรียนอาจจดจำข้อมูลได้แต่ไม่เกิดการเปลี่ยนเจตคติหรือพฤติกรรม แต่การใช้ LOVE MODEL ร่วมกับ RCA เปลี่ยนบทบาทให้ครูเป็นผู้กระตุ้น (Facilitator) ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ ส่งผลให้กลุ่มทดลองมีพัฒนาการทางพฤติกรรมที่โดดเด่นกว่ากลุ่มที่เรียนแบบปกติอย่างชัดเจน (คะแนนเฉลี่ย 56.06 เทียบกับ 43.72) พฤติกรรมการป้องกันยาเสพติดที่เพิ่มขึ้นนี้ เป็นผลจากการที่นักเรียนมี "ภูมิคุ้มกันทางใจ" ที่เข้มแข็งขึ้น ควบคู่ไปกับ "ทักษะการคิด" ที่ได้รับการฝึกฝนผ่านคำถาม RCA ทำให้นักเรียนมีความพร้อมทั้งด้านจิตใจและทักษะชีวิตในการเผชิญกับปัญหายาเสพติดในสังคมปัจจุบัน

3. ผลด้านภูมิคุ้มกันทางใจ นักเรียนกลุ่มทดลองมีภูมิคุ้มกันทางใจหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง และสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักเรียนกลุ่มทดลองมีภูมิคุ้มกันทางใจสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมสามารถพัฒนาความสามารถในการควบคุมอารมณ์ การแก้ปัญหา และการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการป้องกันพฤติกรรมเสี่ยงโดย ภูมิคุ้มกันทางใจ คือ ความสามารถในการปรับตัวของบุคคลเมื่อต้องประสบกับสถานการณ์วิกฤต เป็นพลังที่ช่วยให้สามารถจัดการกับปัญหา ผ่านพ้นภาวะวิกฤตหรือเหตุการณ์ร้ายๆไปได้ รวมถึงสามารถฟื้นฟูสภาพอารมณ์และจิตใจให้กลับสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว ไม่จมอยู่กับความทุกข์ เรียกได้ว่ามีการปรับตัวที่ดีจนสามารถกลับมาดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุขอีกครั้ง และผู้ที่มีความเข้มแข็งทางใจที่ดีจะสามารถพลิกวิกฤตเป็นโอกาสได้อีกด้วย นั่นคือการเรียนรู้และเติบโตขึ้น เมื่อเผชิญกับปัญหา ทำให้มีจิตใจเข้มแข็งขึ้นกว่าเดิม (กรมสุขภาพจิต, 2562) อย่างไรก็ตามความเข้มแข็งทางใจ ไม่สามารถสร้างได้เพียงชั่วข้ามคืน แต่จะเกิดขึ้นจากการปลูกฝังฝึกฝน ดังนั้น พ่อแม่รวมถึงคุณครูอาจารย์จึงมีส่วนสำคัญที่ทำให้ความเข้มแข็งทางใจของเด็กเกิดขึ้น

การสร้างความเข้มแข็งจากภายในด้วย LOVE MODEL การพัฒนาภูมิคุ้มกันทางใจจำเป็นต้องอาศัยการปรับฐานความคิดและความรู้สึกต่อตนเอง ซึ่งขั้นตอนใน LOVE MODEL ตอบโจทย์นี้โดยตรง V (Value) - การเห็นคุณค่าในตนเอง: ภูมิคุ้มกันทางใจเริ่มต้นจากการที่บุคคลมี Self-esteem ที่สูง กิจกรรมที่เน้นให้ผู้เรียนค้นหาข้อดีและเห็นคุณค่าในตัวเองทำให้นักเรียนเกิดความภาคภูมิใจและรักตนเองมากขึ้น ซึ่งเป็นเกราะป้องกันชั้นดีเมื่อต้องเผชิญกับแรงกดดันจากกลุ่มเพื่อนหรือปัญหาในชีวิต O (Openness) - การเปิดใจยอมรับ: ช่วยให้นักเรียนมีทัศนคติที่ยืดหยุ่น (Resilience) พร้อมที่จะเรียนรู้จากความผิดพลาดและยอมรับความจริงตามสภาพที่เป็นอยู่ ทำให้เมื่อเผชิญกับอุปสรรค นักเรียนจะไม่ท้อถอยง่ายแต่จะพยายามหาทางแก้ไข การฝึกกระบวนการคิดและเผชิญปัญหาด้วยเทคนิค RCA ช่วยเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ให้กลายเป็นทักษะการจัดการอารมณ์และสถานการณ์: R (Reflect) - การสะท้อนความคิด: ทำให้นักเรียนได้ฝึกสำรวจสภาวะอารมณ์ของตนเอง (Self-awareness) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของภูมิคุ้มกันทางใจ นักเรียนจะรู้เท่า

ทันความรู้สึกโกรธ เหงา หรือเศร้า ซึ่งเป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนหันไปหายาเสพติด C (Connect) - การเชื่อมโยง: ช่วยให้นักเรียนมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล ทำให้นักเรียนเข้าใจว่าการตัดสินใจในวันนี้ส่งผลต่ออนาคตอย่างไร ช่วยสร้างความยับยั้งชั่งใจ (Self-control) A (Apply) - การปรับใช้: การจำลองสถานการณ์ให้นักเรียนได้ฝึกแก้ปัญหา ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) เมื่อนักเรียนรู้สึกว่า "ฉันรับมือได้" ภูมิคุ้มกันทางใจก็จะสูงขึ้นตามไปด้วย

สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและการสนับสนุนทางสังคม กระบวนการจิตตปัญญาศึกษาใน LOVE MODEL สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและการรับฟัง (Deep Listening) ในห้องเรียน ทำให้นักเรียนรู้สึกว่าตนเองมีที่พึ่งและมีคนเข้าใจ (Social Support) ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มคะแนนภูมิคุ้มกันทางใจในด้านการสัมพันธภาพและการมีกำลังใจ

การจัดการเรียนรู้นี้ไม่ได้มุ่งเน้นเพียงแค่การสอนเนื้อหา แต่เป็นการบ่มเพาะสภาวะทางจิตใจให้มีความยืดหยุ่นและเข้มแข็ง การที่กลุ่มทดลองมีคะแนนภูมิคุ้มกันทางใจสูงกว่ากลุ่มที่เรียนแบบปกติอย่างชัดเจน (คะแนนเฉลี่ย 39.31 เทียบกับ 33.81) ยืนยันได้ว่า กระบวนการที่ผสมผสานระหว่างจิตตปัญญาศึกษาและการคิดเชิงระบบ (RCA) สามารถสร้างเกราะคุ้มกันทางจิตใจให้นักเรียนมัธยมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผลการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ภายหลังการทดลอง นักเรียนกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยด้านพฤติกรรมการป้องกันยาเสพติดและภูมิคุ้มกันทางใจสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แม้ว่ากลุ่มควบคุมจะมีพัฒนาการเพิ่มขึ้น แต่ยังต่ำกว่ากลุ่มทดลองอย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้แบบ LOVE MODEL ร่วมกับ RCA มีประสิทธิภาพมากกว่าการเรียนรู้แบบปกติ และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนเพื่อป้องกันพฤติกรรมเสี่ยงด้านยาเสพติดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความแตกต่างของรูปแบบการสอน: ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรม (56.06) และภูมิคุ้มกันทางใจ (39.31) สูงกว่ากลุ่มควบคุม (43.72 และ 33.81 ตามลำดับ) อย่างชัดเจน สะท้อนให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้แบบเดิมที่เน้นครูเป็นศูนย์กลางหรือเน้นเพียงเนื้อหาอาจไม่เพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

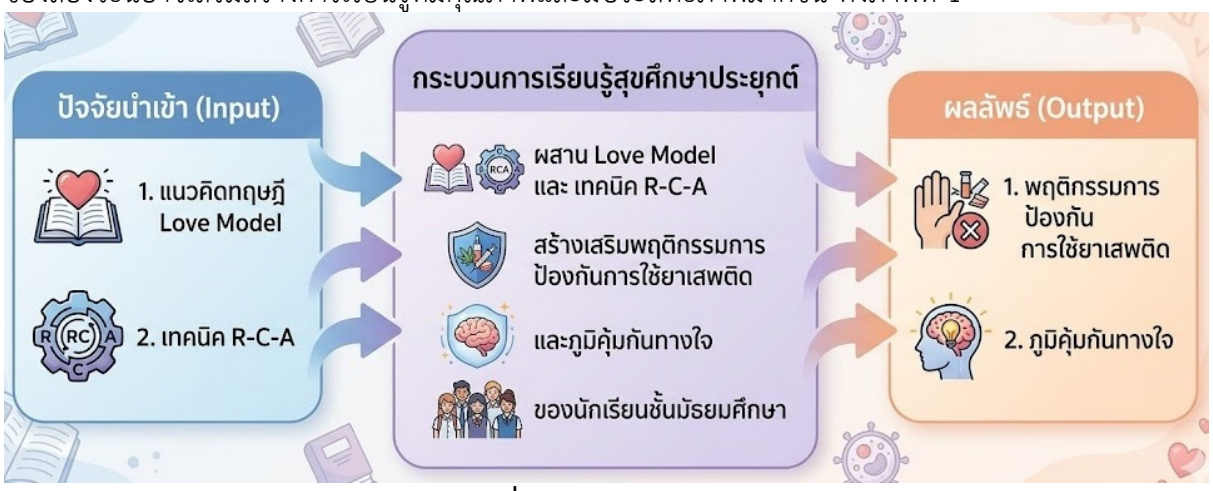
ประสิทธิภาพของนวัตกรรม: การใช้ LOVE MODEL ร่วมกับ RCA ช่วยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม (Student-centered) มากขึ้น กิจกรรมที่เน้นการฝึกทักษะชีวิตและการนำไปใช้จริง (Apply) ช่วยให้นักเรียนกลุ่มทดลองมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและมีภูมิคุ้มกันทางใจเพิ่มขึ้นอย่างคงเส้นคงวาและมีประสิทธิภาพมากกว่าการเรียนตามปกติ การที่ผลการวิจัยออกมาในทิศทางบวก เป็นเพราะ LOVE MODEL พัฒนามาจากแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา (Contemplative Education) และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาจากภายใน (จิตใจและปัญญา) เมื่อนักเรียนมีจิตใจที่เข้มแข็งและมีสติ จะส่งผลให้มีพฤติกรรมการป้องกันตนเองจากปัจจัยเสี่ยงต่างๆ รวมถึงยาเสพติดได้ดีขึ้น เทคนิค RCA ช่วยให้นักเรียนฝึก "คิดก่อนทำ" ผ่านการตั้งคำถามที่เชื่อมโยงกับสถานการณ์เสี่ยงในชีวิตประจำวัน

การที่เราใช้การจัดการเรียนรู้สุขศึกษาโดยประยุกต์ LOVE MODEL ร่วมกับ เทคนิค R-C-A แทนการสอนแบบปกตินั้น เนื่องจากช่วยให้นักเรียนมีทักษะในการปฏิเสธยาเสพติด หลีกเลี่ยงสถานการณ์เสี่ยงและใช้เวลาว่างอย่างสร้างสรรค์ได้ดีขึ้น กิจกรรมการเรียนรู้เน้นการฝึกทักษะชีวิตและการนำความรู้ไปใช้จริงในชีวิตประจำวัน ส่งผลให้นักเรียนสามารถป้องกันตนเองจากการถูกชักชวนหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติดได้อย่างมีประสิทธิภาพ รูปแบบการเรียนรู้นี้ช่วยพัฒนาทักษะชีวิต การคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจ และเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางใจ ทำให้นักเรียนสามารถป้องกันตนเองจากพฤติกรรมเสี่ยงด้านยาเสพติดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการเรียนการสอนโดยใช้ LOVE MODEL ร่วมกับการใช้เทคนิคของการใช้คำถาม R-C-A นั้น การศึกษาและการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางใจสามารถช่วยให้วัยรุ่นมีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี และสามารถต้านทานการล่อลวงจากยาเสพติดได้ การประยุกต์ใช้โมเดลการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ LOVE MODEL เป็นโมเดลที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการสนับสนุนในเชิงบวก ขณะที่เทคนิค R-C-A จะช่วยในการระบุปัญหา สื่อสาร และปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ การรวมกันของสองวิธีนี้อาจเสริมสร้างการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ การเรียนการสอนโดยใช้ LOVE MODEL ร่วมกับการใช้เทคนิคของการใช้คำถาม R-C-A นั้นการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางใจสามารถช่วยให้วัยรุ่นมีความสามารถในการตัดสินใจที่ดีและสามารถต้านทานการล่อลวงจากยาเสพติดได้ การประยุกต์ใช้โมเดลการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ LOVE MODEL เป็นโมเดลที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการสนับสนุนในเชิงบวก ขณะที่เทคนิค R-C-A จะช่วยในการระบุปัญหา สื่อสาร และปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ การรวมกันของสองวิธีนี้อาจเสริมสร้างการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

การที่เราใช้การจัดการเรียนรู้สุขศึกษาโดยประยุกต์ LOVE MODEL ร่วมกับ เทคนิค R-C-A แทนการสอนแบบปกตินั้น เนื่องจากช่วยให้นักเรียนมีทักษะในการปฏิเสธยาเสพติด หลีกเลี่ยงสถานการณ์เสี่ยง และใช้เวลาว่างอย่างสร้างสรรค์ได้ดีขึ้น กิจกรรมการเรียนรู้เน้นการฝึกทักษะชีวิตและการนำความรู้ไปใช้จริงในชีวิตประจำวัน ส่งผลให้นักเรียนสามารถป้องกันตนเองจากการถูกชักชวนหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติดได้อย่างมีประสิทธิภาพ รูปแบบการเรียนรู้นี้ช่วยพัฒนาทักษะชีวิต การคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจ และเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางใจ ทำให้นักเรียนสามารถป้องกันตนเองจากพฤติกรรมเสี่ยงด้านยาเสพติดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรนำรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สุขศึกษาโดยใช้ LOVE MODEL ร่วมกับเทคนิค RCA ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษา เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการป้องกันยาเสพติดและพัฒนาภูมิคุ้มกันทางใจของนักเรียน

1.2 ครูผู้สอนควรออกแบบกิจกรรมที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน การคิดวิเคราะห์ และการลงมือปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

1.3 สถานศึกษาควรสนับสนุนและส่งเสริมการจัดกิจกรรมด้านการป้องกันยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง และบูรณาการเข้ากับรายวิชาสุขศึกษาและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

1.4 ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการสร้างภูมิคุ้มกันทางใจให้กับนักเรียน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องทั้งในและนอกสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของบริบทโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ขึ้น หรือในบริบทโรงเรียนที่แตกต่างกัน

2.2 ควรศึกษาผลในระยะยาวเพื่อดูความคงทนของพฤติกรรม เพื่อประเมินความคงทนของพฤติกรรมการป้องกันยาเสพติดและภูมิคุ้มกันทางใจ

2.3 ควรนำรูปแบบไปทดลองกับตัวแปรอื่น เช่น พฤติกรรมสุขภาพด้านอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต. (2562). คู่มือการดำเนินงานโครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด TO BE NUMBER ONE. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

จินตนา สรายุทธพิทักษ์. (2557). โปรแกรมสุขภาพในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฐิยาพร กันตาธนวัฒน์. (2563). การพัฒนาแบบวัดภูมิคุ้มกันทางใจสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี. วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, 10(2), 146-156.

บุรฉัตร จันทร์แดง. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงต่อยาเสพติดของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. โรงเรียนดงหลวงวิทยา อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

รายงานสุขภาพคนไทย. (2566). ยาเสพติด. แหล่งที่มา https://www.thaihealthreport.com/th/report_health.php?id=1 สืบค้นเมื่อ 9 ธันวาคม 2568.

ศุภร ชินะเกตุ. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมป้องกันยาเสพติดของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อัจฉรา สุขารมณ์. (2559). การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 4(1), 209-220.

เอมอัชฌา วัฒนบุรานนท์. (2563). โมเดลเลิฟกับการจัดการเรียนรู้สุขศึกษา. วารสารศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 8,(1), 233-245.

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

DEVELOPING TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP BASED ON DUTIYAPAPANIKA SUTTA PRINCIPLES OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

[1]นพวรรณ แก้วเกิด Noppawan Kaewkoed [2]ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ Teerapong Somkhaoyai
[3]สุเวศ กลับศรี Suwet Klapsri
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Kasama0356@gmail.com

Article Received: February 14, 2026. Revised: August 23, 2026. Accepted: August 26, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยมีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 258 คน ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ขั้นตอนที่ 3 ประเมินแนวทางการพัฒนาใช้แบบประเมินกับผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 33 คน และทำวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ (1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและภาพอนาคตร่วมกันอย่างชัดเจน (2) การกระตุ้นทางสติปัญญา ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ (3) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ตามและผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูเข้าร่วมการประชุม อบรม และสัมมนาเกี่ยวกับหลักสูตร (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นอย่างสนใจ (5) การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารช่วยโน้มน้าวให้ผู้ตามมองข้ามประโยชน์ของตนเอง เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร 3) ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, ทุติยปาปณิกสูตร

Abstract

The objectives of the study were 1) to investigate the current state of transformational leadership among school administrators; 2) to examine approaches for developing transformational leadership based on the principles of the Dutiyapapanika Sutta among school administrators; and 3) to evaluate the approaches for developing transformational leadership based on the principles of the Dutiyapapanika Sutta among school administrators under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1. This study employed a mixed-methods research design consisting of three phases. Phase 1 examined the conditions of transformational leadership among school administrators using a questionnaire administered to a sample of 258 school administrators and teachers. Phase 2 explored development guidelines through in-depth interviews with five experts. Phase 3 evaluated the development guidelines using an assessment form administered to 33 school administrators and teachers. Quantitative data were analyzed using basic statistics, including percentage, mean, and standard deviation, while qualitative data were analyzed using content analysis.

The research findings revealed that: 1) The overall condition of transformational leadership among school administrators was at a high level. 2) The guidelines for developing transformational leadership based on the Dutiyapapanika Sutta principles among school administrators consisted of the following: (1) Shared Vision – administrators clearly establish common goals and a shared future vision. (2) Intellectual Stimulation – administrators encourage followers to develop creativity and innovation. (3) Idealized Influence – administrators act as good role models and promote teachers' participation in meetings, training programs, and seminars related to curriculum development. (4) Individualized Consideration – administrators attentively listen to others' opinions. (5) Inspirational Motivation – administrators persuade followers to look beyond their personal interests in order to establish the organization's vision and mission. The evaluation of the guidelines for developing transformational leadership based on the Dutiyapapanika Sutta principles among school administrators indicated that the guidelines were at the highest level in terms of appropriateness, feasibility, and usefulness.

Keywords: Transformational Leadership, Educational Administrators, Dutiyapapanika Sutta

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพและคุณภาพ ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศและกำหนดทิศทางของสังคมในระยะยาว ในบริบทของประเทศไทยยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่มุ่งเน้นการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจจากการพึ่งพาการผลิตไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และการสร้างมูลค่าเพิ่ม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญในการนำประเทศไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ให้ความสำคัญกับการศึกษาอย่างชัดเจน โดยกำหนดให้ประชาชนมีหน้าที่เข้ารับการศึกษาภาคบังคับตามกฎหมาย และกำหนดให้รัฐจัดการศึกษาเพื่อให้เด็กทุกคนได้รับการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพอย่างต่อเนื่องเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 12 ปี ตั้งแต่ระดับก่อนวัยเรียนจนถึงการศึกษาภาคบังคับโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ที่มุ่งให้คนไทยทุกคนได้รับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขบนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 การศึกษาเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ และการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลต่อรูปแบบการจัดการศึกษาและการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวคิด ทัศนคติ และรูปแบบการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกมิติหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาคือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อรองรับการแข่งขันและการดำรงชีวิตในสังคมโลกอย่างมีความสุข สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติการทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดมีบทบาทในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาด้วยหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาลจึงเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่ต้องกำหนดรูปแบบแนวทางและกระบวนการบริหารงานอย่างเป็นระบบเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและยั่งยืน (พรชัย เจดามาน, 2562)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันให้องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสำคัญ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถของผู้นำในการกำหนดและถ่ายทอดภาพอนาคตขององค์กรให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและยอมรับร่วมกัน 2) การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม โดยผู้นำต้องแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ 3) การสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของบุคลากร 4) การกระตุ้นทางสติปัญญา ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรคิดวิเคราะห์อย่างสร้างสรรค์ กล้าเสนอแนวคิดใหม่ และพัฒนานวัตกรรมในการทำงาน และ 5) การให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยผู้นำต้องดูแล เอาใจใส่ และส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรเป็นรายบุคคลอย่างเหมาะสม ผู้นำที่มีลักษณะดังกล่าวสามารถสร้างแรงบันดาลใจ หล่อหลอมค่านิยมร่วม และส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความทุ่มเท มีความรับผิดชอบ และสามารถทำงานเป็นทีมเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับบทบาทของผู้บริหารในการวางแผน กำกับ ติดตาม และควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามทิศทางและแผนงานที่กำหนดไว้ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจว่าองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเป้าไว้ได้อย่างยั่งยืน (สมบุญศิลป์ รุ่งธรรม, 2560)

ในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนานั้น หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เหมาะสมในการนำมาประยุกต์ใช้นั้น คือ ทุติยปาปณิกสูตร ซึ่งประกอบด้วย 3 ประการ คือ 1) จักขุมา หมายถึง ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กร วิเคราะห์สถานการณ์อย่างรอบด้าน และกำหนดทิศทางการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม 2) วิธูโร หมายถึง ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวางแผน ควบคุม และตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ 3) นิสสยสัมปันโน หมายถึง ผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้จักเอื้ออาทร ให้ความเกื้อกูล และสามารถสร้างความร่วมมือกับบุคลากรในการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นหลักธรรมทั้ง 3 ประการนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยส่งเสริมให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีทิศทาง เกิดประสิทธิผล และสร้างความสามัคคีภายในองค์กร โดยช่วยให้ผู้นำสามารถพัฒนาตนเองและองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ซึ่งการบูรณาการหลักธรรมทุติยปาปณิกสูตรกับการบริหารมีดังนี้ 1) จักขุมา ผู้นำควรมีวิสัยทัศน์และการกำหนดทิศที่ชัดเจน มองการณ์ไกล และสามารถวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบและยั่งยืน ควรมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างรอบด้าน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจกำหนดทิศทาง และปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างเหมาะสม 2) วิธูโร ผู้นำควรมีการบริหารจัดการและการขับเคลื่อนอย่างมีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กร ทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ และเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีทักษะในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจเชิงสร้างสรรค์ เพื่อรับมือกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการเปลี่ยนแปลง และมุ่งพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการเรียนรู้ นวัตกรรม และการปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อให้องค์กรเกิดความก้าวหน้าและสามารถแข่งขันได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง 3) นิสสยสัมปันโน ผู้นำควรมีความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจกับบุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีพลัง พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเกิดความศรัทธา ความมุ่งมั่น และความเต็มใจในการพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกัน (เนตร์พัณณา ยาวิราช, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบกำกับดูแลส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสถานศึกษาในความรับผิดชอบ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช อำเภอเฉลิมพระเกียรติ อำเภอพระพรหม และอำเภอลานสการับผิดชอบจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จากรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ ปีการศึกษา 2567 พบว่า ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างปีการศึกษา 2566 และ 2567 พบว่าคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีความแตกต่างระหว่างปีการศึกษาอยู่ที่ 0.90 คะแนน นอกจากนี้ผลการทดสอบ O-NET ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างปีการศึกษา 2566 และปีการศึกษา 2567 พบว่าคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปีจำนวน 0.87 คะแนน สภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบัน พบว่านักเรียนจำนวนไม่น้อยยังมีข้อจำกัดด้านทักษะการคิดขั้นสูง ไม่ว่าจะเป็นการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ และการคิดเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารจัดการศึกษาของบางสถานศึกษายังไม่สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาให้

สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ที่ชี้ให้เห็นว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดความพร้อมในการบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบและเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างแท้จริง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ชี้ให้เห็นว่า การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันยังประสบปัญหาและอุปสรรคหลายประการ ส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างแท้จริง สาเหตุสำคัญประการหนึ่งมาจากรูปแบบและวิธีการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกัน และมักมุ่งเน้นการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นหลัก ซึ่งยังไม่เพียงพอในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายเชิงคุณภาพ อีกทั้งผู้บริหารส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการจัดการเรียนการสอนของครูค่อนข้างน้อย และขาดการส่งเสริมแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อันส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ดังนั้น ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ การบริหารและการจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ และสามารถใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับสภาพการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยเฉพาะภาวะผู้นำที่มีสมรรถนะในการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เพื่อสร้างและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1, 2567)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่า ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย จึงจำเป็นต้องมีทั้งองค์ความรู้ ความสามารถเชิงบริหารและคุณธรรมควบคู่กัน ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาภาวะผู้นำโดยอาศัยหลักธรรมทุติยปาปณิกสูตร อันเป็นคำสอนในพระพุทธศาสนาที่สะท้อนคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ 1) จักขุมา ความมีวิสัยทัศน์รอบด้านและมองการณ์ไกล (2) วิธูโร ความสามารถในการจัดการและบริหารงานอย่างเป็นระบบและเกิดผลสัมฤทธิ์ และ (3) นิสสยสัมปันโน การมีมนุษยสัมพันธ์และความสามารถในการสร้างความร่วมมือกับผู้อื่น คุณลักษณะดังกล่าวย่อมเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้นำและเสริมสร้างความก้าวหน้าแก่องค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน การศึกษานี้จึงมุ่งวิเคราะห์ภาวะผู้นำและแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ให้เกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

3. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบแบบผสมวิธีโดยมีวิธีดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มี 2 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำเนื้อหามาวิเคราะห์สังเคราะห์และประเมินค่าแล้วหาแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม 2) สร้างแบบสอบถาม และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบรายละเอียดของเนื้อหา ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และความถูกต้องของภาษา พร้อมทั้งหาคุณภาพเครื่องมือ โดยวิเคราะห์หาค่า IOC คัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60-1.00 ซึ่งได้ค่าเฉลี่ยทั้งฉบับเท่ากับ 1.00 แล้วนำแบบสอบถาม ไปใช้กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 258 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) โดยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และวิเคราะห์ผลขการวิจัยด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์โดยแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 4) การกระตุ้นทางสติปัญญา และ 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อจัดทำร่างแนวทาง โดยให้ผู้เชี่ยวชาญที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 รูป/คน ตรวจร่างแนวทางด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาตามแบบสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการใช้แบบประเมินกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ร้อยละ 10 ของประชากรมาเป็นกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษา จำนวน 11 โรงเรียน และมีการกำหนดผู้ให้ข้อมูลของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาละ 3 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครู 2 คน รวมเป็นผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 33 คน จากการคัดเลือกแบบเจาะจง เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.48	0.52	มาก
2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.46	0.49	มาก
3. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.43	0.53	มาก
4. การกระตุ้นทางสติปัญญา	4.47	0.49	มาก
5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.46	0.48	มาก
ภาพรวม	**4.48**	**0.44**	**มาก**

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กรอย่างชัดเจน พร้อมทั้งสื่อสารสร้างความเข้าใจให้บุคลากรทุกคนรับรู้และปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง อุดมการณ์ และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้เกิดความร่วมมือและความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน (จักขุมา) ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยมุ่งสร้างโอกาสและความร่วมมือเพื่อให้ทุกฝ่ายเดินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน พร้อมยึดมั่นในความเป็นเลิศในการพัฒนางานให้มีคุณภาพประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดต่อองค์กร (วิธูโร) ผู้บริหารมุ่งสร้างความร่วมมือและความมุ่งมั่นร่วมกัน โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนแนวคิดเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีพลัง (นิสสยสัมปันโน)

2.2 ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา ผู้บริหารส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมโดยกล้าปรับเปลี่ยนวิธีการเดิม และใช้แนวทางใหม่ในการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง (จักขุมา) ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการเผชิญและแก้ไขอุปสรรคอย่างมีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าหมายได้จริง สร้างความเชื่อมั่นและเป็นแบบอย่างให้ผู้ตามยึดถือ (วิธูโร) ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล เปิดโอกาสให้ผู้ตามพัฒนาความคิดริเริ่มใหม่ๆ พร้อมกระตุ้นให้มองปัญหาเป็นความท้าทายที่สามารถร่วมกันแก้ไขได้ โดยผู้บริหารมีบทบาทในการสนับสนุน ช่วยเหลือ และสร้างความร่วมมือเป็นทีม เพื่อให้ทุกคนก้าวผ่านอุปสรรคไปด้วยกัน (นิสสยสัมปันโน)

2.3 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งต้องมีความเฉลียวฉลาดในการวิเคราะห์สถานการณ์อย่างมีเหตุผล รู้จักนำประสบการณ์ที่ผ่านมาใช้ประกอบการตัดสินใจในปัจจุบัน ควบคู่กับความแน่วแน่ในอุดมการณ์และวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถกำหนดทิศทางองค์กรและนำพาไปสู่เป้าหมายอย่างมั่นคง นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องใช้ปัญญาในการประสานความคิดที่หลากหลาย สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือและความเข้มแข็งขององค์กรโดยรวม (จักขุมา) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพต้องมีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความรู้และความสามารถเป็นฐานในการตัดสินใจอย่างมั่นใจ ปฏิบัติงานด้วยความสม่ำเสมอ ยึดหลักวิธีการที่ถูกต้องมากกว่าอารมณ์ และสามารถควบคุมสติอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤต เพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมและมี

ประสิทธิผล (วิธูโร) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมและความน่าเชื่อถือ ได้รับการยกย่อง ศรัทธา และไว้วางใจจากผู้ตาม สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าในตนเอง และรู้สึกเป็นส่วนสำคัญขององค์กร พร้อมทั้งมีความสามารถในการชักนำ โน้มน้าวจิตใจให้เกิดความร่วมมือ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านการประชุม อบรม และสัมมนา เพื่อประโยชน์ร่วมขององค์กรและผู้อื่นโดยรวม (นิสสยสัมปันโน)

2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ โดยมอบหมายงานที่ท้าทายและเพิ่มความรับผิดชอบ เพื่อพัฒนาความสามารถและความก้าวหน้าในการทำงาน (จักขุมา) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ตาม พร้อมทั้งให้คำปรึกษาและแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (วิธูโร) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะสามารถสร้างความยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ตาม ส่งผลให้ทุกคนพร้อมร่วมมือและเดินไปในทิศทางเดียวกันขององค์กร โดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล เคารพคุณค่า ความสามารถ และความแตกต่างของแต่ละคน พร้อมรับฟังความคิดเห็นอย่างเปิดกว้างและประสานแนวคิดให้เกิดเป้าหมายร่วมกัน การปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยความให้เกียรติ สนับสนุน และสร้างบรรยากาศที่เกื้อกูล จะช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจ ขวัญกำลังใจ และความร่วมมือ ส่งผลให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพและองค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน (นิสสยสัมปันโน)

2.5 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารเป็นผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ตาม โดยมุ่งเน้นการกำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรให้ชัดเจน ส่งเสริมให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ ผู้บริหารตั้งมาตรฐานการทำงานในระดับสูง มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน การดำเนินงานของผู้บริหารมุ่งทำเพื่อกลุ่มและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์กรเป็นสำคัญ (จักขุมา) ผู้บริหารนำผลการนิเทศการศึกษาไปใช้วางแผนพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (วิธูโร) ผู้บริหารเป็นผู้สร้างแรงจูงใจภายในให้แก่ผู้ตาม ส่งเสริมกำลังใจและความมุ่งมั่นในการทำงานด้วยความสมัครใจ พร้อมทั้งอุทิศตนเพื่อส่วนรวมจนเกิดความเชื่อถือและความร่วมมือในการขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน อีกทั้งเปิดโอกาสให้คณะครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษา เพื่อพัฒนาการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (นิสสยสัมปันโน)

3. การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่ามีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการกระตุ้นทางสติปัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจและการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่วนการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) การสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การกระตุ้นทางสติปัญญา การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และ 3) ความเป็นประโยชน์ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางสติปัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

แนวทางการพัฒนา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.67	0.47	มากที่สุด	4.66	0.47	มากที่สุด	4.67	0.47	มากที่สุด
2.การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.59	0.50	มากที่สุด	4.58	0.50	มากที่สุด	4.57	0.50	มากที่สุด
3. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.63	0.49	มากที่สุด	4.68	0.47	มากที่สุด	4.67	0.48	มากที่สุด
4. การกระตุ้นทางสติปัญญา	4.67	0.48	มากที่สุด	4.67	0.48	มากที่สุด	4.67	0.48	มากที่สุด
5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.58	0.50	มากที่สุด	4.61	0.50	มากที่สุด	4.58	0.51	มากที่สุด
รวม	**4.63**	**0.49**	**มากที่สุด**	**4.64**	**0.48**	**มากที่สุด**	**4.63**	**0.49**	**มากที่สุด**

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปผลข้อค้นพบที่สำคัญมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จากการศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความสามารถในการขับเคลื่อนงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีแนวทางการบริหารที่ยึดถือประโยชน์ส่วนร่วมเป็นหลัก ทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกยกย่อง ภาคภูมิใจ และปฏิบัติตนตามแบบอย่าง และการมีวิสัยทัศน์ร่วมจะทำให้สถานศึกษามีความพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาคณะครู บุคลากร มีแนวความคิด มองภาพรวมไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒินันท์ โพหะดา (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการศึกษาพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการสร้างบารมี รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรี และครูผู้สอนสตรีของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาศ แสงนิล (2566) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในกลุ่มอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

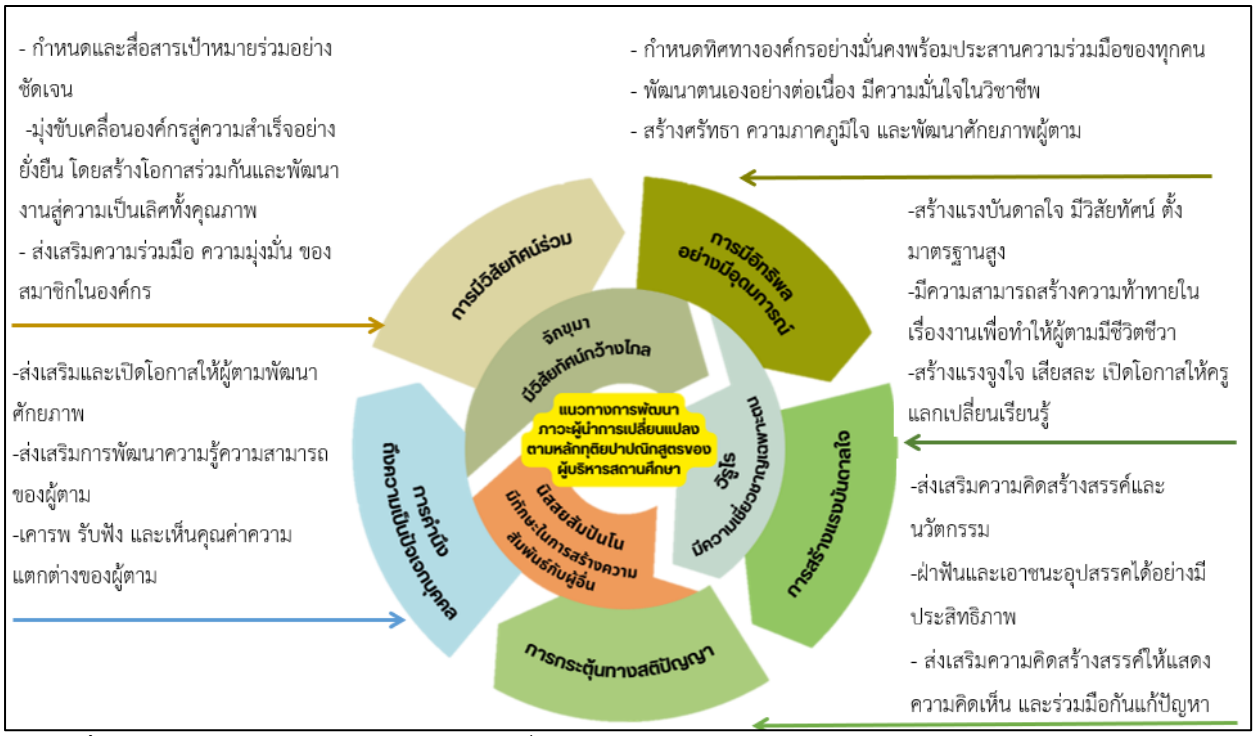
2. ผลการศึกษา 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ (1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและภาพอนาคตร่วมกันอย่างชัดเจน (2) การกระตุ้นทางสติปัญญา ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ (3) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ตามและผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูเข้าร่วมการประชุม อบรม และสัมมนาเกี่ยวกับหลักสูตร (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก

บุคคล ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นอย่างสนใจ (5) การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารช่วยโน้มน้าวให้ผู้ตามมองข้ามประโยชน์ของตนเอง เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของทัชชกร แสงทองดี (2566) ได้กล่าวไว้ว่า หลักทุติยปาปณิกสูตร มีความสำคัญกับองค์กรทุกระดับและถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและบุคลากรในทุกระดับจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญ คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงพุทธ จึงได้แก่การนำมาซึ่งปัจจัย ในการสร้างภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมก็สามารถทำให้เกิดภาวะผู้นำในองค์ได้เช่นกัน ซึ่งประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การมีความเชี่ยวชาญ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด จึงทำให้ผลการประเมินแนวทางอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

3. ผลการศึกษาการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน พบว่ามีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับบริบทการทำงานของสถานศึกษา สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารอย่างเป็นระบบหลักทุติยปาปณิกสูตรยังเป็นกรอบแนวคิดที่ช่วยให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี เสริมแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาวัฒนะชัย ชยวฑฒโน (2565) ที่พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดหนองคาย พบว่า โดยภาพเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูปลัดสันติ ขนฺติธโร (2565) ที่พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของเจ้าสำนักศาสนศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนางาน ด้านการพัฒนาตน ด้านการพัฒนาคน และด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อม พบว่า ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้อย่างเป็นรูปธรรม รู้จักใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเข้าใจในภารกิจหน้าที่ขององค์กร สามารถกำหนดนโยบายและพันธกิจในการพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและจิตภาพ ตลอดจนการธำรงรักษาศรัทธาของประชาชน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 4) การกระตุ้นทางสติปัญญา 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และหลักทุติยปาปณิกสูตร ประกอบด้วย 1) จักขุมา (มีวิสัยทัศน์กว้างไกล) 2) วิธูโร (มีความผู้เชี่ยวชาญเฉพาะตน) และ 3) นิสสยสัมปันโน (มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น) โดยมีการนำหลักธรรมมาบูรณาการกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงซึ่งมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน สรุปองค์ความรู้การวิจัยดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

จากภาพองค์ความรู้จากการวิจัย อธิบายได้ดังนี้ การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม มีแนวทางดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์กว้างไกลโดยการกำหนดและสื่อสารเป้าหมายร่วมอย่างชัดเจน พร้อมส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ 2) มีความเชี่ยวชาญเฉพาะตนโดยการมุ่งขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยสร้างโอกาสร่วมกันและพัฒนางานสู่ความเป็นเลิศทั้งคุณภาพ ประสิทธิภาพ และผลลัพธ์ และ 3) มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยการส่งเสริมความร่วมมือ ความมุ่งมั่น และการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กรผ่านการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนแนวคิดร่วมกัน

2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีแนวทางดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์กว้างไกลโดยการใช้ปัญญาและเหตุผลกำหนดทิศทางองค์กรอย่างมั่นคง พร้อมประสานความร่วมมือของทุกคนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม 2) มีความเชี่ยวชาญเฉพาะตนโดยเป็นผู้มีความมุ่งมั่น พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความมั่นใจในวิชาชีพทำงานอย่างมีหลักการ และควบคุมสติอารมณ์ได้ดีแม้ในภาวะวิกฤต และ 3) มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยการเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่าง มีคุณธรรม น่าเชื่อถือ สามารถสร้างศรัทธา ความภาคภูมิใจ และพัฒนาศักยภาพผู้ตามเพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยรวม

3. การสร้างแรงบันดาลใจ มีแนวทางดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์กว้างไกลโดยการเป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ ตั้งมาตรฐานสูง มุ่งประโยชน์ส่วนรวม และขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ 2) มีความเชี่ยวชาญเฉพาะตนโดยการมีความสามารถสร้างความท้าทายในเรื่องงานเพื่อทำให้ผู้ตามมีชีวิตชีวา และ

3) มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยการมีภาวะผู้นำที่สร้างแรงจูงใจ เสียสละ เปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การกระตุ้นทางสติปัญญา มีแนวทางดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์กว้างไกลโดยการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยปรับและแก้ปัญหาสถานการณ์เดิมด้วยแนวทางใหม่ๆ 2) มีความเชี่ยวชาญเฉพาะตนโดยการแสดงความสามารถในการฝ่าฟันและเอาชนะอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และร่วมมือกันแก้ปัญหาอย่างมีส่วนร่วม

5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีแนวทางดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์กว้างไกลโดยการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้ตามพัฒนาศักยภาพ โดยมอบหมายงานที่ท้าทายและเพิ่มความรับผิดชอบ 2) มีความเชี่ยวชาญเฉพาะตนโดยการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ตาม พร้อมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงาน และ 3) มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยการเป็นผู้นำที่เอาใจใส่ เคารพ รับฟัง และเห็นคุณค่าความแตกต่างของผู้ตาม ส่งเสริมความไว้วางใจและความร่วมมือ เพื่อให้องค์กรก้าวไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป โดยสรุปเป็นแผนภาพองค์ความรู้ได้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักทุติยปาปณิกสูตรไปใช้ในการพัฒนาตนเองและขับเคลื่อนการบริหารงานภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับภารกิจหลักของสถานศึกษา

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางดังกล่าวไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยเชิงโครงสร้างและกระบวนการของหลักสูตรที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

2.2 ควรวิจัยและพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักทุติยปาปณิกสูตรโดยมุ่งเน้นองค์ประกอบหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และการนำไปใช้ในบริบทจริงของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักทุติยปาปณิกสูตร โดยอธิบายโครงสร้างการดำเนินงาน กระบวนการพัฒนา และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลฯ (DL-ICT) สพป.นครศรีธรรมราช เขต 1. (2567). ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา. แหล่งที่มา http://www.nst1.go.th/?page_id=782 สืบค้นเมื่อ 19 สิงหาคม 2567.

จุฑามาศ แสงนิล. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในกลุ่มอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏขอนแก่น.

ทัชชกร แสงทองดี. (2561). คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงพุทธ. วารสารวิจัยวิชาการ. 1(3). 137–149.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2560). ผู้บริหารกับหลักทุติยปาปณิกสูตร. กรุงเทพมหานคร: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.

พรชัย เจดามาน. (2562). การบริหารจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล. สกลนคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏ.

พระครูปลัดสันติ ขนติธโร. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของเจ้าสำนักศาสนาศึกษาพระปริย์ติธรรมแผนกธรรรม จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาวัฒนะชัย ชยวฑฒโน. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วุฒินันท์ โพหะดา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาราชภัฏยะลา.

สมบุญศิลป์ รุ่งธรรม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตครูสาขาวิชาการจัดการเรียนรู้ ชั้นปีที่ 4. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนบ้านดุงวิทยา ตามแนวคิดความฉลาดรู้ดิจิทัล

THE PRIORITY NEEDS IN DEVELOPING ACADEMIC MANAGEMENT OF BANDUNGWITTAYA SCHOOL BASED ON THE CONCEPT OF DIGITAL LITERACY

[1]ปัญชิตา สุวรรณชาตรี Punchita Suwanchatree [2]พงษ์ลิขิต เพชรผล Ponglikit Petpon
[1, 2]จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย Chulalongkorn University, Thailand
Corresponding author E-mail 6680086527@student.chula.ac.th

Article Received: May 05, 2026. Revised: August 21, 2026. Accepted: August 26, 2026.

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการโรงเรียนบ้านดุงวิทยาตามแนวคิดฉลาดรู้ดิจิทัล 2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนบ้านดุงวิทยาตามแนวคิดความฉลาดรู้ดิจิทัล เป็นการวิจัยแบบบรรยาย โดยมีผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และครูโรงเรียนบ้านดุงวิทยา จำนวนทั้งสิ้น 102 คน ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจงและใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนบ้านดุงวิทยาตามแนวคิดความฉลาดรู้ดิจิทัล ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนบ้านดุงวิทยาตามแนวคิดความฉลาดรู้ดิจิทัล ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนบ้านดุงวิทยาตามแนวคิดความฉลาดรู้ดิจิทัล พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาที่สูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการวัดและการประเมินผล ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความฉลาดรู้ดิจิทัล, การบริหารวิชาการ, โรงเรียน, การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the current and desired states of academic management at Bandungwittaya School based on the concept of digital literacy, and 2) to assess the priority needs for developing academic management at Bandungwittaya School based on the same concept. This study employed a descriptive research design. The respondents consisted of 102 participants, including the school director, deputy directors, and teachers, selected through purposive and simple random sampling. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.97. Data were analyzed using arithmetic

mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) for ranking priority needs.

The research findings revealed that: 1) the current state of academic management development at Bandungwittaya School based on the concept of digital literacy was overall at a moderate level, while the desirable state was overall at the highest level; and 2) regarding the priority needs for academic management development based on the concept of digital literacy, the aspect with the highest need for development was school curriculum development, followed by measurement and evaluation, learning management, and development and utilization of educational technology media, respectively.

Keyword: Digital Literacy, Academic Management, School, School Curriculum Development

บทนำ

ในปัจจุบัน โลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสังคมอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งเหตุการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) ซึ่งไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสุขภาวะของผู้คนทั่วโลกเท่านั้น แต่ยังเป็นปัจจัยเร่งปฏิกิริยาที่เปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางการศึกษาอย่างสิ้นเชิง (UNESCO, 2023) สถานศึกษาทั่วโลกต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้จากห้องเรียนปกติสู่ระบบออนไลน์ในระยะเวลาอันสั้น นำไปสู่การเร่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง (OECD, 2023) วิกฤตครั้งนี้จึงกลายเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่นำพาโลกเข้าสู่ยุคแห่งการเรียนรู้ดิจิทัลที่เน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างโอกาสการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและเท่าเทียม (World Economic Forum, 2023) อย่างไรก็ตาม แม้การเข้าถึงข้อมูลจะง่ายขึ้นในยุคหลังโควิด-19 แต่กลับเพิ่มความเสี่ยงจากการใช้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสม เช่น ข้อมูลเท็จ การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ และการละเมิดความเป็นส่วนตัว ปรากฏการณ์เหล่านี้จึงสะท้อนถึงความจำเป็นเร่งด่วนที่พลเมือง โดยเฉพาะเยาวชน ต้องมีความฉลาดรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) เพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างปลอดภัย มีจริยธรรม และมีวิจารณญาณในโลกยุคใหม่

สำหรับประเทศไทย บริบทของระบบการศึกษาได้ก้าวเข้าสู่สังคมดิจิทัลอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ภาครัฐจึงได้กำหนดนโยบายสำคัญเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ที่มุ่งยกระดับคุณภาพประชาชนไทยให้มีทักษะดิจิทัลและรู้เท่าทันเทคโนโลยี (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) ซึ่งสอดรับกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่กำหนดให้ความฉลาดรู้ดิจิทัลเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อขับเคลื่อนประเทศสู่ Thailand 4.0 ความฉลาดรู้ดิจิทัลจึงมิใช่เพียงแค่การใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีเป็นเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงความสามารถในการเข้าถึงการจัดการ การสื่อสาร และการประเมินข้อมูลอย่างมีสติและรับผิดชอบ เพื่อสร้างรากฐานของการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่สมบูรณ์ (UNESCO, 2025)

เมื่อพิจารณาในระดับพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีได้ขานรับนโยบายดังกล่าวผ่านแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570 เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีภูมิคุ้มกันทางดิจิทัล อย่างไรก็ตาม ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาในปี พ.ศ. 2567 พบข้อเท็จจริงที่น่ากังวลว่า ผู้เรียนส่วนใหญ่ยังขาดความรู้เท่าทันสื่อดิจิทัลในระดับที่เพียงพอ โดยเฉพาะในด้านการประเมินความน่าเชื่อถือของ

ข้อมูลและจริยธรรมออนไลน์ (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี, 2567) ปัญหานี้สอดคล้องกับสภาพการณ์ของโรงเรียนบ้านดุงวิทยา (2568) ซึ่งเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จากการประเมินตนเองโดยการวิเคราะห์ SWOT พบว่า แม้โรงเรียนจะมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการก้าวทันเทคโนโลยี แต่ผู้เรียนจำนวนหนึ่งยังขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างมีวิจารณญาณ ขณะที่ครูผู้สอนบางส่วนยังมีข้อจำกัดในการออกแบบการเรียนรู้เชิงดิจิทัล ส่งผลให้เกิดปัญหาเชิงระบบในการบริหารงานวิชาการ ทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตรที่ไม่เชื่อมโยงกับสมรรถนะดิจิทัล และการวัดผลการเรียนรู้ที่ยังไม่สะท้อนความเป็นจริงในยุคดิจิทัล

การบริหารงานวิชาการถือเป็นภารกิจหลักที่สำคัญที่สุดของสถานศึกษา เนื่องจากเป็นตัวกำหนดทิศทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2565) ในสภาวะที่การเรียนรู้ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่ในห้องเรียน แต่สามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลาผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ (ปุณณิฐฐา มาเชค, 2565) โรงเรียนบ้านดุงวิทยาจึงจำเป็นต้องปรับปรุงระบบการบริหารวิชาการให้มีความทันสมัยและตอบโจทย์ความต้องการจำเป็นในยุคปัจจุบัน การบูรณาการแนวคิดความฉลาดรู้ดิจิทัลเข้าสู่กระบวนการบริหารงานวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ หรือการใช้สื่อเทคโนโลยี จึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถผลิตผู้เรียนที่มีสมรรถนะพร้อมสำหรับการดำเนินชีวิตและทำงานในโลกอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากสภาพปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความจำเป็นในการศึกษาเรื่อง "ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนบ้านดุงวิทยาตามแนวคิดฉลาดรู้ดิจิทัล" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ไม่เพียงแต่จะช่วยให้ทราบถึงสถานการณ์ที่เป็นจริงและสิ่งที่ควรจะเป็น แต่ยังจะเป็นเข็มทิศสำคัญในการกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม เพื่อยกระดับการบริหารวิชาการของโรงเรียนบ้านดุงวิทยาให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล และสร้างประโยชน์สูงสุดให้แก่ผู้เรียนอันเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการโรงเรียนบ้านดุงวิทยาตามแนวคิดฉลาดรู้ดิจิทัล
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนบ้านดุงวิทยาตามแนวคิดความฉลาดรู้ดิจิทัล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายโดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัย คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และคณะครูโรงเรียนบ้านดุงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งสิ้น 135 คน

1.2 ผู้วิจัยกำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูลวิจัยเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดุงวิทยา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดุงวิทยา จำนวน 4 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และกำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูลเป็นคณะครูโรงเรียนบ้านดุงวิทยา โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random

Sampling) ได้จำนวน 97 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูลจากการเทียบสัดส่วนจากตารางสำเร็จรูปของของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยยอมให้เกิดความคาดเคลื่อน (E) ± 5% ได้จำนวนผู้ให้ข้อมูลรวมทั้งสิ้น 102 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนบ้านดุงวิทยาตามแนวคิดความฉลาดรู้ดิจิทัล ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนบ้านดุงวิทยา และวุฒิการศึกษาสูงสุด ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) จำนวน 6 ข้อ และตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาบริหารวิชาการโรงเรียนบ้านดุงวิทยาตามแนวคิดความฉลาดรู้ดิจิทัล จำนวน 50 ข้อ เป็นแบบตอบสนองคู่ (Duel-response Format) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ด้านความฉลาดรู้ดิจิทัล และผู้บริหารโรงเรียน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เกี่ยวกับภาษาที่ใช้ความครอบคลุมในเนื้อหา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย และความเหมาะสมของจำนวนข้อคำถาม โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งผู้วิจัยนำไปปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ถือว่าแบบสอบถามมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล พบว่า มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50 จึงนำมาปรับปรุงแก้ไข พร้อมทั้งตรวจสอบจำนวนข้อคำถามโดยให้ทุกข้อของประเด็นย่อยของการวิชาการถามให้ครบองค์ประกอบของความฉลาดรู้ดิจิทัล จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับโรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ ซึ่งเป็นโรงเรียนข้างเคียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 1 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูลเป็นคณะผู้บริหารและคณะครู จำนวน 30 คน จากนั้นทำการวิเคราะห์เที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเที่ยง 0.97 ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก ตามเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในการวัดที่เหมาะสม สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อในบริบทของการวิจัยครั้งนี้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้รวบรวมข้อมูลเป็นฉบับเอกสาร โดยได้แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างในวันประชุมครูของโรงเรียนและเก็บรวบรวมชุดแบบสอบถามหลังจบการประชุม

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม จำนวน 102 ฉบับ ติดตามการตอบและเก็บรวบรวมเอกสารแบบสอบถามคืนได้ จำนวน 102 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 เมื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ามีอัตราการตอบกลับจำแนกตามตำแหน่ง ดังนี้ ตัวอย่างผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน ตอบกลับจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 รองผู้อำนวยการโรงเรียน 4 คน ตอบกลับจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 และคณะครูจำนวน 97 คน ตอบกลับจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ และการหาค่าร้อยละ โดยนำเสนอผลในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการโรงเรียนบ้านดุงวิทยาตามแนวคิดความฉลาดรู้ดิจิทัล เป็นแบบตอบสนองคู่ (Duel-response Format) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอผลในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย 5 ระดับ

จากนั้นวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการโรงเรียนบ้านดุงวิทยาตามแนวคิดความฉลาดรู้ดิจิทัล โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น จากสูตร Modified Priority Needs Index (PNImodified) และจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยนำเสนอผลในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ ใช้สูตรการคำนวณ PNImodified ของสุวิมล ว่องวาณิช (2558)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนบ้านดุงวิทยาตามแนวคิดความฉลาดรู้ดิจิทัล โดยอ้างอิงกรอบแนวคิดการบริหารวิชาการ 4 องค์ประกอบ และอ้างอิงกรอบแนวคิดความฉลาดรู้ดิจิทัล 5 องค์ประกอบ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการโรงเรียนบ้านดุงวิทยาตามแนวคิดความฉลาดรู้ดิจิทัล พิจารณาตามข้อย่อยของขอบข่ายการบริหารวิชาการและองค์ประกอบความฉลาดรู้ดิจิทัล

ข้อย่อยของขอบข่ายการบริหารวิชาการ		ประเด็น	องค์ประกอบความฉลาดรู้ดิจิทัล					M
			การเข้าถึง การจัดการ และการประเมินข้อมูล	ทักษะทางเทคนิคและการใช้เทคโนโลยี	การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการสร้างสรรค์	ความปลอดภัยและจริยธรรมดิจิทัล	การเรียนรู้ในยุคดิจิทัลและการพัฒนาตนเอง	
1.การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	การกำหนดคุณลักษณะหรือ	D	2.56	2.66	2.49	2.63	2.55	2.58
		I	4.79	4.80	4.80	4.76	4.80	4.80
		$PNI_{modified}$	0.87	0.81	0.93	0.81	0.89	0.86

(1)	สมรรถนะอันพึงประสงค์ (1)	(ลำดับ)	(3)	(4)	(1)	(4)	(2)	-
	การวางแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (2)	D	3.03	3.14	2.92	3.02	3.14	3.05
		I	4.90	4.89	4.88	4.93	4.93	4.91
		$PNI_{modified}$	0.62	0.56	0.67	0.63	0.57	0.61
		(ลำดับ)	(3)	(5)	(1)	(2)	(4)	-
	รวม		**D =2.81 I = 4.85 $PNI_{modified}$ = 0.73**					
2.การจัดการเรียนรู้ (3)	การวางแผนจัดการเรียนรู้ (2)	D	3.25	3.09	3.11	2.62	2.83	2.98
		I	4.84	4.87	4.89	4.78	4.82	4.84
		$PNI_{modified}$	0.49	0.59	0.57	0.83	0.70	0.62
		(ลำดับ)	(5)	(3)	(4)	(1)	(2)	-
	การจัดกระบวนการเรียนรู้ (3)	D	2.94	3.12	3.07	3.19	3.12	3.09
		I	4.87	4.89	4.91	4.92	4.90	4.90
		$PNI_{modified}$	0.62	0.56	0.67	0.63	0.57	0.59
		(ลำดับ)	(3)	(5)	(1)	(2)	(4)	-
	การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ (1)	D	2.83	2.75	2.80	2.85	2.81	2.81
		I	4.92	4.88	4.89	4.91	4.91	4.90
		$PNI_{modified}$	0.74	0.78	0.75	0.72	0.75	0.74
		(ลำดับ)	(4)	(1)	(2)	(5)	(2)	-
	รวม		**D =2.96**	**I = 4.88**		**$PNI_{modified}$ = 0.65**		
3.การวัดและการประเมินผล (2)	การกำหนดวิธีการวัดและประเมินผล (2)	D	2.94	2.82	2.91	2.85	2.87	2.88
		I	4.87	4.85	4.84	4.85	4.91	4.87
		$PNI_{modified}$	0.66	0.72	0.66	0.70	0.71	0.69
		(ลำดับ)	(5)	(1)	(4)	(3)	(2)	-
	การพัฒนาเครื่องมือ (1)	D	2.83	2.94	2.87	2.82	2.82	2.86
		I	4.87	4.87	4.88	4.86	4.88	4.87
		$PNI_{modified}$	0.70	0.66	0.70	0.72	0.73	0.70
		(ลำดับ)	(3)	(5)	(3)	(2)	(1)	-
	การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง (3)	D	2.93	2.90	2.92	2.91	2.94	2.92
		I	4.86	4.86	4.87	4.86	4.87	4.87
		$PNI_{modified}$	0.66	0.68	0.67	0.67	0.66	0.67
		(ลำดับ)	(4)	(1)	(3)	(2)	(5)	-
	รวม		**D =2.89 I = 4.87 $PNI_{modified}$ = 0.69**					
4.การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (4)	การผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ (1)	D	2.98	3.08	2.99	2.87	2.93	2.97
		I	4.90	4.90	4.89	4.89	4.88	4.89
		$PNI_{modified}$	0.65	0.59	0.64	0.70	0.67	0.65
		(ลำดับ)	(3)	(5)	(4)	(1)	(2)	-

การนำสื่อการเรียนรู้รวมถึงเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในกระบวนการเรียนรู้ (2)	D	3.00	3.13	3.15	3.09	3.20	3.11
	I	4.91	4.94	4.91	4.94	4.94	4.93
	$PNI_{modified}$	0.64	0.58	0.56	0.60	0.55	0.59
	(ลำดับ)	(1)	(3)	(4)	(2)	(5)	-
รวม		**D =3.03 I = 4.91 $PNI_{modified}$ = 0.62**					
รวมทั้งหมด		**D =2.92 I = 4.88 $PNI_{modified}$ = 0.67**					

หมายเหตุ D = สภาพปัจจุบัน, I = สภาพที่พึงประสงค์, $PNI_{modified}$ = ดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น

จากตารางที่ 1 สรุปลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการโรงเรียนบ้านดุงวิทยาตามแนวคิดความฉลาดรู้ดิจิทัล พิจารณาตามข้อย่อยของขอบข่ายการบริหารวิชาการและองค์ประกอบความฉลาดรู้ดิจิทัล พบว่า ขอบข่ายการบริหารวิชาการที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวัดและการประเมินผล การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตามลำดับ

โดยเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้านพบประเด็นสำคัญดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่าประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การกำหนดคุณลักษณะหรือสมรรถนะอันพึงประสงค์ โดยเมื่อเรียงลำดับตามองค์ประกอบความฉลาดรู้ดิจิทัล พบว่า การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการสร้างสรรค์ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการวัดและการประเมินผล พบว่าประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การพัฒนาเครื่องมือ โดยเมื่อเรียงลำดับตามองค์ประกอบความฉลาดรู้ดิจิทัล พบว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาอาชีพ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด สำหรับด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่าประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ โดยเมื่อเรียงลำดับตามองค์ประกอบความฉลาดรู้ดิจิทัล พบว่า ทักษะทางเทคนิคและการใช้เทคโนโลยี มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ส่วนด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พบว่าประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ โดยเมื่อเรียงลำดับตามองค์ประกอบความฉลาดรู้ดิจิทัล พบว่า ความปลอดภัยและจริยธรรมดิจิทัล มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนบ้านดุงวิทยา ตามแนวคิดความฉลาดรู้ดิจิทัล สามารถอภิปรายผลได้ในประเด็นสำคัญเรียงตามลำดับความต้องการจำเป็น ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เป็นองค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงที่สุด ($PNI_{modified}$ = 0.73) โดยเฉพาะในประเด็นการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและการบูรณาการทักษะดิจิทัลเข้าสู่รายวิชาต่างๆ ผลดังกล่าวสะท้อนว่า แม้โรงเรียนจะมีการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง แต่หลักสูตรปัจจุบันอาจยังไม่ยืดหยุ่นหรือตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้อย่างทันท่วงที สอดคล้องกับรายงานผลการประเมินตนเองของโรงเรียนบ้านดุงวิทยา ปีการศึกษา 2566 ที่ระบุว่า โรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) แต่ยังคงต้องเสริมสร้างการนำเทคโนโลยีมาบูรณาการในโครงสร้างหลักสูตรให้เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น (โรงเรียนบ้านดุงวิทยา, 2568) ทั้งนี้ แนวคิด

ความฉลาดรู้ดิจิทัลต้องอาศัยกระบวนการออกแบบหลักสูตรที่เชื่อมโยงกับวิถีชีวิตในยุคดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ UNESCO (2018) ที่เสนอว่า หลักสูตรในศตวรรษที่ 21 ต้องไม่จำกัดเพียงการสอนใช้เครื่องมือ แต่ต้องบูรณาการทักษะการคิดวิเคราะห์ การประเมินข้อมูล และจริยธรรมดิจิทัลเข้าไปในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

2. ด้านการวัดและการประเมินผล เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นรองลงมา ($PNI_{modified}$ = 0.69) แสดงให้เห็นว่า การวัดผลในรูปแบบเดิมที่เน้นการทดสอบความจำ อาจไม่ตอบโจทย์การประเมินสมรรถนะที่สอดคล้องกับแนวคิดความฉลาดรู้ดิจิทัล ผลลัพธ์นี้ชี้ให้เห็นความท้าทายในการปรับเปลี่ยนเครื่องมือวัดผลให้ครอบคลุมทักษะการปฏิบัติ สอดคล้องกับรายงานผลการประเมินตนเองของโรงเรียนที่ระบุว่า การประเมินผลส่วนใหญ่ยังพึ่งพาแบบทดสอบมาตรฐาน มากกว่าการประเมินจากชิ้นงานหรือกระบวนการทำงานจริง แนวทางที่เหมาะสมจึงควรเป็นการประเมินผลตามสภาพจริง ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนนำเสนอผลงานผ่านสื่อดิจิทัล เช่น แฟ้มสะสมผลงานอิเล็กทรอนิกส์ (e-Portfolio) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ISTE (2016) ที่สนับสนุนให้สถานศึกษาใช้เครื่องมือเทคโนโลยีในการวัดผลที่หลากหลาย เพื่อสะท้อนความสามารถในการสร้างสรรค์และการแก้ปัญหาของผู้เรียนได้อย่างแม่นยำ

3. ด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่ามีความต้องการจำเป็นในลำดับที่สาม ($PNI_{modified}$ = 0.65) โดยสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ผลลัพธ์นี้ชี้ให้เห็นถึงช่องว่างระหว่างนโยบายด้านเทคโนโลยีกับการปฏิบัติจริงในห้องเรียน สะท้อนให้เห็นว่าครูผู้สอนอาจยังต้องการการสนับสนุนด้านเทคนิคหรือกลยุทธ์ในการจัดการชั้นเรียนแบบผสมผสาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Eshet-Alkalai (2004) ที่เน้นว่า การสร้างความฉลาดรู้ดิจิทัลต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้เรียนอย่างกระตือรือร้น ผู้เรียนต้องมีบทบาทเป็นผู้สร้างสรรค์เนื้อหา ไม่ใช่เพียงผู้บริโภคข้อมูล ผ่านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติและแก้ปัญหาด้วยเทคโนโลยีจริง

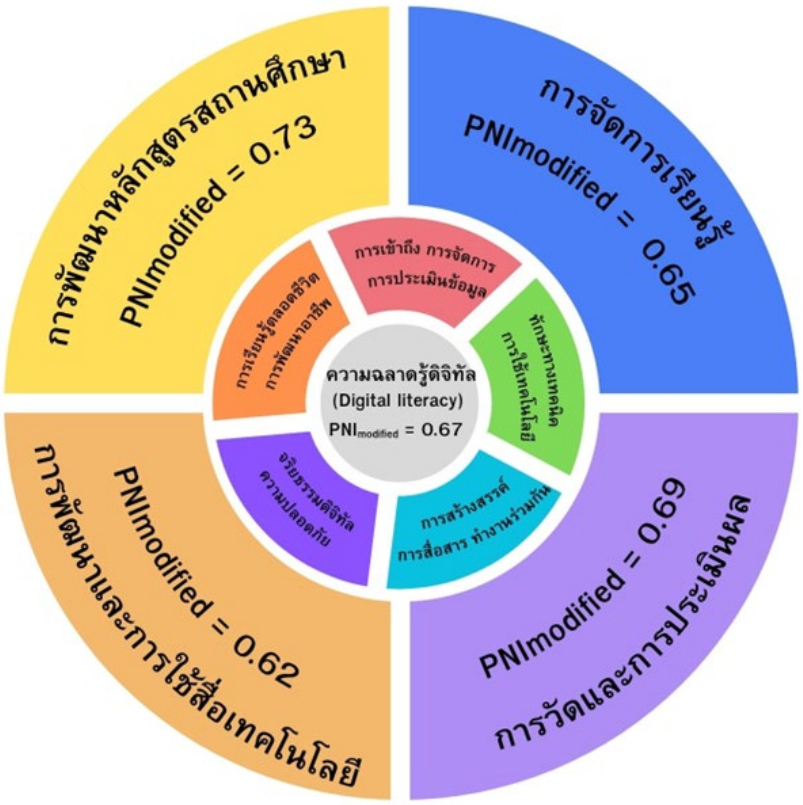
4. ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยี แม้จะเป็นด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{modified}$ = 0.62) แต่ก็ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ขาดไม่ได้ในการขับเคลื่อนงานวิชาการ การที่ด้านนี้มีความต้องการจำเป็นต่ำกว่าด้านอื่น อาจสะท้อนว่าโรงเรียนมีความพร้อมด้านอุปกรณ์ระดับหนึ่งแล้ว แต่ประเด็นสำคัญที่ต้องพัฒนาต่อยอดคือ การนำสื่อไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการจัดหาเพียงอย่างเดียว

สรุปภาพรวม ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การบริหารวิชาการตามแนวคิดความฉลาดรู้ดิจิทัลในโรงเรียนบ้านดุงวิทยา โดยภาพรวมยังมีความท้าทายในการพัฒนาให้บรรลุสภาพที่พึงประสงค์ในทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สะท้อนถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการยกระดับคุณภาพการออกแบบโครงสร้างการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่พบว่า การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ส่วนใหญ่ยังคงเน้นครูเป็นศูนย์กลาง มากกว่าการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นและทำงานร่วมกันอย่างแท้จริง การยกระดับการบริหารวิชาการในยุคปัจจุบันจึงต้องมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะทางดิจิทัล สามารถรู้เท่าทันสื่อ เข้าใจสิทธิและจริยธรรมบนโลกออนไลน์ เพื่อนำไปสู่การเป็นพลเมืองดิจิทัลที่มีคุณภาพและสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566)

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบ้านดุงวิทยาภายใต้กรอบแนวคิด ความฉลาดรู้ดิจิทัล โดยประกอบด้วยองค์ประกอบการบริหารวิชาการ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผล และการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

องค์ประกอบความฉลาดรู้ดิจิทัลประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การเข้าถึง การจัดการและการประเมินข้อมูล ทักษะทางเทคนิคและการใช้เทคโนโลยี การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการสร้างสรรค์ ความปลอดภัยและจริยธรรมดิจิทัล และการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาอาชีพ โดยสรุปองค์ความรู้การวิจัย ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ในการวิจัยศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนบ้านดุงวิทยาตามแนวคิดความฉลาดรู้ดิจิทัล

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้ในการวิจัยศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนบ้านดุงวิทยาตามแนวคิดความฉลาดรู้ดิจิทัล แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบของความฉลาดรู้ดิจิทัลถูกเชื่อมโยงโดยตรงกับองค์ประกอบของงานบริหารวิชาการของโรงเรียนบ้านดุงวิทยา ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาซึ่งเป็นด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงที่สุด ($PNI_{modified}$ = 0.73) รองลงมา คือ 2) การวัดและการประเมินผล เป็นด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในลำดับที่สอง ($PNI_{modified}$ = 0.69) ถัดมา และ 3) การจัดการเรียนรู้ เป็นด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในลำดับที่สาม ($PNI_{modified}$ = 0.65) ตามลำดับ ในขณะที่ 4) การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยี เป็นด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาต่ำที่สุด ($PNI_{modified}$ = 0.62) ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่ากลไกสำคัญอันดับแรกในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา คือการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้บูรณาการทักษะด้านดิจิทัล เพื่อเป็นแกนหลักในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผล รวมทั้งการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยี ซึ่งจะส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะที่สำคัญ ทั้งในด้านการเข้าถึงข้อมูล ทักษะทางเทคโนโลยี การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และการมีจริยธรรมดิจิทัล เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ในภาพยังเป็นการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดความฉลาดรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) กับการบริหารวิชาการอย่างเป็นระบบ โดยเน้นว่า การพัฒนาการบริหารวิชาการในโรงเรียนบ้านดุงวิทยา ควรมุ่งส่งเสริมให้เกิดความฉลาดรู้ดิจิทัลในหมู่ผู้เรียน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) การเข้าถึง การจัดการ และการประเมินข้อมูล 2) การใช้เทคโนโลยีและทักษะทางเทคนิค 3) การสร้างสรรค์ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกัน 4) จริยธรรมดิจิทัลและความปลอดภัย และ 5) การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาอาชีพ องค์ประกอบเหล่านี้สะท้อนถึงคุณลักษณะของนักเรียนที่ได้รับการออกแบบผ่านระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งนักเรียนต้องมีบทบาทเชิงรุกในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยี และต้องสามารถนำความรู้ดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา สร้างสรรค์ผลงาน และอยู่ร่วมกันในสังคมออนไลน์ได้อย่างปลอดภัยและมีคุณค่า (UNESCO, 2023) ทั้งนี้ ความฉลาดรู้ดิจิทัลไม่ได้เกิดขึ้นกับนักเรียนโดยอัตโนมัติ แต่ต้องได้รับการสนับสนุนจากระบบการบริหารวิชาการที่มีโครงสร้างชัดเจน มีการบูรณาการเทคโนโลยีลงในหลักสูตร มีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย และมีการวัดและประเมินผลที่สะท้อนสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีของผู้เรียนอย่างแท้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566)

ในภาพรวม ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้งหมดในภาพที่ 1 ชี้ให้เห็นว่า หากโรงเรียนบ้านดุงวิทยามีการพัฒนาการบริหารวิชาการที่ตอบสนองต่อองค์ประกอบของความฉลาดรู้ดิจิทัล ย่อมจะนำไปสู่ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และสร้างนักเรียนให้เป็นพลเมืองดิจิทัลที่มีศักยภาพในการคิดวิเคราะห์ ประเมินสื่อ รู้เท่าทันเทคโนโลยี และใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเร่งส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนักและเข้าใจแนวคิด ความฉลาดรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) อย่างลึกซึ้ง พร้อมทั้งจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึง ประเมิน และใช้ข้อมูลทางดิจิทัลได้อย่างปลอดภัยและมีจริยธรรม ทั้งนี้ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนบ้านดุงวิทยา ตามแนวคิดความฉลาดรู้ดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและระดับมากที่สุด ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนยังมีความท้าทายในการนำแนวคิดดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรมในชั้นเรียนประจำวัน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรร่วมมือกันวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนและพัฒนา โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ให้มีความยืดหยุ่น ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถปรับใช้กับสภาพจริงของผู้เรียนในแต่ละระดับชั้น เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะทางเทคนิค สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม และนำความรู้ไปใช้ในการดำเนินชีวิตในยุคดิจิทัลอย่างมีคุณภาพ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นสูงสุดในการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนบ้านดุงวิทยา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรนับเป็นหัวใจสำคัญในการกำหนดทิศทางการเรียนรู้ วางกรอบเนื้อหา และจัดประสบการณ์ที่ตอบสนองต่อบริบทของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนบ้านดุงวิทยา ตามแนวคิดความฉลาดรู้ดิจิทัล โดยเฉพาะใน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ไปต่อยอดในการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาแนวทาง รูปแบบ หรือกลยุทธ์ในการออกแบบหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการสื่อเทคโนโลยี ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความตระหนักรู้ด้านจริยธรรมดิจิทัล และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างแท้จริง

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะครูผู้สอน เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสมรรถนะความฉลาดรู้ดิจิทัล เนื่องจากผลการวิจัยชี้ว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรเป็นจุดที่มีความจำเป็นเร่งด่วนสูงสุด และครูผู้สอนคือกลไกหลักในการแปลงหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน การวิจัยในประเด็นนี้จะช่วยกำหนดทิศทางในการพัฒนาทักษะของครู ด้านการออกแบบสื่อดิจิทัล การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ทันสมัย และการวัดประเมินผลทักษะดิจิทัลของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

ปุณณิฐฐา มาเชค. (2565). การบริหารองค์กรทางการศึกษาในยุคดิจิทัล. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2565). การบริหารงานวิชาการเพื่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในวิถีชีวิตใหม่ สงขลา: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.

โรงเรียนบ้านดุงวิทยา. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2568. อุดรธานี: โรงเรียนบ้านดุงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี.

โรงเรียนบ้านดุงวิทยา. (2568). แผนกลยุทธ์ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570): แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนบ้านดุงวิทยา. อุดรธานี: โรงเรียนบ้านดุงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. (2567). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2567). อุดรธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. (2567). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567.อุดรธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566–2570). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566). รายงานการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566). รายงานผลการพัฒนานวัตกรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2567). รายงานการศึกษากระบวนการและผลการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะ. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี. (2567). แผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ. 2566–2570) จังหวัดอุดรธานี: ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. อุดรธานี: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Eshet-Alkalai, Y. (2004). Digital literacy: A conceptual framework for survival skills in the digital era. Journal of Educational Multimedia and Hypermedia, 13(1), 93–106.

International Society for Technology in Education (ISTE). (2016). ISTE standards for students. From https://www.iste.org/standards/iste-standards-for-students. Retrieved May 4, 2026.

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

OECD. (2020). What students learn matters: Towards a 21st century curriculum. OECD Publishing. From From https://doi.org/10.1787/d86d4d9a-en Retrieved May 4, 2026.

OECD. (2023). OECD Digital Education Outlook 2023: Towards an effective digital education ecosystem. OECD Publishing. From https://doi.org/10.1787/c74f03de-en Retrieved May 4, 2026.

UNESCO. (2018). ICT competency framework for teachers: Version 3. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. From https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265721 Retrieved May 4, 2026.

UNESCO. (2023). Global education monitoring report 2023: Technology in education – A tool on whose terms? UNESCO. From https://doi.org/10.54676/UZQV8501 Retrieved May 4, 2026.

UNESCO. (2025). Digital literacy. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). From https://www.unesco.org/en/literacy/need-know Retrieved May 4, 2026.

World Economic Forum. (2023). The future of jobs report 2023. World Economic Forum. From https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023 Retrieved May 4, 2026.

ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1

A MODEL OF STRENGTHENING TRANSFORMATIONAL LEADER ACCORDING TO THE FOUR PRINCIPLES SANGAHAVATTHU AMONG SCHOOL ADMINISTRATION UNDER THE NAKHON SAWAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

[1]ช่อเอื้อง เบื้องสุวรรณ Choaoung Buangsuwan [2]ธานี เกสทอง Thanee Gesthong
[3]พระมหาอุดร อุตฺตโร PhramahaUdorn Uttaro
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: choaoung282527@gmail.com

Article Received: July 24, 2026. Revised: August 27, 2026. Accepted: August 30, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อนำเสนอรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อประเมินรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีโดยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวน 292 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 การจัดสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และระยะที่ 3 การประเมินกับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยแนวปฏิบัติใน 6 ด้านสำคัญ ได้แก่ (1) ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ควรกำหนดเป้าหมายอย่างมีส่วนร่วมให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน (2) ด้านแรงบันดาลใจ ควรสร้างแรงจูงใจและการสื่อสารเชิงบวกเพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจในวิชาชีพ (3) ด้านการสนับสนุนและการดูแล ควรดูแลช่วยเหลือบุคลากรอย่างทั่วถึงโดยยึดหลักความเสมอภาคและรับฟังความคิดเห็น (4) ด้านการคิดสร้างสรรค์ ควรส่งเสริมการริเริ่มแนวคิดใหม่และการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา (5) ด้านการเป็นแบบอย่าง ควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อสร้างความศรัทธา (6) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ 3) ผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, สังคหวัตถุ 4, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research article aims to 1) Study the level of transformational leadership among school administrators; 2) Propose a model for enhancing transformational leadership based on the four principles of Sangahavatthu among school administrators; and 3) Evaluate the model for enhancing transformational leadership based on the four principles of Sangahavatthu among school administrators. This study employed a mixed methods approach, divided into three phases. In Phase 1, data was collected using questionnaires to a sample of 292 participants, and analyzed using percentage, mean, and standard deviation. In Phase 2, a focus group discussion was conducted with 7 experts, and the data was analyzed using content analysis. In Phase 3, the evaluation was conducted with 10 school administrators, and the data were analyzed using descriptive statistics, namely mean and standard deviation.

The research findings revealed that: 1) The overall level of transformational leadership among school administrators was at a high. 2) The model for enhancing transformational leadership based on the four principle of Sangahavatthu among school administrators comprised six key aspects: (1) Vision and Strategy: involving participatory goal setting aligned with the context of the educational institution and community. (2) Inspiration: creating motivation and positive communication to enhance professional pride. (3) Support and Care: providing comprehensive support and care based on equity and attentive listening to their opinions. (4) Creativity: promoting innovative thinking and educational innovation. (5) Modeling: acting as a good role model in morality and ethics to build trust. (6) Personnel Development: continuously encouraging capacity building through training and systematic knowledge sharing. 3) The overall evaluation results of the model for enhancing transformational leadership based on the four principles of Sangahavatthu among school administrators were at the highest level.

Keywords: Transformational Leader, Sangahavatthu 4, School Administration

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคมและสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข การศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยบุคคลหลายฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมโดยเฉพาะในส่วนของสถานศึกษา ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาไปได้คือผู้บริหาร ในปัจจุบันการบริหารการศึกษานั้น ภาวะผู้นำมีความสำคัญมากกว่าการจัดการ สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำมากกว่าการบริหารจัดการโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับวิวัฒนาการของโลกเพื่อสามารถนำองค์ความรู้สู่การเปลี่ยนแปลง และสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อสามารถปฏิบัติพันธกิจในการปฏิรูปการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและเป็นไปอย่างยั่งยืนซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาขีด

ความสามารถในการแข่งขันหัวใจสำคัญคือผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (สุทธิษา เพ็ญศรี, 2563)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผลสำเร็จของสถานศึกษา นอกจากเป็นผู้ผลักดันให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แล้ว ผู้บริหารยังเป็นทั้งผู้นำในด้านการบริหารและด้านการจัดการเรียนการสอนด้วยดังนั้นภาวะผู้นำจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงอย่างยิ่ง เพื่อให้ผู้บริหารได้ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานและบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายเพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานให้มีประสิทธิผลและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากผู้นำจะเป็นบุคคลที่สร้างบรรยากาศในองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติแล้วงานจะดำเนินไปด้วยดีและบรรลุ วัตถุประสงค์ยังขึ้นอยู่กับศิลปะในการบริหารงานของผู้บริหารในการบริหารงานผู้บริหารจะมีประสิทธิผลเมื่อได้รับการยอมรับ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องหาวิธีการที่จะจูงใจโน้มน้าวบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชนให้เข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษาเพื่อจะได้เป็นกำลังสำคัญในการช่วยเหลืองานในสถานศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (พนมภรณ์ ศรีโคตร, 2562)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยเปลี่ยนแปลง ความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ขององค์กรและมีความสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยเสริมความสำเร็จให้แก่องค์กร เป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวมเนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่างๆ เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงเจตคติ จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเสียสละเต็มใจรวมถึงสร้างความผูกพันต่อองค์กรและพัฒนาเจตคติเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรสู่สิ่งใหม่ๆ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น (รุ้งนภา จันทร์ลี, 2562)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 มีโรงเรียนในสังกัดอยู่ทั้งหมดจำนวน 156 โรงเรียน จากผลการประเมินการประกันคุณภาพภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การ มหาชน) หรือ สมศ. รอบ 4 ปีการศึกษา 2565 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 พบว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ผ่านการประเมิน จำนวน 2 โรงเรียน คิดเป็น ร้อยละ 100 โรงเรียนขนาดกลาง ผ่านการประเมิน จำนวน 23 โรงเรียน คิดเป็น ร้อยละ 57.5 และโรงเรียนขนาดเล็กผ่านการประเมินจำนวน 43 โรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 36.75 ข้อมูลดังกล่าว คิดเป็นร้อยละ 43.59 จากข้อมูลแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรีย ยังขาดความเป็นผู้นำทางวิชาการในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ผ่านการประเมินการประกันคุณภาพนอกซึ่งเป็นไปตามกฎหมายที่กำหนดให้สถานศึกษาต้องเข้ารับการประเมินคุณภาพภายนอกทุก 5 ปี และดำเนินการประกันคุณภาพในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษานั้นเป็นกระบวนการพัฒนาการศึกษาอย่างครอบคลุมทุกด้านคือมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานด้านการเรียนการสอนมาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการและมาตรฐานด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ จากเหตุผลข้างต้นเป็นประเด็นสำคัญที่จำเป็นต้องศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1 ตามหลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณสมบัติหลายประการคือ มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ มีคุณธรรม ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้ คือสมรรถภาพของผู้บริหารนั่นเอง ซึ่งในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ผู้บริหารควรมีในการ

เสริมสร้างภาวะผู้การเปลี่ยนแปลง อันประกอบด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 จึงเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมอย่างยิ่งในการใช้ในการบริหารโรงเรียน เพราะโรงเรียนเป็นแหล่งสำคัญในการหล่อหลอมความเป็นมนุษย์ ผู้บริหารการศึกษาควรยึดหลักสังคหวัตถุ 4 ในการทำงานอีกทั้งเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนได้อีกด้วย (สำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1, 2565)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อประสิทธิผลของการบริหารองค์การและมีความสำคัญยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1 ตามหลักสังคหวัตถุ 4

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1
2. เพื่อนำเสนอรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1
3. เพื่อประเมินรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีโดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 จำนวน 1,166 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970) และทำการสุ่มอย่างง่ายได้กลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวน 292 คน
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสนทนากลุ่ม ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักธรรม ด้านการบริหารการศึกษา ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านหลักธรรม ครูและนักวิชาการหรืออาจารย์มหาวิทยาลัย รวมทั้งสิ้น 7 รูป/คน
3. กลุ่มเป้าหมายในการประเมินกับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 แบบสอบถาม มีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากวารสาร ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย 4) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาว่ามีความครอบคลุมหรือไม่ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปเพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญปรากฏว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.66 - 1.00 5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าสัมประสิทธ์ Cronbach's Alpha 6) ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำ

รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

4.2 แบบการสนทนากลุ่ม เพื่อนำเสนอรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1

4.3 แบบประเมิน เพื่อประเมินรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	แปลผลการวิจัย			
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์	3.61	0.83	มาก	1
2. ด้านแรงบันดาลใจ	3.52	0.83	มาก	4
3. ด้านการสนับสนุนและการดูแล	3.55	0.83	มาก	2
4. ด้านการคิดสร้างสรรค์	3.49	0.83	ปานกลาง	6
5. ด้านการเป็นแบบอย่าง	3.54	0.83	มาก	3
6. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.48	0.83	ปานกลาง	5
รวมเฉลี่ย	**3.53**	**0.84**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนและการดูแล อยู่ในระดับมาก ถัดมาคือ ด้านการเป็นแบบอย่าง อยู่ในระดับมาก ด้านแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2. รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1

2.1 ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารงานอย่างชัดเจนโดยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาและบริบทของชุมชนบนพื้นฐานของการบริหารงานที่โปร่งใสถูกต้องและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญส่งเสริมให้ครูและ

บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาผ่านการประชุม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการวางแผนร่วมกันพร้อมทั้งสนับสนุนให้ทุกฝ่ายมีความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมโดยยึดหลักสังคหวัตถุ 4 ในการสร้างความร่วมมือความเข้าใจและความเสมอภาคในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านแรงบันดาลใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจแก่ครูและบุคลากร โดยการกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สร้างขวัญกำลังใจและเสริมสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ผ่านการให้กำลังใจ การยกย่องชมเชยและการสื่อสารเชิงบวกอย่างสร้างสรรค์พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงศักยภาพและความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพและความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องโดยอาศัยหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์อันดี ความเอื้อเฟื้อและความจริงใจระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร เพื่อให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จร่วมกัน

2.3 ด้านการสนับสนุนและการดูแล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสนับสนุนและดูแลครูและบุคลากรอย่างทั่วถึง ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน การพัฒนาวิชาชีพและสวัสดิภาพในการทำงาน โดยให้คำปรึกษา ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความไว้วางใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ยึดหลักความเสมอภาคและความเป็นธรรมในการดูแลบุคลากรทุกคน โดยเน้นการรับฟังความคิดเห็น การช่วยเหลือเกื้อกูลและการให้กำลังใจตามหลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.4 ด้านการคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน โดยเปิดโอกาสให้มีการเสนอแนวคิดใหม่ ๆ และร่วมกันพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ส่งเสริมให้ครูกล้าคิด กล้าทดลองและกล้าปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน พร้อมทั้งสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นแนวทางในการสร้างบรรยากาศแห่งการแบ่งปันองค์ความรู้ การให้กำลังใจ และการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง เพื่อให้เกิดการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องให้มีประสิทธิภาพ

2.5 ด้านการเป็นแบบอย่าง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากร ทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละและการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม พร้อมทั้งแสดงออกถึงความเป็นผู้นำที่มีวินัย มีความยุติธรรมและมีความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดความศรัทธาและพร้อมปฏิบัติตามเป็นแบบอย่าง โดยอาศัยหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นแนวทางในการครองตน ครองคน และครองงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจภายในองค์กร

2.6 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพและความสนใจ โดยยึดหลักความเสมอภาคและความเป็นธรรมในการส่งเสริมการพัฒนาสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและการช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายในองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อให้

บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

3. ผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำรูปแบบการเสริมสร้างการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารงาน การสร้างแรงบันดาลใจแก่ครูและบุคลากร การสนับสนุนและดูแลบุคลากรอย่างใกล้ชิด การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ภายใต้หลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา ซึ่งช่วยเสริมสร้างความร่วมมือ ความสามัคคี และความผูกพันภายในองค์กร ส่งผลให้ครูและบุคลากรเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธาและพร้อมร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา ใจดี (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และอภิปรายผลการวิจัยรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ แนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของสถานศึกษา รวมถึงมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์อย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้การบริหารงานมีทิศทางที่ชัดเจนและเกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน อย่างไรก็ตามประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนทิศทางการบริหารได้เมื่อมีความจำเป็น ซึ่งอาจเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านนโยบาย ระเบียบหรือบริบทของสถานศึกษาทำให้การปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารในบางสถานการณ์ยังดำเนินการได้ไม่เต็มที่ ทั้งนี้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นในการบริหารพร้อมทั้งเปิดรับแนวคิดใหม่ๆ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลชนก ศรีสุข (2564) ที่พบว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ชัดเจนสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านแรงบันดาลใจ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการยกย่อง ชื่นชม และให้กำลังใจครูและบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น รวมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและมีกำลังใจในการทำงาน อย่างไรก็ตามประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารบางส่วนยังขาดบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจเชิงรุกหรือยังไม่สามารถสื่อสารเป้าหมายและวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและพร้อมร่วมขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจและการเป็นผู้นำเชิงบวก เพื่อเสริมสร้างพลังในการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรอนงค์ มีทรัพย์ (2563) ที่พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจและการยกย่องชื่นชมบุคลากรมีผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ

1.3 ด้านการสนับสนุนและการดูแล พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการดูแลสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของครูและบุคลากร รวมถึงให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและมีความพึงพอใจในการทำงาน อย่างไรก็ตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและอบอุ่นกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งอาจเนื่องจากภาระงานด้านการบริหารที่มีจำนวนมาก ทำให้ผู้บริหารมีเวลาในการสร้างปฏิสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับบุคลากรไม่เพียงพอ ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและความสามัคคีในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรียาภรณ์ จันทร์ดี (2564) ที่พบว่า การดูแลเอาใจใส่และการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.4 ด้านการคิดสร้างสรรค์ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทดลองใช้นวัตกรรมและแนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดจากการทดลองทำสิ่งใหม่ ซึ่งสะท้อนถึงการเปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดนอกกรอบ ซึ่งอาจเนื่องจากวัฒนธรรมการทำงานบางแห่งยังยึดติดกับรูปแบบเดิม หรือขาดการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ดังนั้นผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอแนวคิดใหม่ๆ สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนพร อินทร์แก้ว (2565) ที่พบว่า การส่งเสริมให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์และกล้าคิดนอกกรอบ ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมและคุณภาพขององค์กรสถานศึกษา

1.5 ด้านการเป็นแบบอย่าง พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้แก่ครูและบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรเกิดความศรัทธาและยอมรับในการบริหารงานของผู้บริหาร อย่างไรก็ตาม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นและปฏิบัติตนตามค่านิยมและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งอาจเกิดจากความแตกต่างของบริบทและสถานการณ์ในการบริหารงาน ทำให้การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ในบางช่วงเวลาอาจยังไม่ชัดเจน ดังนั้นผู้บริหารควรแสดงบทบาทความเป็นผู้นำอย่างต่อเนื่อง ยึดมั่นในหลักคุณธรรมและค่านิยมขององค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและเป็นต้นแบบที่ดีแก่บุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภชัย รัตนคำ (2563) ที่พบว่า ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์และยึดมั่นในคุณธรรมจะได้รับความเชื่อถือและความร่วมมือจากบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างดี

1.6 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมอบหมายงานที่ท้าทายเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพและพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ซึ่งอาจเนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลา งบประมาณหรือจำนวนบุคลากรทำให้การวางแผนพัฒนารายบุคคลยังไม่ครอบคลุมและต่อเนื่องเท่าที่ควร ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการวางแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและเป้าหมายขององค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร

สามารถพัฒนาตนเองและร่วมขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนภาพร สุวรรณดี (2564) ที่พบว่า การส่งเสริมและวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าขององค์กรสถานศึกษา

2. ผลการนำเสนอรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยแนวปฏิบัติใน 6 ด้านสำคัญ ได้แก่ (1) ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ควรกำหนดเป้าหมายอย่างมีส่วนร่วมให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน (2) ด้านแรงบันดาลใจ ควรสร้างแรงจูงใจและการสื่อสารเชิงบวกเพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจในวิชาชีพ (3) ด้านการสนับสนุนและการดูแล ควรดูแลช่วยเหลือบุคลากรอย่างทั่วถึงโดยยึดหลักความเสมอภาคและรับฟังความคิดเห็น (4) ด้านการคิดสร้างสรรค์ ควรส่งเสริมการริเริ่มแนวคิดใหม่และการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา (5) ด้านการเป็นแบบอย่าง ควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อสร้างความศรัทธา (6) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นการมีส่วนร่วม และพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้ร่วมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้การบริหารงานเกิดความร่วมมือ ความสามัคคีและการพัฒนาองค์กร และอภิปรายผลรายด้านได้ดังนี้

2.1 รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน วิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาและร่วมกันวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของผู้เรียน พร้อมทั้งสนับสนุนทรัพยากรและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักว่าการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจะช่วยให้บุคลากรมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับภัชมาน วรินทรเวช (2565) ที่พบว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้ครูและบุคลากรสามารถดำเนินงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

2.2 รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านแรงบันดาลใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากร โดยใช้การสื่อสารเชิงบวก การยกย่องชมเชยและการเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานพร้อมทั้งสร้างบรรยากาศแห่งความภาคภูมิใจและความเชื่อมั่นในการพัฒนางานร่วมกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากแรงบันดาลใจในการทำงานช่วยกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา สอดคล้องกับการวิจัยของศุภวิชญ์ ดิษเจริญ (2566) ที่พบว่า การสร้างแรงจูงใจและการทำงานร่วมกันของครูในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3) รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านการสนับสนุนและการดูแล พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน ดูแลและช่วยเหลือครูและบุคลากรทั้งด้านทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์และการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นและปัญหาของครูด้วยความเข้าใจและเป็นธรรม อีกทั้งส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากการสนับสนุนและดูแลบุคลากรอย่างเหมาะสมช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรและพร้อมปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับการวิจัย

ของสารินี บำรุงภักดิ์ (2566) ที่พบว่า การสนับสนุนและส่งเสริมครูอย่างทั่วถึงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสร้างความร่วมมือภายในองค์กร

2.4 รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรม การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการวิจัยในชั้นเรียน พร้อมทั้งสนับสนุนให้ครูสามารถนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เนื่องมาจากการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะช่วยเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนรู้และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนโดยตรง สอดคล้องกับการวิจัยของวรลักษณ์ ชูกำเนิด (2567) ที่พบว่า การพัฒนาวิชาชีพครูผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันช่วยให้ครูสามารถพัฒนานวัตกรรมและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านการเป็นแบบอย่าง พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบและการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมพร้อมทั้งปฏิบัติต่อครูและบุคลากรด้วยความเสมอภาค สุภาพ และจริงใจ อีกทั้งสร้างบรรยากาศแห่งการให้เกียรติและยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้แก่ครูและบุคลากรส่งผลต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและเอื้อต่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับการวิจัยของวิทชภณ พวงแก้ว (2566) ที่พบว่า บรรยากาศการทำงานแบบกัลยาณมิตรและการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา

2.6 รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจ และดำเนินงานพัฒนาสถานศึกษาอย่างทั่วถึง พร้อมทั้งส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม และใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม อีกทั้งติดตามประเมินผลการดำเนินงานและนำผลมาปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องมาจากการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงช่วยให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีความรับผิดชอบร่วมกันและพร้อมร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับการวิจัยของสุธิภรณ์ ขนอม และคณะ (2568) ที่พบว่าการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและพัฒนาสถานศึกษาจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

3. ผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนาเป็นรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสังเคราะห์และจัดทำร่างรูปแบบให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 รวมทั้งได้ดำเนินการสนทนากลุ่มโดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา ด้านการบริหารการศึกษา ด้านการบริหารสถานศึกษา และด้านวิชาการ เพื่อร่วมกันพิจารณา ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบให้มีความเหมาะสม ถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ได้จริงนอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้นำข้อเสนอแนะของ

ผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงและพัฒนารูปแบบอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้ผลการประเมินในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ด้านแรงบันดาลใจ ด้านการสนับสนุนและการดูแล ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการเป็นแบบอย่าง และด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องมาจากรูปแบบดังกล่าวมุ่งเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงควบคู่กับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทานปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา ในการบริหารงานและการปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ความสามัคคี ความไว้วางใจและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของวรลักษณ์ ชูกำเนิด (2567) ที่พบว่า การพัฒนารูปแบบการบริหารหรือการพัฒนาภาวะผู้นำที่ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ จะช่วยให้รูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ได้แก่

1. ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษา โดยวิเคราะห์บริบทภายในและภายนอกขององค์กรเพื่อนำมาวางแผนพัฒนาให้สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาและความต้องการของชุมชน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาร่วมกัน โดยยึดหลักสังคหวัตถุ 4 ในการสร้างความร่วมมือ การแบ่งปันความคิดเห็น การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และการปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาค เพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

2. ด้านแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูและบุคลากร โดยใช้การสื่อสารเชิงบวก การให้กำลังใจ และการยกย่องชมเชยอย่างเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ โดยยึดหลักสังคหวัตถุ 4 ในการสร้างความสัมพันธ์อันดี การช่วยเหลือเกื้อกูล และการทำงานร่วมกันอย่างจริงใจ เพื่อให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนองค์กรและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3. ด้านการสนับสนุนการดูแล ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสนับสนุนและดูแลครูและบุคลากรอย่างทั่วถึง ทั้งด้านการปฏิบัติงาน การพัฒนาวิชาชีพ และการแก้ไขปัญหาในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้ได้รับคำปรึกษาและการช่วยเหลืออย่างเหมาะสม พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความไว้วางใจและความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร โดยยึดหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นแนวทางในการช่วยเหลือเกื้อกูล การให้กำลังใจ และการปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน

4. ด้านการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของครูและบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้มีการเสนอแนวคิดใหม่ ๆ และสนับสนุนการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานและการจัดการศึกษา พร้อมทั้งสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดหลักสังคหวัตถุ 4 ในการแบ่งปันองค์ความรู้ การรับฟังความคิดเห็น และการสนับสนุนการลงมือปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

5. ด้านการเป็นแบบอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากร ทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ และการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม พร้อมทั้งแสดงออกถึงความยุติธรรมและความเสมอต้นเสมอปลายในการบริหารงาน โดยอาศัยหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นแนวทางในการครองตน ครองคน และครองงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และเป็นแรงบันดาลใจแก่บุคลากรในองค์กร

6. ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพและความเหมาะสม โดยยึดหลักสังคหวัตถุ 4 ในการให้โอกาส การสนับสนุน และการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และแผนพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดให้มีการประชุมระดมความคิดเห็นจากครู บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยกำหนดรูปแบบการยกย่องเชิดชูเกียรติ การให้กำลังใจ และการสื่อสารเชิงบวกอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในวิชาชีพและกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนางาน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบการให้คำปรึกษาและการสนับสนุนบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเข้าถึงการช่วยเหลือและรับคำแนะนำได้อย่างสะดวกและทั่วถึง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม โดยสนับสนุนให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำเสนอผลงาน และการทดลองแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต และการวางตนอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นแก่ครูและบุคลากรในองค์กร

1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยสนับสนุนการอบรม สัมมนาและการศึกษาดูงานตามศักยภาพและความเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อให้ได้องค์ความรู้เชิงลึกเกี่ยวกับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหาร เช่น วัฒนธรรมองค์กร การมีส่วนร่วมของบุคลากร และการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งจะช่วยอธิบายผลการวิจัยได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.2 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือสถานศึกษาต่างระดับ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับบริบทที่หลากหลาย

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับคุณภาพผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กมลชนก ศรีสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนพัฒนาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 -2564). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

ธนพร อินทร์แก้ว. (2565). การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารยุคใหม่. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

นภาพร สุวรรณดี. (2564). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ปรียาภรณ์ จันทร์ดี. (2564). การบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พนมภรณ์ ศรีโคตร. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ภัชมาน วรินทรเวช. (2565). แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

รุ้งนภา จันทร์ลี. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2567). การพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 26(2), 112–125.

วิทชภณ พวงแก้ว. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ศุภชัย รัตนคำ. (2563). คุณลักษณะผู้นำต้นแบบของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ศุภวิชญ์ ดิษเจริญ. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยทักษิณ.

สารินี บำรุงภักดิ์. (2566). แนวทางการสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

สำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565. นครสวรรค์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1.

สุทธิษา เพ็ญศรี. (2563). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สุธิภรณ์ ขนอม และคณะ. (2568). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, 14(1), 112-125.

สุพัตรา ใจดี. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

อรอนงค์ มีทรัพย์. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

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

ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

การพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

THE DEVELOPMENT OF A PERSONNEL MANAGEMENT HANDBOOK BASED ON IDDHIPADA Ⅳ OF SCHOOL UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

[1]ดารัสนี กลับสติ Daradsanee Klabsati [2]พระครูประโชติกิจจาภรณ์ PharkyuPhachordkitjaporn
[3]ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ Teeraphong Somkhoayai
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: 6703202013@mcu.ac.th

Article Received: February 18, 2026. Revised: August 24, 2026. Accepted: August 27, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 2) เพื่อพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 และ 3) เพื่อประเมินคู่มือการบริหารงานบุคคลตามหลักหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี โดยมีขั้นตอนการศึกษาสภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 15 คน ขั้นตอนการพัฒนาคู่มือใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 5 รูป/คน และขั้นตอนประเมินคู่มือ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานบริหารงานบุคคล จำนวน 44 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยสถานศึกษามีการดำเนินงานบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด โดยครอบคลุมภารกิจงานบุคคลที่สำคัญหลายด้าน ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย การลา ตลอดจนการจัดทำทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคลากร 2) คู่มือการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ (1) บทนำ (2) วัตถุประสงค์ (3) คำจำกัดความ (4) โครงสร้างหน้าที่และความรับผิดชอบ (5) หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงาน (6) บรรณานุกรม คู่มือครอบคลุมภารกิจการบริหารงานบุคคลที่สำคัญ ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย การลาทุกประเภท ตลอดจนการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ โดยทุกภารกิจเชื่อมโยงกับหลักอิทธิบาท 4 อย่างเป็นระบบ และ 3) ผลการประเมินคู่มือการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การพัฒนาคู่มือ, การบริหารงานบุคคล, อิทธิบาท 4

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the current conditions of personnel administration in schools 2) develop a personnel administration manual based on the principles of Iddhipada IV for schools and 3) evaluate the personnel administration manual based on the principles of Iddhipada IV for schools. This study employed a mixed-methods research design consisting of three stages. The first stage involved studying the current conditions through in-depth interviews with 15 key informants. The second stage focused on developing the manual through in-depth interviews with 5 key informants. The third stage involved evaluating the manual by 44 participants, including school administrators and heads of personnel administration. The research instruments consisted of an interview form and an evaluation form. Data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation. along with descriptive analysis.

The results showed that 1) the current state of personnel administration in schools under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3 indicated that schools implemented personnel administration in a systematic manner in accordance with the regulations, criteria, and guidelines prescribed by the supervising authority. The scope of personnel administration covered several key functions, including manpower planning, performance appraisal, enhancement of work efficiency, discipline and disciplinary maintenance, leave administration, as well as the maintenance of personnel records and personnel information systems. 2) The personnel administration manual based on the principles of Iddhipada IV for schools under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3 consisted of six key components: (1) Introduction (2) Objectives (3) Definitions (4) Organizational structure, duties, and responsibilities (5) Operational guidelines and procedures (6) References. The manual covered essential personnel administration functions, including manpower planning, performance appraisal, enhancement of work efficiency, discipline and disciplinary maintenance, administration of all types of leave, as well as the organization of personnel systems and the maintenance of personnel records. All functions were systematically integrated with the principles of Iddhipada IV. 3) The results of the evaluation of the personnel administration manual based on the principles of Iddhipada IV for schools under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3 revealed that, overall, the manual was rated at the highest level of appropriateness the highest level of feasibility and the highest level of usefulness.

Keywords: Manual Development, Personnel Administration, Iddhipada IV

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่สำคัญในการพัฒนาประเทศเพราะในปัจจุบันโลก มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศษฐกิจ การเมือง และความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี มนุษย์จึงเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาทรัพยากรการบริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการนั้น ทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ คน เพราะคนเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานสำเร็จ (รุ่ง แก้วแดง, 2554) ถ้าขาดคนแล้วนั้นงานทุกอย่างจะสำเร็จมิได้ การบริหารงานบุคคลในองค์กรต่างๆ จึงเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารเพราะว่าความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 รัฐกำหนดให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง และมาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกรอบของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคลจะต้องให้เกิดความคล่องตัว เป็นอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนามีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่ทั้งนี้การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากและมีความซับซ้อน เพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคน ซึ่งมีความรู้ความสามารถตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกัน การบริหารงานบุคคลจึงต้องประสบกับปัญหาต่าง ๆ ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารงานบุคคล ปัญหาการสรรหาและแต่งตั้งบุคลากร ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน และปัญหาการควบคุมกำกับ ติดตาม และนิเทศบุคลากร (ยศพัทธ์ เที่ยงผดุง, 2564)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานตอบสนองภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาและบริหารงานในสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา เพราะการจัดการบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพย่อมเป็นการได้มาและธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคคลที่ดี มีความรู้ ความสามารถในหน่วยงาน และสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาคณะครู และบุคลากรทางการศึกษา จะต้องมีนั้น คือ คุณธรรม หรือการมีหลักธรรมที่จำเป็นสำหรับการบริหารงานให้สำเร็จ (ดวงกมล กองช้าง, 2559) ซึ่งหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ควรมีในการบริหารงานให้สำเร็จ คือ หลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นคำสอนที่มุ่งให้การปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานแห่งความสำเร็จตามประสงค์เป็นคำสอนที่เน้นในเรื่องของความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน หากผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษายึดหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการดำเนินการบริหารงานต่างๆ จะทำให้บุคลากรภายในสถานศึกษานั้นอยู่ร่วมกันอย่าง

มีความสุขและได้รับความสำเร็จในการทำให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พนัส หันนาคินทร์, 2546)

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีจำนวน 216 โรงเรียน ซึ่งจากการศึกษาข้อมูล พบว่า มีสถานศึกษาขนาดเล็กเป็นจำนวนมาก และการบริหารงานของสถานศึกษาต่างๆ ยังขาดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล ปัญหาที่พบ เช่น ขาดแคลนอัตรากำลังสายครูผู้สอน มีครูไม่ตรงวิชาเอกและครูไม่ครบชั้น ครูขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนและวิธีการในการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะหรือเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งปัญหาดังกล่าว จะเป็นอุปสรรคในการพัฒนาตนเองของบุคลากร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3, 2568) ดังนั้น การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูนั้นจะมีความรู้ความเข้าใจในงานด้านการบริหารงานบุคคลได้จึงจำเป็นจะต้องมีคู่มือในการบริหารงานบุคคล ซึ่งคู่มือเปรียบเสมือนเข็มทิศที่จะช่วยสร้างกรอบการทำงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ และขั้นตอนวิธีการต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง ช่วยให้เกิดการรักษามาตรฐานของการปฏิบัติงานและเกิดประสิทธิผลตรงตามเป้าหมาย และทิศทางของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2562)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยศึกษาสภาพ พัฒนาคู่มือ และประเมินคู่มือในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา นำไปประกอบการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคล และนำไปกำหนดนโยบายวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
2. เพื่อพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
3. เพื่อประเมินคู่มือการบริหารงานบุคคลตามหลักหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในระยะนี้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน และครูผู้เป็นหัวหน้างานบริหารงานบุคคล จำนวน 7 คน เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยแบ่งแบบสัมภาษณ์ ออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของ

สถานศึกษา ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยนำแบบสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยวิเคราะห์หาค่า IOC ซึ่งมีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์รายบุคคล เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เป็นความเรียงเชิงพรรณนา

ระยะที่ 2 การพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาคู่มือบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา จำนวน 5 รูป/คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ครูผู้เป็นหัวหน้างานบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน พระภิกษุที่มีความรู้การบูรณาการหลักธรรม จำนวน 1 รูป เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก การพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เพื่อใช้เก็บข้อมูลในการวิจัย โดยแบ่งแบบสัมภาษณ์ ออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์และสรุปเป็นร่างคู่มือการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ระยะที่ 3 การประเมินคู่มือการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 216 แห่งโดยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ร้อยละ 10 ของประชากรมาเป็นกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษา จำนวน 22 แห่ง และมีผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และหัวหน้างานบริหารงานบุคคล 1 คน รวมเป็นผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 44 คน จากการคัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก มี 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน และตอนที่ 2 แบบประเมินเกี่ยวกับคู่มือการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ (1) ความเหมาะสม (2) ความเป็นไปได้ และ (3) ความเป็นประโยชน์ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับตามหลักของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) นำแบบประเมินให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยวิเคราะห์หาค่า IOC ซึ่งมีค่าความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ เก็บรวบรวมแบบประเมินจากกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า สถานศึกษามีการดำเนินงานบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด โดยครอบคลุมภารกิจงานบุคคลที่สำคัญหลายด้าน ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย การลา ตลอดจนการจัดทำทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคลากร ดังนี้

1.1 การวางแผนอัตรากำลัง สถานศึกษามีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรอย่างเป็นระบบ เช่น ข้อมูลจำนวนนักเรียน ข้อมูลครู วุฒิการศึกษา สาขาวิชาเอก ชั่วโมงสอน และแนวโน้มการเกษียณอายุราชการ เพื่อนำมาวิเคราะห์และจัดทำแผนอัตรากำลังระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดหาอัตรากำลังทั้งในส่วนที่สถานศึกษาดำเนินการเองและการเสนอขอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน สถานศึกษามีการดำเนินการประเมินตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) อย่างเป็นขั้นตอน ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงหลักเกณฑ์ ให้คำปรึกษา ติดตาม และให้ข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือนและส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะผ่านระบบ DPA อย่างถูกต้องตามระเบียบ

1.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สถานศึกษามีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (ID Plan) ส่งเสริมการอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน ควบคู่กับการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ รวมถึงการต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบ

1.4 วินัยและการรักษาวินัย สถานศึกษามุ่งเน้นการป้องกันเชิงบวก มีการปฐมนิเทศ อบรม และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมคุณธรรม ความรับผิดชอบ และความสามัคคี หากเกิดกรณีผิดวินัย จะดำเนินการตามขั้นตอนอย่างรอบคอบ เป็นธรรม และโปร่งใส พร้อมเปิดโอกาสให้มีการอุทธรณ์และร้องทุกข์ตามสิทธิของข้าราชการครู

1.5 การลาทุกประเภท สถานศึกษากำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาศึกษาระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติการลาให้ถูกต้องก่อนยื่นคำขอลา โดยผู้ประสงค์ขอลาต้องยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้น เจ้าหน้าที่ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล วันลา และเอกสารประกอบ แล้วเสนอเรื่องต่อผู้มีอำนาจลงนามอนุญาต พร้อมทั้งแจ้งผลให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้ขอลาทราบโดยทั่วกัน

1.6 การจัดระบบและทะเบียนประวัติ สถานศึกษามีการจัดเก็บข้อมูลบุคลากรทั้งในรูปแบบเอกสารและระบบสารสนเทศ มีการตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลมีความถูกต้อง เป็นระบบ และเอื้อต่อการตัดสินใจเชิงบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า คู่มือที่พัฒนาขึ้นมีโครงสร้างและองค์ประกอบที่ชัดเจน เป็นระบบ และสอดคล้องกับบริบทการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยคู่มือประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ 1) บทนำ 2) วัตถุประสงค์ 3) คำจำกัดความ 4) โครงสร้างหน้าที่และความรับผิดชอบ 5) หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงาน และ 6) บรรณานุกรม ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้รับผิดชอบงานบุคคลสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

การบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เข้ากับภารกิจการบริหารงานบุคคลทุกด้าน โดยหลัก ฉันทะ ถนำมาใช้เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเห็นคุณค่าในบทบาทหน้าที่และมีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาสถานศึกษา วิริยะ ทำหน้าที่เป็นพลังขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เน้นความเพียร ความมุ่งมั่น และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามแผนและขั้นตอนที่กำหนดอย่างเป็นระบบ จิตตะ ใช้เป็นแนวทางในการติดตาม กำกับ และส่งเสริมการดำเนินงาน โดยผู้บริหารให้ความใส่ใจในรายละเอียด ให้คำปรึกษา และสนับสนุนบุคลากรอย่างใกล้ชิด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างรอบคอบ เป็นธรรม และเกิดความร่วมมือภายในองค์กร วิมังสา บูรณาการในกระบวนการประเมินผล การวิเคราะห์ และการปรับปรุงพัฒนา

โดยใช้ข้อมูลและเหตุผลเป็นฐาน เพื่อนำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงแนวทางการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

คู่มือครอบคลุมภารกิจการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือนและวิทยฐานะ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การสั่งพักราชการ ออกจากราชการ การลาทุกประเภท ตลอดจนการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ โดยทุกภารกิจถูกออกแบบให้เชื่อมโยงกับหลักอิทธิบาท 4 อย่างเป็นระบบ

3. ประเมินคู่มือการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของคู่มือการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. บทนำ	4.73	0.45	มากที่สุด	4.73	0.45	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	4.80	0.40	มากที่สุด	4.70	0.46	มากที่สุด	4.75	0.49	มากที่สุด
3. คำจำกัดความ	4.80	0.40	มากที่สุด	4.70	0.46	มากที่สุด	4.89	0.32	มากที่สุด
4. โครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.80	0.40	มากที่สุด	4.68	0.47	มากที่สุด	4.68	0.47	มากที่สุด
5. หลักเกณฑ์วิธีการปฏิบัติงาน									
1. การวางแผนอัตรากำลัง									
การวางแผนอัตรากำลัง	4.70	0.46	มากที่สุด	4.68	0.47	มากที่สุด	4.68	0.47	มากที่สุด
การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.72	0.45	มากที่สุด	4.64	0.48	มากที่สุด	4.68	0.47	มากที่สุด
การย้าย	4.70	0.46	มากที่สุด	4.64	0.48	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน									
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.73	0.45	มากที่สุด	4.68	0.47	มากที่สุด	4.68	0.47	มากที่สุด
การดำเนินการเกี่ยวกับเลื่อนเงินเดือน	4.80	0.40	มากที่สุด	4.82	0.38	มากที่สุด	4.70	0.46	มากที่สุด
การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการ	4.75	0.44	มากที่สุด	4.68	0.47	มากที่สุด	4.68	0.47	มากที่สุด

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน									
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.73	0.45	มากที่สุด	4.64	0.48	มากที่สุด	4.77	0.42	มากที่สุด
การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณชีพ	4.73	0.45	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด	4.70	0.46	มากที่สุด
การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต	4.73	0.45	มากที่สุด	4.61	0.49	มากที่สุด	4.70	0.46	มากที่สุด
การพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.80	0.40	มากที่สุด	4.73	0.45	มากที่สุด	4.72	0.45	มากที่สุด
การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ	4.77	0.42	มากที่สุด	4.68	0.47	มากที่สุด	4.72	0.45	มากที่สุด
4. วินัยและการรักษาวินัย									
วินัยและการรักษาวินัย	4.84	0.37	มากที่สุด	4.75	0.44	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
การดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ	4.80	0.40	มากที่สุด	4.71	0.51	มากที่สุด	4.75	0.43	มากที่สุด
การอุทธรณ์และการร้องทุกข์	4.73	0.45	มากที่สุด	4.64	0.48	มากที่สุด	4.72	0.45	มากที่สุด
การสั่งพักราชการ	4.77	0.42	มากที่สุด	4.73	0.45	มากที่สุด	4.77	0.42	มากที่สุด
การออกจากราชการ	4.80	0.40	มากที่สุด	4.71	0.46	มากที่สุด	4.77	0.42	มากที่สุด
5. การลาทุกประเภท	4.82	0.38	มากที่สุด	4.84	0.37	มากที่สุด	4.73	0.50	มากที่สุด
6. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ	4.73	0.45	มากที่สุด	4.66	0.48	มากที่สุด	4.63	0.53	มากที่สุด
6. บรรณานุกรม	4.77	0.42	มากที่สุด	4.73	0.45	มากที่สุด	4.71	0.46	มากที่สุด
รวม	**4.84**	**0.36**	**มากที่สุด**	**4.57**	**0.51**	**มากที่สุด**	**4.74**	**0.45**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า คู่มือการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.84) มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57) และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.74) สามารถจำแนกรายด้านได้ดังนี้

ด้านความเหมาะสม พบว่า หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานด้านวินัยและการรักษาวินัย ได้รับการประเมินในระดับสูงสุด รองลงมาคือการลาทุกประเภท การดำเนินการเกี่ยวกับเลื่อนเงินเดือน การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการ แสดงให้

เห็นว่าผู้ประเมินเห็นว่าคู่มือมีความชัดเจน ถูกต้อง และสอดคล้องกับระเบียบราชการในประเด็นสำคัญของการบริหารงานบุคคล

ด้านความเป็นไปได้ พบว่า หลักเกณฑ์วิธีการปฏิบัติงานด้านการลาทุกประเภทได้รับการประเมินในระดับสูงสุด รองลงมา คือ การดำเนินการเกี่ยวกับเลื่อนเงินเดือน การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ และด้านวินัยและการรักษาวินัย สะท้อนว่าขั้นตอนและแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ในคู่มือสามารถนำไปใช้ในสถานศึกษาจริงได้โดยไม่ซับซ้อน และสอดคล้องกับระบบการบริหารงานที่มีอยู่

ด้านความเป็นประโยชน์ พบว่า คำจำกัดความในคู่มือได้รับการประเมินว่าสร้างประโยชน์สูงสุด รองลงมาคือบทนำ การย้าย การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การสั่งพักราชการ และการออกจากราชการ แสดงให้เห็นว่าคู่มือช่วยสร้างความเข้าใจที่ชัดเจน ลดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงาน และเป็นแหล่งอ้างอิงที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานบุคคล

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยที่สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า สถานศึกษามีการดำเนินงานบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด โดยครอบคลุมภารกิจงานบุคคลที่สำคัญหลายด้าน ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย การลา ตลอดจนการจัดทำทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคลากร ทั้งนี้เป็นเพราะว่าสถานศึกษามองว่าการบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรหลักในการดำเนินงานต่างๆ ของสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของทิพวรรณ กันยาประสิทธิ์ (2566) ที่พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มีการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารมีการวางแผนความต้องการกำลังคนในอนาคตทุกปีการศึกษา วางแผนบุคลากรกำหนดคุณสมบัติตามความสามารถของบุคลากร สำรวจความต้องการของบุคลากร ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารมีการประสานหน่วยงานเพื่อรับสมัครบุคลากร กรณีที่มีอัตราว่าง มีการดำเนินการสอบคัดเลือก หรือคัดเลือกบุคคลเข้ามาเพื่อปฏิบัติงานในสถานศึกษา กรณีมีอัตราว่างหรือได้รับการอนุมัติอัตราใหม่ อีกทั้งผู้บริหารดำเนินการการแต่งตั้ง โยกย้าย หรือโอนข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจัดให้มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแนวการปฏิบัติงานตามเป้าหมายตลอดจนนโยบายสำคัญต่างๆ มีการวางแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและสอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา อีกทั้งผู้บริหารยังมีการพิจารณาความดีความชอบส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรให้สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรมจากการประเมินผลงาน 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารมีการกำหนดหลักเกณฑ์และบทลงโทษทางวินัยกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัย มีมาตรการเสริมสร้างการป้องกันการกระทำผิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม และ

5) ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ และให้ดำเนินการออกจากราชการกรณีอื่นๆ ตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

2. ผลการพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า คู่มือการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ที่พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบที่ชัดเจน เป็นระบบ และสอดคล้องกับบริบทการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัด โดยคู่มือประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ 1) บทนำ 2) วัตถุประสงค์ 3) คำจำกัดความ 4) โครงสร้างหน้าที่และความรับผิดชอบ 5) หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงาน และ 6) บรรณานุกรม ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้รับผิดชอบงานบุคคลสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้เป็นเพราะว่าองค์ประกอบที่ชัดเจนในการจัดทำคู่มือพัฒนางานมีความสำคัญต่อการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและเป็นมาตรฐาน ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจบทบาท หน้าที่ และขั้นตอนการดำเนินงานได้ตรงกัน ลดความคลาดเคลื่อน และเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนางาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของธพลศจกรณ์ พิมพิชัยธกุล (2561) ที่พบว่า คู่มือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1. บทนำ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ คำจำกัดความที่ใช้ในคู่มือ บทที่ 2 โครงสร้างการบริหารและบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย โครงสร้างการบริหารงานบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ บทที่ 3 ระเบียบและหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ระเบียบหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน บทที่ 4 กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คู่มือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบและเนื้อหาสาระที่มีความถูกต้องสมบูรณ์มีขอบเขตด้านเนื้อหาที่มีครอบคลุม เพียงพอในการนำไปใช้บริหารงานในสถานศึกษา มีการใช้ภาษาที่ถูกต้องชัดเจน มีการแสดงกระบวนการในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และมีเอกสารอ้างอิงที่ครบถ้วนสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานของสถานศึกษา

การบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เข้ากับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เป็นแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ความมุ่งมั่น ความใส่ใจ และการใช้เหตุผลในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ หลักอิทธิบาท 4 ถูกนำมาใช้ครอบคลุมทุกภารกิจด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งคู่มือที่พัฒนาขึ้นเป็นเครื่องมือเชิงบริหารที่ผสานหลักพุทธธรรมกับหลักการบริหารอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพบุคลากรและสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การบูรณาการหลักธรรมเข้าไปในกระบวนการบริหารเป็นการช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายด้วยกระบวนการที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจ ความเพียร ความใส่ใจ และการใช้เหตุผลในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของพระโฆษิต โฆสิตธมฺโม (2565) ที่พบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารองค์กรควรประพฤติตนตามหลักอิทธิบาท 4 คือ 1) ฉันทะ พอใจใคร่ในสิ่งนั้น) คือ ต้องรักในงานของตนอยู่เสมอเพื่อให้ตนมีจิตฝักใฝ่ให้งานของตนนั้นบรรลุความสำเร็จ 2) วิริยะ (เพียรประกอบสิ่งนั้น) คือ มีความขยันหมั่นเพียร ปฏิบัติงานด้วยความเพียรพยายาม เข้มแข็ง อดทน และไม่ท้อถอย ใฝ่หาความรู้เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานที่ตนรับผิดชอบให้ดี 3) จิตตะ (เอาใจใฝ่ฝักในสิ่งนั้น) ต้องมีความเอาใจใส่ในงานของตน เอาจิตฝักใฝ่ไปล่อยจิตฟุ้งซ่านเลื่อนลอย มีความกระตือรือร้น ทำงานด้วยความรอบคอบไตร่ตรองหาเหตุผลที่เหมาะสมป้องกันการเกิดข้อผิดพลาดในการบริหารงาน 4) วิมังสา (หมั่นตริตรองพิจารณาหาเหตุผลในสิ่งนั้น) หมั่นใช้ปัญญา

พิจารณาใคร่ครวญตรวจหาเหตุผล และตรวจสอบข้อบกพร่อง คิดวางแผนวิธีแก้ไขปัญหาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ใช้ปัญญาในการไตร่ตรองสิ่งใดผิด สิ่งใดถูก ยึดหมั่นในคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพของตน

3. ผลการประเมินคู่มือการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า การประเมินรูปแบบตามความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของคู่มือการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ทั้ง 3 ด้านมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าคู่มือการบริหารงานบุคคลมีความสอดคล้องตามบริบทของการบริหารงานของสถานศึกษา สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานจริง และเอื้อต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องการวิจัยของพัทยา เชี่ยววิชา (2564) ที่พบว่า การประเมินคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความเหมาะสมความเป็นไปได้ ความถูกต้องและความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของจัตุพร อินทนาคม (2566) ที่พบว่า คู่มือมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับ ได้แก่ วัตถุประสงค์ชัดเจน การใช้ภาษาเหมาะสม และคู่มือการบริหารวิชาการ มีประโยชน์ตามลำดับ

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้จากผลการวิจัย คือ การพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 สรุปได้ดังนี้

วงกลมชั้นนอกสุด คือ ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย การลาทุกประเภท และการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

วงกลมชั้นในสุด คือ หลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ (การสร้างแรงบันดาลใจ) วิริยะ (การขับเคลื่อนในการทำงาน) จิตตะ (การติดตามและส่งเสริม) และวิมังสา (การประเมินและพัฒนา) ซึ่งผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง 1) สร้างแรงบันบาลใจ โดยส่งเสริมให้ครูเห็นคุณค่าในการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อให้โรงเรียนมีบุคลากรครบถ้วน และตรงตามความต้องการ 2) ขับเคลื่อนการทำงาน มีการจัดเก็บและปรับปรุงข้อมูล เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของจำนวนครู และนักเรียน 3) ติดตามและส่งเสริม ติดตามผลการดำเนินงานของเกณฑ์การคำนวณอัตรากำลังตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดตั้งใจ วิเคราะห์ข้อมูลให้ถูกต้อง เพื่อให้การจัดสรรบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสมกับภาระงานและบริบทของโรงเรียน 4) ประเมินและพัฒนา ตรวจสอบความถูกต้องของแผนที่จัดทำขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลและเหตุผล ตรวจสอบ และประเมินผลแผนอัตรากำลัง เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์

2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 1) สร้างแรงบันบาลใจ ให้เห็นความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา ปรับปรุง และยกระดับคุณภาพการทำงาน 2) ขับเคลื่อนการทำงาน สร้างกระบวนการให้ดำเนินไปอย่างมีระบบ กำหนดปฏิทินการประเมิน 3) ติดตามและส่งเสริมโดยการติดตามผลการดำเนินงานของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง ให้คำแนะนำ แก้ไขปัญหา 4) ประเมินและ

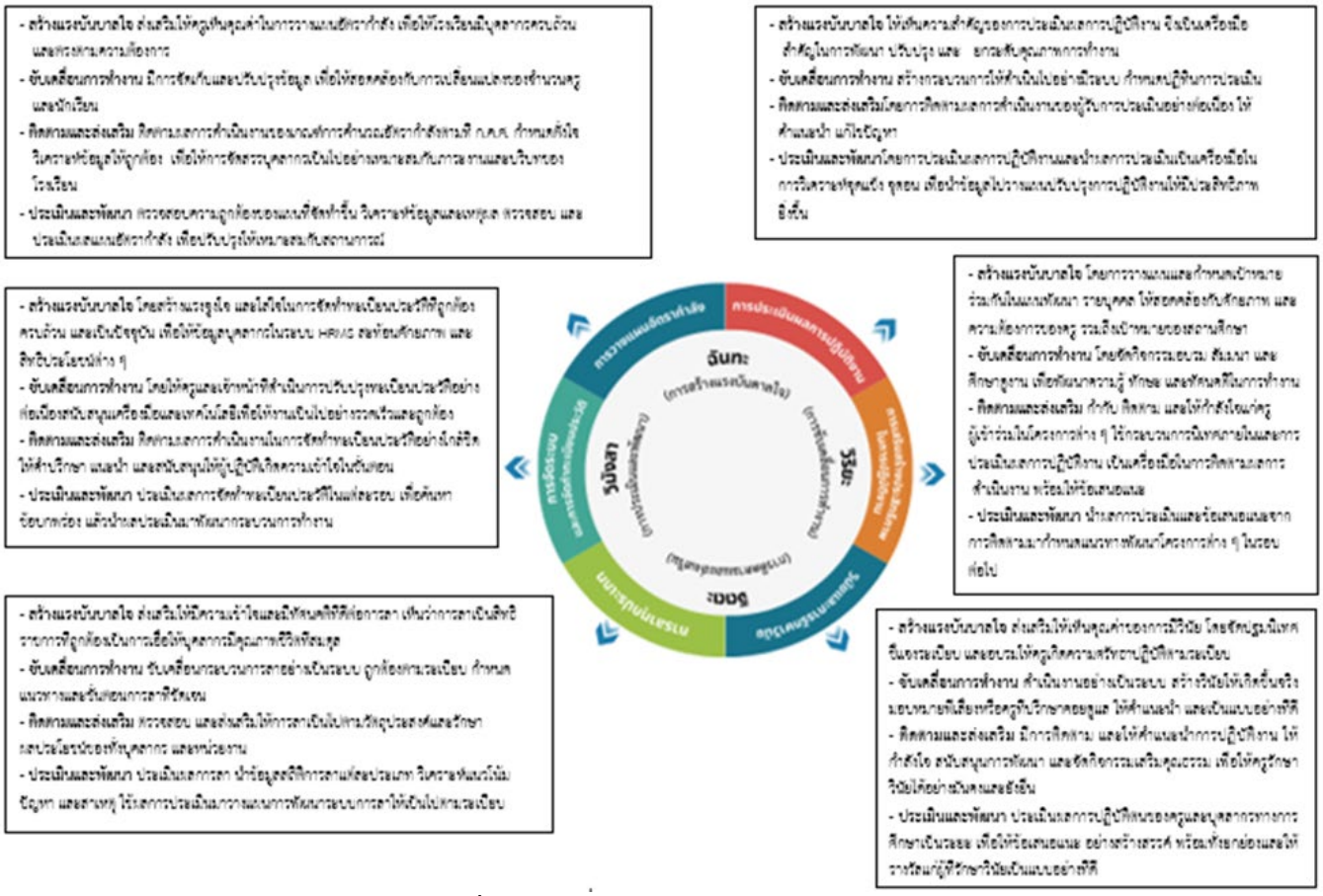
พัฒนาโดยการประเมินผลการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อนำข้อมูลไปวางแผนปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 1) สร้างแรงบันบาลใจ โดยการวางแผนและกำหนดเป้าหมายร่วมกันในแผนพัฒนา รายบุคคล ให้สอดคล้องกับศักยภาพ และความต้องการของครู รวมถึงเป้าหมายของสถานศึกษา 2) ขับเคลื่อนการทำงาน โดยจัดกิจกรรมอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการทำงาน 3) ติดตามและส่งเสริม กำกับ ติดตาม และให้กำลังใจแก่ครูผู้เข้าร่วมในโครงการต่าง ๆ ใช้กระบวนการนิเทศภายในและการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการติดตามผลการดำเนินงาน พร้อมให้ข้อเสนอแนะ 4) ประเมินและพัฒนา นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากการติดตามมากำหนดแนวทางพัฒนาโครงการต่าง ๆ ในรอบต่อไป

4. วินัยและการรักษาวินัย 1) สร้างแรงบันบาลใจ ส่งเสริมให้เห็นคุณค่าของการมีวินัย โดยจัดปฐมนิเทศชี้แจงระเบียบ และอบรมให้ครูเกิดความศรัทธาปฏิบัติตามระเบียบ 2) ขับเคลื่อนการทำงาน ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ สร้างวินัยให้เกิดขึ้นจริง มอบหมายพี่เลี้ยงหรือครูที่ปรึกษาคอยดูแล ให้คำแนะนำและเป็นแบบอย่างที่ดี 3) ติดตามและส่งเสริม มีการติดตาม และให้คำแนะนำการปฏิบัติงาน ให้กำลังใจ สนับสนุนการพัฒนา และจัดกิจกรรมเสริมคุณธรรม เพื่อให้ครูรักษาวินัยได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน 4) ประเมินและพัฒนา ประเมินผลการปฏิบัติตนของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นระยะ เพื่อให้ข้อเสนอแนะ อย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งยกย่องและให้รางวัลแก่ผู้ที่รักษาวินัยเป็นแบบอย่างที่ดี

5. การลาทุกประเภท 1) สร้างแรงบันบาลใจ ส่งเสริมให้เห็นคุณค่าของการมีวินัย โดยจัดปฐมนิเทศชี้แจงระเบียบ และอบรมให้ครูเกิดความศรัทธาปฏิบัติตามระเบียบ 2) ขับเคลื่อนการทำงาน ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ สร้างวินัยให้เกิดขึ้นจริง มอบหมายพี่เลี้ยงหรือครูที่ปรึกษาคอยดูแล ให้คำแนะนำ และเป็นแบบอย่างที่ดี 3) ติดตามและส่งเสริม มีการติดตาม และให้คำแนะนำการปฏิบัติงาน ให้กำลังใจ สนับสนุนการพัฒนา และจัดกิจกรรมเสริมคุณธรรม เพื่อให้ครูรักษาวินัยได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน 4) ประเมินและพัฒนา ประเมินผลการปฏิบัติตนของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นระยะ เพื่อให้ข้อเสนอแนะ อย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งยกย่องและให้รางวัลแก่ผู้ที่รักษาวินัยเป็นแบบอย่างที่ดี

6. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 1) สร้างแรงบันบาลใจ โดยสร้างแรงจูงใจ และใส่ใจในการจัดทำทะเบียนประวัติที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรในระบบ HRMS สะท้อนศักยภาพ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ 2) ขับเคลื่อนการทำงาน โดยให้ครูและเจ้าหน้าที่ดำเนินการปรับปรุงทะเบียนประวัติอย่างต่อเนื่องสนับสนุนเครื่องมือและเทคโนโลยีเพื่อให้งานเป็นไปอย่างรวดเร็วและถูกต้อง 3) ติดตามและส่งเสริม ติดตามผลการดำเนินงานในการจัดทำทะเบียนประวัติอย่างใกล้ชิด ให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเข้าใจในขั้นตอน 4) ประเมินและพัฒนา ประเมินผลการจัดทำทะเบียนประวัติในแต่ละรอบ เพื่อค้นหาข้อบกพร่อง แล้วนำผลประเมินมาพัฒนากระบวนการทำงาน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษามีการนำคู่มือไปปรับประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และมีการกำกับ ติดตามการใช้คู่มือ

1.2 สถานศึกษามีการยกร่างคู่มือการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 เพื่อนำไปใช้จริงในสถานศึกษา

1.3 สถานศึกษาควรมีการปรับปรุงคู่มือการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ในทุกๆ ปี เนื่องจากหลักเกณฑ์และระเบียบอาจจะมีการเปลี่ยนแปลง และควรดำเนินการติดตามผลการใช้คู่มือการบริหารงานบุคคล เพื่อวิเคราะห์ ปรับปรุง ให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการพัฒนาคู่มือการบริหารงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

2.2 ควรมีการพัฒนาสื่อ หรือเครื่องมือการบริหารงานบุคคลที่นำไปสู่การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาการพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ตามหลักธรรมอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

จัตุพร อินทนาคม. (2566). การพัฒนาคู่มือการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ดวงกมล กองช้าง. (2559). การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ทิพวรรณ กันยาประสิทธิ์. (2566). การบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ธพลศจกรณ์ พิมพิชัยธกุล. (2561). การพัฒนาคู่มือการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

พนัส หันนาคินทร์. (2546). การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: พิฆเณศ.

พระโฆษิต โฆสิตธมฺโม. (2565). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารองค์กรสู่ความสำเร็จ. วารสารธรรมวัตร, 3(1), 142.

พัทยา เชี่ยววิชา. (2564). การพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์ศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ยศพัทธ์ เที่ยงผดุง. (2564). การบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

รุ่ง แก้วแดง. (2554). องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. (2568). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566-2570). แหล่งที่มา http://www.nst3.go.th/?page_id=78315 สืบค้นเมื่อ 22 เมษายน 2568.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2562). คู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual). แหล่งที่มา https://www.opdc.go.th/file/reader/U1d8fDU2N สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2567.

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถาบันอาชีวศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา

GUIDELINES FOR STUDENT AFFAIRS MANAGEMENT IN VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTION IN NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

[1]อรณัส บุญฤทธิ์ Oranut Boonyarit [2]วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ Wisut Wichitputchraporn
[1, 2]สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ Panyapiwat Institute of Management, Thailand
Corresponding Author E-mail: oranutboon28@gmail.com

Article Received: February 10, 2026. Revised: August 21, 2026. Accepted: August 25, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถาบันอาชีวศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา และ 2) เพื่อนำเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถาบันอาชีวศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลักและเสริมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานด้านกิจการนักเรียนในสถาบันอาชีวศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 105 คน ได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สร้างขึ้นตามกรอบกระบวนการบริหาร POLC และขอบข่ายงานกิจการนักเรียน 4 ด้าน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา จำนวน 5 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานกิจการนักเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามกระบวนการบริหาร POLC พบว่า ทุกกระบวนการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการนำมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดทั้งในสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ รองลงมาคือด้านการวางแผน การควบคุม และการจัดองค์การตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง พบว่า งานแนะแนวอาชีพและจัดหางานมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงที่สุด รองลงมาคืองานสวัสดิการพยาบาลและงานโครงการพิเศษ งานปกครอง และงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา ตามลำดับ 2) แนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถาบันอาชีวศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผู้บริหารควรพัฒนาระบบแนะแนวอาชีพให้เชื่อมโยงกับตลาดแรงงานอย่างเป็นระบบ จัดทำกลไกติดตามผู้สำเร็จการศึกษา และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จด้านการมีงานทำของผู้เรียนอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ที่ชี้ให้เห็นว่างานแนะแนวอาชีพและจัดหางานมีลำดับความสำคัญสูงสุด

คำสำคัญ: การบริหารงานกิจการนักเรียน, สถาบันอาชีวศึกษา, กระบวนการบริหาร

Abstract

This research article aimed to: 1) examine the current and desirable conditions of student affairs management in vocational education institutions in Nakhon Ratchasima Province, and 2) propose guidelines for developing student affairs management in these institutions. The study employed a mixed methods research design, with quantitative research as the main approach complemented by qualitative research. The quantitative sample consisted of 105 administrators and teachers responsible for student affairs, selected through purposive sampling. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire developed based on the POLC management process and four areas of student affairs: student activities, discipline, career guidance and job placement, and welfare and special projects. Data were analyzed using descriptive statistics, including mean and standard deviation, and the Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$). Qualitative data were obtained from in-depth interviews with five vocational education administrators and analyzed using content analysis.

The research findings revealed that: 1) The current and desirable conditions of student affairs management were found to be at the highest level overall. When considered according to the POLC management process, all processes were at the highest mean level. The leading function had the highest mean in both the current and desirable conditions, followed by planning, controlling, and organizing, respectively. The analysis of the Modified Priority Needs Index indicated that career guidance and job placement had the highest priority need for development, followed by welfare and special projects, student discipline, and student activities, respectively. 2) Guidelines for developing student affairs administration in vocational education institutions in Nakhon Ratchasima Province revealed that administrators should develop a career guidance system that is systematically linked with the labor market, establish mechanisms for tracking graduates, and clearly define indicators of students' employment outcomes. This is consistent with the results of the Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$), which indicated that career guidance and job placement had the highest priority.
Keywords: Student Affairs Management, Vocational Education Institutions, Management Process

บทนำ

การจัดการศึกษาอาชีวศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีคุณภาพและสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาว ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และรูปแบบการทำงานในศตวรรษที่ 21 ความคาดหวังต่อผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาไม่ได้จำกัดอยู่เพียงความรู้และทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะด้าน หากแต่ครอบคลุมถึงคุณลักษณะด้านคุณธรรม วินัย ความรับผิดชอบ ทักษะชีวิต การสื่อสาร และความสามารถในการปรับตัว ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2565)

แนวคิดการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม (holistic student development) เป็นกรอบแนวคิดทางการศึกษาที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนในทุกมิติอย่างสมดุล ทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และคุณธรรม แนวคิดดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริงต้องอาศัยกระบวนการจัดการศึกษาที่ครอบคลุมมากกว่าการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนเพียงอย่างเดียว (Knowles, Holton and Swanson, 2015) ซึ่งสอดคล้องกับบทบาทของงานกิจการนักเรียนที่ทำหน้าที่เป็นกลไกสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนในมิติด้านพฤติกรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และทักษะชีวิต ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะวิชาชีพ

ในเชิงการบริหาร แนวคิดกระบวนการบริหาร POLC ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) เป็นกรอบแนวคิดพื้นฐานที่ได้รับการอ้างอิงอย่างต่อเนื่องในการบริหารองค์กร เนื่องจากสะท้อนกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย การจัดสรรทรัพยากร การขับเคลื่อนบุคลากร ไปจนถึงการติดตามและประเมินผลเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง (Stoner and Wankel, 1986) เมื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษา กระบวนการดังกล่าวช่วยให้การดำเนินงานด้านต่างๆ มีทิศทาง ลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย

การบริหารงานกิจการนักเรียนในสถานศึกษาอาชีวศึกษามีลักษณะเป็นงานที่ซับซ้อนและครอบคลุมขอบข่ายงานหลายด้าน ได้แก่ งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา งานปกครอง งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน และงานสวัสดิการพยาบาลและงานโครงการพิเศษ ภารกิจดังกล่าวต้องอาศัยการประสานงานระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา รวมถึงเครือข่ายภายนอก หากขาดการบริหารจัดการที่เป็นระบบอาจส่งผลให้การดำเนินงานขาดความต่อเนื่องและไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดระบบ (systems theory) อธิบายว่า องค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กัน การพัฒนาหรือปรับปรุงส่วนใดส่วนหนึ่งย่อมส่งผลต่อระบบโดยรวม (Katz and Kahn, 1978) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การบริหารงานกิจการนักเรียนไม่สามารถดำเนินการแบบแยกส่วน แต่ต้องเชื่อมโยงทุกขอบข่ายงานเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ

อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัตินั้น สถานศึกษาอาชีวศึกษายังคงเผชิญกับสภาพปัญหาในการบริหารงานกิจการนักเรียนหลายประการ เช่น ความแตกต่างของพื้นฐานผู้เรียนทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และแรงจูงใจในการเรียนรู้ ภาระงานของครูและบุคลากรที่ต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน ตลอดจนข้อจำกัดด้านทรัพยากรและเวลา ส่งผลให้การดูแลช่วยเหลือผู้เรียนและการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์อาจไม่เป็นไปอย่างทั่วถึง งานวิจัยด้านการบริหารการศึกษาได้ชี้ให้เห็นว่า หากการบริหารงานกิจการนักเรียนขาดการวางแผนและการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาผู้เรียนในระยะยาว (Robbins and Coulter, 2018)

สำหรับงานแนะแนวอาชีพและจัดหางานซึ่งเป็นหนึ่งในขอบข่ายสำคัญของงานกิจการนักเรียน งานวิจัยระดับนานาชาติชี้ให้เห็นว่า ผู้เรียนสายอาชีวยังประสบปัญหาด้านข้อมูลเส้นทางอาชีพ ความเข้าใจความต้องการของตลาดแรงงาน และการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่การทำงานจริง ส่งผลให้เกิดช่องว่างระหว่างสมรรถนะของผู้เรียนกับความต้องการของสถานประกอบการ (OECD, 2018) สภาพปัญหาดังกล่าวสะท้อนถึงความจำเป็นในการบริหารงานแนะแนวอาชีพอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยการวางแผน การประสานเครือข่าย และการติดตามผลอย่างต่อเนื่องตามกรอบกระบวนการบริหาร POLC

ในบริบทของการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาในประเทศไทย งานกิจการนักเรียนถือเป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงระหว่างการจัดการเรียนการสอนกับการพัฒนาผู้เรียนในมิติด้านพฤติกรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และความพร้อมในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพ การดำเนินงานกิจการนักเรียนที่มีประสิทธิภาพช่วยเสริมสร้างวินัย ความรับผิดชอบ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และทักษะชีวิตที่จำเป็นต่อผู้เรียนอาชีวศึกษา ซึ่งมักมีความหลากหลายของพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2565; OECD, 2018) นอกจากนี้งานกิจการนักเรียนยังมีบทบาทสำคัญในการลดปัญหาการออกกลางคัน การปรับตัวของผู้เรียนใหม่ และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ โดยเฉพาะในสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ต้องเผชิญกับความท้าทายด้านภาพลักษณ์และความคาดหวังจากสังคม งานกิจการนักเรียนจึงมิใช่เพียงงานสนับสนุน แต่เป็นภารกิจหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ของการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาในระยะยาว (UNESCO, 2021; Robbins and Coulter, 2018)

จังหวัดนครราชสีมาเป็นพื้นที่ศูนย์กลางทางเศรษฐกิจและการศึกษาที่สำคัญของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสถาบันอาชีวศึกษาจำนวนมากและมีความหลากหลายของผู้เรียน สภาพปัญหาในการบริหารงานกิจการนักเรียนจึงมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านการดูแลผู้เรียน การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และการประสานความร่วมมือกับเครือข่ายภายนอก สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนในเชิงประจักษ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนสภาพการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงในบริบทพื้นที่ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

ในบริบทของการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาในประเทศไทย งานกิจการนักเรียนมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมทั้งด้านวิชาชีพ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และทักษะชีวิตที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ งานกิจการนักเรียนจึงมิได้เป็นเพียงงานสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนเท่านั้น หากแต่เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเชื่อมโยงการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรกับการพัฒนาผู้เรียนในมิติต่างๆ อย่างรอบด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2563; UNESCO, 2021)

ผู้เรียนอาชีวศึกษามักมีความหลากหลายของพื้นฐานทางสังคม เศรษฐกิจ และประสบการณ์ชีวิต การดำเนินงานกิจการนักเรียนที่มีประสิทธิภาพสามารถช่วยลดปัญหาการปรับตัวของผู้เรียนใหม่ เสริมสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ และลดอัตราการออกกลางคันได้ (OECD, 2018) โดยเฉพาะในสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ต้องเผชิญกับความท้าทายด้านภาพลักษณ์และความคาดหวังจากสังคม (UNESCO, 2021) งานกิจการนักเรียนจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง (Robbins & Coulter, 2018)

นอกจากนี้ งานกิจการนักเรียนยังมีส่วนสำคัญในการเตรียมความพร้อมผู้เรียนอาชีวศึกษาให้สามารถปรับตัวเข้าสู่การทำงานจริง โดยการปลูกฝังวินัย ความรับผิดชอบ การทำงานเป็นทีม และทักษะการสื่อสาร ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สถานประกอบการให้ความสำคัญ (OECD, 2018; UNESCO, 2021) การบริหารงานกิจการนักเรียนอย่างเป็นระบบจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาและความเชื่อมั่นของสังคมต่อการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาในระยะยาว (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2565)

จากความเป็นมา แนวคิดทฤษฎี และสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม แต่ยังจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในเชิงระบบและการบริหารอย่างต่อเนื่อง การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานกิจการนักเรียนภายใต้กรอบกระบวนการบริหาร POLC และขอบข่ายงานกิจการ

นักเรียนทั้ง 4 ด้าน จึงมีความจำเป็นเพื่อสะท้อนภาพรวมการดำเนินงาน ควบคู่กับการชี้ให้เห็นช่องว่างและลำดับความสำคัญของประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนา การใช้การประเมินความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจเชิงบริหารบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัยที่ได้คาดว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติ ในเชิงทฤษฎี งานวิจัยช่วยเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้แนวคิดกระบวนการบริหาร POLC และแนวคิดระบบกับการบริหารงานกิจการนักเรียนในบริบทอาชีวศึกษา ขณะที่ในเชิงปฏิบัติ ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบาย การวางแผน และการปรับปรุงกระบวนการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาให้มีความเป็นระบบและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการยกระดับคุณภาพการพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษาให้มีความพร้อมทั้งด้านวิชาชีพ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และการเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานกิจการนักเรียนของสถาบันอาชีวศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อนำเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถาบันอาชีวศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานด้านกิจการนักเรียนในสถาบันอาชีวศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ จำนวน 105 คน ได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคัดเลือกผู้ที่มีประสบการณ์และเกี่ยวข้องกับการบริหารงานกิจการนักเรียนโดยตรง ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบายและกำกับดูแลงานกิจการนักเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้รับการออกแบบให้ครอบคลุมทั้งมิติของกระบวนการบริหารและขอบข่ายงานกิจการนักเรียน โดยโครงสร้างข้อคำถามถูกพัฒนาขึ้นตามกรอบกระบวนการบริหาร POLC ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม เพื่อสะท้อนลักษณะการบริหารงานกิจการนักเรียนที่เกิดขึ้นจริงในสถานศึกษาอาชีวศึกษา

ข้อคำถามในแต่ละด้านถูกกำหนดให้สอดคล้องกับขอบข่ายงานกิจการนักเรียนทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา งานปกครอง งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน และงานสวัสดิการพยาบาลและงานโครงการพิเศษ โดยมุ่งเน้นให้สามารถสะท้อนทั้งสภาพการดำเนินงานในปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานกิจการนักเรียนอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม

การใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ช่วยให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเหมาะสมและเอื้อต่อการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลในเชิงสถิติ ซึ่งเป็นฐานสำคัญในการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนในลำดับต่อไป

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบ ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานกิจการนักเรียน นำมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย 2) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมนิยามตัวแปรย่อยแต่ละด้าน 3) นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และพิจารณาค่า IOC ต้องมีค่าไม่น้อยกว่า 0.50 4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงและผ่านเกณฑ์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2.2 แบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เพื่อเก็บข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียน โดยกำหนดประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับกรอบกระบวนการบริหาร POLC และผลการวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ซึ่งครอบคลุมประเด็นด้านการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม รวมถึงแนวทางพัฒนางานกิจการนักเรียนในแต่ละขอบข่าย

แบบสัมภาษณ์ได้รับการตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ และผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาแบบเจาะลึก พร้อมบันทึกข้อมูลและวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อสังเคราะห์เป็นแนวทางพัฒนา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ 1) แบบสอบถามกลับมาในรูปแบบออนไลน์ให้กับกลุ่มตัวอย่าง 2) นำข้อมูลมาวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เรียงตามลำดับสูงสุด 3 อันดับแรกเพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการศึกษาระยะที่ 2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณดำเนินการโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานกิจการนักเรียนในแต่ละด้าน จากนั้นผู้วิจัยใช้ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Priority Needs Index: PNI Modified) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550) เพื่อวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาในเชิงบริหาร

4.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยเริ่มจากการจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามประเด็นที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย จากนั้นทำการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปเป็นแนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียน ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพถูกนำมาใช้ประกอบและอธิบายผลการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้การนำเสนอผลการวิจัยมีความครบถ้วนทั้งในเชิงกว้างและเชิงลึก

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถาบันอาชีวศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า การบริหารงานกิจการนักเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจำแนกตามกระบวนการบริหาร POLC ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม พบว่า ทุกกระบวนการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งในสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยด้านการนำมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการวางแผน การควบคุม และการจัดองค์การตามลำดับ แสดงให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนและสนับสนุนการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถาบันอาชีวศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
การวางแผน (P)	4.62	0.60	มากที่สุด	4.68	0.58	มากที่สุด
การจัดองค์การ (O)	4.61	0.61	มากที่สุด	4.65	0.59	มากที่สุด
การนำ (L)	4.64	0.59	มากที่สุด	4.69	0.57	มากที่สุด
การควบคุม (C)	4.63	0.60	มากที่สุด	4.66	0.58	มากที่สุด
รวม	**4.63**	**0.60**	**มากที่สุด**	**4.67**	**0.58**	**มากที่สุด**

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารงานกิจการนักเรียนในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม โดยเน้นบทบาทของผู้บริหารและครูในการเป็นผู้นำทางวิชาการและการบริหาร มีการกำหนดแนวทางและนโยบายที่ชัดเจนในการดำเนินงานกิจการนักเรียน รวมทั้งสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมและการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ข้อมูลเชิงคุณภาพดังกล่าวช่วยอธิบายและสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณที่พบว่าด้านการนำมีระดับการดำเนินงานสูงที่สุด

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียน ผลการวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ของการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถาบันอาชีวศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า งานแนะแนวอาชีพและจัดหางานมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่าเป็นขอบข่ายงานที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ งานสวัสดิการพยาบาลและงานโครงการพิเศษ งานปกครอง และงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ของการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถาบันอาชีวศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขอบข่ายงาน

ขอบข่ายงาน	สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึงประสงค์ (I)	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
1.งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน	4.63	4.70	0.015	**1**
2.งานสวัสดิการพยาบาลและโครงการพิเศษ	4.60	4.65	0.010	2
3.งานปกครอง	4.62	4.66	0.009	3
4.งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา	4.64	4.64	0.000	4

ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า แม้การดำเนินงานกิจการนักเรียนในทุกขอบข่ายจะอยู่ในระดับสูง แต่ในเชิงการพัฒนา งานแนะแนวอาชีพและจัดหางานยังมีช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มากกว่าขอบข่ายงานอื่น ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญในการนำไปสู่การกำหนดแนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

2. แนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถาบันอาชีวศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีมุมมองสอดคล้องกันว่า งานกิจการนักเรียนเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษาแบบองค์รวม โดยเน้นบทบาทของผู้บริหารและครูในการเป็นผู้นำทั้งด้านวิชาการและการบริหาร มีการกำหนดแนวทางและนโยบายที่ชัดเจนในการดำเนินงานกิจการนักเรียน และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมและการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ ผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงงานกิจการนักเรียนกับบริบทภายนอกสถานศึกษา โดยเฉพาะการประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการและเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อเตรียมความพร้อมผู้เรียนก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน และส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและเศรษฐกิจ ข้อมูลเชิงคุณภาพดังกล่าวช่วยเสริมความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับกลไกการบริหารงานกิจการนักเรียน และสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณที่สะท้อนถึงบทบาทสำคัญของการนำในการขับเคลื่อนการบริหารงานในทุกขอบข่าย

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยโดยภาพรวม พบว่า การบริหารงานกิจการนักเรียนของสถาบันอาชีวศึกษาในจังหวัดนครราชสีมามีลักษณะเป็นระบบและมีทิศทางที่ชัดเจน ทั้งในเชิงการบริหารและการปฏิบัติ ผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมีความสอดคล้องกัน โดยชี้ให้เห็นว่า กระบวนการบริหาร POLC สามารถใช้เป็นกรอบในการอธิบายและพัฒนาการดำเนินงานกิจการนักเรียนได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะบทบาทของการนำซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษา และเป็นฐานในการนำไปสู่การเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนในลำดับถัดไป

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานกิจการนักเรียน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า สถาบันอาชีวศึกษาในจังหวัดนครราชสีมามีการดำเนินงานกิจการนักเรียนอย่างเป็นระบบและให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบ

ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านสติปัญญา พฤติกรรม สังคม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ผ่านกลไกของงานกิจการนักเรียนควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตร (Knowles, Holton and Swanson, 2015)

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยตามกระบวนการบริหาร POLC พบว่า ด้านการนำมีระดับการดำเนินงานสูงที่สุดทั้งในสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ผลการวิจัยนี้สามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดกระบวนการบริหารของ Stoner and Wankel (1986) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้แผนงานและโครงสร้างการบริหารสามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins and Coulter (2018) ที่ระบุว่า การนำเป็นกระบวนการที่ช่วยสร้างแรงจูงใจ ความร่วมมือ และความมุ่งมั่นของบุคลากร ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในภาพรวม

ในส่วนของผลการวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารมีมุมมองสอดคล้องกันว่า งานกิจการนักเรียนเป็นภารกิจเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา โดยเน้นบทบาทของผู้บริหารและครูในการเป็นผู้นำ การกำหนดนโยบายที่ชัดเจน และการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร ผลการสัมภาษณ์ดังกล่าวช่วยอธิบายเชิงลึกถึงเหตุผลที่ทำให้ด้านการนำมีระดับการดำเนินงานสูงที่สุด และสะท้อนความสอดคล้องระหว่างผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งสอดรับกับแนวคิดภาวะผู้นำในกระบวนการบริหาร POLC

2. ผลการหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถาบันอาชีวศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียน พบว่า งานแนะแนวอาชีพและจัดหางานมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่า แม้การดำเนินงานในด้านนี้จะอยู่ในระดับสูง แต่ยังมีช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มากกว่าขอบข่ายงานอื่น ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับรายงานของ OECD (2018) ที่ระบุว่า ผู้เรียนสายอาชีพยังขาดการเตรียมความพร้อมด้านข้อมูลเส้นทางอาชีพและการเชื่อมโยงกับตลาดแรงงานอย่างเป็นระบบซึ่งเป็นประเด็นสำคัญในบริบทการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา

เมื่อพิจารณาผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารร่วมด้วย พบว่า ผู้บริหารเห็นตรงกันว่า งานแนะแนวอาชีพและจัดหางานควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม โดยเฉพาะการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการการเตรียมความพร้อมผู้เรียนก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน และการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยในส่วนนี้สามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดการบริหารเชิงระบบของ Katz and Kahn (1978) ซึ่งมองว่า การพัฒนางานด้านใดด้านหนึ่งย่อมส่งผลต่อระบบโดยรวมและการเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษากับระบบภายนอกเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษา

ผลการวิจัยจึงถูกอภิปรายโดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างผลการศึกษา วัตถุประสงค์การวิจัย และกรอบแนวคิดที่ใช้เป็นฐานในการศึกษา ซึ่งพบว่า ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดกระบวนการบริหาร POLC และแนวคิดการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมอย่างชัดเจน

ผลการอภิปรายแสดงให้เห็นว่า การบริหารงานกิจการนักเรียนของสถาบันอาชีวศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา มีความเข้มแข็งในภาพรวม แต่ยังมีประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาในเชิงลำดับความสำคัญ โดยเฉพาะงานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้จึงช่วยเชื่อมโยงผลการศึกษาเข้ากับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเป็นฐานสำคัญในการนำไปสู่การกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติในลำดับถัดไป

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ การบริหารงานกิจการนักเรียนของสถาบันอาชีวศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ภายใต้กรอบกระบวนการบริหาร POLC โดยสังเคราะห์องค์ความรู้จากผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อนำเสนอเป็นองค์ความรู้เชิงระบบที่อธิบายกลไกการบริหารงานกิจการนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม องค์ความรู้ที่ได้สะท้อนให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหาร ขอบข่ายงานกิจการนักเรียน และผลลัพธ์การพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษาแบบองค์รวม

องค์ความรู้จากการวิจัยชี้ให้เห็นว่า กระบวนการบริหาร POLC ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ทำหน้าที่เป็น “แกนกลางของระบบการบริหาร” ที่เชื่อมโยงการดำเนินงานกิจการนักเรียนในทุกขอบข่ายให้เป็นเอกภาพ โดยเฉพาะบทบาทของการนำ ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่ามีความสำคัญสูงสุดในการขับเคลื่อนการบริหารงานกิจการนักเรียนทั้งในเชิงนโยบายและการปฏิบัติ อันส่งผลให้การดำเนินงานในกระบวนการอื่นสามารถเกิดผลอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

ในขณะเดียวกัน องค์ความรู้จากการวิจัยยังสะท้อนให้เห็นว่า การบริหารงานกิจการนักเรียนต้องดำเนินงานครอบคลุม 4 ขอบข่ายงาน ได้แก่ งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา งานปกครอง งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน และงานสวัสดิการพยาบาลและงานโครงการพิเศษ โดยผลการวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ชี้ให้เห็นว่า งานแนะแนวอาชีพและจัดหางานเป็นขอบข่ายงานที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรก สะท้อนถึงความจำเป็นในการเชื่อมโยงการบริหารงานกิจการนักเรียนกับตลาดแรงงานและสถานประกอบการอย่างเป็นระบบ เพื่อเตรียมความพร้อมผู้เรียนอาชีวศึกษาในการเข้าสู่การประกอบอาชีพในอนาคต

จากการสังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การบริหารงานกิจการนักเรียนที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร การกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร รวมถึงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง องค์ความรู้ดังกล่าวช่วยอธิบายว่า การนำกระบวนการบริหาร POLC มาใช้ไม่เพียงเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี แต่สามารถนำไปประยุกต์ใช้จริงในการบริหารงานกิจการนักเรียนให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาอาชีวศึกษาได้อย่างเหมาะสม สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัยการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถาบันอาชีวศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ภายใต้กรอบกระบวนการบริหาร POLC

ภาพที่ 1 การบริหารงานกิจการนักเรียนของสถาบันอาชีวศึกษา

จากภาพองค์ความรู้จากการวิจัย สามารถอธิบายได้ว่า โมเดลองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) กระบวนการบริหาร POLC เป็นแกนกลางของโมเดล 2) ขอบข่ายงานกิจการนักเรียน 4 ด้าน เป็นกลไกการดำเนินงาน และ 3) ผลลัพธ์การพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษาแบบองค์รวม เป็นเป้าหมายของการบริหาร

ในโมเดล กระบวนการบริหาร POLC ทำหน้าที่ขับเคลื่อนและบูรณาการการดำเนินงานกิจการนักเรียนทั้ง 4 ขอบข่ายให้เป็นระบบเดียวกัน โดยเฉพาะบทบาทของการนำ (Leading) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงการวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุมให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ขอบข่ายงานกิจการนักเรียนทั้ง 4 ด้านถูกจัดวางในลักษณะเชื่อมโยงกัน เพื่อสะท้อนว่าการพัฒนางานด้านใดด้านหนึ่งย่อมส่งผลต่อการพัฒนางานด้านอื่นในภาพรวม

นอกจากนี้ โมเดลยังแสดงลำดับความสำคัญของการพัฒนาขอบข่ายงานกิจการนักเรียนจากผลการวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) โดยเน้นงานแนะแนวอาชีพและจัดหางานเป็นจุดเน้นในการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความพร้อมของผู้เรียนอาชีวศึกษาในการเข้าสู่ตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพ ผลลัพธ์ของการบริหารตามโมเดลนี้นำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษาแบบองค์รวม ทั้งด้านทักษะวิชาชีพ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทักษะชีวิต และความพร้อมในการทำงานในบริบททางสังคมและเศรษฐกิจปัจจุบัน

องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้มีคุณค่าในเชิงวิชาการ เนื่องจากช่วยอธิบายการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถาบันอาชีวศึกษาในลักษณะเชิงระบบ โดยบูรณาการกระบวนการบริหาร POLC เข้ากับขอบข่ายงานกิจการนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม โมเดลองค์ความรู้ที่ได้ช่วยให้เห็นกลไกการบริหารงานกิจการนักเรียน

อย่างชัดเจน และสามารถใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์และพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนในบริบทอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

ในเชิงปฏิบัติ องค์ความรู้จากการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การวางแผน และการติดตามประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษา โดยเฉพาะการจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาขอบข่ายงานกิจการนักเรียนให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษาและความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษาอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาควรนำกระบวนการบริหาร POLC มาใช้เป็นกรอบหลักในการบริหารงานกิจการนักเรียนอย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างบทบาทด้านการนำ (Leading) เพื่อขับเคลื่อนนโยบายและแผนงานกิจการนักเรียนให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

1.2 สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนางานแนะแนวอาชีพและจัดหางานเป็นลำดับแรก โดยเน้นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการ การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมผู้เรียนก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน และการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษา เพื่อเชื่อมโยงการจัดการศึกษาอาชีวศึกษากับความต้องการของตลาดแรงงานอย่างเป็นรูปธรรม

1.3 ควรส่งเสริมการบูรณาการขอบข่ายงานกิจการนักเรียนทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา งานปกครอง งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน และงานสวัสดิการพยาบาลและงานโครงการพิเศษ ให้ดำเนินงานอย่างเชื่อมโยงกันภายใต้แผนงานเดียวกัน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษาแบบองค์รวม

1.4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายและแนวทางพัฒนางานกิจการนักเรียนในระดับสถานศึกษาและระดับพื้นที่ โดยใช้ผลการวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงเป็นฐานในการจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถาบันอาชีวศึกษาในพื้นที่หรือบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบการบริหารและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานกิจการนักเรียน

2.2 ควรขยายการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ เช่น นักเรียนนักศึกษา ผู้ปกครอง หรือสถานประกอบการ เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายและลึกซึ้งยิ่งขึ้นเกี่ยวกับผลลัพธ์ของการบริหารงานกิจการนักเรียน

2.3 ควรมีการวิจัยเพื่อติดตามผลการนำโมเดลองค์ความรู้จากการวิจัยไปใช้จริงในสถานศึกษา เพื่อศึกษาผลลัพธ์ระยะยาวของการบริหารงานกิจการนักเรียนต่อการพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษาและความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2565). แผนพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2566–2570. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Katz, D. and Kahn, R. L. (1978). The social psychology of organizations. 2 nd ed. New York, NY: Wiley.

Knowles, M. S., Holton, E. F. and Swanson, R. A. (2015). The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development. 8 th ed. New York, NY: Routledge.

OECD. (2018). Seven questions about apprenticeships: Answers from international experience. Paris: OECD Publishing.

Robbins, S. P. and Coulter, M. (2018). Management. 13 th ed. Boston, MA: Pearson Education.

Stoner, J. A. F. and Wankel, C. (1986). Management. 3 rd ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

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

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านของครู โรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์

PRIORITY NEEDS FOR DEVELOPING REVERSE MENTORING OF SATREE WAT MAHAPRUTTARAM GIRLS' SCHOOL TEACHERS

[1]อัญชนา จรตระการ Aunchana Jontrakan [2]อภิรดี จริยารังษีโรจน์ Apiradee Jariyarangsiroge
[1, 2] จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย Chulalongkorn University, Thailand
Corresponding Author E-mail: 6780194727@student.chula.ac.th

Article Received: May 18, 2026. Revised: August 21, 2026. Accepted: August 25, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านของครูโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ และ 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านของครูโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ เป็นระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยายโดยมีประชากรในการวิจัย คือ โรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วยคณะผู้บริหาร จำนวน 5 คน และครู จำนวน 100 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านของครูโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ โดยสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลางและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านของครูโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ โดยลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การให้คำปรึกษาและถ่ายทอดองค์ความรู้ รองลงมา คือ การเป็นผู้ได้รับการยอมรับและมีความน่าเชื่อถือ การมีความรู้และเชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง การมีความสามารถในการสื่อสารและการให้ผลสะท้อน และการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น

คำสำคัญ: การเป็นพี่เลี้ยงกลับด้าน, การพัฒนาครู, โรงเรียน

Abstract

This research article aimed to: 1) investigate the current and desirable conditions of reverse mentoring development among teachers at Satree Wat Mahapruttaram Girls' School, and 2) examine the priority needs for reverse mentoring development among teachers at Satree Wat Mahapruttaram Girls' School. This study employed a survey research design. The research population consisted of administrators and teachers at Satree Wat Mahapruttaram Girls' School, under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2, including 5 administrators and 100 teachers selected through purposive sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of .994. The data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, and the Modified Priority Needs Index.

The research findings revealed as follows: 1) The overall current condition of reverse mentoring development among teachers was at a moderate level, whereas the overall desirable condition was at the highest level. 2) The overall priority needs for reverse mentoring development indicated that mentoring and knowledge transfer had the highest priority need. This was followed by recognition and credibility, possessing knowledge and expertise in relevant fields, communication and reflection, and interaction with others.

Keywords: Reverse Mentoring, Teacher Development, School

บทนำ

ปัจจุบันสังคมยุคดิจิทัลส่งผลให้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกภาคส่วน โดยเฉพาะด้านการศึกษาซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพครูจึงจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดทักษะ แนวคิดและมุมมองใหม่ๆ สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (กรณัฏฐ์ ฐิตากรพงศ์สถิต และคณะ, 2565) นอกจากนี้สถานศึกษายังเผชิญกับความท้าทายด้านการเปลี่ยนผ่านระหว่างช่วงวัยซึ่งส่งผลให้ครูต่างรุ่นมีความแตกต่างทางด้านค่านิยม ทักษะ แนวคิด และประสบการณ์ที่ได้รับไปจนถึงรูปแบบการทำงานซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาด้านการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และความไม่สอดคล้องในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (สิทธิเดช มัยลาภ, 2565)

การพัฒนาครูถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนและระบบการศึกษา หากเมื่อครูได้รับการพัฒนาที่ถูกต้องจะส่งผลให้เกิดการเพิ่มพูนศักยภาพซึ่งนำไปสู่ผู้เรียนและระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ (พิมพ์ชนก หงษาวดี, 2563) รูปแบบและวิธีการพัฒนาครูมีหลายหลายวิธี สามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับเป้าหมายในการพัฒนา บริบทและความต้องการจำเป็นของการพัฒนา เพื่อส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถของครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อรับมือกับสังคมยุคใหม่ (ปอยขวัญ เขมา, 2565) โดยสาธกา ตาลชัย (2567) กล่าวว่าการพัฒนาครูในยุคดิจิทัลควรมุ่งส่งเสริมการเรียนรู้รูปแบบใหม่การใช้เทคโนโลยีและการสร้างสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและทันสมัยตลอดจนส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างครูต่างช่วงวัยเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษา

แห่งชาติพ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์สำคัญด้านการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) และแผนพัฒนาสถานศึกษาของโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์สอดคล้องกับแผนพัฒนาสถานศึกษาของโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ประจำปีงบประมาณ 2567-2570 ที่มุ่งพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ (โรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์, 2567) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาครูไม่เพียงมุ่งเสริมสร้างศักยภาพด้านวิชาชีพเท่านั้นแต่ยังให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของครูเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

การเป็นพี่เลี้ยงกลับด้าน (Reverse Mentoring) ถือเป็นแนวทางที่น่าสนใจและสอดคล้องกับการพัฒนาครูในยุคปัจจุบันโดยเป็นกระบวนการเรียนรู้แบบสองทิศทางที่เปิดโอกาสให้ครูรุ่นพี่และครูรุ่นน้องได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ทักษะ และองค์ความรู้ซึ่งกันและกัน โดยครูรุ่นน้องซึ่งมีทักษะสมัยใหม่ แนวคิดร่วมสมัย สามารถทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่ครูรุ่นพี่ ขณะเดียวกันครูรุ่นพี่ยังสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ ทักษะวิชาชีพ ตลอดจนแนวทางการปฏิบัติงานให้แก่ครูรุ่นน้องเช่นเดียวกัน ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Zauchner-Studnicka, 2017) ซึ่งสอดคล้องกับ Farrell et al. (2022) กล่าวว่า การเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านเป็นการเรียนรู้แบบสองทิศทาง ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างครูต่างช่วงวัย โดย Browne (2021) กล่าวว่าการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านเป็นแนวทางสำคัญช่วยให้ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒารามในพระบรมราชินูปถัมภ์ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ผ่านการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และระบบพี่เลี้ยง อย่างไรก็ตามยังพบข้อจำกัดด้านความแตกต่างระหว่างช่วงวัยของครูส่งผลให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูรุ่นพี่และครูรุ่นน้องยังไม่เกิดขึ้นอย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการแบ่งปันองค์ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ แนวคิดใหม่และประสบการณ์ทางวิชาชีพ ดังนั้นการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านของครูโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ จะเป็นประโยชน์ระหว่างครูรุ่นน้องและครูรุ่นพี่ที่มีความแตกต่างกันในโรงเรียน สร้างเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและส่งผลให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดีขึ้นในโรงเรียนและเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านของครูโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านของครูโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรในการวิจัย คือ โรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2. ผู้ให้ข้อมูล รวมทั้งหมด 105 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน และครู จำนวน 100 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านของครูโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้ ได้แก่ ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check lists) จำนวน 7 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านของครูโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามวิธีการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านของครูโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check lists) จำนวน 7 ข้อ และตอนที่ 4 แบบสอบถามข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านของครูโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ จำนวน 2 ข้อ

โดยมีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือดังนี้ 1) ศึกษาเอกสาร ตำราวิชาการ แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู และการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้าน 2) สร้างแบบสอบถามโดยยึดประเด็นการศึกษาวิจัยตามแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ครอบคลุมขอบเขตการศึกษาอย่างครบถ้วน 3) นำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์แบบของเครื่องมือ พร้อมนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงและแก้ไขให้เหมาะสมก่อนนำไปใช้ในการวิจัย 4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะและผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และ ดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาตามกรอบแนวคิดที่กำหนด และนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแบบสอบถามให้ถูกต้องสมบูรณ์ โดยผลการตรวจสอบ พบว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาในแต่ละข้ออยู่ที่ 1.00 และมีข้อคำถามที่มีค่า .67 ได้ทำการปรับปรุงเรียบร้อย โดยดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือทั้งฉบับ (Scale-Level Content Validity Index: S-CVI) มีค่า .99 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ตามเกณฑ์ 5) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามในตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบ พบว่า แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านของครูโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .93 ซึ่งอยู่ในระดับสูงและสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ 6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้เสร็จสมบูรณ์ เสนอแก่อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความสมบูรณ์ของเครื่องมือก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงจากผู้ให้ข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง แบบสอบถามเป็นรูปแบบเอกสาร โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยอย่างชัดเจนแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นจริงมากที่สุด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)

สรุปผลการวิจัย

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านของครูโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ จำแนกตามองค์ประกอบของการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้าน มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านของครูโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์

การเป็นพี่เลี้ยงกลับด้าน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับความต้องการจำเป็น
	M	S.D.	ระดับ	M	S.D.	ระดับ		
1. การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น	3.547	.731	มาก	4.798	.416	มากที่สุด	.353	5
2. การมีความสามารถในการสื่อสารและการให้ผลสะท้อน	3.442	.641	ปานกลาง	4.682	.478	มากที่สุด	.360	4
3. การให้คำปรึกษาและถ่ายทอดองค์ความรู้	3.451	.688	ปานกลาง	4.813	.400	มากที่สุด	.395	1
4. การมีความรู้และเชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง	3.450	.642	ปานกลาง	4.695	.473	มากที่สุด	.361	3
5. การเป็นผู้ได้รับการยอมรับและมีความน่าเชื่อถือ	3.442	.659	ปานกลาง	4.745	.436	มากที่สุด	.379	2
เฉลี่ยรวม	**3.483**	**.664**	**ปานกลาง**	**4.770**	**.428**	**มากที่สุด**	**.369**	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านของครูโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.483, S.D. = .664) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น (M = 3.547, S.D. = .731) รองลงมา คือ การให้คำปรึกษาและถ่ายทอดองค์ความรู้ (M = 3.451, S.D. = .688) การมีความรู้และเชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง (M = 3.450, S.D. = .642) การเป็นผู้ได้รับการยอมรับและมีความน่าเชื่อถือ (M = 3.442, S.D. = .659) และการมีความสามารถในการสื่อสารและการให้ผลสะท้อน (M = 3.442, S.D. = .641)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านของครูโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.770, S.D. = .428) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การให้คำปรึกษาและถ่ายทอดองค์ความรู้ (M = 4.813, S.D. = .400) รองลงมา คือ การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น (M = 4.798, S.D. = .416) การเป็นผู้ได้รับการยอมรับและมีความน่าเชื่อถือ (M = 4.745, S.D. = .436) การมีความรู้และเชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง (M = 4.695, S.D. = .473) และ การมีความสามารถในการสื่อสารและการให้ผลสะท้อน (M = 4.682, S.D. = .478)

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านของครูโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ ในภาพรวม คือ ($PNI_{modified}$ = .369) โดยลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การให้คำปรึกษาและถ่ายทอดองค์ความรู้ ($PNI_{modified}$ = .395) รองลงมา คือ การเป็นผู้ได้รับการยอมรับและมีความน่าเชื่อถือ ($PNI_{modified}$ = .379) การมีความรู้และเชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง ($PNI_{modified}$ = .361) การมีความสามารถในการสื่อสารและการให้ผลสะท้อน ($PNI_{modified}$ = .360) และการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น ($PNI_{modified}$ = .353)

วิธีการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านของครูโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ ผลการวิเคราะห์วิธีและประเด็นการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านของผู้ให้ข้อมูลแบบสอบถามทั้งหมด 105 คน โดยแบบสอบถามเป็นลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบวิธีการพัฒนาตามความคิดเห็นของตน ซึ่งจำแนกวิธีการพัฒนา ได้แก่ 1) การใช้สถานการณ์จำลอง 2) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน 3) การใช้กรณีศึกษา 4) การเรียนรู้แบบไมโครเลิร์นนิง และ 5) การอบรมและสัมมนา โดยมีรายละเอียดดังในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 วิธีการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านของครูโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒารามในพระบรมราชินูปถัมภ์

วิธี/ประเด็นการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้าน	จำนวน (f)	ร้อยละ (%)	อันดับ
1) การใช้สถานการณ์จำลอง	**79**	**24.38**	**2**
1.1) สถานการณ์จำลองการสื่อสารระหว่างครูต่างช่วงวัย	89	28.62	
1.2) สถานการณ์จำลองการวิเคราะห์และแก้ปัญหาทางวิชาชีพในสถานศึกษา	81	26.05	
1.3) สถานการณ์จำลองการให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงวิชาชีพ	60	19.29	
1.4) สถานการณ์จำลองการแลกเปลี่ยนแนวคิดการจัดการเรียนรู้	48	15.43	
1.5) สถานการณ์จำลองการนำเสนอและแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศทางวิชาชีพ	33	10.61	
รวม	311	100.00	
2) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	**95**	**29.32**	**1**
2.1) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานและแนวปฏิบัติที่ดี	98	31.82	
2.2) การทำงานร่วมกันในทีมพัฒนางานโรงเรียน	70	22.73	
2.3) การสังเกตการณ์สอนและสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน	68	22.08	
2.4) การร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียนและหาแนวทางแก้ไข	41	13.31	
2.5) การพัฒนาหลักสูตรหรือกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน	31	10.06	
รวม	308	100.00	
3.) การใช้กรณีศึกษา	**34**	**10.49**	**5**
3.1) การใช้กรณีศึกษาจากสถานการณ์การปฏิบัติงานของครู	101	32.06	
3.2) การใช้กรณีศึกษาจากความสำเร็จและอุปสรรคในการทำงานของครู	71	22.54	
3.3) การใช้กรณีศึกษาจากการสะท้อนปัญหาการทำงานของครู	69	21.90	
3.4) การใช้กรณีศึกษาจากการพัฒนาวิชาชีพครู	42	13.33	
3.5) การใช้กรณีศึกษาจากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของครูต่างช่วงวัย	32	10.16	
รวม	315	100.00	

วิธี/ประเด็นการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้าน	จำนวน (f)	ร้อยละ (%)	อันดับ
4) การเรียนรู้แบบไมโครเลิร์นนิง	**55**	**16.98**	**4**
4.1) นำเสนอรูปแบบภาพอินโฟกราฟิกหรือภาพสรุปข้อมูล	99	33.90	
4.2) นำเสนอแนวทางปฏิบัติหรือขั้นตอน	84	28.77	
4.3) นำเสนอรูปแบบวิดีโอสั้น	71	24.32	
รวม	254	100.00	
5) การอบรมและสัมมนา	**61**	**18.83**	**3**
5.1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ	95	46.34	
5.2) การอบรมเชิงวิชาการ	72	35.12	
5.3) การอบรมแบบช่วงสั้นต่อเนื่อง	38	18.54	
รวม	205	100.00	
รวม	**324**	**100.00**	

จากตารางที่ 2 วิธีการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านของครูโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำนวน 105 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกคำตอบได้มากกว่า 1 ประเด็น จึงทำให้ผลรวมของความถี่ในแต่ละด้านมีจำนวนมากกว่าจำนวนผู้ให้ข้อมูลแบบสอบถาม ซึ่งผลการศึกษาแสดงให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านที่ผู้ให้ข้อมูลเห็นถึงความสำคัญและเหมาะสมต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านของครูโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ ผลการศึกษา พบว่า วิธีการพัฒนาที่ได้รับการเลือกสูงสุด คือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 29.32 รองลงมา คือ การใช้สถานการณ์จำลอง คิดเป็นร้อยละ 24.38 การอบรมและสัมมนา คิดเป็นรอยละ 18.83 การเรียนรู้แบบไมโครเลิร์นนิง คิดเป็นร้อยละ 16.98 และการใช้กรณีศึกษา คิดเป็นร้อยละ 10.49

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านของครูโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ สามารถอภิปรายผลในประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านของครูโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูมีการสร้างความสัมพันธ์และมีการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับที่ดี มีการประสานงาน การช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามยังพบข้อจำกัดในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสื่อสารกันระหว่างครูต่างช่วงวัย ที่มีแนวคิด วิธีการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ทางวิชาชีพที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลให้ทิศทางหรือเป้าหมายการทำงานของสถานศึกษาไม่ไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่ง Chaudhuri and Ghosh (2012) กล่าวว่า ความแตกต่างระหว่างวัยของบุคลากรในองค์กรอาจส่งผลต่อรูปแบบการสื่อสาร วิธีคิด และแนวทางการทำงาน หากองค์กรไม่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยน

เรียนรู้ร่วมกัน อาจทำให้เกิดช่องว่างระหว่างวัยในการทำงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนางานขององค์กรได้

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านของครูโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒารามในพระบรมราชินูปถัมภ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การให้คำปรึกษาและถ่ายทอดองค์ความรู้ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูมุ่งหวังให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างกัน สามารถเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับความรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านการถ่ายทอดประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ การจัดการเรียนรู้ ความรู้ทางวิชาการ ไปจนถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า บริบทการพัฒนาครูของโรงเรียนยังเห็นถึงความต้องการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันที่เปิดโอกาสให้ครูต่างช่วงวัยได้เรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ให้คำปรึกษาและถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Raberger et al. (2024) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ทางการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรต่างช่วงวัย เกิดขึ้นผ่านกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์ และมุมมองทางการศึกษาใหม่เพื่อพัฒนาทักษะ แนวคิด และการปรับตัวเข้าหากันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนให้เห็นว่า การให้คำปรึกษาและการถ่ายทอดองค์ความรู้เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูรุ่นพี่และครูรุ่นน้อง ซึ่งต่างมีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน อันนำไปสู่การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ การเปิดรับมุมมองใหม่ และการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

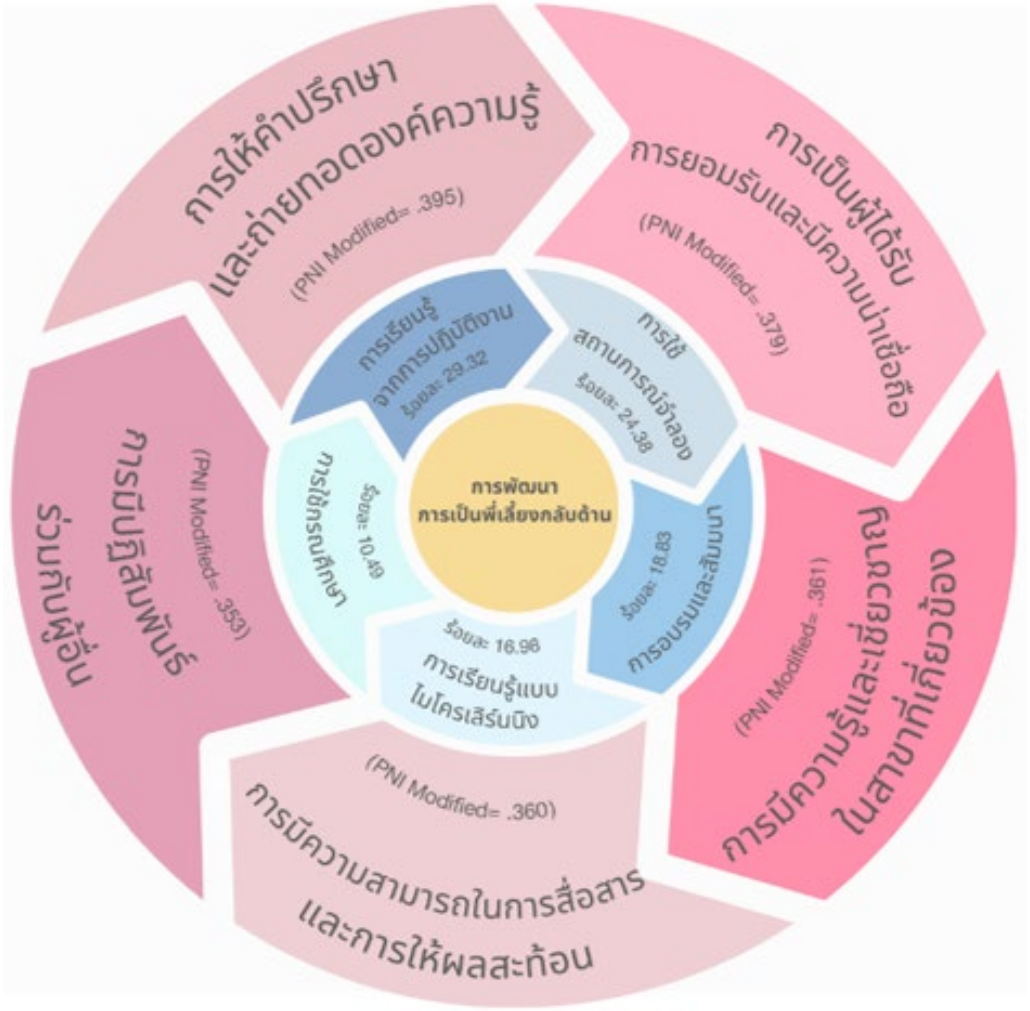
ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านของครูโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒารามในพระบรมราชินูปถัมภ์ โดยมีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ การให้คำปรึกษาและถ่ายทอดองค์ความรู้ แสดงให้เห็นว่า การเป็นพี่เลี้ยงกลับในด้านของบริบทโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ เห็นถึงความสำคัญ และความต้องการจำเป็นของการให้คำปรึกษาและถ่ายทอดองค์ความรู้ ให้ความสำคัญต่อกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดประสบการณ์วิชาชีพระหว่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านของครูโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ โดย Clarke et al. (2019) กล่าวว่า การเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านต้องอาศัยการสื่อสารและความร่วมมือของบุคลากร เพื่อเป็นพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มุ่งเน้นความเป็นหนึ่งเดียวและมีความเคารพซึ่งกันและกันของครูรุ่นพี่และครูรุ่นน้อง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การให้คำปรึกษาและถ่ายทอดองค์ความรู้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมกระบวนการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันภายในโรงเรียน

วิธีการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านของครูโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ พบว่า วิธีการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านที่มีระดับความถี่สูงสุด คือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติจริง การทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน เนื่องจากการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการพัฒนาที่ครูสามารถเรียนรู้ได้จากสถานการณ์จริง การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานยังเป็นผลดีของการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้าน โดยครูรุ่นพี่และครูรุ่นน้องได้ทำงานร่วมกัน ได้รับคำปรึกษาและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้จากประสบการณ์จริงโดย Palanas (2020) กล่าวว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ระหว่างกันจากการปฏิบัติงานจริง โดยครูจะมีการเรียนรู้ระหว่างการปฏิบัติงาน การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสามารถพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานและการจัดการเรียนรู้ของครูได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ ทิพย์วิมล วังแก้วหิรัญ และคณะ (2564) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพครูอย่างยั่งยืนต้องอาศัยการเกิดจากกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันผ่านการปฏิบัติจริง

การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการสะท้อนผลการปฏิบัติงานในบริบทของสถานศึกษา จะช่วยส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาศักยภาพตนเองและเกิดการเรียนรู้ร่วมกันได้อย่างต่อเนื่อง

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยในครั้งนี้ คือ ผลของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านของครูโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ สรุปภาพองค์ความรู้ในการวิจัย ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ในการวิจัยศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านของครูโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้ในการวิจัยศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านของครูโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ แสดงให้เห็นว่า

องค์ประกอบที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ การให้คำปรึกษาและถ่ายทอดองค์ความรู้ มีลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด ($PNI_{modified}$ = .395) รองลงมา คือ การเป็นผู้ได้รับการยอมรับและมีความน่าเชื่อถือ ($PNI_{modified}$ = .379) การมีความรู้และเชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง ($PNI_{modified}$ = .361) การมีความสามารถในการสื่อสารและการให้ผลสะท้อน ($PNI_{modified}$ = .360) และการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น

($PNI_{modified}$ = .353) โดยวิธีการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านของครูโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกคำตอบได้มากกว่า 1 ประเด็น จึงทำให้ผลรวมของความถี่ในแต่ละด้านมีจำนวนมากกว่าจำนวนผู้ให้ข้อมูลแบบสอบถาม ซึ่งผลการศึกษาแสดงให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านที่ผู้ให้ข้อมูลเห็นถึงความสำคัญและเหมาะสมต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านของครูโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ ผลการศึกษาพบว่า วิธีการพัฒนาที่ได้รับการเลือกสูงสุด คือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 29.32 รองลงมา คือ การใช้สถานการณ์จำลอง คิดเป็นร้อยละ 24.38 การอบรมและสัมมนา คิดเป็นรอยละ 18.83 การเรียนรู้แบบไมโครเลิร์นนิง คิดเป็นร้อยละ 16.98 และการใช้กรณีศึกษา คิดเป็นร้อยละ 10.49

จากภาพเป็นการอธิบายความสัมพันธ์ของวิธีการพัฒนาและองค์ประกอบของการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้าน โดยเน้นว่าวิธีการพัฒนาทั้ง 5 วิธีมีความสำคัญและเหมาะสมที่จะสามารถนำไปพัฒนาครูเพื่อให้เกิดการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านได้ครอบคลุมทั้ง 5 องค์ประกอบ ซึ่งความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้งหมดในภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่า หากโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ มีการส่งเสริมและพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ย่อมส่งผลให้เกิดกระบวนการทำงานร่วมกันในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญระหว่างครูรุ่นพี่และครูรุ่นน้องอย่างสร้างสรรค์ ช่วยเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเร่งส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านอย่างถูกต้องและเป็นระบบ พร้อมทั้งจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติที่ส่งเสริมความรู้ มุ่งเน้นการลงมือปฏิบัติจริง และสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะวิชาชีพ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญที่ครูต่างรุ่นส่งมอบซึ่งกันและกันระหว่างครูต่างวัย เพื่อเปิดโอกาสให้ครูสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนมุมมองทางวิชาชีพซึ่งกันและกัน เนื่องจาก ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและระดับมากที่สุด ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่า โรงเรียนยังมีความท้าทายในการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านของครูให้เกิดอย่างเป็นรูปธรรม

1.2 ผู้บริหารและครูควรร่วมมือกันวางเป้าหมาย กำหนดทิศทางการพัฒนากระบวนการส่งเสริมการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพของครูในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองและศักยภาพทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบ และนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจาก ลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดขององค์ประกอบวิธีการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านคือ การให้คำปรึกษาและถ่ายทอดองค์ความรู้ สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดองค์ความรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการให้คำปรึกษาทางวิชาชีพระหว่างครูรุ่นพี่และครูรุ่นน้อง ส่งเสริมให้ครูเห็นคุณค่าและศักยภาพซึ่งกันและกัน และเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง การพัฒนาวิชาชีพ และการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการนำผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านของครูโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ โดยเฉพาะด้านการให้คำปรึกษาและถ่ายทอดองค์ความรู้ ซึ่งมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ไปต่อยอดการศึกษาการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อพัฒนา วางแผนการออกแบบโปรแกรม หรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านของครู เช่น กิจกรรมที่ส่งเสริมการให้คำปรึกษา การถ่ายทอดองค์ความรู้ การสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูต่างช่วงวัย มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เพื่อศึกษาผลลัพธ์ของการวิจัยและได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปต่อยอดการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพของครู เพื่อส่งเสริมการเป็นพี่เลี้ยงกลับด้านให้เกิดประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงในทักษะสำคัญด้านต่างๆ เช่น การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางวิชาชีพของครูต่างช่วงวัย ตลอดจนการให้คำปรึกษาและถ่ายทอดองค์ความรู้ที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุดจากผลการวิจัย เพื่อให้ครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกันและสามารถพัฒนาศักยภาพตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และช่วยให้สถานศึกษาสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาครูได้อย่างเหมาะสมกับความต้องการและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กรณัฏฐ์ ฐิตากรพงศ์สถิต, สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ และวัชรี แซงบุญเรืองกรณัฏฐ์. (2565). สภาพความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษษมุกดาหาร. วารสารรัชต์ภาค, 16(47), 189-206.

ทิพย์วิมล วังแก้วหิรัญ, ปริญญา มีสุข และอังค์วรา วงษ์รักษา. (2564). กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในประเทศไทยและต่างประเทศ. วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ, 8(1), 181-199.

ปอยขวัญ เขมา. (2565). การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพิชัยด้วยชุดกิจกรรมตามแนวคิด Outward Mindset สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลกอุตรดิตถ์. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พิมพ์ชนก หงษาวดี. (2563). แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนหอวังตามแนวคิดคุณลักษณะนวัตกร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์. (2567). แผนพัฒนาสถานศึกษาปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2570. กรุงเทพมหานคร: โรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์.

สาธกา ตาลชัย. (2567). การพัฒนาครูในยุคดิจิทัล:ทักษะที่จำเป็นและความท้าทาย. วารสารกว๊านพะเยา, 1(3), 43-50.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

สิทธิเดช มัยลาภ. (2565). การเปลี่ยนผ่านทางวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัล. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Browne, I. (2021). Exploring Reverse Mentoring; "Win-Win" Relationships in The Multi-Generational Workplace. International Journal of Evidence Based Coaching & Mentoring, 15. https://doi.org/10.24384/jkc9-2r51

Clarke, A. J., Burgess, A., van Diggele, C. and Mellis, C. (2019). The role of reverse mentoring in medical education: current insights. Advances in medical education and practice, 693-701. https://doi.org/10.2147/AMEP.S179303

Chaudnuri, S., & Ghosh, R. (2012). Reverse mentoring a social exchange tool for keeping the boomers engaged and millennials committed. Human Resource Development Review, 11(1), 55-76.

Farrell, R., Cowan, P., Brown, M., Roulston, S., Taggart, S., Donlon, E. and Baldwin, M. (2022). Virtual Reality in Initial Teacher Education (VRITE): a reverse mentoring model of professional learning for learning leaders. Irish Educational Studies, 41(1), 245-256.

Palanas, V. D. (2020). Job-Embedded Learning (JEL) and Mentoring and Evaluation Levelling (MEL): An Educator's Aftermaths to Learning and Development Intervention (LDI). JPAIR Institutional Research, 14.

Raberger, J., Gkaravelas, K., & Froehlich, D. E. (2024). Empowering Educators: The Impact of Reverse Mentoring on Developing Scientific Mindset and Research Skills. Education Sciences, 14(9), 993.

Zauchner-Studnicka, S. A. (2017). A model for reverse-mentoring in education. International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering, 11(3), 551-558.

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

การสร้างแบรนด์นายจ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

EMPLOYER BRANDING AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS IN PRIVATE SCHOOLS IN BANGKOK

[1]ดาริกา เกษสุวรรณ Darika Kedsuwan [2]วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ Wisut Wichitputcharaporn
[1, 2]**สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ Panyapiwat Institute of Management, Thailand**
Corresponding Author E-mail: darikaked03@gmail.com

Article Received: February 10, 2026. Revised: August 22, 2026. Accepted: August 26, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการสร้างแบรนด์นายจ้างของโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน และ 3) เพื่อวิเคราะห์การสร้างแบรนด์นายจ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนเอกชนสามัญ จำนวน 202 คน ที่ได้จากการสุ่มอย่างง่าย ขั้นตอนการวิจัยประกอบด้วยการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งสถิติเชิงอนุมานด้วยการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การสร้างแบรนด์นายจ้างอยู่ในระดับดี โดยด้านผลประโยชน์เชิงหน้าที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านผลประโยชน์เชิงจิตวิทยา และด้านผลประโยชน์เชิงเศรษฐกิจมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับดี โดยด้านความรู้สึกมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3) การสร้างแบรนด์นายจ้างสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 76.20 โดยด้านผลประโยชน์เชิงจิตวิทยามีอิทธิพลเชิงบวกสูงที่สุด (β = .901) ขณะที่ด้านผลประโยชน์เชิงเศรษฐกิจมีอิทธิพลเชิงลบ (β = –.135)

คำสำคัญ: การสร้างแบรนด์นายจ้าง, ความผูกพันต่อองค์กร, โรงเรียนเอกชน

Abstract

The objectives of this research were 1) to examine the level of employer branding of private schools in Bangkok, 2) to investigate the level of organizational commitment among private school teachers, and 3) to analyze the influence of employer branding on teachers' organizational commitment. This study employed quantitative research design, using a questionnaire as the main instrument for data collection. The sample consisted of 202 teachers from private schools, selected through simple random samplings. The research procedures included defining the population and selecting the sample, developing and validating the research instrument, collecting data from the respondents, and analyzing the

data using descriptive statistics—frequency, percentage, mean, and standard deviation—and inferential statistics through stepwise multiple regression analysis.

The results revealed that 1) employer branding was at a high level, with functional benefits receiving the highest mean score, followed by psychological benefits, while economic benefits had the lowest mean score. 2) Organizational commitment was also at a high level, with affective commitment being the highest, followed by normative commitment, whereas continuance commitment had the lowest mean score. 3) Employer branding predicted 76.20 percent of the variance in organizational commitment. Psychological benefits had the strongest positive influence (β = .901), economic benefits had a negative influence (β = –.135)
Keywords: Employer Branding, Organizational Commitment, Private Schools

บทนำ

ระบบการศึกษาไทยกำลังเผชิญความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และโครงสร้างประชากร โดยเฉพาะการลดลงของอัตราการเกิด ส่งผลให้จำนวนผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานลดลงอย่างต่อเนื่อง ข้อมูลจากศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2567; 2568) ระบุว่า ในปี พ.ศ. 2568 จำนวนนักเรียนไทยลดลง 1.1% ขณะที่จำนวนนักเรียนในโรงเรียนนานาชาติเพิ่มขึ้นถึง 8.3% สะท้อนถึงความต้องการของผู้ปกครองที่มุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐานสากลมากขึ้น ท่ามกลางการแข่งขันที่รุนแรงนี้ แนวคิดการสร้างแบรนด์นายจ้าง (Employer Branding) ซึ่ง Ambler and Barrow (1996) อธิบายว่าเป็นชุดของผลประโยชน์เชิงหน้าที่ เศรษฐกิจ และจิตวิทยาที่องค์กรส่งมอบให้แก่บุคลากร จึงได้รับความสนใจมากขึ้นในฐานะกลยุทธ์สำคัญในการดึงดูดและรักษาครูที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะในบริบทโรงเรียนเอกชนที่ต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

บริบทของโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความซับซ้อนมากเป็นพิเศษ เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีการแข่งขันด้านการศึกษาสูงที่สุดในประเทศ โรงเรียนจำนวนมากต้องเผชิญแรงกดดันจากการลดลงของนักเรียน ต้นทุนการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้น และความคาดหวังที่สูงขึ้นจากผู้ปกครอง ทำให้ “ครู” กลายเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดของโรงเรียนอย่างยิ่ง แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Meyer and Allen (1991) ซึ่งประกอบด้วยความผูกพันด้านความรู้สึก การคงอยู่ และบรรทัดฐาน ชี้ให้เห็นว่า ครูที่มีความผูกพันสูงจะมีความตั้งใจทำงานและอยู่กับโรงเรียนในระยะยาว งานวิจัยในประเทศไทย เช่น สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย และประสพชัย พสุนนท์ (2561) และวันวิสา ยุระชัย (2562) ที่พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนมีความผูกพันด้านความรู้สึกสูงที่สุด ขณะที่ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและความมั่นคงยังเป็นประเด็นที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครู นอกจากนี้ งานของพรชุลีย์ พิสุทธิ์บริบูรณ์ และคณะ (2567) และวธัญญู มารีย์สิริสกุล (2564) ยังชี้ว่าการสร้างแบรนด์นายจ้างมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานของ Backhaus and Tikoo (2004) ที่ระบุว่า แบรนด์นายจ้างที่เข้มแข็งช่วยลดอัตราการลาออกและเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร

แม้งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศจะชี้ให้เห็นว่า การสร้างแบรนด์นายจ้างมีความเชื่อมโยงกับความผูกพันต่อองค์กร แต่ในบริบทโรงเรียนเอกชน โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร ยังมีงานศึกษาที่กล่าวถึงประเด็นนี้ไม่มากนัก และยังไม่พบงานวิจัยที่วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองอย่างเป็นระบบ

การศึกษาครั้งนี้จึงมีความสำคัญในการเติมเต็มองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาเอกชน พร้อมทั้งให้ข้อมูลเชิงประจักษ์แก่ผู้บริหารในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อดึงดูด รักษา และเสริมสร้างความผูกพันของครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพและความยั่งยืนของโรงเรียนในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการสร้างแบรนด์นายจ้างของโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาการสร้างแบรนด์นายจ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย การกำหนดประชากรเป็นโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในระบบที่เปิดทำการสอนในเขตกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 950 โรงเรียน ตามข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) กระทรวงศึกษาธิการ จากประชากรดังกล่าว ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยอ้างอิงตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน ±5% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 269 โรงเรียน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยสุ่มเลือกครูโรงเรียนละ 1 คนเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างไรก็ตาม ในการเก็บข้อมูลจริงได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 202 ชุด คิดเป็นร้อยละ 75.09 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับที่เหมาะสมต่อการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

2. เครื่องมือการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบรนด์นายจ้างและความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบ ตอนที่ 2 แบบวัดการสร้างแบรนด์นายจ้าง 3 ด้าน และตอนที่ 3 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน โดยตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ใช้มาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ท 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด ทบทวนโดยอาจารย์ที่ปรึกษา และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ ก่อนนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 0.67–1.00 อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับครูจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น .980 ขณะที่แบบสอบถามด้านการสร้างแบรนด์นายจ้างมีค่าความเชื่อมั่น .972 และด้านความผูกพันต่อองค์กรมีค่าความเชื่อมั่น .961 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

3. การเก็บข้อมูลการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยขอหนังสืออนุเคราะห์จากคณะครุศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จากนั้นผู้วิจัยเผยแพร่แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่าน Google Forms ให้ครูที่ได้รับการสุ่มเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม และติดตามการส่งคืนจนได้จำนวนที่เหมาะสม ก่อนตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมทั้งใช้สถิติเชิงอนุมานด้วยการ

วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของตัวแปรตามกรอบแนวคิดการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. การสร้างแบรนด์นายจ้างของโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับดี โดยด้านผลประโยชน์เชิงหน้าที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านผลประโยชน์เชิงจิตวิทยา ส่วนด้านผลประโยชน์เชิงเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการสร้างแบรนด์นายจ้างของโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

การสร้างแบรนด์นายจ้างของโรงเรียนเอกชน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านผลประโยชน์เชิงหน้าที่	3.80	0.60	ดี	1
2. ด้านผลประโยชน์เชิงเศรษฐกิจ	3.36	0.70	ปานกลาง	3
3. ด้านผลประโยชน์เชิงจิตวิทยา	3.72	0.70	ดี	2
รวม	**3.63**	**0.88**	**ดี**	

ผลลัพธ์นี้สะท้อนว่าโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครมีความโดดเด่นด้านการมอบหมายงานที่ท้าทาย การเปิดโอกาสให้ครูใช้ศักยภาพ การพัฒนาทักษะ และบรรยากาศการทำงานที่ดี แต่ยังมีข้อจำกัดด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ครูให้คะแนนต่ำที่สุดในมิติของแบรนด์นายจ้าง

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านความรู้สึกมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านความรู้สึก	3.65	1.10	ดี	1
2. ด้านการคงอยู่	3.54	1.10	ดี	3
3. ด้านบรรทัดฐาน	3.59	1.08	ดี	2
รวม	**3.60**	**1.06**	**ดี**	

ผลลัพธ์นี้สะท้อนว่าครูมีความผูกพันเชิงอารมณ์ต่อโรงเรียนในระดับที่ดี รู้สึกภาคภูมิใจและมีความสุขในการทำงาน แต่ยังมีความกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพและต้นทุนของการลาออก ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้คะแนนด้านการคงอยู่ต่ำที่สุด

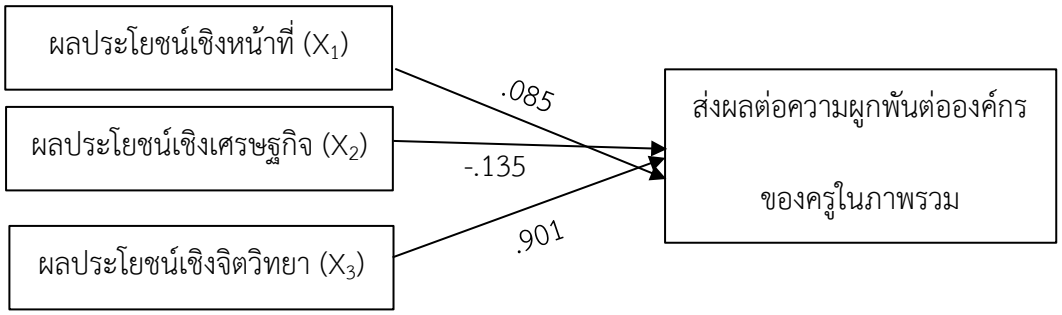
3. การสร้างแบรนด์นายจ้างสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 76.20 โดยมีตัวแปรที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านผลประโยชน์เชิงจิตวิทยา ซึ่งมีอิทธิพลเชิงบวกสูงที่สุด และด้านผลประโยชน์เชิงเศรษฐกิจ ซึ่งมีอิทธิพลเชิงลบ ด้านผลประโยชน์เชิงหน้าที่ไม่แสดงอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การสร้างแบรนด์นายจ้างของโรงเรียน รายด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ในภาพรวม

Variables	B	SE_b	β	t	Sig.	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
(Constant)	.155	.169		.916	.361		
ผลประโยชน์เชิงหน้าที่(X_1)	.106	.080	.085	1.316	.190	.290	3.451
ผลประโยชน์เชิงเศรษฐกิจ(X_2)	-.143	.062	-0.135	-2.323	.021*	.358	2.791
ผลประโยชน์เชิงจิตวิทยา(X_3)	.946	.064	.901	14.806	.000***	.325	3.078
ค่า R = .873, ค่า R^2 = .762, Adjusted R^2 = 0.758, SE_{est} = 0.52287, F = 210.937							

จากตารางที่ 3 พบว่า การสร้างแบรนด์นายจ้างของโรงเรียนเอกชนทั้งสามด้าน ได้แก่ ผลประโยชน์เชิงจิตวิทยา ผลประโยชน์เชิงเศรษฐกิจ และผลประโยชน์เชิงหน้าที่ สามารถร่วมกันอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของครูได้ร้อยละ 76.20 (R^2 = .762) โดยโมเดลมีความเหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (F = 210.937, p < .001) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ .873

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผลประโยชน์เชิงจิตวิทยา เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงที่สุด (b = .946, β = .901, p < .001) รองลงมาคือ ผลประโยชน์เชิงเศรษฐกิจ ซึ่งมีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญ (b = –.143, β = –.135, p < .05) ส่วน ผลประโยชน์เชิงหน้าที่ ไม่พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p = .190) สามารถนำมาเขียนเป็นภาพได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การสร้างแบรนด์นายจ้างรายด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในภาพรวม

ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นพหุ (Multicollinearity) พบว่า ค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระมีค่าอยู่ระหว่าง .290 – .358 และค่า VIF อยู่ระหว่าง 2.791 – 3.451 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระไม่มีปัญหาความสัมพันธ์เชิงเส้นพหุ และโมเดลการถดถอยมีความเหมาะสมต่อการวิเคราะห์ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$Y = .155 - 0.143(X_2) + 0.946(X_3)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z = 0.135(Z_2) + 0.901(Z_3)$

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า การสร้างแบรนด์นายจ้างสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูได้ร้อยละ 76.20 โดยมีตัวแปรอิสระที่เข้าสู่สมการจำนวน 2 ตัว ได้แก่ ด้านผลประโยชน์เชิงจิตวิทยาและด้านผลประโยชน์เชิงเศรษฐกิจ โดยด้านผลประโยชน์เชิงจิตวิทยามีอิทธิพลเชิงบวกสูงที่สุดต่อความผูกพันต่อองค์กร (β = .901) แสดงว่าครูที่รู้สึกภาคภูมิใจ มีความสุข และได้รับการยอมรับจากโรงเรียน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่ด้านผลประโยชน์เชิงเศรษฐกิจมีอิทธิพลเชิงลบ (β = –.135) สะท้อนว่าหากครูรับรู้ว่าค่าตอบแทนหรือสวัสดิการไม่เหมาะสม อาจส่งผลลดทอนความผูกพันต่อองค์กร แม้จะมีปัจจัยด้านจิตวิทยาที่ดี อย่างไรก็ตาม ด้านผลประโยชน์เชิงหน้าที่ไม่เข้าสู่สมการพยากรณ์ แสดงว่าแม้ครูจะรับรู้ว่ามีงานที่ท้าทายและมีโอกาสพัฒนา แต่ปัจจัยดังกล่าวไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรในเชิงสถิติ

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การสร้างแบรนด์นายจ้าง โดยเฉพาะด้านจิตวิทยาและเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับการสร้างแบรนด์นายจ้างของโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การสร้างแบรนด์นายจ้างของโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับดีโดยด้านผลประโยชน์เชิงหน้าที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านผลประโยชน์เชิงจิตวิทยา และด้านผลประโยชน์เชิงเศรษฐกิจมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผลลัพธ์นี้สะท้อนว่าโรงเรียนเอกชนมีความเข้มแข็งด้านการมอบหมายงานที่ท้าทาย การเปิดโอกาสให้ครูใช้ศักยภาพ การพัฒนาทักษะ และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ambler and Barrow (1996) ที่ระบุว่า ผลประโยชน์เชิงหน้าที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของการสร้างคุณค่า แบรนด์นายจ้าง และสอดคล้องกับงานของ Berthon, Ewing and Hah (2005) ที่ชี้ว่า คุณค่าด้านการพัฒนาและการใช้ศักยภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่างานมีความหมาย อย่างไรก็ตาม ด้านผลประโยชน์เชิงเศรษฐกิจเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งอาจสะท้อนถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณของโรงเรียนเอกชนในเขตเมืองที่ต้องเผชิญการแข่งขันสูงและมีต้นทุนการดำเนินงานมากกว่าสถานศึกษาในพื้นที่อื่น ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวธัญญู มารีย์สิริสกุล (2564) ที่พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญอย่างมาก และหากไม่เพียงพออาจส่งผลต่อความพึงพอใจและความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานของพรชุลีย์ พิสุทธิ์บริบูรณ์ และคณะ (2567) ที่พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นองค์ประกอบสำคัญของแบรนด์นายจ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น แม้โรงเรียนเอกชนจะมีความโดดเด่นด้านงานและบรรยากาศ แต่ยังจำเป็นต้องพัฒนาด้านเศรษฐกิจเพื่อให้แบรนด์นายจ้างมีความสมบูรณ์และสามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงานครูที่มีความต้องการสูง

2. ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับดี โดยด้านความรู้สึกมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผลลัพธ์นี้สะท้อนว่า ครูมีความผูกพันเชิงอารมณ์ต่อโรงเรียนในระดับที่ดี รู้สึกภาคภูมิใจ มีความสุข และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของ Meyer and Allen (1991) ที่ระบุว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกเป็นมิติที่มีความสำคัญที่สุดและมีผลต่อความตั้งใจทำงานมากที่สุด ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวันวิสา ยุระชัย (2562) ที่พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนมีความผูกพันด้านความรู้สึกสูงที่สุด เนื่องจากบรรยากาศการทำงาน

และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรมีผลต่อความผูกพันอย่างมาก ขณะเดียวกัน งานวิจัยของสุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย และประสพชัย พสุนนท์ (2561) พบว่า ปัจจัยด้านความท้าทายของงาน ความก้าวหน้า และการตอบสนองจากองค์กรเป็นตัวกำหนดความผูกพันของครู ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่า ครูมีความผูกพันเชิงอารมณ์สูง แต่ยังมีความกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ ทำให้คะแนนด้านการคงอยู่ต่ำที่สุด ซึ่งสะท้อนว่า โรงเรียนเอกชนควรให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่นคงในอาชีพและระบบสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อเสริมความผูกพันด้านการคงอยู่ให้สูงขึ้นควบคู่กับการรักษาความผูกพันด้านความรู้สึกที่มีอยู่แล้ว

3. ผลการศึกษาการสร้างแบรนด์นายจ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การสร้างแบรนด์นายจ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูได้ร้อยละ 76.20 โดยด้านผลประโยชน์เชิงจิตวิทยามีอิทธิพลเชิงบวกสูงที่สุด ขณะที่ด้านผลประโยชน์เชิงเศรษฐกิจมีอิทธิพลเชิงลบและด้านผลประโยชน์เชิงหน้าที่ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลลัพธ์นี้ชี้ให้เห็นว่า คุณค่าทางจิตใจ เช่น ความภาคภูมิใจ ความสุข ความไว้วางใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานของกรกต นิ่มเมือง และสันติ ภูริภักดี (2025) ที่พบว่า การสร้างแบรนด์นายจ้างส่งผลต่อความสุขในการทำงานและพฤติกรรมเชิงบวกของบุคลากร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานของ Backhaus and Tikoo (2004) ที่ชี้ว่า การสร้างแบรนด์นายจ้างที่เข้มแข็งช่วยเพิ่มความผูกพันและลดอัตราการลาออกของพนักงาน ในทางกลับกัน ด้านผลประโยชน์เชิงเศรษฐกิจมีอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันต่อองค์กร แสดงว่า หากครูรับรู้ว่าค่าตอบแทนหรือสวัสดิการไม่เหมาะสม อาจส่งผลลดทอนความผูกพันต่อองค์กร แม้จะมีปัจจัยด้านจิตวิทยาที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานของวธัญญ มารีย์สิริสกุล (2564) ที่พบว่า ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรมส่งผลต่อความพึงพอใจและความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน ส่วนด้านผลประโยชน์เชิงหน้าที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญ อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครคุ้นชินกับงานที่ท้าทายและความคาดหวังสูงอยู่แล้ว ทำให้ปัจจัยด้านนี้ไม่ได้เป็นตัวกำหนดความผูกพันโดยตรง กล่าวโดยสรุป ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนเอกชนควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณค่าทางจิตใจควบคู่กับการพัฒนาด้านเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มความผูกพันของครูอย่างรอบด้านและยั่งยืน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ องค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบโมเดลเชิงระบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้แบรนด์นายจ้างกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีการสร้างคุณค่าทางจิตใจเป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงระหว่างการรับรู้และพฤติกรรมการอยู่กับองค์กร สรุปดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้จากการวิจัย

โมเดลนี้ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบที่เชื่อมโยงกันเป็นวงจร ได้แก่

1. การรับรู้แบรนด์นายจ้าง (Employer Brand Perception) หมายถึง การที่ครูรับรู้ถึงภาพลักษณ์ของโรงเรียนในฐานะสถานที่ทำงาน ทั้งในด้านความมั่นคง ความน่าเชื่อถือ และคุณค่าที่โรงเรียนมอบให้แก่บุคลากร

2. การสร้างคุณค่าทางจิตใจ (Psychological Value Creation) หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจ ความสุข ความไว้วางใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งเป็นผลลัพธ์จากการรับรู้แบรนด์ที่ดี

3. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว ความรักในงาน และความรู้สึกว่าการทำงานมีคุณค่า

4. พฤติกรรมการอยู่กับองค์กร (Retention Behavior) หมายถึง การตัดสินใจอยู่กับโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ลดการลาออก และมีพฤติกรรมที่สะท้อนความจงรักภักดีต่อองค์กร

จากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่า “การสร้างคุณค่าทางจิตใจ” เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงที่สุดต่อความผูกพันต่อองค์กร (β = .901) ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการอยู่กับองค์กรในระยะยาว โมเดลนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่า การรับรู้แบรนด์นายจ้างที่ดีจะนำไปสู่การสร้างคุณค่าทางจิตใจให้แก่ครู และเมื่อครูรู้สึกว่าตนได้รับคุณค่าทางจิตใจจากโรงเรียน ก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์กร และแสดงพฤติกรรมการอยู่กับองค์กรอย่างมั่นคง

องค์ความรู้ที่ได้จากโมเดลนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนเอกชน โดยเน้นการสร้างคุณค่าทางจิตใจให้แก่ครูผ่านการสื่อสารแบรนด์นายจ้างที่ชัดเจนและจริงใจ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันและลดอัตราการลาออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 โรงเรียนควรพัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ชัดเจน เนื่องจากแม้การสร้างแบรนด์นายจ้างโดยรวมอยู่ในระดับดี แต่ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ คือ การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การกำหนดเส้นทางเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลงานที่โปร่งใส และการสนับสนุนการพัฒนาทักษะ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจและความผูกพันของครูในระยะยาว

1.2 ผู้บริหารจึงควรสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความรู้สึกผูกพัน เช่น การยอมรับผลงาน การให้กำลังใจ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เนื่องจากแม้ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดี แต่ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ คือ โรงเรียนมีความหมายมากกว่าสถานที่ทำงานทั่วไป เพื่อให้ครูรู้สึกว่าโรงเรียนมีคุณค่าและมีความหมายต่อชีวิตการทำงาน

1.3 โรงเรียนควรปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสม โปร่งใส และเป็นธรรม พร้อมทั้งพัฒนาระบบรางวัลตามผลงานและการสื่อสารเรื่องความมั่นคงในอาชีพ เนื่องจากผลประโยชน์เชิงเศรษฐกิจเป็นองค์ประกอบที่ครูรับรู้ต่ำที่สุด แม้จะมีอิทธิพลรองจากด้านจิตวิทยา แต่ยังเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร ขณะเดียวกัน โรงเรียนควรเสริมสร้างคุณค่าทางใจควบคู่กันไปด้วย เช่น การยอมรับผลงาน การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม และการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน เพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายพื้นที่ศึกษาไปยังบริบทอื่น เช่น ศึกษากลุ่มตัวอย่างในจังหวัดอื่นหรือพื้นที่ชนบท เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านการสร้างแบรนด์นายจ้างและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างบริบทเมืองและชนบท ซึ่งอาจมีปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

2. ควรเพิ่มตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร หรือความสมดุลชีวิตและงาน เพื่อพัฒนาแบบจำลองที่ครอบคลุมและอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

3. ควรใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานเพื่อเพิ่มความลุ่มลึกของข้อมูล เช่น การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อทำความเข้าใจประสบการณ์และแรงจูงใจของครูอย่างละเอียด ซึ่งจะช่วยเสริมความสมบูรณ์ของข้อมูลเชิงปริมาณและเพิ่มคุณค่าทางวิชาการของงานวิจัย

เอกสารอ้างอิง

กรกต นิ่มเมือง และสันติ ภูริภักดี. (2025). การสร้างแบรนด์นายจ้างกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กรบริการ. วารสารบริหารธุรกิจร่วมสมัย, 9(1), 112–130.

กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนรุ่นใหม่ในสถานศึกษาเอกชน. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 11(2), 45–58.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น.

พรชุลีย์ พิสุทธิ์บริบูรณ์, อภิญญา ศรีสวัสดิ์ และคณะ. (2567). การสร้างแบรนด์นายจ้างและผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาเอกชน. วารสารวิจัยการศึกษา, 18(1), 33–50.

วธัญญู มารีย์สิริสกุล. (2564). การรับรู้แบรนด์นายจ้างกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรบริการ. วารสารการจัดการ, 17(2), 22–38.

วันวิสา ยุระชัย. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 36(2), 101–118.

เวทยา ใฝ่ใจดี, สุขยืน เทพทอง และวัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ. (2566). ภาพลักษณ์องค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาเอกชน. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 12(3), 59–74.

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2567). แนวโน้มการศึกษาไทยท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์วิจัยกสิกรไทย.

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2568). สถานการณ์การศึกษานานาชาติในประเทศไทย ปี 2568. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์วิจัยกสิกรไทย.

สุชาพร ประเสริฐชาต. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วารสารครุศาสตร์, 46(3), 89–104.

สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย และประสพชัย พสุนนท์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน. วารสารการบริหารการศึกษา, 14(2), 55–70.

สุลีกร ดอนทอง. (2565). ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรไทย. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์, 20(1), 77–95.

Ambler, T. and Barrow, S. (1996). The employer brand. Journal of Brand Management, 4(3), 185–206.

Backhaus, K. and Tikoo, S. (2004). Employer branding: A conceptual framework. Human Resource Management Review, 14(2), 213–233.

Berthon, P., Ewing, M. and Hah, L. L. (2005). Captivating company: Dimensions of attractiveness in employer branding. International Journal of Advertising, 24(2), 151–172.

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

Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 61–89.

Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis. 3rd ed. New York: Harper & Row.

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

การพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ด้วยชุดกิจกรรมบอร์ดเกมเชิงพุทธของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มโรงเรียนเจ้าพระยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

DEVELOPMENT OF MATHEMATICAL SKILLS THROUGH A BUDDHIST-ORIENTED BOARD GAME ACTIVITY PACKAGE FOR GRADE 6 STUDENTS IN THE CHAOPHRAYA Group of Schools, PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

[1]นรากร งามสมัย Narakorn Ngamsamai
[2]พระครูปลัดมารุต วรมงฺคโล PhrakhrupaladMaroot Wormoklalo
[3]สายหยุด มีฤกษ์ Saiyut Meeruek
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: nngamsamai@gmail.com

Article Received: May 08, 2026. Revised: August 31, 2026. Accepted: August 31, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทักษะทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 2) เพื่อพัฒนาชุดกิจกรรมบอร์ดเกมเชิงพุทธในการพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และ 3) เพื่อเปรียบเทียบทักษะทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ก่อนและหลังการใช้ชุดกิจกรรมบอร์ดเกมเชิงพุทธ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มโรงเรียนเจ้าพระยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2568 ที่มีผลการวัดต่ำกว่าเกณฑ์ จำนวน 10 คน โดยใช้แบบวัดทักษะทางคณิตศาสตร์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบวัดทักษะทางคณิตศาสตร์ 2) ชุดกิจกรรมบอร์ดเกมเชิงพุทธ และ 3) แบบทดลองก่อนและหลังใช้ชุดกิจกรรมเชิงพุทธ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบทางสถิติ

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพทักษะทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (ร้อยละ 60.67) โดยเฉพาะสาระการวัดและเรขาคณิต ซึ่งสะท้อนถึงปัญหาด้านการวิเคราะห์โจทย์ การเชื่อมโยงความรู้ และการวางแผนแก้ปัญหา 2) ชุดกิจกรรมบอร์ดเกมเชิงพุทธที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพในการยกระดับทักษะทางคณิตศาสตร์ ช่วยส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริง ตลอดจนพัฒนาความกระตือรือร้นและการทำงานร่วมกับผู้อื่น และ 3) ผลการเปรียบเทียบทักษะทางคณิตศาสตร์ ก่อนและหลังการใช้ชุดกิจกรรมบอร์ดเกมเชิงพุทธ พบว่า นักเรียนมีพัฒนาการด้านทักษะทางคณิตศาสตร์สูงขึ้นอย่างชัดเจนทั้ง 4 กิจกรรม คือ กิจกรรมที่ 1 ตามหาทุกข์ในแดนรูปเรขาคณิต ขั้นทุกข์ กิจกรรมที่ 2 สืบสมุทัย แยกเหตุแห่งโจทย์ ขั้นสมุทัย กิจกรรมที่ 3 นิโรธวางแผน แผนที่สู่คำตอบ ขั้นนิโรธ และกิจกรรมที่ 4 มรรคพิชิตปัญหา ขั้นมรรค ซึ่งประยุกต์ใช้กระบวนการแก้ปัญหาตามหลักอริยสัจ 4 (ทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค) สะท้อนให้เห็นว่า ชุดกิจกรรมดังกล่าวสามารถพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

คำสำคัญ: ทักษะทางคณิตศาสตร์, ชุดกิจกรรมบอร์ดเกมเชิงพุทธ, นักเรียน

Abstract

This research article aims to (1) study the mathematical skills of Grade 6 students; (2) develop a Buddhist-oriented board game activity package for enhancing the mathematical skills of Grade 6 students; and (3) compare the mathematical skills of Grade 6 students before and after using the Buddhist-oriented board game activity package. This study employed a quasi-experimental research design. The sample consisted of 10 Grade 6 students **from** the Chao Phraya School Group, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, in the academic year 2025 (2568 B.E.), who had assessment scores below the specified criteria, participants were selected by using a mathematical skills assessment form. The research instruments included: (1) a mathematical skills assessment form; (2) the Buddhist-oriented board game activity package; and (3) pre- and post-tests for evaluating the effectiveness of the Buddhist-oriented board game activity package. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and statistical testing.

The research findings revealed that (1) The overall level of the students' mathematical skills was relatively low (60.67%), particularly in the strand of measurement and geometry, reflecting difficulties in problem analysis, connecting knowledge, and problem-solving planning. (2) The developed Buddhist-oriented board game activity package was effective in enhancing mathematical skills. It helped enhance analytical thinking, the application of knowledge to real-world situations, enthusiasm for learning, and collaborative skills. (3) The comparison of mathematical skills before and after using the Buddhist-oriented board game activity package showed that the students' mathematical skills clearly improved across all four activities, namely: Activity 1: Seeking Dukkha in the Realm of Geometry (Dukkha Stage); Activity 2: Investigating Samudaya and Identifying the Causes of Problems (Samudaya Stage); Activity 3: Nirodha Planning: Mapping the Path to the Answer (Nirodha Stage); and Activity 4: Magga: Conquering Problems (Magga Stage). These activities applied the problem-solving process based on the Four Noble Truths (Dukkha, Samudaya, Nirodha, and Magga), reflecting that the activity package could systematically and continuously develop students' mathematical problem-solving skills.

Keywords: Mathematical Skills, Buddhist-Oriented Board Game Activity Package, Students

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จึงกำหนดให้วิชาคณิตศาสตร์เป็นหนึ่งในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดทางคณิตศาสตร์ มีทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาและดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ยังได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะสมรรถนะด้านการคิดขั้นสูง การแก้ปัญหา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อรองรับการพัฒนาประเทศสู่ยุค Thailand 4.0 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

คณิตศาสตร์เป็นศาสตร์พื้นฐานที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาศักยภาพทางสติปัญญาและกระบวนการคิดของมนุษย์ โดยเฉพาะทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีเหตุผล การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ ซึ่งถือเป็นทักษะสำคัญที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการทำงานในศตวรรษที่ 21 การเรียนรู้คณิตศาสตร์มิได้มุ่งเพียงให้ผู้เรียนสามารถคำนวณได้อย่างถูกต้องเท่านั้น หากแต่ยังมุ่งพัฒนาความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงตรรกะ การวิเคราะห์สถานการณ์ และการประยุกต์ใช้ความรู้ทางคณิตศาสตร์เพื่อแก้ปัญหาในบริบทที่หลากหลาย (กรมวิชาการ, 2560) ด้วยเหตุนี้ การจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นช่วงวัยสำคัญของการวางรากฐานทางความคิดและเจตคติของผู้เรียน จึงมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

แม้ว่าการจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ของไทยจะมีนโยบายและแนวทางพัฒนาอย่างชัดเจน แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนยังอยู่ในระดับที่น่าเป็นห่วง โดยผลการทดสอบ O-NET ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในช่วงปีการศึกษา 2565–2567 พบว่าคะแนนเฉลี่ยวิชาคณิตศาสตร์อยู่ในระดับต่ำอย่างต่อเนื่อง (28.06, 29.96 และ 29.21) สะท้อนว่าผู้เรียนจำนวนมากยังไม่บรรลุตามมาตรฐานที่กำหนด (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2567) โดยเฉพาะในสาระจำนวนและพีชคณิต รวมถึงการวัดและเรขาคณิตที่ต้องใช้ทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา สอดคล้องกับผลการประเมิน PISA 2022 ที่พบว่านักเรียนไทยมีคะแนนเฉลี่ยด้านคณิตศาสตร์เพียง 394 คะแนน ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของ OECD ที่ 472 คะแนน และอยู่ในลำดับที่ 58 จาก 81 ประเทศ อีกทั้งนักเรียนกว่าร้อยละ 68 มีความสามารถต่ำกว่าระดับพื้นฐาน (OECD, 2023) ซึ่งสะท้อนถึงปัญหาเชิงโครงสร้างด้านทักษะการคิดและการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของผู้เรียนไทย

ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ได้รายงานผลการทดสอบ O-NET วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในช่วงปีการศึกษา 2565–2567 พบว่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำและต่ำกว่าเกณฑ์เป้าหมาย โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 24.11, 25.42 และ 24.50 ตามลำดับ แม้ว่าบางปีจะมีแนวโน้มสูงขึ้นเล็กน้อย แต่โดยภาพรวมยังคงสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของผู้เรียนในพื้นที่ เมื่อวิเคราะห์ผลการทดสอบตามมาตรฐานการเรียนรู้ พบว่าผู้เรียนมีคะแนนต่ำในมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการแก้โจทย์ปัญหา โดยเฉพาะการแก้ปัญหาเกี่ยวกับร้อยละ การวัด และบัญญัติไตรยางศ์ ซึ่งล้วนเป็นเนื้อหาที่ต้องอาศัยกระบวนการคิด วิเคราะห์ และการเชื่อมโยงความรู้หลายขั้นตอน

เมื่อพิจารณาบริบทของกลุ่มโรงเรียนเจ้าพระยา ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนจำนวน 8 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่าสภาพการจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์มีลักษณะของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน โรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กถึงขนาดกลาง มีบริบทด้านทรัพยากร สื่อการเรียนรู้ และจำนวนครูผู้สอนที่จำกัดส่งผล

ให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิดขั้นสูงและการเรียนรู้เชิงรุกยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

จากการศึกษาสภาพปัญหาเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ครูผู้สอนคณิตศาสตร์ระดับประถมศึกษาตอนปลายจากโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนเจ้าพระยา โรงเรียนละ 1 คน รวมจำนวน 8 คน พบประเด็นปัญหาที่สอดคล้องกันหลายประการ ครูผู้สอนส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า การจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ในปัจจุบันยังคงเน้นการบรรยาย การอธิบายขั้นตอนการคำนวณ และการฝึกทำแบบฝึกหัดตามหนังสือเรียนเป็นหลัก ส่งผลให้นักเรียนมีบทบาทเป็นผู้รับความรู้มากกว่าการสร้างความรู้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ ครูยังสะท้อนว่านักเรียนจำนวนมากมีความกังวลและขาดความมั่นใจในการเรียนคณิตศาสตร์ โดยเฉพาะเมื่อเผชิญกับโจทย์ปัญหาที่ต้องใช้การคิดวิเคราะห์หลายขั้นตอน นักเรียนมักไม่ทราบว่าจะเริ่มต้นแก้ปัญหาอย่างไรและขาดกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการคิดที่เป็นระบบและมีขั้นตอนที่ชัดเจน Polya (1957) ได้เสนอขั้นตอนการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การทำความเข้าใจปัญหา การวางแผนแก้ปัญหา การดำเนินการตามแผน และการตรวจสอบผล ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในวงการศึกษาคณิตศาสตร์ แนวคิดดังกล่าวมีความสอดคล้องกับหลักอริยสัจ 4 ในพระพุทธศาสนา ซึ่งประกอบด้วย ทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค อันเป็นกระบวนการพิจารณาปัญหาอย่างมีเหตุผล ตั้งแต่การกำหนดปัญหา การวิเคราะห์สาเหตุ การกำหนดเป้าหมาย และการลงมือแก้ไขปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2555)

ในขณะเดียวกัน แนวคิดการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกม (Game-Based Learning) โดยเฉพาะบอร์ดเกม เป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลาย เนื่องจากสามารถสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศยืนยันว่า การใช้บอร์ดเกมในการจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ช่วยพัฒนาความเข้าใจในแนวคิดทางคณิตศาสตร์ ทักษะการคิดเชิงตรรกะ และทักษะการแก้ปัญหาของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งช่วยลดความวิตกกังวลและส่งเสริมเจตคติที่ดีต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ (อัญชนา โพธิพลากร, 2563) ดังนั้นจึงเป็นสาเหตุให้ผู้วิจัยได้สนใจทำการวิจัยครั้งนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มโรงเรียนเจ้าพระยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อพัฒนาชุดกิจกรรมบอร์ดเกมเชิงพุทธในการพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มโรงเรียนเจ้าพระยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อเปรียบเทียบทักษะทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มโรงเรียนเจ้าพระยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ก่อนและหลังการใช้ชุดกิจกรรมบอร์ดเกมเชิงพุทธ

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงกึ่งทดลองโดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มโรงเรียนเจ้าพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวนโรงเรียน 8 โรงเรียน จำนวนนักเรียน 117 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มโรงเรียนเจ้าพระยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1 โรงเรียน รวม 20 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง โดยใช้แบบวัดทักษะทางคณิตศาสตร์ พบว่า นักเรียนที่มีผลการวัดต่ำกว่าเกณฑ์ มีจำนวน 10 คน จึงใช้นักเรียนที่มีผลต่ำกว่าเกณฑ์เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการใช้ชุดกิจกรรมบอร์ดเกมเชิงพุทธ เพื่อพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ ประกอบด้วยแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรมบอร์ดเกมเชิงพุทธ 4 ขั้น ได้แก่ ขั้นทำความเข้าใจปัญหา, ขั้นวางแผนการแก้ปัญหา, ขั้นดำเนินการตามแผน, และขั้นตรวจสอบผล บูรณาการกับหลักอริยสัจ 4 คือ ความจริงอันประเสริฐ 4 ประการ ได้แก่ ทุกข์, สมุทัย, นิโรธ, และมรรค เพื่อพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ แบบวัดทักษะทางคณิตศาสตร์ และแบบประเมินทักษะทางคณิตศาสตร์ โดยมีขั้นตอนการพัฒนาและการตรวจสอบเครื่องมือ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทำสอบค่าที่ (t-test dependent) สำหรับเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของก่อนและหลัง

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาทักษะทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มโรงเรียนเจ้าพระยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนจำนวน 20 คน พบว่า นักเรียนมีทักษะทางคณิตศาสตร์โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวมร้อยละ 60.67 และมีนักเรียนจำนวน 10 คน ที่มีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่านักเรียนยังขาดทักษะที่สำคัญในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์

เมื่อพิจารณาเป็นรายสาระ พบว่า สาระที่ 1 มีคะแนนเฉลี่ย 6.45 คะแนน สาระที่ 2 การวัดและเรขาคณิต มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 5.00 คะแนน และสาระที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ย 6.85 คะแนน โดยเฉพาะในสาระที่ 2 มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด 5.00 นักเรียนมีปัญหาในการวิเคราะห์โจทย์ การเชื่อมโยงความรู้เกี่ยวกับสูตรพื้นที่กับสถานการณ์ และการเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสม รวมถึงมีข้อผิดพลาดในการคำนวณและการสรุปคำตอบ นอกจากนี้ ยังพบว่านักเรียนส่วนใหญ่ขาดทักษะการทำความเข้าใจโจทย์ ไม่สามารถแยกแยะข้อมูลที่โจทย์กำหนดให้กับสิ่งที่ต้องการหาได้อย่างชัดเจน ขาดการวางแผนแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และไม่ตรวจสอบความถูกต้องของคำตอบ

2. การพัฒนาชุดกิจกรรมบอร์ดเกมเชิงพุทธในการพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มโรงเรียนเจ้าพระยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การพัฒนาชุดกิจกรรมบอร์ดเกมเชิงพุทธที่บูรณาการกระบวนการแก้ปัญหา 4 ขั้นของ George Polya ร่วมกับหลักอริยสัจ 4 สามารถนำมาใช้เป็นกรอบในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วย

ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนที่ชัดเจน และสามารถพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ได้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการคิดวิเคราะห์ การวางแผน และการตรวจสอบคำตอบอย่างมีเหตุผล

การศึกษาครั้งนี้สรุปได้ว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ยังประสบปัญหาในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ทั้งด้านความเข้าใจ การวิเคราะห์ การวางแผน และการตรวจสอบคำตอบ รวมถึงมีข้อจำกัดด้านจิตวิทยา เช่น ความวิตกกังวลและแรงจูงใจในการเรียนรู้ต่ำ ซึ่งสะท้อนว่าการจัดการเรียนรู้แบบเดิมยังไม่สามารถพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น การพัฒนาชุดกิจกรรมบอร์ดเกมเชิงพุทธที่ออกแบบอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ และการใช้กลไกของเกมร่วมกับการบูรณาการหลักอริยสัจ 4 จึงเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพ ช่วยกระตุ้นความสนใจ ลดความตึงเครียด ส่งเสริมแรงจูงใจในการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การวางแผน การแก้ปัญหา รวมถึงทักษะทางสังคมของผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม

ผลการตรวจสอบและปรับปรุงชุดกิจกรรมโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ชุดกิจกรรมมีความเหมาะสมสอดคล้องกับหลักสูตร และสามารถนำไปใช้ได้จริงในชั้นเรียน โดยข้อเสนอแนะที่ได้รับได้นำมาปรับปรุงให้กิจกรรมมีความชัดเจน เข้าใจง่าย และเหมาะสมกับระดับผู้เรียนมากยิ่งขึ้น ผลการทดลองใช้ชุดกิจกรรมกับนักเรียน พบว่า นักเรียนมีพัฒนาการด้านทักษะทางคณิตศาสตร์อย่างชัดเจน โดยคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนในทุกกิจกรรม นักเรียนสามารถทำความเข้าใจโจทย์ วิเคราะห์ข้อมูล วางแผนแก้ปัญหา และตรวจสอบคำตอบได้ดีขึ้นตามลำดับ นอกจากนี้ ยังพบการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ในทางที่ดีขึ้น กล่าวคือ นักเรียนมีความกระตือรือร้น สนใจการเรียนรู้ กล้าแสดงความคิดเห็น และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

3. การเปรียบเทียบทักษะทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มโรงเรียนเจ้าพระยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ก่อนและหลังการใช้ชุดกิจกรรมบอร์ดเกมเชิงพุทธ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มโรงเรียนเจ้าพระยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่าง 10 คน พบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มโรงเรียนเจ้าพระยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ก่อนและหลังการใช้ชุดกิจกรรมบอร์ดเกมเชิงพุทธ พบว่า นักเรียนมีพัฒนาการด้านทักษะทางคณิตศาสตร์สูงขึ้นอย่างชัดเจนในทุกกิจกรรมโดยคะแนนเฉลี่ยรวมก่อนการใช้ชุดกิจกรรมอยู่ที่ ($\overline{X}$ = 10.00, S.D. = 1.540) และหลังการใช้ชุดกิจกรรมเพิ่มขึ้นเป็น ($\overline{X}$ = 17.45, S.D. = 0.932) แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าทางการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรม พบว่า กิจกรรมที่ 1 “ตามหาทุกข์ในแดนรูปเรขาคณิต ขั้นทุกข์” มีค่าเฉลี่ยเพิ่มจาก ($\overline{X}$ = 9.90, S.D. = 1.370) เป็น ($\overline{X}$ = 17.60, S.D. = 0.843) กิจกรรมที่ 2 “สืบสมุทัย แยกเหตุแห่งโจทย์ ขั้นสมุทัย” เพิ่มจาก ($\overline{X}$ = 9.80, S.D. = 1.751) เป็น ($\overline{X}$ = 17.60, S.D. = 0.843) กิจกรรมที่ 3 “นิโรธวางแผนแผนที่สู่คำตอบ ขั้นนิโรธ” เพิ่มจาก ($\overline{X}$ = 9.50, S.D. = 1.581) เป็น ($\overline{X}$ = 16.60, S.D. = 0.843) และกิจกรรมที่ 4 “มรรคพิชิตปัญหา ขั้นมรรค” เพิ่มจาก ($\overline{X}$ = 10.80, S.D. = 0.788) เป็น ($\overline{X}$ = 18.00, S.D. = 0.932) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ชุดกิจกรรมทั้ง 4 ขั้นตอนสามารถพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

นอกจากนี้ ค่าดัชนีประสิทธิผล (Effectiveness Index : E.I.) โดยรวมเท่ากับ 0.75 ซึ่งอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่านักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียนคิดเป็นร้อยละ 75 ของศักยภาพที่ควรจะเป็น อีกทั้งเมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของคะแนน พบว่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานหลังการใช้ชุดกิจกรรมมีค่าลดลง แสดงให้เห็นว่าคะแนนของนักเรียนมีความสม่ำเสมอมากยิ่งขึ้น เมื่อพิจารณารายบุคคล พบว่านักเรียนทุกคนมี

คะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน และมีคะแนนความก้าวหน้าเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นว่าชุดกิจกรรมบอร์ดเกมเชิงพุทธมีประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ของผู้เรียนได้อย่างครอบคลุม ทั้งในด้านความเข้าใจ การคิดวิเคราะห์ การวางแผน และการแก้ปัญหา ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมายและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริงในสถานการณ์ต่างๆ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเปรียบเทียบทักษะทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มโรงเรียนเจ้าพระยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ก่อนและหลังการใช้ชุดกิจกรรมบอร์ดเกมเชิงพุทธ

ชุดกิจกรรมบอร์ดเกมเชิงพุทธ	คะแนนก่อนใช้ชุดกิจกรรม		คะแนนหลังใช้ ชุดกิจกรรม		t-test	df	Sig.	ค่าดัชนีประสิทธิผล
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.				
1. ตามหาทุกข์ในแดนรูปเรขาคณิต ขั้นทุกข์	9.90	1.370	17.60	0.843	17.92	9	0.00*	.76
2. สืบสมุทัย แยกเหตุแห่งโจทย์ ขั้นสมุทัย	9.80	1.751	17.60	0.843	11.23	9	0.00*	.77
3. นิโรธวางแผน แผนที่สู่คำตอบ ขั้นนิโรธ	9.50	1.581	16.60	0.843	16.14	9	0.00*	.68
4. มรรคพิชิตปัญหา ขั้นมรรค	10.80	0.788	18.00	0.667	22.56	9	0.00*	.78
ภาพรวม	**10.00**	**1.450**	**17.45**	**0.932**	**16.96**	**9**	**0.00***	**.75**

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาการอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาทักษะทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มโรงเรียนเจ้าพระยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีทักษะทางคณิตศาสตร์โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะด้านการแก้โจทย์ปัญหาในสาระการวัดและเรขาคณิต ซึ่งเป็นผลจากข้อจำกัดในการทำความเข้าใจโจทย์ การวิเคราะห์ข้อมูล การเชื่อมโยงความรู้เดิม การวางแผน และการตรวจสอบคำตอบอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้เกิดข้อผิดพลาดในการคิดคำนวณและการสรุปผล ทั้งนี้ ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ สุมนวน คุณพล (2566) ชาคริสต์ ขำศรี และคณะ (2565) และชิรัมย์และคณะ (2567) ที่พบตรงกันว่า ผู้เรียนในระยะแรกมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำและขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ แต่เมื่อได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วม การลงมือปฏิบัติ และการคิดอย่างเป็นขั้นตอน เช่น การใช้เกมเป็นฐาน จะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาความเข้าใจและทักษะทางคณิตศาสตร์ได้อย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าปัญหาทักษะทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน โดยเฉพาะด้านการแก้โจทย์ปัญหา เป็นประเด็นที่พบอย่างสอดคล้องกันในหลายงานวิจัย และล้วนชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิด การมีส่วนร่วม และการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะทางคณิตศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผลการพัฒนาชุดกิจกรรมบอร์ดเกมเชิงพุทธในการพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มโรงเรียนเจ้าพระยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ชุดกิจกรรมบอร์ดเกมเชิงพุทธสามารถพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการคิดวิเคราะห์ การแก้โจทย์ปัญหา และการตรวจสอบความถูกต้องของคำตอบ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 การพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนที่ดีขึ้น อาจเป็นผลมาจากรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่มีความสนุกและท้าทาย ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากขึ้น ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภิสรา จันทร์เพ็ง และจักรกฤษ กลิ่นเอี่ยม (2565) ที่พบว่า การใช้เทคนิคเกมมิฟิเคชันร่วมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ช่วยส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาและทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนมากขึ้น

2.2 การบูรณาการกระบวนการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอนร่วมกับหลักอริยสัจ 4 ช่วยให้นักเรียนสามารถคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาได้อย่างมีระบบ ส่งผลให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรลักษณ์ เสมอใจ และปริญญาภัสร์ สีทอง (2567) ที่พบว่า การใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ร่วมกับเทคนิคเกมมิฟิเคชันสามารถพัฒนาทักษะการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ของนักเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ และช่วยให้ผู้เรียนมีขั้นตอนการคิดที่ชัดเจน

2.3 ผลการวิจัยที่พบว่านักเรียนมีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนในทุกกิจกรรม แสดงให้เห็นว่าชุดกิจกรรมมีความเหมาะสมทั้งในด้านเนื้อหาและรูปแบบการจัดกิจกรรม โดยเฉพาะการเรียนรู้ผ่านเกมที่เชื่อมโยงกับสถานการณ์จริง ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจเชิงลึกและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตรา วงศ์หาบุตร และพิมพ์ชนก โพธิวรรณ (2567) ที่พบว่า การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบเกมช่วยให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และมีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ในระดับสูง

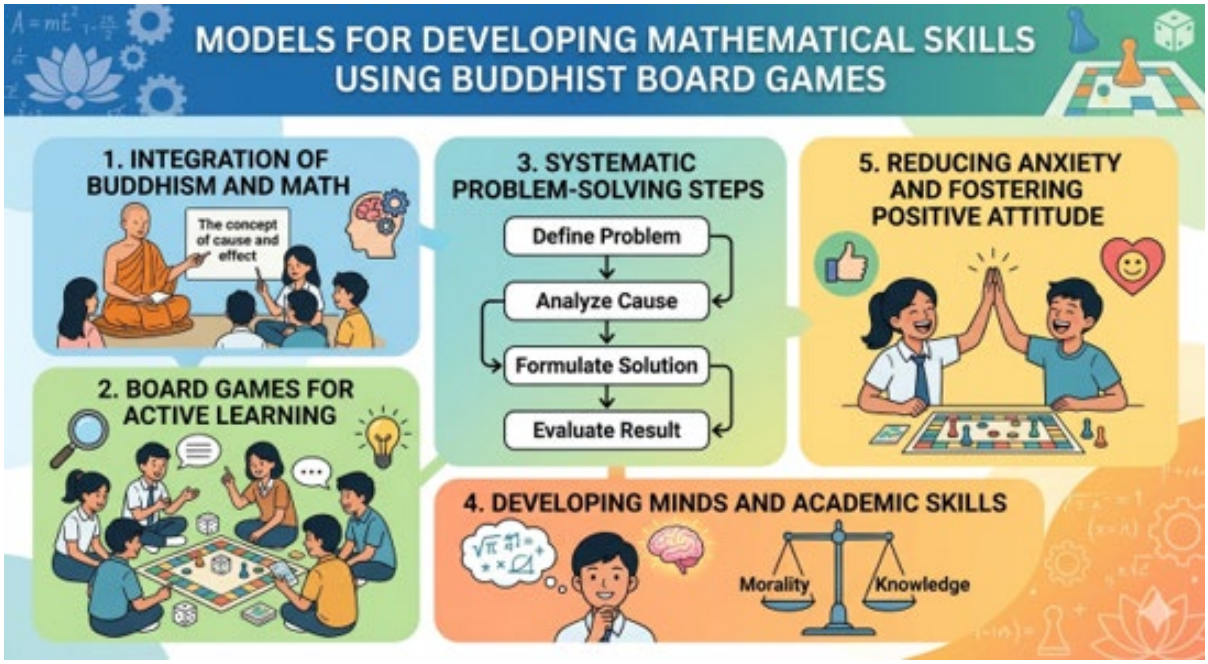
สรุปได้ว่า การใช้ชุดกิจกรรมบอร์ดเกมเชิงพุทธเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนได้อย่างรอบด้าน และสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง

3. ผลการเปรียบเทียบทักษะทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มโรงเรียนเจ้าพระยา ก่อนและหลังการใช้ชุดกิจกรรมบอร์ดเกมเชิงพุทธ พบว่า ชุดกิจกรรมบอร์ดเกมเชิงพุทธสามารถพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างชัดเจน และมีความสม่ำเสมอของผลการเรียนมากขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของกิจกรรมที่พัฒนาขึ้น ทั้งในภาพรวมและรายชุดกิจกรรมตามหลักอริยสัจ 4 ซึ่งช่วยส่งเสริมกระบวนการคิดทางคณิตศาสตร์อย่างเป็นลำดับ ตั้งแต่การเข้าใจปัญหา (ทุกข์) การวิเคราะห์สาเหตุ (สมุทัย) การวางแผนแก้ปัญหา (นิโรธ) และการลงมือแก้ปัญหา (มรรค) อย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Jean Piaget (1970) ด้านการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง แนวคิดของ Lev Vygotsky (1978) ด้านการเรียนรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคม แนวคิดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานของ Prensky (2001) และแนวคิดการแก้ปัญหาของ George Pólya (1957) รวมถึงงานวิจัยของ ทิศนา แขมมณี (2565) กนกวรรณ ธรรมเกษร และวิไล พลพวก (2567) ทวีสิทธิ์ ปัญญายง และคณะ (2563) สิรภพ เทียนทอง (2565) สิรวิชญ์ ชินวรากร (2566) และปิยวรรณ สุขเกษม (2564) ที่พบสอดคล้องกันว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้เกมเป็นสื่อ และส่งเสริมการคิดอย่างเป็นขั้นตอน สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ชุดกิจกรรมบอร์ดเกมเชิงพุทธจึงเป็นนวัตกรรมที่เหมาะสมในการพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ของผู้เรียนได้อย่างครอบคลุมและยั่งยืน

จากผลการวิจัยโดยภาพรวม พบว่า ชุดกิจกรรมบอร์ดเกมเชิงพุทธมีประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนอย่างชัดเจนโดยช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นและมีความสม่ำเสมอมากขึ้น อีกทั้งการบูรณาการหลักอริยสัจ 4 ยังส่งเสริมกระบวนการคิดอย่างเป็นลำดับขั้น ตั้งแต่การเข้าใจปัญหาไปจนถึงการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสามารถพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ได้ทั้งด้านความรู้ การคิด และการนำไปใช้จริง

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ การพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มโรงเรียนเจ้าพระยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้วยชุดกิจกรรมบอร์ดเกมเชิงพุทธ สรุปเป็นภาพองค์ความรู้การวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจ

จากการวิจัยเรื่องการพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์โดยใช้ชุดกิจกรรมบอร์ดเกมเชิงพุทธ สามารถสรุปองค์ความรู้สำคัญได้ว่า การบูรณาการหลักพุทธธรรม โดยเฉพาะอริยสัจ 4 เข้ากับการเรียนรู้คณิตศาสตร์ช่วยพัฒนากระบวนการคิดอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถแก้โจทย์ปัญหาได้อย่างมีขั้นตอนและเข้าใจลึกซึ้งมากขึ้น นอกจากนี้ การใช้บอร์ดเกมเป็นสื่อการเรียนรู้แบบ Active Learning ช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วม กระตุ้นความสนใจ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง ส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ยั่งยืนมากกว่าการเรียนแบบบรรยายเพียงอย่างเดียว อีกทั้งการจัดกิจกรรมที่มีโครงสร้างชัดเจนยังช่วยพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์อื่นได้ ในขณะเดียวกัน การเรียนรู้เชิงพุทธยังช่วยพัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรมควบคู่ไปกับทักษะทางวิชาการ เช่น ความมีสติ ความรับผิดชอบ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งช่วยลดความวิตกกังวลและสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาคณิตศาสตร์ ทำให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจและความมั่นใจในการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น โดยภาพรวม องค์ความรู้ที่ได้สะท้อนว่า การบูร

ณาการบอร์ดเกมกับหลักพุทธธรรมเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้เรียนได้อย่างรอบด้านอย่างสมดุล

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ครูผู้สอนควรนำชุดกิจกรรมบอร์ดเกมเชิงพุทธไปบูรณาการในการจัดการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ในระดับชั้นประถมศึกษา โดยปรับเนื้อหาและรูปแบบเกมให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่สนุกและมีความหมาย

1.2 สถานศึกษาควรสนับสนุนให้มีการใช้สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้รูปแบบเกมอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดอบรมหรือพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจในการออกแบบและใช้บอร์ดเกมอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการพัฒนาชุดกิจกรรมบอร์ดเกมเชิงพุทธในรูปแบบที่หลากหลายมากขึ้น เช่น การประยุกต์ใช้ร่วมกับเทคโนโลยีดิจิทัล หรือเกมออนไลน์ เพื่อเพิ่มความน่าสนใจและสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนในยุคปัจจุบัน

2.2 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลาย เช่น นักเรียนในระดับชั้นอื่น หรือโรงเรียนในพื้นที่ที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์และยืนยันประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ ธรรมเกษร และวิไล พลพวก. (2567). การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยเกมการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย. วารสารศึกษาศาสตร์, 35(2), 88–104.

กรมวิชาการ. (2560). แนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดและการแก้ปัญหา. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

จิตรา วงศ์หาบุตร และพิมพ์ชนก โพธิวรรณ. (2567). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบเกมเพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจของผู้เรียน. วารสารวิจัยทางการศึกษ, 19(1), 101–118.

ทิศนา แขมมณี. (2565). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปิยวรรณ สุขเกษม. (2564). การจัดการเรียนรู้ตามแนวพุทธบูรณาการโดยใช้หลักอริยสัจ 4 เพื่อพัฒนาทักษะการคิดอย่างเป็นระบบของผู้เรียน. วารสารครุศาสตร์, 16(2), 41–57.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2546). พุทธธรรม. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2555). อริยสัจ 4: กระบวนการแก้ปัญหาตามแนวพุทธ. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2567). รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. กรุงเทพมหานคร: สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน).

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. (2567). รายงานผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนและผลการทดสอบ O-NET. พระนครศรีอยุธยา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมตามหลักพุทธศาสนา. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

สิรภพ เทียนทอง. (2565). การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบเกมเป็นฐานเพื่อพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับประถมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์, 33(3), 102–118.

สิรวิชญ์ ชินวรากร. (2566). การพัฒนาสื่อการเรียนรู้รูปแบบเกมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับประถมศึกษา. วารสารนวัตกรรมการศึกษา, 18(1), 91–108.

สุมน อมรวิวัฒน์. (2560). การจัดการเรียนรู้ตามแนวพุทธ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัญชนา โพธิพลากร. (2563). การใช้บอร์ดเกมเพื่อพัฒนาทักษะการคิดและการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับประถมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์, 15(2), 45–58.

Piaget, J. (1970). Science of education and the psychology of the child. New York: Orion Press.

Polya, G. (1957). How to solve it. 2nd ed. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Polya, G. (2020). Mathematical discovery: On understanding, learning, and teaching problem solving. New York: Wiley.

Prensky, M. (2001). Digital game-based learning. New York: McGraw-Hill.

Vygotsky, L. S. (1978). Mind in society: The development of higher psychological processes. Cambridge, MA: Harvard University Press.

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

THE DEVELOPMENT OF STRATEGIC LEADERSHIP BASED ON BUDDHIST PRINCIPLES FOR SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE CHACHOENGSAO SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

[1]อาทิตย์ ยงสวัสดิ์ Athit Yongsawad [2]ณัชชา อมราภรณ์ Natcha Amaraporn
[3]สิน งามประโคน Sin Ngamprakhon
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: kdear.now@gmail.com

Article Received: June 12, 2026. Revised: August 27, 2026. Accepted: August 29, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา 2) เพื่อพัฒนากระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา และ 3) เพื่อประเมินกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธีพหุระยะ แยกระยะการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน ระยะที่ 2 การพัฒนากระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน และการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 รูป/คน และระยะที่ 3 การประเมินคุณภาพกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 รูป/คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพุทธนวัตกรรมทางการบริหารการศึกษา คือ กระบวนการผู้นำตื่นรู้เชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นกระบวนการที่บูรณาการความคล่องตัวเชิงกลยุทธ์เข้ากับองค์ธรรมโพชฌงค์ 7 ขับเคลื่อนผ่าน 4 มิติ ประกอบด้วย มิติพุทธิปัญญา มิติการขับเคลื่อน มิติการกำกับเสถียรภาพ และมิติการประเมินผล โดยแปลงสู่การปฏิบัติผ่านกิจกรรมเชิงกลยุทธ์ จำนวน 5 กิจกรรม และ 3) ผลการประเมินคุณภาพนวัตกรรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าพุทธนวัตกรรมนี้มีความสมบูรณ์เชิงประจักษ์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับพฤติกรรมการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิผล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ผู้บริหารสถานศึกษา, หลักพุทธธรรม, โพชฌงค์ 7

Abstract

This research article aimes to 1) Study the strategic leadership for school administrators under the Chachoengsao Secondary Educational Service Area Office, 2) Develop process for developing strategic leadership process based on Buddhist principles for school administrators under the Chachoengsao Secondary Educational Service Area Office, and 3) Evaluate the process of developing strategic leadership process based on Buddhist principles for school administrators under the Chachoengsao Secondary Educational Service Area Office. This study employed a multi-phase mixed-methods research design, divided into three phases. Phase 1 involved studying the current conditions by collecting data through questionnaires from a sample of 297 participants. Phase 2 involved developing the strategic leadership developing process by conducting in-depth interviews with 9 key informants and a focus group with 9 experts. Phase 3 involved evaluating the quality of the strategic leadership development process by 9 experts. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings revealed that: 1) The overall strategic leadership of school administrators was practiced at a high level. 2) The process of developing strategic leadership based on Buddhist principles for school administrators constituted a Buddhist innovation in educational administration, namely the Strategic Awakened Leadership Process. This process integrates strategic agility with the Seven Factors of Enlightenment (Bojjhanga 7) and operates through four dimensions: cognitive wisdom, driving action, stability monitoring, and evaluation. It is translated into practice through five strategic activities; and (3) The quality assessment of the innovation by experts indicated the highest levels of accuracy, appropriateness, feasibility, and usefulness. These findings demonstrate that the Buddhist innovation possesses empirical completeness and can be effectively applied to enhance the administrative and managerial behaviors of school administrators.

Keywords: Strategic Leadership, School Administrators, Buddhist Principles, Bojjhanga 7

บทนำ

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่เต็มไปด้วยความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือ ซึ่งส่งผลให้เกิดความพลิกผันอย่างกะทันหันในทุกมิติรวมถึงภาคการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการในฐานะองค์กรหลักในการส่งเสริมและกำกับดูแลมาตรฐานการศึกษาได้มุ่งเน้นการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวรับความผันผวนได้อย่างทันท่วงที ทิศทางการบริหารการศึกษาในยุคปัจจุบันจึงไม่ได้เรียกร้องเพียงแค่ผู้บริหารที่มีทักษะในการจัดการงานประจำวัน แต่ยังต้องการผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีความคล่องตัวเชิงกลยุทธ์ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สมัยใหม่เน้นย้ำว่าผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนนโยบายจากระดับมหภาคไปสู่การปฏิบัติในระดับสถานศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม การแสดงพฤติกรรมเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมจะช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดทิศทาง ถ่ายทอดนโยบาย และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและบริบทการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ได้พบข้อควรพัฒนาเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษายังเผชิญข้อจำกัดด้านความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้ทันต่อสถานการณ์วิกฤต ขาดความคล่องตัวในการบริหารความเปลี่ยนแปลง และอาจยังยึดติดกับรูปแบบการบริหารเชิงรับ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ และก่อให้เกิดความเครียด ความขัดแย้งเชิงนโยบาย หรือความเหนื่อยล้าสะสมจากการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อต้องเผชิญกับการปรับแผนงานอย่างกะทันหัน การแก้ปัญหาดังกล่าว ไม่อาจพึ่งพาพฤติกรรมหรือทักษะเชิงเทคนิคทางโลกเพียงมิติเดียว แต่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยปัญญาบริหารวิถีพุทธ เข้ามาช่วยยกระดับพฤติกรรมด้านการกำหนดทิศทางและการบริหารความเปลี่ยนแปลงอีกมิติหนึ่ง ผู้วิจัยได้นำหลักพุทธธรรมว่าด้วยองค์ธรรมแห่งการตรัสรู้หรือโพชฌงค์ 7 ประการ อันประกอบด้วย สติสัมโพชฌงค์ ธัมมวิจยสัมโพชฌงค์ วิริยสัมโพชฌงค์ ปีติสัมโพชฌงค์ ปัสสัทธิสัมโพชฌงค์ สมาธิสัมโพชฌงค์ และอุเบกขาสัมโพชฌงค์ มาบูรณาการร่วมกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สมัยใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเชิงลึกที่ระบุว่า หลักธรรมดังกล่าวคือสุดยอดแห่งกระบวนการพัฒนาทางปัญญาที่ทำหน้าที่เป็นกลไกขับเคลื่อนภายใน ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเจริญสติเพื่อรับรู้และเรียนรู้ความเปลี่ยนแปลง โดยใช้ปัญญาเลือกเฟ้นกลยุทธ์ มีความเพียรในการขับเคลื่อนนโยบายต่างๆ และดำรงความเยือกเย็นมั่นคงเมื่อต้องเผชิญกับสภาวะวิกฤต

จากความเป็นมาและสภาพปัญหาทั้งหมดที่กล่าวมา การศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งยวดในฐานะจุดเปลี่ยนทางวิชาการและวิชาชีพบริหารการศึกษา โดยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาพุทธนวัตกรรมทางการบริหารการศึกษา ในรูปแบบของกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ก้าวข้ามข้อจำกัดของกรอบการพัฒนาบุคลากรแบบตั้งรับในอดีต การวิจัยนี้ไม่ได้มุ่งเน้นเพียงการบรรลุความสำเร็จเชิงตัวชี้วัดภายนอกหรือผลสัมฤทธิ์เชิงตัวเลขตามกรอบโครงสร้างเดิม แต่ยังเจาะลึกถึงการปฏิวัติพฤติกรรมจากภายในสู่ภายนอก ผ่านการบูรณาการองค์ธรรมโพชฌงค์ 7 ประการ อันเปรียบเสมือนสถาปัตยกรรมทางปัญญาขั้นสูง เข้ามาเป็นกลไกขับเคลื่อนหลักใน 4 มิติ ได้แก่ มิติพุทธิปัญญา มิติการขับเคลื่อน มิติการกำกับเสถียรภาพ และมิติการประเมินผล ซึ่งการบูรณาการดังกล่าวจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงพฤติกรรมการบริหารงานที่ยืดหยุ่น รู้เท่าทันสถานการณ์ และสามารถเปลี่ยนความกดดันให้กลายเป็นพลังความร่วมมือได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้งานวิจัยยังให้ความสำคัญอย่างลึกซึ้งกับการแก้ปัญหารอยร้าวเชิงนโยบาย การลดสภาวะความเหนื่อยล้าสะสม

จากการปฏิบัติงาน และการสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตวิทยา เพื่อเป็นเกราะคุ้มกันสุขภาวะองค์กรในยุคความพลิกผัน

ทั้งนี้ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ไม่เพียงแต่จะได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบกระบวนการผู้นำตื่นรู้เชิงกลยุทธ์ที่สมบูรณ์แบบเท่านั้น แต่ยังเป็นกรอบแนวทางเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการนำพุทธนวัตกรรมทางการบริหารการศึกษานี้ ไปประยุกต์ใช้เป็นเกณฑ์ประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารเชิงประจักษ์ อีกทั้งยังเป็นรากฐานในการสร้างบรรทัดฐานพฤติกรรมใหม่ที่มุ่งเน้นการคืนเวลาให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลดทอนความซับซ้อนของระบบงานเอกสารที่ซ้ำซ้อน และเปลี่ยนผ่านกระบวนทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้ก้าวสู่การเป็นผู้นำที่ตื่นรู้เชิงกลยุทธ์ ที่พร้อมประเมินสถานการณ์ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และสามารถขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาของชาติให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา
2. เพื่อพัฒนากระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา
3. เพื่อประเมินกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้นี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีพหุระยะ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะหลักอย่างเป็นระบบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,302 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดำเนินการโดยนำข้อคำถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.836 ซึ่งผ่านเกณฑ์มาตรฐานระดับสูง การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์และนำส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งติดตามและตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายระดับการแสดงพฤติกรรมเชิงกลยุทธ์ในปัจจุบัน

ระยะที่ 2 การพัฒนากระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามหลักพุทธธรรม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาและด้านพระพุทธศาสนา แบ่งเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 9 รูป/คน และการสนทนากลุ่มจำนวนอีก 9 รูป/คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกกึ่งโครงสร้างและคู่มือการสนทนากลุ่ม ที่ผ่านการพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของคำถามจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยการนัดหมายสัมภาษณ์เชิงลึกและการจัดประชุมสนทนากลุ่ม พร้อมทั้งบันทึกเสียงและจดบันทึกข้อมูลอย่างละเอียด การวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาร่วมกับการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย และการประมวลผลเชิงวิพากษ์ด้วยหลักวิภัชวาทวิธีเพื่อสังเคราะห์โครงสร้างพฤติกรรมผู้นำแบบองค์รวมใน 4 มิติอย่างเป็นรูปธรรม

ระยะที่ 3 การประเมินคุณภาพกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการประเมิน คือ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาและพระพุทธศาสนา จำนวน 9 รูป/คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้คือแบบประเมินคุณภาพนวัตกรรมชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดำเนินการโดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความครอบคลุมและความถูกต้องของประเด็นการประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยจัดส่งคู่มือแนวปฏิบัติและแบบประเมินให้กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิทำการประเมินคุณภาพใน 4 มิติ ได้แก่ มิติด้านความถูกต้อง มิติด้านความเหมาะสม มิติด้านความเป็นไปได้ และมิติด้านความเป็นประโยชน์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อยืนยันความสมบูรณ์และประสิทธิภาพของนวัตกรรมก่อนนำไปประยุกต์ใช้ยกระดับพฤติกรรมการบริหารงานจริง

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา พบว่า สภาพปัจจุบันการแสดงพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เจาะลึกเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงพฤติกรรมสูงสุดในมิติการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงรากฐานที่เข้มแข็งและความมุ่งมั่นในการดูแลบุคลากรด้วยความเมตตาธรรม อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงมิติที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ควรได้รับการยกระดับเป็นลำดับแรก ที่เป็นโอกาสเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการยกระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาให้ก้าวข้ามกรอบการทำงานแบบเดิม สอดคล้องกับบริบทความพลิกผันของโลกยุคใหม่ที่ต้องการให้องค์กรต้องมีความคล่องตัวสูง การที่มิติด้านความยืดหยุ่นและการส่งเสริมให้บุคลากรทดลองแนวทางใหม่ ๆ ยังมีพื้นที่ให้เติมเต็มได้ จึงกลายเป็นสารตั้งต้นอันทรงพลังที่ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นแกนหลักในการยกร่างกระบวนการพัฒนา เพื่อบูรณาการปัญญาบริหารวิถีพุทธเข้ามาพัฒนาพฤติกรรมการบริหารแบบตั้งรับ เปลี่ยนผ่านความกดดันและสภาวะความเหนื่อยล้าสะสมจากการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้กลายเป็นพลังขับเคลื่อนเชิงบวก และยกระดับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้ก้าวเข้าสู่การเป็นผู้นำที่ตื่นรู้เชิงกลยุทธ์ได้อย่างสมบูรณ์แบบและสง่างาม ผลการวิเคราะห์สภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในภาพรวม ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	$S.D.$	ระดับ
1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	4.15	0.62	มาก
2. การถ่ายทอดกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ	4.42	0.58	มาก
3. การกำหนดและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์	3.95	0.71	มาก
4. การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร	4.38	0.55	มาก
5. การมีวิสัยทัศน์และคาดการณ์อนาคต	4.05	0.68	มาก
ภาพรวม	**4.19**	**0.63**	**มาก**

2. การพัฒนากระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา พบว่า จากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิรวม 18 รูป/คน ผู้วิจัยได้สร้างสรรค์พุทธนวัตกรรมทางการบริหารการศึกษาที่สมบูรณ์แบบภายใต้ชื่อ กระบวนการผู้นำตื่นรู้เชิงกลยุทธ์ พุทธนวัตกรรมนี้เป็นสถาปัตยกรรมทางปัญญาที่บูรณาการหลักองค์ธรรมแห่งการตรัสรู้ หรือ โพชฌงค์ 7 ประการ เข้ามาเป็นกลไกขับเคลื่อนภายในเพื่อยกระดับพฤติกรรมผู้บริหารผ่าน 4 มิติเชิงพลวัต ประกอบด้วย มิติที่ 1 มิติพุทธิปัญญา ได้น้อมนำองค์ธรรมสติสัมโพชฌงค์และธัมมวิจยสัมโพชฌงค์มาผสานกัน เพื่อสร้างพฤติกรรมกลไกตระหนักรู้เชิงระบบคอยสอดส่องบริบท และเลือกเฟ้นนโยบายเชิงยุทธศาสตร์อย่างไร้อคติ มิติที่ 2 มิติการขับเคลื่อน ได้น้อมนำองค์ธรรมวิริยสัมโพชฌงค์และปีติสัมโพชฌงค์มาเป็นพลังงาน สร้างพฤติกรรมความเพียรพยายามในการฝ่าฟันข้อจำกัด พร้อมกับสร้างระบบเสริมแรงทางบวกเพื่อหล่อเลี้ยงขวัญกำลังใจให้บุคลากร มิติที่ 3 มิติการกำกับเสถียรภาพ ได้น้อมนำองค์ธรรมปัสสัทธิสัมโพชฌงค์และสมาธิสัมโพชฌงค์มาเป็นกลไกดูดซับแรงกระแทก สร้างพฤติกรรมความสงบเย็นในการบริหารความขัดแย้งเชิงนโยบาย และก่อให้เกิดพื้นที่ปลอดภัยทางจิตวิทยาเพื่อลดสภาวะความเหนื่อยล้าสะสมจากการปฏิบัติงาน และ มิติที่ 4 มิติการประเมินผล ได้น้อมนำองค์ธรรมอุเบกขาสัมโพชฌงค์มาเป็นมาตรวัดขั้นสูงสุด สร้างพฤติกรรมการประเมินผลลัพธ์ตามความเป็นจริงอย่างเที่ยงธรรม ปราศจากความลำเอียงทั้งปวง โดยกลไกทั้ง 4 มิตินี้ ได้ถูกนำมาแปลงสู่พฤติกรรมการปฏิบัติจริงผ่าน 5 กิจกรรมเชิงกลยุทธ์ เพื่อตีกรอบการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม

3. การประเมินกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา พบว่า ผลการประเมินคุณภาพกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามหลักพุทธธรรม พบว่า จากการนำพุทธนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปให้กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาและพระพุทธศาสนาจำนวน 9 รูป/คน ทำการประเมินคุณภาพเชิงลึก ผลการประเมินยืนยันคุณภาพในภาพรวมและรายมิติทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นการยืนยันความสมบูรณ์เชิงประจักษ์ขั้นสูงสุดของงานวิจัย เมื่อทำการวิเคราะห์เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุดในมิติด้านความเป็นประโยชน์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้ทรงคุณวุฒิมองเห็นถึงคุณูปการเชิงยุทธศาสตร์ของนวัตกรรมที่สามารถนำไปแก้ปัญหารอยร้าวเชิงนโยบายและลดความเครียดสะสมในสถานศึกษาได้จริง รองลงมาคือ มิติด้านความถูกต้อง มิติด้านความเหมาะสม และมิติด้านความเป็นไปได้ ตามลำดับ ผลลัพธ์ดังกล่าวชี้ให้เห็นอย่างกระจ่างชัดว่า พุทธนวัตกรรมกระบวนการผู้นำตื่นรู้เชิงกลยุทธ์นี้ ไม่ได้เป็นเพียงกรอบแนวคิดเชิงนามธรรม แต่เป็นเครื่องมือทางการบริหารการศึกษาที่มีความสมบูรณ์แบบ พร้อมนำไปประยุกต์ใช้

เป็นเกณฑ์ประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน เพื่อยกระดับพฤติกรรมการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาให้ก้าวสู่ความเป็นผู้นำที่ตื่นรู้และสร้างองค์กรแห่งความสุขได้อย่างมีประสิทธิผลสูงสุด

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา พบว่า องค์ประกอบด้านการกำหนดและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เป็นองค์ประกอบที่ควรได้รับการยกระดับเป็นลำดับแรก และถือเป็นโอกาสเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญนั้น สามารถอภิปรายผลได้ว่า บริบทของการบริหารการศึกษาในปัจจุบันกำลังเผชิญหน้ากับยุคความพลิกผันอย่างกะทันหันทั้งในด้านเทคโนโลยีและนโยบาย โครงสร้างการบริหารแบบตั้งรับจึงไม่เพียงพอต่อการรับมือกับวิกฤตการณ์การที่ผู้บริหารสถานศึกษายังมีการแสดงพฤติกรรมด้านความยืดหยุ่นในระดับที่พัฒนาต่อยอดได้อีก ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการยกระดับกระบวนทัศน์เดิม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สมัยใหม่และทฤษฎีความพลิกผันที่ระบุว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีความคล่องตัวสูง กล้าท้าทายกรอบความคิดเดิม และสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารให้ก้าวทันต่อสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที

3. ผลการพัฒนากระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา พบว่า กระบวนการผู้นำตื่นรู้เชิงกลยุทธ์ที่บูรณาการองค์ธรรมโพชฌงค์ 7 ประการ เข้ามาเป็นกลไกขับเคลื่อนภายในทั้ง 4 มิตินั้น สามารถอภิปรายผลได้ว่า การพัฒนาบุคลากรแบบดั้งเดิมจะมุ่งเน้นเพียงทักษะเชิงเทคนิคหรือความสำเร็จตามตัวชี้วัดภายนอก ซึ่งไม่อาจแก้ปัญหาสภาวะความเหนื่อยล้าสะสมจากการปฏิบัติงานและความเครียดสะสมของบุคลากรได้อย่างยั่งยืน ผู้วิจัยจึงแก้ปัญหาที่รากฐานโดยการนำปัญญาบริหารวิถีพุทธเข้ามาประยุกต์ใช้โดยน้อมนำองค์ธรรมสติสัมโพชฌงค์และธัมมวิจยสัมโพชฌงค์ ในมิติพุทธิปัญญา ช่วยให้ผู้นำแสดงพฤติกรรมการสอดส่องและประเมินสถานการณ์ได้อย่างแหลมคม สอดคล้องกับคัมภีร์พุทธธรรมที่ระบุว่าองค์ธรรมแห่งการตรัสรู้ คือ สุดยอดกลไกในการสร้างความตื่นรู้เท่าทันโลก นอกจากนี้ การบูรณาการน้อมนำองค์ธรรมปัสสัทธิสัมโพชฌงค์และสมาธิสัมโพชฌงค์เข้าสู่มิติการกำกับเสถียรภาพ ถือเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารมีความสงบเยือกเย็นในการบริหารความขัดแย้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยด้านพฤติกรรมองค์กรที่เน้นย้ำถึงความสำคัญของการสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตวิทยา เพื่อลดรอยร้าวและหล่อหลอมความศรัทธาให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

3. ผลการประเมินกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา พบว่า มิติด้านความเป็นประโยชน์มีค่าเฉลี่ยการประเมินสูงสุด สามารถอภิปรายผลเชิงประจักษ์ได้ว่า นวัตกรรมนี้ไม่ได้เป็นเพียงกรอบแนวคิดเชิงนามธรรม แต่มีคุณูปการเชิงยุทธศาสตร์ที่สามารถนำไปแก้ปัญหาเชิงโครงสร้างได้จริง ผู้ทรงคุณวุฒิอาจเล็งเห็นว่าการนำองค์ธรรมอุเบกขาสัมโพชฌงค์ เข้ามาเป็นกลไกในมิติการประเมินผลจะช่วยรักษาสมดุลไม่ให้ความทะยานอยากของผู้บริหารสถานศึกษา กลายเป็นภาระงานที่บั่นทอนสุขภาวะของบุคลากร ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมการถอดบทเรียนจากความล้มเหลวด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ 4 ประการ และมุ่งเน้นการคืนเวลาให้ข้าราชการครูได้กลับไปจัดการเรียนรู้อยู่ในห้องเรียนกับนักเรียนได้อย่างเต็มที่เต็มเวลาเวลามากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาที่ต้องการผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสามารถนำพาสถานศึกษาให้ก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขได้อย่างมีประสิทธิผลสูงสุดในทุกๆ ด้าน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ พุทธนวัตกรรมทางการบริหารการศึกษาในรูปแบบของกระบวนการผู้นำตื่นรู้เชิงกลยุทธ์ (The AWARE Process) ซึ่งเป็นสถาปัตยกรรมทางปัญญาที่บูรณาการความคล่องตัวเชิงกลยุทธ์ เข้ากับกลไกขับเคลื่อนภายใน 4 มิติตามหลักองค์ธรรมโพชฌงค์ 7 ประการ เพื่อยกระดับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อความพลิกผันอย่างเป็นระบบและมีพลวัต สรุปองค์ความรู้การวิจัยดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

จากภาพองค์ความรู้จากการวิจัย อธิบายได้ดังนี้

กลไกการทำงานของกระบวนการผู้นำตื่นรู้เชิงกลยุทธ์ (The AWARE Process) ได้ดังนี้ กระบวนการผู้นำตื่นรู้เชิงกลยุทธ์ เริ่มต้นจากการตั้งเป้าหมายสูงสุด คือ ความคล่องตัวเชิงยุทธศาสตร์ (Agility) โดยมีองค์ธรรมโพชฌงค์ 7 ประการ เป็นกลไกขับเคลื่อนภายใน ทำหน้าที่ประสานพลังในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารงานผ่าน 4 มิติหลัก ได้แก่

1. มิติพุทธิปัญญา (Wisdom) บูรณาการองค์ธรรมสติสัมโพชฌงค์และธัมมวิจยสัมโพชฌงค์ ทำหน้าที่เสมือนกลไกตระหนักรู้เชิงระบบขององค์กร เพื่อสร้างพฤติกรรมตื่นรู้เท่าทันสถานการณ์ ตรวจจับสัญญาณความเปลี่ยนแปลง การบริหารความเสี่ยง และเลือกเฟ้นนโยบายเชิงยุทธศาสตร์ที่ถูกต้องเหมาะสมปราศจากความลำเอียง

2. มิติการขับเคลื่อน (Action) บูรณาการองค์ธรรมวิริยสัมโพชฌงค์และปีติสัมโพชฌงค์ ทำหน้าที่เป็นพลังงานสร้างพฤติกรรมความเพียรพยายามในการฝ่าฟันอุปสรรคและข้อจำกัด พร้อมทั้งสร้างระบบเสริมแรงทางบวกเพื่อหล่อเลี้ยงขวัญกำลังใจให้บุคลากรเกิดความปีติยินดีในการเปลี่ยนผ่านขององค์กร

3. มิติการกำกับเสถียรภาพ (Resilience) บูรณาการองค์ธรรมปัสสัทธิสัมโพชฌงค์และสมาธิสัมโพชฌงค์ ทำหน้าที่สร้างความมั่นคงภายในองค์กร เพื่อสร้างพฤติกรรมความสงบเยือกเย็นในการบริหารความขัดแย้งเชิงนโยบาย สร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตวิทยาเพื่อลดความเหนื่อยล้าสะสมจากการปฏิบัติงาน และรักษาสมดุลของเป้าหมายสูงสุดไม่ให้เอนเอียงไปตามกระแสความวุ่นวาย

4. มิติการประเมินผล (Equanimity) บูรณาการองค์ธรรมอุเบกขาสัมโพชฌงค์ ทำหน้าที่เป็นกลไกตรวจสอบขั้นสุดท้าย เพื่อสร้างพฤติกรรมการประเมินผลลัพธ์ตามความเป็นจริงอย่างเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ 4 ประการ และกล้าที่จะนำความล้มเหลวมาถอดบทเรียนเพื่อปรับกลยุทธ์ใหม่ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยกลไกขับเคลื่อนภายในทั้ง 4 มิตินี้ จะถูกนำไปแปลงสู่พฤติกรรมการปฏิบัติจริงผ่านกิจกรรมเชิงกลยุทธ์ 5 ขั้นตอน อันจะนำไปสู่การเป็นผู้นำที่ตื่นรู้และสร้างองค์กรแห่งความสุขได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ควรที่จะต้องนำพุทธนวัตกรรมกระบวนการผู้นำตื่นรู้เชิงกลยุทธ์ ไปบูรณาการเข้ากับเกณฑ์การประเมินและข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการประเมินพฤติกรรมการบริหารงานเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งกำหนดนโยบายการประเมินสุขภาวะองค์กรให้เป็นตัวชี้วัดที่มีความสำคัญเทียบเท่ากับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนภายในที่ส่งเสริมให้เกิดพื้นที่ปลอดภัยทางจิตวิทยาอย่างยั่งยืน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำองค์ความรู้จากมิติการประเมินผล ควรที่จะต้องไปปรับใช้ผ่านระบบการประเมินผลแบบรอบทิศทางบนฐานขององค์ธรรมอุเบกขา เพื่อสร้างพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลที่โปร่งใสและปราศจากอคติ 4 ประการ ตลอดจนควรจัดตั้งกลไกการสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตวิทยาในระดับสถานศึกษา เพื่อดูดซับแรงกระแทกและลดความขัดแย้งเมื่อต้องเผชิญกับการปรับเปลี่ยนแผนงานหรือการกำหนดกลยุทธ์อย่างกะทันหัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรที่จะต้องมีการวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง เพื่อยืนยันประสิทธิผลของพุทธนวัตกรรมกระบวนการผู้นำตื่นรู้เชิงกลยุทธ์ โดยนำกลไกขับเคลื่อนภายในที่บูรณาการองค์ธรรมโพชฌงค์ 7 ประการทั้ง 4 มิติ

ไปทดลองใช้จริงในสถานศึกษาต่างบริบท โดยเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารระหว่างกลุ่มที่ใช้กระบวนการตามคู่มือนวัตกรรมและกลุ่มที่บริหารงานตามปกติ ซึ่งควรใช้ระยะเวลาติดตามผลอย่างน้อย 1 ปีการศึกษา เพื่อประเมินการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามอย่างเป็นระบบ เช่น ระดับสุขภาวะองค์กร การลดลงของความขัดแย้งเชิงนโยบาย และความมั่นคงเมื่อเผชิญวิกฤต อันจะเป็นการยืนยันประสิทธิผลด้วยสถิติขั้นสูงได้อย่างเป็นรูปธรรม

2.1 ควรที่จะต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในระดับสถานศึกษา โดยนำแนวปฏิบัติไปประยุกต์ใช้เป็นโอกาสเชิงยุทธศาสตร์ในการทำวิจัยร่วมกันระหว่างผู้บริหารและข้าราชการครูดำเนินงานผ่านวงจรการวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนคิด เพื่อถอดบทเรียนการสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตวิทยา และค้นหาแนวทางยกระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม อันจะนำไปสู่การสร้างองค์กรแห่งความสุขที่สมบูรณ์แบบยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

นันท์นภัส สุทธิการ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2556). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

พระครูจริยาภิราม อคฺคจิตฺโต รัศมี. (2565). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อสร้างเสริมบทบาทหน้าที่พระสังฆาธิการตามแนวพุทธจิตวิทยา. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูสุตวรธรรมกิจ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: จรัลสนิทวงศ์การพิมพ์.

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาส อินฺทปญฺโญ). (2556). ของวิเศษในพระไตรปิฎก. สมุทรปราการ: ชมรมกัลยาณธรรม.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2553). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. จังหวัดนนทบุรี: โรงพิมพ์เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.

พิมพ์พิศา ชัชชวพันธ์. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา.ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2567). พุทธธรรม ฉบับเดิม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.

Andrew J. DuBrin. (2019). Leadership Research Findings. Practice. and Skills. Canada: Nelson Education.

Bateman. T. S. and Snell. S. A. (2002). Management: Competing in the New Era. New York: McGraw-Hill.

Davies. B. J. and Davies. B. (2004). The nature and dimensions of strategic leadership. In School leadership: Beyond education management. London: Routledge Falmer.

Hitt. M. A. Ireland. R. D. and Hoskisson. R. E. (2007). Strategic Management: Competitiveness and Globalization. Mason. OH: South-Western Cengage Learning.

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

การพัฒนาทักษะรำวงมาตรฐานโดยใช้การเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนมัธยมสาธิตวัดพระศรีมหาธาตุ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

THE DEVELOPMENT OF STANDARD RAMWONG DANCE SKILLS THROUGH PEER-ASSISTED LEARNING AMONG GRADE 8 STUDENTS AT WAT PHRASRIMAHADHAT SECONDARY DEMONSTRATION SCHOOL, PHRANAKHON RAJABHAT UNIVERSITY

[1]ชุลีรัตน์ ล้ำนาค Chuleerat Lamnak [2]อติพงศ์ ชัยวาสี Atipong Chaivasee
[1, 2]โรงเรียนมัธยมสาธิตวัดพระศรีมหาธาตุ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร Wat Phrasrimahadhat Secondary Demonstration School, Phranakhon Rajabhat University, Thailand
Corresponding Author E-mail: chuleerat@pnru.ac.th

Article Received: April 01, 2026. Revised: August 22, 2026. Accepted: August 25, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่องการพัฒนาทักษะรำวงมาตรฐานโดยใช้การเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน และ 2) ศึกษาผลการพัฒนาทักษะรำวงมาตรฐานโดยใช้การเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบกึ่งทดลองแบบกลุ่มเดียว กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/1 ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนมัธยมสาธิตวัดพระศรีมหาธาตุ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จำนวน 46 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่ม โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แผนการจัดการเรียนรู้ เรื่องการพัฒนาทักษะรำวงมาตรฐานโดยใช้การเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน และ 2) แบบวัดทักษะรำวงมาตรฐาน ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.82 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ (E_1/E_2) และการทดสอบค่าทีแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว (One-sample t-test) เพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 80

ผลการวิจัยพบว่า 1) แผนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพเท่ากับ 81.74/92.61 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 ที่กำหนดไว้ และ 2) นักเรียนที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อนมีคะแนนทักษะรำวงมาตรฐานเฉลี่ยเท่ากับ 27.78 คะแนน ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 24 คะแนน หรือร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: รำวงมาตรฐาน, การเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน, ทักษะนาฏศิลป์

Abstract

This research article aimed to: 1) develop lesson plans on standard Ramwong dance skills using peer-assisted learning, and 2) investigate the outcomes of developing students' standard Ramwong dance skills through peer-assisted learning. The study employed one-shot case study research design. The sample consisted of 46 Grade 8 students (Mathayomsuksa 2/1) in the 2025 academic year at Wat Phrasrimahadhat Secondary Demonstration School,

Phranakhon Rajabhat University. The participants were selected using cluster random sampling, with the classroom as the sampling unit. The research instruments included: 1) lesson plans on developing standard Ramwong dance skills through peer-assisted learning, and 2) a standard Ramwong dance skills assessment form. The instrument showed an Index of Item–Objective Congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.82 using Cronbach's alpha. Data were analyzed using mean, standard deviation, instructional efficiency (E_1/E_2), and one-sample t-test to compare with the 80% criterion

The findings revealed that: 1) the developed lesson plans demonstrated an efficiency of 81.74/92.61, which exceeded the established criterion of 80/80; and 2) the students who learned through peer-assisted learning achieved a mean score of 27.78 in standard Ramwong dance skills, which was significantly higher than the criterion score of 24 points (80%) at the .05 level of statistical significance.

Keywords: Standard Ramwong, Peer-Assisted Learning, Dance Skills

บทนำ

นาฏศิลป์ไทยเป็นศิลปวัฒนธรรมที่สำคัญของชาติที่สะท้อนถึงเอกลักษณ์ ความงดงาม และภูมิปัญญาที่สืบทอดกันมาอย่างยาวนาน ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนนาฏศิลป์ในสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจ และเห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมไทย ควบคู่ไปกับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) อีกทั้งแนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญยังชี้ให้เห็นว่า หากผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงและได้เรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นโดยเฉพาะการทำงานร่วมกับเพื่อนจะช่วยให้การเรียนรู้เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจนและยั่งยืนมากขึ้น

ในส่วนของรำวงมาตรฐาน ซึ่งเป็นนาฏศิลป์ไทยประเภทหนึ่ง มีพัฒนาการมาจากการละเล่นพื้นบ้านที่เรียกว่า "รำโทน" และได้รับการปรับปรุงให้มีแบบแผนที่ชัดเจนขึ้นในสมัยจอมพล ป. พิบูลสงคราม โดยมีการกำหนดท่ารำ เพลง และการแต่งกายให้เป็นมาตรฐาน เพื่อใช้เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีและเผยแพร่วัฒนธรรมไทย (กรมศิลปากร, 2554) อย่างไรก็ตาม จากประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนรายวิชาศิลปะ ในส่วนของนาฏศิลป์ไทยของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา นักเรียนบางส่วนยังปฏิบัติท่ารำวงมาตรฐานได้ไม่ถูกต้องตามแบบแผน และยังไม่กล้าแสดงออกเท่าที่ควร โดยจากการวิจัยที่ผ่านมาได้บูรณาการท่ารำกับการออกกำลังกายในรายวิชาพลศึกษา ซึ่งช่วยส่งเสริมการเคลื่อนไหวและความสนุกสนานในการเรียนรู้ (ประพันธ์ ล้ำนาค และชุลีรัตน์ ล้ำนาค, 2565) อย่างไรก็ตาม แนวทางดังกล่าวยังมุ่งเน้นด้านการเคลื่อนไหวทางกายเป็นหลัก อาจยังไม่สามารถพัฒนาความถูกต้องของท่ารำตามแบบแผน และความกล้าแสดงออกของผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติอย่างมีส่วนร่วม เช่น การเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน หรือการใช้กิจกรรมที่เน้นการสื่อสารและการแสดงออก จึงอาจเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาทั้งทักษะการปฏิบัติท่ารำวงมาตรฐานและความมั่นใจของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชวลิต ชูกำแพง (2551) ที่เน้นให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติจริง

รวมถึงงานวิจัยของศุภิตา แซมเพชร (2543) ที่พบว่า การเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อนสามารถช่วยพัฒนาทักษะและความมั่นใจของผู้เรียนได้

จากสภาพดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นว่า การปรับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนมีความจำเป็น โดยเฉพาะการนำแนวคิดการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อนมาใช้ในการพัฒนาทักษะรำวงมาตรฐาน เนื่องจากเป็นแนวทางที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ช่วยเหลือกันได้ฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจท่ารำได้ถูกต้องและมีความมั่นใจในการแสดงออกมากขึ้น ดังนั้น การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทักษะรำวงมาตรฐาน โดยใช้การเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน” จึงมีความสำคัญทั้งในด้านการพัฒนาผู้เรียน และการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับรายวิชาอื่นที่เน้นการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง การพัฒนาทักษะรำวงมาตรฐาน โดยใช้การเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80
2. เพื่อศึกษาผลการพัฒนาทักษะรำวงมาตรฐาน โดยใช้การเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อนโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 80

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลองแบบกลุ่มเดียว (One-shot case study) โดยวัดผลหลังเรียนและเปรียบเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 80 ดำเนินการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้และเพื่อศึกษาผลการพัฒนาทักษะรำวงมาตรฐาน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 4 ห้อง ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนมัธยมสาธิตวัดพระศรีมหาธาตุ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จำนวน 174 คน โดยมีลักษณะคล้ายคลึงกัน 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/1 ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนมัธยมสาธิตวัดพระศรีมหาธาตุ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จำนวน 46 คน ได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยสุ่ม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้รายหน่วย เพื่อพัฒนาทักษะรำวงมาตรฐาน โดยใช้การเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน ผู้วิจัยได้ศึกษาขั้นตอนการพัฒนาทักษะรำวงมาตรฐาน โดยใช้การเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน โดยศึกษาจากการค้นคว้าเอกสาร ตำรา ที่เกี่ยวข้อง และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 รวมถึงศึกษาค้นคว้าแบบเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ และสร้างแผนการจัดการเรียนรู้รายหน่วย เรื่อง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะรำวงมาตรฐาน โดยใช้การเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน จำนวน 1 แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ระยะเวลารวม 4 คาบเรียน โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้ประเมินความสอดคล้อง ตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจนของการจัดการเรียนรู้ เป็นแบบประเมินความคิดเห็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เมื่อนำความคิดเห็นจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาหาค่าเฉลี่ยคุณภาพของสื่อการเรียนรู้มีค่าเท่ากับ 4.91 แปลความหมายของค่าเฉลี่ยในระดับมีความเหมาะสมมากที่สุด

2.2 แบบวัดทักษะรำวงมาตรฐาน ผู้วิจัยสร้างแบบวัดทักษะรำวงมาตรฐาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ 3 หมายถึง ดีมาก 2 หมายถึง ดี 1 หมายถึง พอใช้ และ 0 หมายถึง ปรับปรุง และกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน ในหัวข้อต่อไปนี้ 1. ความถูกต้องของท่ารำ 2. ความสอดคล้องกับจังหวะเพลง 3. ความอ่อนช้อยและความสวยงาม 4. ความพร้อมเพรียง 5. การนุ่งโจงกระเบน โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้ประเมินความสอดคล้อง ตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจนของการจัดการเรียนรู้และนำมาคำนวณค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 เมื่อหาความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค มีค่าเท่ากับ 0.82

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 กำหนดเป้าหมาย ผู้วิจัยได้แจ้งให้นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/1 ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนมัธยมสาธิตวัดพระศรีมหาธาตุ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายของการวิจัยเกี่ยวกับการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัยทราบอย่างชัดเจน

3.2 ดำเนินการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นนำ คาบเรียนที่ 1 ครูให้นักเรียนบรรยายถึงการแสดงรำวงมาตรฐานที่นักเรียนรู้จักหรือคุ้นเคยให้ครูฟัง เช่นประวัติความเป็นมา หรือนักเรียนเคยปฏิบัติรำวงมาตรฐานหรือไม่ ถ้าเคย คือเพลงอะไร โดยครูให้นักเรียนปฏิบัติให้ครูดู และครูสอบถามนักเรียน เรื่องรำวงมาตรฐานเพลงงามแสงเดือน ถึงคำร้อง ทำนองเพลง รวมถึงท่ารำ เป็นต้น

ขั้นสอน คาบเรียนที่ 2 ครูอธิบายเกี่ยวกับรำวงมาตรฐาน ประวัติความเป็นมา รูปแบบการแสดง เครื่องแต่งกาย คำร้อง ทำนองเพลง ท่ารำ โอกาสที่ใช้ในการแสดงให้นักเรียนฟัง และสาธิตให้นักเรียนดูเป็นตัวอย่าง ครูเปิดวีดิทัศน์ตัวอย่างการแสดงรำวงมาตรฐานให้นักเรียนดู ครูได้ทดสอบนักเรียน โดยการที่ครูนั้นปฏิบัติท่ารำวงมาตรฐานให้นักเรียนดู และให้นักเรียนตอบทีละคน ถึงท่ารำที่ครูปฏิบัติให้นักเรียนดู ชื่อท่ารำอะไร ใช้กับรำวงมาตรฐานเพลงใด โดยครูจะถาม คนละ 2 คำถาม หลังจากนั้นครูให้นักเรียนแบ่งกลุ่ม 4 กลุ่ม ออกเป็นกลุ่มละเท่าๆ กัน ครูสอนนักเรียนร้องเพลง เพลงงามแสงเดือน ซึ่งเป็นเพลงลำดับที่ 1 ของเพลงรำวงมาตรฐาน ครูสอนนักเรียนปฏิบัติท่ารำเพลงงามแสงเดือน โดยเริ่มจากส่วนมือ ส่วนหัว และส่วนเท้า นักเรียนฝึกปฏิบัติท่ารำเพลงงามแสงเดือน เข้ากับเพลงจำนวน 6 รอบไปพร้อมกับครู

ขั้นสรุป คาบเรียนที่ 3 ให้นักเรียนแต่ละกลุ่ม ไปฝึกปฏิบัตินอกเวลา เพลงงามแสงเดือน โดยให้เพื่อนในกลุ่มที่สามารถปฏิบัติท่ารำได้อย่างถูกต้องเป็นผู้นำในการฝึกซ้อม ซึ่งครูได้แจ้งให้นักเรียนในกลุ่มของตนเองทราบว่าตัวแทนที่รำได้ หรือรำได้อย่างถูกต้องในกลุ่มของตนเองมีใครบ้าง และแจ้งกำหนดการในการสอบปฏิบัติให้นักเรียนทราบอย่างชัดเจน (เก็บคะแนนเป็นกลุ่ม 30 คะแนน) รวมถึงให้นักเรียนทำใบงานเรื่องรำวงมาตรฐาน คำชี้แจงคือ ให้นักเรียนบอกชื่อท่ารำวงมาตรฐาน ทั้ง 10 เพลง โดยในใบงานจะมีการระบุชื่อเพลงรำวงมาตรฐานไว้ให้ตามลำดับ ซึ่งเป็นการสอบเก็บคะแนนในห้องเรียน โดยบอกกำหนดการสอบให้นักเรียนทราบล่วงหน้าเพื่อให้นักเรียนได้เตรียมความพร้อมในสอบ (คะแนนรายบุคคล 10 คะแนน)

ขั้นทบทวน คาบเรียนที่ 4 ครูทบทวนเนื้อหาสาระ เรื่องรำวงมาตรฐาน และสุ่มนักเรียนถามเกี่ยวกับเรื่องรำวงมาตรฐาน ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนที่มีข้อสงสัย ซักถามเพิ่มเติมในเนื้อหารสาระ และเตรียมความพร้อมในการสอบ รวมถึงเน้นยำกำหนดการต่าง ๆ อีกครั้ง ถึงการสอบปฏิบัติท่ารำเพลงงามแสงเดือน และการสอบเก็บคะแนนเรื่องใบงานรำวงมาตรฐาน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาทักษะรำวงมาตรฐาน โดยใช้การเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน จากการประเมินระหว่างเรียนและหลังเรียน นำข้อมูลคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ ดังนี้ สถิติเชิงพรรณนา ใช้สถิติวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ และวิเคราะห์หาประสิทธิภาพ (E_1/E_2) ของแผนการจัดการเรียนรู้รายหน่วย เรื่อง การพัฒนาพัฒนาทักษะรำวงมาตรฐาน โดยใช้การเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน ตามเกณฑ์ที่กำหนด 80/80 และใช้สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ในเปรียบเทียบข้อมูลคะแนนทักษะรำวงมาตรฐานหลังเรียนเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ 80 ด้วยสถิติทดสอบทีแบบอิงเกณฑ์ สำหรับการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของประชากรกลุ่มเดียว (One Sample t – test) ที่มีกลุ่มเป้าหมายมากกว่า 30 จะใช้การทดสอบค่าซี (Z-test) เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ ($n \geq 30$) และไม่ทราบความแปรปรวนของประชากร (σ^2)

สรุปผลการวิจัย

1. การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง การพัฒนาทักษะรำวงมาตรฐาน โดยใช้การเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80

ผู้วิจัยได้ศึกษาเนื้อหาในรายวิชาศิลปะ 3 (ศ 22101) ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 และได้พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้จำนวน 1 แผน ระยะเวลารวม 4 คาบเรียน เมื่อหาประสิทธิภาพ E_1/E_2 ของแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่องการพัฒนาทักษะรำวงมาตรฐาน โดยใช้การเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนมัธยมสาธิตวัดพระศรีมหาธาตุ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ตามเกณฑ์ที่กำหนด 80/80 พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ E_1/E_2 เท่ากับ 81.74/92.61 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

	ประสิทธิภาพของกระบวนการ (E_1)	ประสิทธิภาพของผลโดยรวม (E_2)
เกณฑ์มาตรฐานผลการวิเคราะห์	80	80
แปลผล	81.74	92.61
	สูงกว่าเกณฑ์	สูงกว่าเกณฑ์

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่องรำวงมาตรฐาน และได้มีการจัดทำใบงานของนักเรียน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมการเรียนการสอน รวมถึงเป็นการประเมินผลของนักเรียน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนรู้ (E_1) มีค่าเท่ากับ 81.74 และประสิทธิภาพของผลลัพธ์โดยรวม (E_2) มีค่าเท่ากับ 92.61 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ 80/80 พบว่าแผนการจัดการเรียนรู้มีค่าประสิทธิภาพ 81.74/92.61 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า แผนการจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ 80/80 และอยู่ในระดับที่เหมาะสม สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการพัฒนาทักษะรำวงมาตรฐาน โดยใช้การเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อนโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 80

เมื่อนักเรียนได้เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน เรื่องรำวงมาตรฐาน (เพลงงามแสงเดือน) นักเรียนมีทักษะการปฏิบัติท่ารำได้ดีขึ้น ดังนี้ นักเรียนมีทักษะในการปฏิบัติท่ารำได้อย่างถูกต้อง อ่อนช้อย สวยงาม สอดคล้องเข้ากับจังหวะเพลง และมีความพร้อมเพรียงกันในกลุ่มเป็นอย่างดี รวมถึงนักเรียนทุกคนนุ่งโจงกระเบนได้อย่างสวยงามในวันที่เรียนและสอบปฏิบัติ

เมื่อศึกษาทักษะรำวงมาตรฐาน โดยใช้การเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน ด้วยสถิติทดสอบที่แบบอิงเกณฑ์ สำหรับการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของประชากรกลุ่มเดียว (One Sample t – test) สำหรับการวิเคราะห์ต้องกำหนดสมมติฐานในการทดสอบ ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลโดยกำหนดจุดตัดของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ร้อยละ 80

กำหนดสมมติฐานในการทดสอบ นักเรียนที่เรียนเรื่องรำวงมาตรฐาน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากกว่าร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

ตารางที่ 2 ทักษะรำวงมาตรฐาน โดยใช้การเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน (คะแนนเต็ม 30 คะแนน)

	n	$\bar{X}$	S	t	p
กลุ่มเป้าหมาย	46	27.78	2.56	10.00	.000*

*p < .05

จากตารางที่ 2 ทักษะรำวงมาตรฐาน โดยใช้การเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่พัฒนาทักษะรำวงมาตรฐานโดยใช้การเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน มีคะแนนทักษะรำวงมาตรฐานเฉลี่ยเท่ากับ 27.78 คะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.56 มีค่า p น้อยกว่า .05 ซึ่งแปลผลว่าปฏิเสธสมมติฐาน H_0 : $\mu \leq 24$ จึงยอมรับ สมมติฐาน H_1 : $\mu > 24$ นักเรียนมีการพัฒนาทักษะรำวงมาตรฐาน โดยใช้การเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน มากกว่าร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยในการจัดการเรียนสอนนั้น ผู้วิจัยจำนวน 2 คน รับผิดชอบสอนในรายวิชาศิลปะ 3 (ศ 22101) หน่วยการเรียนรู้ เรื่องรำวงมาตรฐาน เนื้อหาปฏิบัติท่ารำเพลงงามแสงเดือน จากประสบการณ์ของผู้วิจัย พบว่า การสอนด้วยวิธีปกตินั้น ทักษะในการรำวงมาตรฐาน (เพลงงามแสงเดือน) ของนักเรียนนั้น ยังไม่ถูกต้องตามกระบวนท่ารำ และจังหวะเพลง และขาดความอ่อนช้อยสวยงาม

จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทักษะรำวงมาตรฐาน โดยใช้การเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 46 คน ที่เรียนรู้ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน โดยทักษะรำวงมาตรฐานของนักเรียนหลังการจัดการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

การพัฒนาทักษะรำวงมาตรฐานโดยใช้การเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ซึ่งในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้นั้น เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 อภิปรายได้ว่า แผนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน ซึ่งเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยเหลือกันในการฝึกปฏิบัติท่ารำ และร่วมกันแก้ไข

ข้อบกพร่อง โดยหลังจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฝึกซ้อมเป็นกลุ่มนอกเวลาเรียน นักเรียนได้สอบปฏิบัติเป็นกลุ่ม ส่งผลให้นักเรียนเกิดความเข้าใจและสามารถปฏิบัติท่ารำได้ถูกต้องมากยิ่งขึ้น ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การสอบปฏิบัติของนักเรียน

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Slavin (1995) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และยังช่วยพัฒนาทักษะทางสังคมควบคู่ไปกับการเรียนรู้ทางวิชาการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Vygotsky (1978) ที่อธิบายว่า การเรียนรู้ของผู้เรียนสามารถพัฒนาได้ดีเมื่อมีการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยเฉพาะการเรียนรู้ผ่านเพื่อนที่มีความสามารถมากกว่า ซึ่งอยู่ในบริบทของเขตพัฒนาการใกล้เคียง (Zone of Proximal Development: ZPD) ทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความรู้และทักษะได้ดียิ่งขึ้น

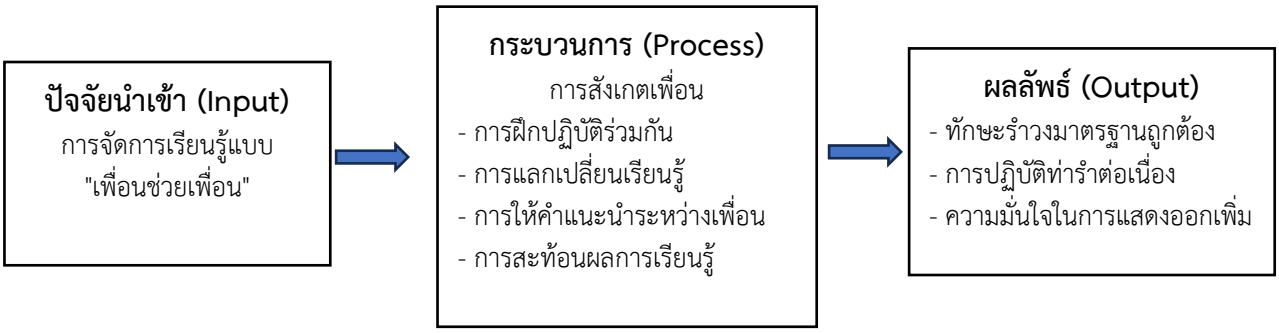
การพัฒนาทักษะรำวงมาตรฐาน โดยใช้การเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้ เฉลี่ยอยู่ที่ 27.78 คะแนน มีคะแนนสูงกว่า 24 คะแนน หรือร้อยละ 80 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเป็นจุดตัดในการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยแบบทดสอบอิงเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย อภิปรายได้ว่าการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อนยังช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่ม การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะด้านนาฏศิลป์ ทำให้นักเรียนมีพัฒนาการด้านทักษะรำวงมาตรฐานที่ดีขึ้น

ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Johnson and Johnson (1999) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือช่วยส่งเสริมการพึ่งพาอาศัยกันในทางบวก (Positive Interdependence) ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ทำให้ผู้เรียนเกิดความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองและเพื่อนในกลุ่ม ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกระบวนการเรียนรู้ ดังนั้น การจัดการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน จึงเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการพัฒนาทักษะรำวงมาตรฐาน เนื่องจากช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่

เอื้อต่อการฝึกปฏิบัติ นักเรียนเกิดความกล้าแสดงออก มีความมั่นใจในการปฏิบัติท่ารำมากขึ้น และส่งผลให้นักเรียนมีพัฒนาการด้านทักษะรำวงมาตรฐานที่ดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ การพัฒนาทักษะรำวงมาตรฐานโดยใช้การเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน ทำให้เกิดองค์ความรู้สำคัญว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน สามารถส่งเสริมการพัฒนาทักษะนาฏศิลป์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านความถูกต้องของท่ารำ ความต่อเนื่องของการปฏิบัติ และความมั่นใจในการแสดงออก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้เรียนได้เรียนรู้จากการสังเกต การฝึกปฏิบัติร่วมกัน การให้คำแนะนำระหว่างเพื่อน และการสะท้อนผลการเรียนรู้ร่วมกัน ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้อย่างเป็นธรรมชาติและต่อเนื่อง จากผลการวิจัย สามารถสังเคราะห์เป็นภาพองค์ความรู้การวิจัยดังในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบองค์ความรู้การวิจัย

จากภาพองค์ความรู้จากการวิจัย อธิบายได้ดังนี้

รูปแบบองค์ความรู้ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การจัดการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อนเป็นปัจจัยนำเข้า (Input) ที่สำคัญ ซึ่งส่งผลต่อกระบวนการเรียนรู้ (Process) ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมอย่างหลากหลาย ทั้งการฝึกปฏิบัติ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการให้ข้อมูลย้อนกลับระหว่างกัน จนก่อให้เกิดผลลัพธ์ (Output) คือ การพัฒนาทักษะรำวงมาตรฐานอย่างมีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างความมั่นใจในการแสดงออกของผู้เรียน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมถึงวิธีการแนวทางในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบอื่น

1.2 ครูผู้สอนสามารถนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อนไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนนาฏศิลป์ เพื่อส่งเสริมทักษะการปฏิบัติของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 ควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติร่วมกันอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการช่วยเหลือกันภายในกลุ่ม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับการปลูกฝังให้ผู้เรียนได้ตระหนักและเห็นคุณค่าของเอกลักษณ์ไทย เพื่อเป็นการส่งเสริมและอนุรักษ์สืบทอดต่อไป

2.2 ควรศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อนต่อทักษะด้านอื่นๆ ของผู้เรียน เช่น ความคิดสร้างสรรค์ หรือความสามารถในการทำงานเป็นทีม

2.3 ควรเพิ่มระยะเวลาในการทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อศึกษาพัฒนาการของผู้เรียนในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

กรมศิลปากร. (2554). รำวงมาตรฐาน. กรุงเทพมหานคร: กรมศิลปากร.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ชวลิต ชูกำแพง. (2551). การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประพันธ์ ล้ำนาค และชุลีรัตน์ ล้ำนาค. (2065). การพัฒนาทักษะการออกกำลังกายด้วยท่านาฏศิลป์ไทย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564 โรงเรียนมัธยมสาธิตวัดพระศรีมหาธาตุ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและนวัตกรรมการศึกษา, 1(1), 29-42.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา, 136 (57 ก), 49.

ศุภิตา แซมเพชร. (2543). ผลของการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Johnson, D. W. and Johnson, R. T. (1999). Learning together and alone: Cooperative, competitive, and individualistic learning. 5th ed. Allyn & Bacon.

Slavin, R. E. (1995). Cooperative learning: Theory, research, and practice. Allyn & Bacon.

Vygotsky, L. S. (1978). Mind in society: The development of higher psychological processes. Harvard University Press.

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

การศึกษาสภาพปัจจุบันการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

A STUDY ON THE CURRENT STATE OF 21st CENTURY LEARNING MANAGEMENT SKILL DEVELOPMENT FOR TEACHERS IN SCHOOLS UNDER BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

[1]ทิพากร วรรณพฤกษ์ Tipakorn Wannapruek [2]สิน งามประโคน Sin Ngamprakhon
[3]อรุณรัตน์ วิไลรัตนกุล Aroonrad Wilairadtanakun
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author Email: tim2512tipakorn@gmail.com

Article Received: June 14, 2026 Revised: August 25, 2026. Accepted: August 25, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 437 แห่ง ใน 50 สำนักงานเขต จำนวน 14,296 คน มีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 375 คน ด้วยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ประมาณค่า 5 ระดับ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร คือ ครูออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดและการปฏิบัติ คือ ครูใช้คำถามกระตุ้นความคิดที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา 3) ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ คือ ครูส่งเสริมวัฒนธรรมการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและการเคารพซึ่งกันและกัน 4) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ ครูนำข้อเสนอแนะจากการสะท้อนผลมาปรับปรุงการสอนของตนเอง 5) ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี ครูเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรม และ 6) ด้านการประเมินผล คือ ครูประเมินทักษะการคิดและการปฏิบัติของผู้เรียนตามสภาพจริง

คำสำคัญ: ทักษะ, การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21, หลักสูตร

Abstract

This research article aimed to study the current state of 21st-century learning management skill development for teachers in schools under the Bangkok Metropolitan Administration. This quantitative research involved a population of 14,296 teachers from 437 schools across 50 districts under the Bangkok Metropolitan Administration. A sample of 375 teachers was determined using Krejcie and Morgan's table. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire. Data were analyzed using mean and standard deviation.

The research findings revealed that the current state of 21st-century learning management skill development for teachers in schools under the Bangkok Metropolitan Administration was, overall, at a high level of practice in all aspects. The items with the highest level of practice in each aspect were as follows: 1) Curriculum Development: teachers designed learning units emphasizing the development of learners' competencies; 2) Learning Management Emphasizing Thinking and Practice: teachers used thought-provoking questions to promote analytical thinking and problem-solving; 3) Creating a Learning Environment: teachers promoted a culture of listening to different opinions and mutual respect; 4) Professional Knowledge Sharing: teachers utilized feedback from reflection to improve their teaching; 5) Use of Media and Technology: teachers served as good role models in using technology creatively and ethically; and 6) Evaluation: teachers assessed learners' thinking and practical skills based on authentic assessment.

Keywords: Skill, 21st-Century Learning Management, Curriculum

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคแห่งความท้าทายและการเปลี่ยนแปลง อันเนื่องมาจากความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัลและกระแสโลกาภิวัตน์ที่เชื่อมโยงสังคมโลกในทุกมิติ ส่งผลให้สังคม เศรษฐกิจ และการดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงไปอย่างสิ้นเชิง สังคมได้เปลี่ยนผ่านจากยุคอุตสาหกรรมเข้าสู่ยุคสังคมความรู้ ที่ซึ่งข้อมูลข่าวสารและความรู้กลายเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนา การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อภาคการศึกษา ทำให้แนวทางการจัดการเรียนรู้แบบดั้งเดิมที่เน้นการบรรยายและการท่องจำเนื้อหา ไม่เพียงพอต่อการเตรียมผู้เรียนให้พร้อมเผชิญกับโลกอนาคตอีกต่อไป ด้วยเหตุนี้ การจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนไปสู่การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีคุณภาพในโลกที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาคนทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ ทั้งนี้ มุ่งเน้นให้คนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ และสติปัญญา ตลอดจนมีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย และมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เพื่อก้าวสู่การเป็นนวัตกร นักคิด ผู้ประกอบการ และเกษตรกรยุคใหม่ที่มีความเชี่ยวชาญตามความถนัด และในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้คนไทย

ทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 และได้กำหนดเป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2563)

ดังนั้น ทิศทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมุ่งเน้นการสร้างเสริมให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะตามกรอบทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญที่กำหนดไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 โดยประกอบด้วยทักษะพื้นฐาน 3Rs ได้แก่ การอ่านออก (Reading), การเขียนได้ (Writing), และการคิดเลขเป็น (Arithmetic) และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานและการใช้ชีวิต 8Cs ได้แก่ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) การสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ (Cross-cultural Understanding) ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork and Leadership) การสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information, and Media Literacy) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy) ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career and Learning Skills) และความมีเมตตากรุณา มีวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Compassion) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การจัดการเรียนรู้จึงต้องเปลี่ยนจากรูปแบบการถ่ายทอดความรู้จากครูสู่ผู้เรียน มาเป็นการอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ขึ้นด้วยตนเองผ่านการลงมือปฏิบัติ (Active Learning) การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning) และการเรียนรู้ผ่านโครงงาน (Project-Based Learning) เพื่อให้ผู้เรียนไม่เพียงแต่มีความรู้ในเนื้อหาวิชาแต่ยังต้องมีทักษะในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้อย่างแท้จริง

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลและการบริหารจัดการของกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ในสังกัดกระทรวงมหาดไทย โดยมีสำนักการศึกษาทำหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการด้านการศึกษาดำเนินการตามแผนการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564-2569) ที่สอดคล้องกับบริบทความเปลี่ยนแปลงของโลกและนโยบาย แผน และทิศทางการพัฒนา ทางการศึกษาทั้งในระดับสากลและระดับชาติ อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2556-2575) และนโยบายต่างๆ ของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร โดยมุ่งมั่นจัดการศึกษาให้ผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสในการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้กรุงเทพมหานครบรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ และพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการใช้ชีวิตยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและก้าวทันการเปลี่ยนแปลง (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2567) รูปแบบการจัดการศึกษาแบ่งออกเป็นหลายลักษณะ ประกอบด้วย โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 (โรงเรียนขยายโอกาส) โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทั้งนี้ การจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมุ่งเน้นส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะพื้นฐานที่เหมาะสมตามระดับช่วงวัย เพื่อสร้างรากฐานสำหรับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พร้อมทั้งพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ควบคู่ไปกับ

การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ปัจจุบันโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 437 แห่ง แบ่งออกเป็น 50 สำนักงานเขต และมีครูในสังกัดจำนวน 14,296 คน (ระบบศูนย์บริการแลกเปลี่ยนข้อมูลการศึกษา, 2568) ตั้งอยู่ในบริบทเมืองหลวงที่มีความหลากหลายทางสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจสูง กรุงเทพมหานครจึงได้มีความพยายามอย่างยิ่งในการยกระดับคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนสังกัดให้ทัดเทียมนานาชาติ มีภารกิจสำคัญเร่งด่วนที่ต้องจัดการเรียนการรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการที่แตกต่างของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ หนึ่งในโครงการที่เป็นรูปธรรมคือ การขับเคลื่อนนโยบายห้องเรียนดิจิทัล (Digital Classroom) โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนให้เป็นห้องเรียนศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้แบบ Active Learning โครงการดังกล่าวได้มีการติดตั้งอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น กระดานอัจฉริยะ (Interactive Whiteboard) และคอมพิวเตอร์พกพา (Tablet) พร้อมทั้งพัฒนาสื่อการเรียนรู้ดิจิทัล (Digital Content) เพื่อสนับสนุนให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดภาระในการเตรียมการสอน (สำนักงานประชาสัมพันธ์ กรุงเทพมหานคร, 2568) ความพยายามดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของกรุงเทพมหานครในการนำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือสำคัญเพื่อปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัล

อย่างไรก็ตาม การจัดการเรียนการสอนของครูยังพบปัญหาสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างแท้จริง ประการแรก ครูจำนวนมากยังคงยึดติดกับกระบวนการสอนแบบดั้งเดิมที่เน้นการบรรยายถ่ายทอดความรู้เป็นหลัก ทำให้บทบาทของครูยังคงเป็นศูนย์กลางของห้องเรียน ขัดกับหลักการของ Active Learning ที่ต้องการให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ประการที่สอง ครูยังขาดทักษะในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและสร้างสรรค์ ที่สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูง การทำงานร่วมกัน และการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นหัวใจของทักษะในศตวรรษที่ 21 และประการสุดท้าย แม้จะมีอุปกรณ์ที่ทันสมัย แต่ครูยังขาดความสามารถในการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้เทคโนโลยีเป็นได้เพียงสื่อประกอบการบรรยายมากกว่าจะเป็นเครื่องมือที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้สืบค้น ลงมือปฏิบัติ และสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง ประเด็นปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของธนา ธุศรีวรรณ (2562) ที่พบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโดยภาพรวมยังอยู่ในระดับการปฏิบัติที่น้อย เช่นเดียวกับผลการวิจัยของไฉไล ศรี เพชรใต้ (2563) ที่ได้พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา พบว่าสภาพปัจจุบันของสมรรถนะดังกล่าวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น และผลการวิจัยของเงาแข เดือดขุนทด (2564) ที่พบว่า สภาพปัจจุบันของทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูยังอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาและความต้องการจำเป็นสูงสุดที่ต้องได้รับการพัฒนาในด้านการพัฒนาหลักสูตร จากผลการวิจัยข้างต้นจึงยืนยันได้ว่า การเสริมสร้างทักษะและขีดความสามารถของครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้รูปแบบใหม่ให้เกิดขึ้นจริงในการปฏิบัติงาน ถือเป็นภารกิจสำคัญที่ต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัจจุบันการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้สารสนเทศที่สะท้อนความเป็นจริง สำหรับนำไปใช้เป็นฐานในการวางแผนและยกระดับคุณภาพของครูผู้สอนให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพอย่างยั่งยืน เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องและพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในโลกศตวรรษที่ 21 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร คือ ครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 437 แห่ง ใน 50 สำนักงานเขต จำนวน 14,296 คน (ระบบศูนย์บริการแลกเปลี่ยนข้อมูลการศึกษา, 2568)

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 375 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) เลือกใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน และตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 ด้าน ด้านละ 7 ข้อ รวม 42 ข้อ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดและการปฏิบัติ 3) การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5) การใช้สื่อและเทคโนโลยี และ 6) การประเมินผล โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert, 1967) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 1) ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อสร้างเครื่องมือ เพื่อให้ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2) นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามในเบื้องต้น 3) ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบประเมิน โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item-Objective Congruence) โดยใช้สูตรในการคำนวณดัชนีความสอดคล้องตามวิธีการของสุวิมล ติรกานันท์ (2550) นำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทุกคนที่ประเมินมากรอกลงในแบบวิเคราะห์ความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์ เพื่อหาค่าเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง ผลการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ได้ค่า IOC รายข้อคำถามแต่ละข้อคะแนน คือ 0.60 - 1.00 แสดงว่าข้อคำถามสามารถนำมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ 4) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาจริง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จำนวน 30 ชุด โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach’s alpha coefficient) ได้ค่า 0.985 ซึ่งถือว่าเครื่องมือมีคุณภาพสามารถนำไปใช้เพื่อทำการเก็บข้อมูลได้ และ 5) ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ ก่อนนำแบบสอบถามไปแจกกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล 1) ขอหนังสือจากหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวม

ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 2) ส่งแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) ด้วยระบบ Google Forms ซึ่งจัดส่งลิงก์แบบสอบถามผ่านช่องทางแอปพลิเคชันไลน์ (LINE Application) ส่วนตัว ไปยังกลุ่มตัวอย่างโดยตรง จำนวนทั้งสิ้น 375 คน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จะใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

5.2 ข้อมูลระดับสภาพสภาพปัจจุบันทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครแสดงดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม (n=375)

	สภาพปัจจุบันการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม	ระดับปฏิบัติการ			ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.13	0.84	มาก	6
2	ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดและการปฏิบัติ	4.23	0.84	มาก	2
3	ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้	4.31	0.84	มาก	1
4	ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.20	0.84	มาก	3
5	ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี	4.17	0.85	มาก	4
6	ด้านการประเมินผล	4.15	0.84	มาก	5
	รวม	**4.20**	**0.84**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดและการปฏิบัติ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี ด้านการประเมินผล และด้านการพัฒนาหลักสูตร ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตร พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน รองลงมา คือ ครูกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจนและท้าทายความสามารถของผู้เรียน ครูวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางเพื่อบูรณาการทักษะศตวรรษที่ 21 ครูออกแบบหลักสูตรที่ยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ตามความสนใจของผู้เรียน ครูประเมินและปรับปรุงหลักสูตรของตนเองอย่างสม่ำเสมอ และ

ครูจัดลำดับเนื้อหาและกิจกรรมที่ส่งเสริมการคิดขั้นสูง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ครูเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมให้ข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตร

2. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดและการปฏิบัติ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูใช้คำถามกระตุ้นความคิดที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา รองลงมา คือ ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงผ่านกิจกรรมที่ท้าทาย ครูสนับสนุนให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ครูอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้จากประสบการณ์ตรง ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่หลากหลาย และครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้กำกับการเรียนรู้และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ครูใช้การเรียนรู้โดยใช้โครงงาน/ปัญหาเป็นฐาน (PBL) ในการสอน

3. การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูส่งเสริมวัฒนธรรมการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและการเคารพซึ่งกันและกัน รองลงมา คือ ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก กล้าคิดนอกกรอบ และกล้าลองผิดลองถูก ครูสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่อบอุ่น ปลอดภัย และไว้วางใจซึ่งกันและกัน ครูส่งเสริมให้เกิดปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับครู ครูบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวกเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ และครูจัดสภาพห้องเรียนทางกายภาพที่ยืดหยุ่นและเอื้อต่อการทำกิจกรรมกลุ่ม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ครูจัดหาและบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเพียงพอ

4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูนำข้อเสนอแนะจากการสะท้อนผลมาปรับปรุงการสอนของตนเอง รองลงมา คือ ครูให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงสร้างสรรค์แก่เพื่อนครูหลังการสังเกตการณ์สอน ครูแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ครูร่วมมือกับเพื่อนครูในการออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้ ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิคการสอนหรือนวัตกรรมกับเพื่อนครู และครูเปิดชั้นเรียนให้เพื่อนครูเข้ามาสังเกตการณ์สอน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ครูเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างสม่ำเสมอ

5. การใช้สื่อและเทคโนโลยี พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรม รองลงมา คือ ครูสอนทักษะการสืบค้นและประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต ครูบูรณาการสื่อดิจิทัลและเทคโนโลยีเข้ากับการจัดการเรียนรู้ ครูใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ครูใช้เทคโนโลยีเพื่อการประเมินผลและให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียน และครูส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีในการสร้างสรรค์ผลงานรูปแบบใหม่ๆ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ครูใช้แอปพลิเคชันหรือแพลตฟอร์มเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันของผู้เรียน

6. การประเมินผล พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูประเมินทักษะการคิดและการปฏิบัติของผู้เรียนตามสภาพจริง รองลงมา คือ ครูใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย เช่น แฟ้มสะสมงาน การสังเกต การนำเสนอ ครูให้ข้อมูลป้อนกลับที่สร้างสรรค์และชี้แนวทางการพัฒนาแก่ผู้เรียน ครูใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ครูประเมินทักษะศตวรรษที่ 21 เช่น การทำงานร่วมกัน การสื่อสาร ของผู้เรียน และครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ประเมินตนเองและประเมินเพื่อน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ครูกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและแจ้งให้ผู้เรียนทราบล่วงหน้า

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบผลการวิจัยที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนเป็นสิ่งที่ครูผู้สอนสามารถบริหารจัดการได้ด้วยตนเองอย่างเป็นอิสระ โดยไม่ต้องพึ่งพาระบบโครงสร้างขนาดใหญ่ ครูจึงสามารถสร้างพื้นที่ปลอดภัยและจัดพื้นที่กายภาพที่เอื้อต่อกิจกรรมเชิงรุกได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2563) ที่กล่าวว่า การจัดการชั้นเรียนและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ คือการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยครูจัดเตรียมพื้นที่ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก มีความคิดสร้างสรรค์ และรู้สึกปลอดภัยในการเรียนรู้ ควบคู่กับการจัดหาแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยและมีความยืดหยุ่น รองรับการทำงานร่วมกัน เพื่อกระตุ้นความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามักเป็นกระบวนการระดับนโยบายที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ทั้งผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชน ประกอบกับครูมีภาระงานสอนที่มาก จึงขาดโอกาสและเวลาในการเข้าไปมีส่วนร่วมปรับปรุงหรือออกแบบหลักสูตรในภาพรวมได้อย่างคล่องตัว ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเงาแข เดือดขุนทด (2564) ที่พบว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นองค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด โดยต้องมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงหลักสูตรเดิมให้ได้ผลดีขึ้น ทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดการเนื้อหาวิชา การเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะตามจุดมุ่งหมาย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ครูเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมให้ข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมักมีโครงสร้างการบริหารงานวิชาการที่กำหนดจากส่วนกลางหรือระดับสถานศึกษาเป็นหลัก ทำให้กระบวนการพัฒนาหลักสูตรกระจุกตัวอยู่กับคณะครูและผู้บริหาร ประกอบกับบริบทสังคมเมืองที่ผู้ปกครองและชุมชนอาจมีข้อจำกัดด้านเวลาในการเข้ามามีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิด จึงส่งผลให้การดึงภาคส่วนอื่นเข้ามาร่วมให้ข้อมูลมีอุปสรรค ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเงาแข เดือดขุนทด (2564) ที่พบว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและมีความต้องการจำเป็นสูงสุด โดยต้องมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงหลักสูตรเดิมให้ได้ผลดีขึ้น ทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดการเนื้อหาวิชา และการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Partnership for 21st Century Learning (2019) ที่กล่าวถึงเรื่องมาตรฐานและหลักสูตรศตวรรษที่ 21 ที่ต้องบูรณาการทักษะต่างๆ เข้าไปในเนื้อหาวิชาหลัก

2. ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดและการปฏิบัติ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูใช้คำถามกระตุ้นความคิดที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ครูใช้การเรียนรู้โดยใช้โครงงาน/ปัญหาเป็นฐาน (PBL) ในการสอน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า บริบทของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมักมีจำนวนนักเรียนต่อห้องเรียนค่อนข้างมากและมีตารางเรียนที่รัดกุมตามตัวชี้วัด ทำให้การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานที่ต้องใช้เวลาและทรัพยากรสูงทำได้ยาก ครูจึงเลือกใช้วิธีการตั้งคำถามกระตุ้นคิด

ซึ่งบูรณาการในชั้นเรียนได้สะดวกและสอดคล้องกับข้อจำกัดด้านเวลามากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทิศนา แขมมณี (2560) ที่กล่าวว่า ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism) เป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดของการจัดการเรียนรู้ ความรู้ไม่ใช่สิ่งที่สามารถถ่ายทอดได้โดยตรง แต่ผู้เรียนต้องสร้างขึ้นเองในโครงสร้างทางปัญญาผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและประสบการณ์เดิม

3. ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูส่งเสริมวัฒนธรรมการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและการเคารพซึ่งกันและกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ครูจัดหาและบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเพียงพอ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียนในเขตเมืองหลวงมักประสบปัญหาข้อจำกัดด้านพื้นที่ใช้สอยและงบประมาณในการบำรุงรักษาแหล่งเรียนรู้ให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่บรรยากาศเชิงจิตวิทยาเป็นสิ่งที่ครูสามารถบริหารจัดการในชั้นเรียนได้ด้วยตนเอง จึงทำให้ผลประเมินด้านแหล่งเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรมมีระดับการปฏิบัติต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2552) ที่ได้กล่าวเรื่องทฤษฎีการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain-Based Learning) ว่า สมองเรียนรู้ได้ดีที่สุดในสภาวะที่ผ่อนคลาย ปลอดภัย แต่มีความท้าทาย และสอดคล้องกับองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2563) ที่เน้นการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยจัดเตรียมพื้นที่ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก รู้สึกปลอดภัย ควบคู่ไปกับการจัดหาแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยและมีความยืดหยุ่น เพื่อกระตุ้นความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ของผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4. ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูนำข้อเสนอแนะจากการสะท้อนผลมาปรับปรุงการสอนของตนเอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ครูเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ภาระงานสอนและงานพิเศษของครูกรุงเทพมหานครมีจำนวนมาก ทำให้เวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นทางการมีจำกัด สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติ เพื่อให้กระบวนการนี้ไม่ใช่แค่ภาระงานเอกสาร แต่เป็นการพัฒนาวิชาชีพที่แท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2561) ที่กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นวิธีการพัฒนาครูที่ยั่งยืนและทรงพลังที่สุดรูปแบบหนึ่ง เพราะเป็นการเปลี่ยนวัฒนธรรมในโรงเรียนจากการทำงานแบบแยกส่วนมาสู่การทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยมีเป้าหมายที่การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

5. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ครูใช้แอปพลิเคชันหรือแพลตฟอร์มเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันของผู้เรียน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า แม้ครูจะมีความตระหนักและทักษะการใช้เทคโนโลยีส่วนบุคคล แต่การนำแพลตฟอร์มมาใช้เพื่อการทำงานกลุ่มอาจเผชิญข้อจำกัดด้านความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงอุปกรณ์ดิจิทัลและเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของนักเรียนบางกลุ่ม ครูจึงหลีกเลี่ยงการมอบหมายงานกลุ่มผ่านระบบออนไลน์เพื่อลดความไม่เท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของยืน ภู่วรวรรณ (2561) ที่พบว่า การเรียนรู้ในยุคดิจิทัลเต็มรูปแบบนั้น องค์ประกอบสำคัญของการจัดการเรียนรู้ยุคใหม่ต้องประกอบด้วยการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกันและการสร้างสรรค์ (Collaborative & Creative Platform) และสอดคล้องกับแนวทางของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2563) ที่ระบุว่าครูต้องมีความสามารถในการประยุกต์ใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมการสื่อสารและการทำงานร่วมกันอย่างไร้ขีดจำกัด

6. ด้านการประเมินผล พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูประเมินทักษะการคิดและการปฏิบัติของผู้เรียนตามสภาพจริง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ครูกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและแจ้งให้ผู้เรียนทราบล่วงหน้า ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ระบบการวัดผลส่วนใหญ่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัด ทำให้กระบวนการกำหนดเกณฑ์ประเมินเชิงคุณภาพ (Rubrics) สำหรับทักษะใหม่มีความซับซ้อนและใช้เวลาพัฒนา ครูจึงอาจละเลยการแจ้งเกณฑ์ล่วงหน้าอย่างเป็นทางการ แม้จะมีการประเมินตามสภาพจริงอยู่ก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ John Hattie (2015) เรื่อง Visible Learning ที่กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพคือกระบวนการที่ทำให้การเรียนรู้ปรากฏชัดเจน โดยครูจะต้องสร้างบรรยากาศในห้องเรียนที่ผู้เรียนทุกคนเข้าใจเป้าหมายการเรียนรู้และเกณฑ์ความสำเร็จอย่างชัดเจนตั้งแต่ต้น เพื่อให้ผู้เรียนสามารถประเมินและกำกับการเรียนรู้ของตนเองได้

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ สภาพปัจจุบันการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

จากภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า จากการศึกษาครั้งนี้ได้องค์ความรู้การวิจัยใหม่ คือ สภาพปัจจุบันการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นสารสนเทศสำหรับใช้ในการการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ทั้ง 6 ด้าน โดยสถานศึกษา ผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปใช้พัฒนาศักยภาพครูผู้สอนให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพและก้าวทันการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้ ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน โดยการเปลี่ยนจากการจัดการเรียนรู้ที่เน้นเนื้อหา ไปสู่การมุ่งเน้นผลลัพธ์เชิงปฏิบัติ ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดและการปฏิบัติ โดยการใช้คำถามกระตุ้นความคิดที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา แสดงถึงศักยภาพของครูในการสวมบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่กระตุ้นกระบวนการคิดขั้นสูง และเสริมสร้างให้ผู้เรียนสามารถจัดการกับความท้าทายที่ซับซ้อนได้ด้วยตนเอง

3. ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ โดยส่งเสริมวัฒนธรรมการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและการเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือและการสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตวิทยา ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ร่วมกันบนความหลากหลายของผู้เรียน

4. ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการนำข้อเสนอแนะจากการสะท้อนผลมาปรับปรุงการสอนของตนเอง แสดงถึงวุฒิภาวะทางวิชาชีพและความสามารถในการปรับตัว โดยครูเปิดรับข้อวิจารณ์เชิงสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องบนฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์

5. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรม แสดงบทบาทผู้นำทางดิจิทัลของครูที่ไม่เพียงแต่ประยุกต์ใช้เครื่องมือได้อย่างเหมาะสม แต่ยังเป็นต้นแบบในการสร้างความตระหนักรู้ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) ให้แก่ผู้เรียน

6. ด้านการประเมินผล การประเมินทักษะการคิดและการปฏิบัติของผู้เรียนตามสภาพจริง แสดงความก้าวหน้าในการยกระดับระบบการวัดผล ที่ลดความสำคัญของการทดสอบความจำระยะสั้น มุ่งสู่การประเมินตามสภาพจริงที่สามารถสะท้อนขีดความสามารถและพัฒนาการเชิงปฏิบัติของผู้เรียนได้อย่างถูกต้องและครอบคลุม

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ครูเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมให้ข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดช่องทางหรือจัดเวทีประชาคมให้ชุมชน ผู้ปกครอง และตัวผู้เรียน ได้เข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อนำมาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง

1.2 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดและการปฏิบัติ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ครูใช้การเรียนรู้โดยใช้โครงงาน/ปัญหาเป็นฐาน (PBL) ในการสอน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเน้นการจัดการเรียนรู้แบบ PBL พร้อมทั้งมีระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) คอยให้คำแนะนำ เพื่อสร้างความมั่นใจให้ครูสามารถนำกระบวนการนี้ไปประยุกต์ใช้ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ครูจัดหาและบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเพียงพอ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในโรงเรียนและระบบออนไลน์ ควบคู่ไปกับการส่งเสริมให้ครูประสานความร่วมมือกับแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นภายนอกโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีช่องทางการค้นคว้าที่หลากหลายและเพียงพอ

1.4 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ครูเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายสนับสนุนที่ชัดเจน โดยเฉพาะการจัดสรรเวลา สำหรับการทำ PLC ลงในตารางปฏิบัติงานหลักของครู และพิจารณาลดภาระงานอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน เพื่อให้ครูสามารถเข้าร่วมวงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องและเกิดความยั่งยืน

1.5 ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ครูใช้แอปพลิเคชันหรือแพลตฟอร์มเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันของผู้เรียน ดังนั้น ครูควรมุ่งเน้นการศึกษาและนำเครื่องมือดิจิทัลประเภทส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Collaboration Tools) มาใช้จัดกิจกรรม ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารควร สนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี เช่น เครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่เสถียร เพื่อลดอุปสรรคในการใช้งานร่วมกันของผู้เรียน

1.6 ด้านการประเมินผล พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ครูกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและแจ้งให้ผู้เรียนทราบล่วงหน้า ดังนั้น ครูควรให้ความสำคัญกับการจัดทำเกณฑ์การให้คะแนนประเมินผล (Rubrics) ที่เป็นรูปธรรม และดำเนินการชี้แจงสร้างข้อตกลงร่วมกับผู้เรียนก่อนเริ่มบทเรียนเสมอ เพื่อให้ผู้เรียนรับทราบเป้าหมายและสามารถกำกับการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างถูกต้อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างยั่งยืน

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูด้านดิจิทัล เพื่อให้ครูสามารถบริหารจัดการทรัพยากรเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนเข้าถึงเครื่องมือการทำงานร่วมกันได้อย่างเท่าเทียม

เอกสารอ้างอิง

เงาแข เดือดขุนทด. (2564). รูปแบบการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนฉะเชิงเทราปัญญานุกูล จังหวัดฉะเชิงเทรา. รายงานวิจัย. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

ไฉไลศรี เพชรใต้. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2552). 80 นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพมหานคร: แดเน็กซ์อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น.

ทิศนา แขมมณี. (2560). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 21. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธนา ธุศรีวรรณ. (2562). การพัฒนารูปแบบการชี้แนะเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูระดับมัธยมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2561). ครูยุคใหม่: ทำไปคิดไป. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ยืน ภู่วรวรรณ. (2561). สู่การเรียนรู้ในยุคดิจิทัลเต็มรูปแบบ. วารสารราชบัณฑิตยสภา, 43(1), 118.

ระบบศูนย์บริการแลกเปลี่ยนข้อมูลการศึกษา. (2568). สถิติข้อมูลประจำภาคเรียน. แหล่งที่มา https://exchange.moe.go.th/web/Login.htm?mode=index สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2568.

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564-2569). กรุงเทพมหานคร: สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร.

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2567). รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ปี 2567. กรุงเทพมหานคร: สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร.

สำนักงานประชาสัมพันธ์ กรุงเทพมหานคร. (2568). กทม. เดินหน้าห้องเรียนดิจิทัล (Digital Classroom) เต็มรูปแบบ. แหล่งที่มา https://pr-bangkok.com/?p=505001 สืบค้นเมื่อ 24 กันยายน 2568.

John Hattie. (2015). Visible Learning for Teachers: Maximizing Impact on Learning. London: Routledge.

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

Likert, Rensis. (1967). The Method of Constructing an Attitude Scale. Reading in Attitude Theory and Measurement. Fishbeic. Matin Ed. New York: Wiley & Son.

Partnership for 21st Century Learning. (2019). Framework for 21st Century Learning. Washington DC: P21.

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง ลำดับ ด้วยนวัตกรรม C-GPAS & THINKING TOOLS MODEL เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

THE DEVELOPMENT OF MATHEMATICS LEARNING MANAGEMENT PLANS ON SEQUENCES USING THE INNOVATIVE C-GPAS & THINKING TOOLS MODEL TO ENHANCE LEARNING ACHIEVEMENT AND ANALYTICAL THINKING SKILLS FOR 11TH GRADE STUDENTS

จีระกมล ศรีนะ Chirakamol Srina
โรงเรียนพิริยาลัยจังหวัดแพร่ Piriyalai School Phrae, Thailand
Corresponding Author E-mail: chirakamol@piriyalai.ac.th

Article Received: March 09, 2026. Revised: August 27, 2026. Accepted: August 30, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาและหาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง ลำดับ ด้วยนวัตกรรม C-GPAS & Thinking Tools Model ตามเกณฑ์ 80/80 2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการคิดวิเคราะห์ก่อนและหลังเรียน 3) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการคิดวิเคราะห์หลังเรียนเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 80 4) ศึกษาดัชนีประสิทธิผล (E.I.) ของการจัดการเรียนรู้ และ 5) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรม C-GPAS & Thinking Tools Model โดยมีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานและวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ 2) การสร้างและหาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกับเครื่องมือช่วยคิด 3) การทดลองใช้และประเมินผลการจัดการเรียนรู้กับกลุ่มเป้าหมาย มีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5/2 โรงเรียนพิริยาลัยจังหวัดแพร่ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 40 คนและวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะการคิดวิเคราะห์ และความพึงพอใจของนักเรียน โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ และสถิติทดสอบสมมติฐาน (t-test) เพื่อยืนยันประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรม C-GPAS & Thinking Tools Model ว่าสามารถพัฒนาผู้เรียนได้ตามเกณฑ์มาตรฐานอย่างเป็นรูปธรรม

ผลการวิจัยพบว่า 1) แผนการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง ลำดับ ด้วยนวัตกรรม C-GPAS & Thinking Tools Model มีประสิทธิภาพ ($\mathbf{E_1/E_2}$) เท่ากับ 93.70/85.20 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่กำหนดไว้ 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ดัชนีประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่าเท่ากับ 0.7161 และด้านทักษะการคิดวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ 0.7012 แสดงว่า นักเรียนมีพัฒนาการเพิ่มขึ้นร้อยละ 71.61 และ 70.12 ตามลำดับ

และ 5) ทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับดีเยี่ยม (ร้อยละ 83.67) และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์, ทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง, เครื่องมือช่วยคิด, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, ทักษะการคิดวิเคราะห์

Abstract

This research article aims to: 1) develop and determine the efficiency of the mathematics learning management plan on Sequences using the C-GPAS & Thinking Tools Model based on the 80/80 criteria; 2) compare students' learning achievement and analytical thinking skills before and after the intervention; 3) compare students' post-learning achievement and analytical thinking skills with the 80% criterion; 4) determine the effectiveness index (E.I.) of the learning management; and 5) study students' satisfaction towards learning through the innovative C-GPAS & Thinking Tools Model. The research procedure consisted of 3 steps: 1) studying basic information and analyzing the needs for developing analytical thinking skills; 2) constructing and determining the efficiency of the learning management plans integrated with thinking tools; and 3) implementing and evaluating the learning management with the target group. The sample group consisted of forty 11th-grade students (Room 2) at Piriyalai School Phrae during the second semester of the 2025 academic year. The learning achievement, analytical thinking skills, and student satisfaction were analyzed using basic statistics, including mean, standard deviation, percentage, and hypothesis testing (t-test) to concretely confirm that the innovative C-GPAS & Thinking Tools Model can effectively develop learners according to the standard criteria.

The research findings revealed that: 1) the efficiency ($\mathbf{E_1/E_2}$) of the mathematics learning management plan on Sequences using the C-GPAS & Thinking Tools Model was 93.70/85.20, which was higher than the specified 80/80 criteria; 2) the students' learning achievement and analytical thinking skills after learning were higher than before learning at the.01 level of significance; 3) The students' learning achievement and analytical thinking skills after learning were significantly higher than the 80% criterion; 4) The effectiveness index (E.I.) of the learning management for the learning achievement was 0.7161, and for the analytical thinking skills was 0.7012, indicating that the students' development increased by 71.61% and 70.12%, respectively; and 5) The students' overall analytical thinking skills were at an excellent level (83.67%), and their satisfaction towards the learning management was at the highest level.

Keywords: Mathematics Learning Management, Constructivism Theory, Thinking Tools, Learning Achievement, Analytical Thinking Skills

บทนำ

คณิตศาสตร์มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นทักษะจำเป็นสำหรับพลเมืองในศตวรรษที่ 21 อย่างไรก็ตาม สาระการเรียนรู้เรื่องลำดับมักเป็นปัญหาสำหรับผู้เรียนเนื่องจากเนื้อหามีความเป็นนามธรรมสูงและมีความซับซ้อนในเชิงมโนทัศน์ ผู้วิจัยจึงได้นำทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism) (ทิศนา แขมมณี, 2560) มาเป็นรากฐานสำคัญในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมเข้ากับความรู้ใหม่ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในรูปแบบ GPAS 5 Steps (สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.), 2564) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดดั้งเดิมของ รศ.ดร.สิริชัย กาญจนวาสี ที่ส่งเสริมกระบวนการคิดขั้นสูง ตั้งแต่การรวบรวมข้อมูลไปจนถึงการสร้างองค์ความรู้และประยุกต์ใช้ นอกจากนี้ เพื่อลดภาระทางปัญญา (Cognitive Load) (Sweller, Ayres, & Kalyuga, 2011) และช่วยจัดระเบียบความคิดของผู้เรียนให้เป็นระบบ ผู้วิจัยจึงได้บูรณาการเครื่องมือช่วยคิด (Thinking Tools) ได้แก่ Decision Tree Bookmark และ Solution Roadmap เข้ามาเป็นนวัตกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ ซึ่งทำหน้าที่เป็นนั่งร้านทางปัญญา (Scaffolding) (Hyerle, 2011) ที่ช่วยให้นักเรียนสามารถวิเคราะห์และแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ที่มีความซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากสภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้รายวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนพิริยาลัยจังหวัดแพร่ ผู้วิจัยพบว่า นักเรียนส่วนใหญ่ยังขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องลำดับ ซึ่งนักเรียนมักประสบความสับสนในการแยกแยะความแตกต่างระหว่างลำดับเลขคณิตและลำดับเรขาคณิต ส่งผลให้ไม่สามารถเลือกใช้สูตรหรือนิยามที่ถูกต้องในการแก้โจทย์ปัญหาที่มีความซับซ้อนได้ สภาพปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับ ทฤษฎีภาระทางปัญญา (Cognitive Load Theory) ที่ระบุว่า หากเนื้อหามีความยากและซับซ้อนเกินกว่าความสามารถในการประมวลผลข้อมูลของสมอง จะส่งผลให้ประสิทธิภาพใน การเรียนรู้ลดลง ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่าการจัดการเรียนรู้ที่เน้นเพียงการถ่ายทอดเนื้อหาตามตำราไม่เพียงพอต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน สอดคล้องกับทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism) ที่เน้นว่าครูต้องปรับบทบาทจากผู้สอนมาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เพื่อช่วยประคับประคองให้นักเรียนก้าวข้ามขีดความสามารถเดิมตามแนวคิดเรื่อง พื้นที่รอยต่อแห่งการพัฒนา (Zone of Proximal Development: ZPD) (ทิศนา แขมมณี, 2560) การนำนวัตกรรมสนับสนุนการคิดอย่าง Decision Tree Bookmark และ Solution Roadmap มาใช้ควบคู่กับกระบวนการ GPAS 5 Steps จึงเป็นแนวทางสำคัญในการลดภาระทางปัญญาและสร้างระบบการคิดวิเคราะห์ให้เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม

ด้วยความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมุ่งพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง ลำดับ โดยการบูรณาการรูปแบบการสอน GPAS 5 Steps ร่วมกับนวัตกรรมเครื่องมือช่วยคิด ได้แก่ Decision Tree Bookmark และ Solution Roadmap เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อลักษณะการคิดของผู้เรียนรายบุคคล การวิจัยครั้งนี้ไม่เพียงแต่มุ่งหวังที่จะยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ให้สูงขึ้นตามเกณฑ์มาตรฐานเท่านั้น แต่ยังคาดหวังว่านวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นจะเป็นต้นแบบที่มีประสิทธิภาพสำหรับครูผู้สอนในการปรับเปลี่ยนบทบาทสู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่สามารถประคับประคองการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้จะช่วยให้นักเรียนเกิดความมั่นใจในการแก้ปัญหาคณิตศาสตร์ ลดความวิตกกังวลต่อเนื้อหาที่มีความซับซ้อน และสร้างรากฐานทักษะการคิดที่เป็นเหตุเป็นผล ซึ่งนักเรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้ระดับที่สูงขึ้นและในชีวิตประจำวันได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาและหาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้เรื่อง ลำดับ ซึ่งพัฒนาด้วยนวัตกรรม C-GPAS & Thinking Tools Model เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80

2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการคิดวิเคราะห์ ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ด้วยแผนการจัดการเรียนรู้เรื่อง ลำดับ ซึ่งพัฒนาด้วยนวัตกรรม C-GPAS & Thinking Tools Model เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

3. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน หลังการจัดการเรียนรู้ด้วยแผนการจัดการเรียนรู้เรื่อง ลำดับ ซึ่งพัฒนาด้วยนวัตกรรม C-GPAS & Thinking Tools Model เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะ การคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 กับเกณฑ์ร้อยละ 80

4. เพื่อศึกษาดัชนีประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรม C-GPAS & Thinking Tools Model

5. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยแผนการจัดการเรียนรู้เรื่อง ลำดับ ซึ่งพัฒนาด้วยนวัตกรรม C-GPAS & Thinking Tools Model เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงทดลองขั้นต้น (Pre-Experimental Design) รูปแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน (One Group Pretest-Posttest Design) มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมายและวิธีการได้มา

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนพิริยาลัยจังหวัดแพร่ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1 ห้องเรียน รวมนักเรียนทั้งสิ้น 40 คน ซึ่งผู้วิจัยได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยมีเกณฑ์การเลือกคือ เป็นห้องเรียนที่ผู้วิจัยได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่การสอน และเป็นกลุ่มนักเรียนที่ประสบปัญหาด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ในเนื้อหาเรื่องลำดับ

2. การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการจัดกิจกรรม แผนการจัดการเรียนรู้เรื่องลำดับ จำนวน 18 แผน และนวัตกรรมเครื่องมือช่วยคิด ได้แก่ ผังการตัดสินใจ (Decision Tree Bookmark) แผนที่ลำดับขั้นตอน (Solution Roadmap) ตารางถอดรหัสแบบรูป (Pattern Decoding Table) และตารางเปรียบเทียบสองขั้ว (The Ultimate Comparison Chart) โดยผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พบว่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.999 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.003 และความเหมาะสมขององค์ประกอบต่าง ๆ ในแต่ละแผนการจัดการเรียนรู้มีในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.94 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.09

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า ผลการประเมินดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง ลำดับ

รายวิชา ค32102 คณิตศาสตร์พื้นฐาน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ค่า IOC = 1.00 ค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.55-0.80 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.3212-0.5940 ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ (KR-20) มีค่าเท่ากับ 0.8722 2) แบบทดสอบวัดทักษะการคิดวิเคราะห์ (3 ด้าน) เรื่อง ลำดับ รายวิชา ค32102 คณิตศาสตร์พื้นฐาน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่านค่า IOC = 1.00 ค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.55-0.80 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.3542-0.7391 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.85 และ 3) แบบสอบถามความพึงพอใจ 5 ระดับ ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหาตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน มีค่า IOC = 1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.76

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแผนการทดลอง ดังนี้ 1) ทำการทดสอบก่อนเรียน (Pre-test) กับกลุ่มเป้าหมาย 2) ดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามแผนที่พัฒนาขึ้นร่วมกับการใช้เครื่องมือช่วยคิด เป็นเวลา 18 ชั่วโมง 3) เก็บข้อมูลคะแนนระหว่างเรียนจาก แผนที่ 1-16 เพื่อหาประสิทธิภาพกระบวนการ $(\mathbf{E_1})$ เมื่อสิ้นสุดการจัดการเรียนรู้ ทำการทดสอบวัดทักษะการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน (Post-test) ในแผนที่ 17 และ 18 ตามลำดับ จากนั้นให้นักเรียนทำแบบสอบถามความพึงพอใจ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังนี้ 1) วิเคราะห์หาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ $(\mathbf{E_1/E_2})$ โดยใช้สถิติมัชฌิมเลขคณิตร้อยละ 2) วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะการคิดวิเคราะห์ และความพึงพอใจ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) ผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียน และเปรียบเทียบคะแนนหลังเรียนกับเกณฑ์ ร้อยละ 80 โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test for Dependent Samples และ t-test for One Sample) 4) วิเคราะห์ดัชนีประสิทธิผล (E.I.) เพื่อหาพัฒนาการของผู้เรียน และวิเคราะห์ความพึงพอใจของนักเรียนโดยใช้สถิติ คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. การพัฒนาและหาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้เรื่อง ลำดับ ด้วยนวัตกรรม C-GPAS & Thinking Tools Model เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80

ตารางที่ 1 ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง ลำดับ โดยใช้นวัตกรรม C-GPAS & Thinking Tools Model

ประสิทธิภาพ	คะแนนเต็ม	คะแนนเฉลี่ย $(\bar{\mathbf{X}})$	ร้อยละ (ประสิทธิภาพ)
กระบวนการเรียนรู้ $(\mathbf{E_1})$	100	93.70	93.70
ผลลัพธ์การเรียนรู้ $(\mathbf{E_2})$	15	12.78	85.20

จากตารางที่ 1 พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง ลำดับ โดยใช้ทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองร่วมกับรูปแบบการสอน GPAS 5 Steps และเครื่องมือช่วยคิด เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 (E_1/E_2) เท่ากับ 93.70/85.20 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่กำหนดไว้

2. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการคิดวิเคราะห์ ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ด้วยแผนการจัดการเรียนรู้เรื่อง ลำดับ ด้วยนวัตกรรม C-GPAS & Thinking Tools Model เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการคิดวิเคราะห์ ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ด้วยแผนการจัดการเรียนรู้เรื่อง ลำดับ ด้วยนวัตกรรม C-GPAS & Thinking Tools Model

รายการ	การทดสอบ	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	ก่อนเรียน	15	7.18	2.26	21.52**	.000
	หลังเรียน	15	12.78	1.42		
ทักษะการคิดวิเคราะห์	ก่อนเรียน	15	6.80	1.11	29.44**	.000
	หลังเรียน	15	12.55	1.54		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบหลังเรียน ($\bar{X}$ = 12.78) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบก่อนเรียน ($\bar{X}$ = 7.18) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทักษะการคิดวิเคราะห์ คะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบหลังเรียน ($\bar{X}$ = 12.55) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบก่อนเรียน ($\bar{X}$ = 6.80) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน หลังการจัดการเรียนรู้ด้วยแผนการจัดการเรียนรู้เรื่อง ลำดับ ด้วยนวัตกรรม C-GPAS & Thinking Tools Model เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 กับเกณฑ์ร้อยละ 80

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบคะแนนหลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 80

การทดสอบ	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	เกณฑ์ร้อยละ 80 (คะแนน)	t	Sig.
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	15	12.78	1.42	12	3.55**	0.001
ทักษะการคิดวิเคราะห์	15	12.55	1.54	12	2.29*	0.029

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียน ($\bar{X}$ = 12.78) สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 (คะแนนเต็ม 15 คะแนน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทักษะการคิดวิเคราะห์ นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียน ($\bar{X}$ = 12.55) สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 (คะแนนเต็ม 15 คะแนน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือนักเรียนมีคุณภาพผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ทั้งสองด้าน

ตารางที่ 4 ดัชนีประสิทธิผล (E.I.)

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนก่อนเรียน	คะแนนหลังเรียน	ดัชนีประสิทธิผล (E.I.)
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	15	7.18	12.78	0.7161
ทักษะการคิดวิเคราะห์	15	6.8	12.55	0.7012

จากตารางที่ 4 พบว่า ดัชนีประสิทธิผลของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่าเท่ากับ 0.7161 และทักษะการคิดวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ 0.7012 ซึ่งทั้งสองค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.50 แสดงว่านักเรียนมีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 71.61 และ 70.12 ตามลำดับ จากคะแนนที่ควรจะทำได้เพิ่มขึ้นหลังได้รับนวัตกรรม

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนรายด้าน

องค์ประกอบของทักษะการคิดวิเคราะห์	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ	ระดับคุณภาพ
1. การวิเคราะห์ส่วนประกอบ	5	4.18	0.59	83.50	ดีเยี่ยม
2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์	5	4.20	0.60	84.00	ดีเยี่ยม
3. การวิเคราะห์หลักการ	5	4.18	0.59	83.50	ดีเยี่ยม
รวมเฉลี่ย	**15**	**12.55**	**1.52**	**83.67**	**ดีเยี่ยม**

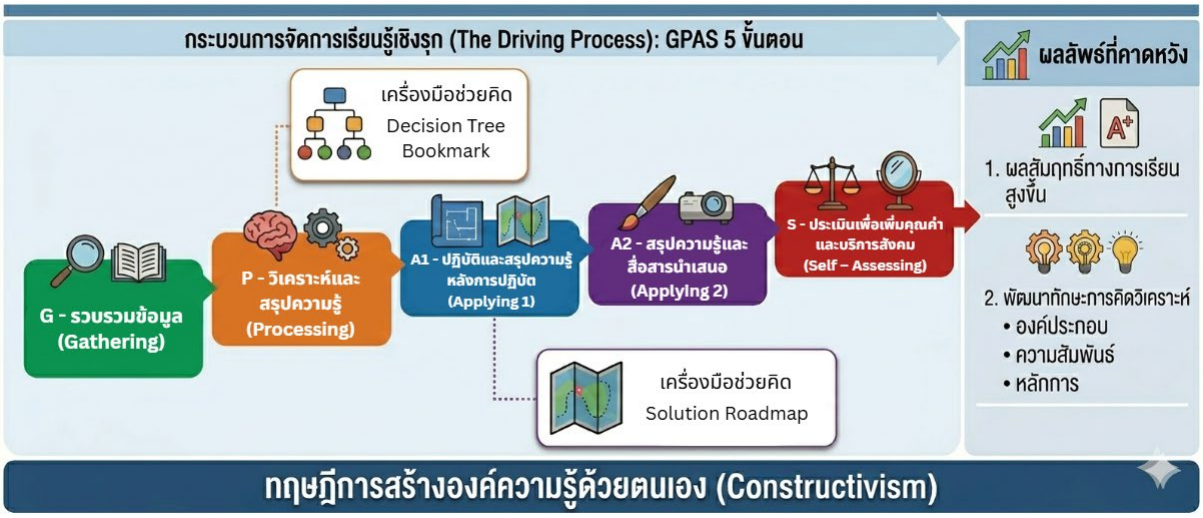
จากตารางที่ 5 พบว่า ทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนหลังเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีเยี่ยม ($\bar{X}$ = 12.55, คิดเป็นร้อยละ 83.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (ร้อยละ 84.00) รองลงมาคือ การวิเคราะห์ส่วนประกอบ และ การวิเคราะห์หลักการ (ร้อยละ 83.50) ตามลำดับ ซึ่งทุกด้านมีผลคะแนนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Marzano ที่ระบุว่าการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นพื้นฐานสำคัญของการคิดระดับสูง

4. ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยแผนการจัดการเรียนรู้เรื่อง ลำดับ โดยใช้นวัตกรรม C-GPAS & Thinking Tools Model เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของนักเรียน

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ตอนที่ 1 : ด้านเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	4.96	0.20	มากที่สุด
ตอนที่ 2 : ด้านสื่อการสอนและบรรยากาศในชั้นเรียน	4.95	0.22	มากที่สุด
ตอนที่ 3 : ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	4.95	0.22	มากที่สุด
เฉลี่ยรวมทุกรายการ	4.95	0.21	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยแผนการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง ลำดับ ด้วยนวัตกรรม C-GPAS & Thinking Tools Model เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด



ภาพที่ 1 กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (GPAS 5 Steps) ร่วมกับเครื่องมือช่วยคิดเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการคิดวิเคราะห์

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาประสิทธิภาพและพัฒนาการที่เพิ่มขึ้น ค่า E.I. ที่สูงกว่า 0.70 สะท้อนว่า กิจกรรมใน GPAS 5 Steps เปิดโอกาสให้นักเรียนได้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองผ่านการลงมือปฏิบัติจริง (Learning by Doing) ขั้นตอน Processing และ Applying ช่วยเปลี่ยนบทบาทนักเรียนจากผู้รับข้อมูลเป็นผู้สร้างความรู้ ซึ่งส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งกว่าเดิม ผลสัมฤทธิ์ที่เพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดดนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของกชมน ชื่นมาลา และคณะ (2566) และไกรพิชญ์ ภูพิธาร และคณะ (2568) ที่พบว่า กระบวนการเรียนรู้เชิงรุก GPAS 5 Steps มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการแก้ปัญหาคณิตศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากผู้เรียนได้เปลี่ยนบทบาทจากเพียงผู้รับข้อมูลเป็นนวัตกรผู้สร้างความรู้

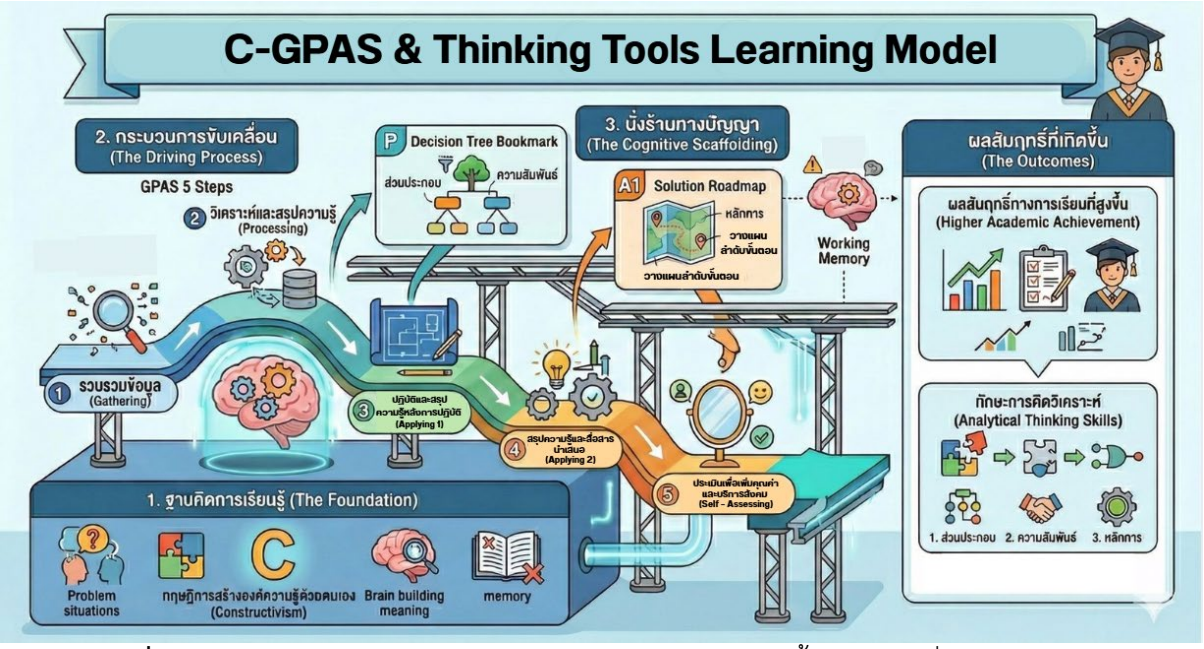
2. ผลการศึกษาบทบาทของเครื่องมือช่วยคิด (Thinking Tools) การที่คะแนนทักษะการคิดวิเคราะห์รายด้านอยู่ในระดับดีเยี่ยมทุกด้าน ยืนยันว่า เครื่องมือช่วยคิดทำหน้าที่เป็นนั่งร้านทางปัญญา (Scaffolding) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะ Decision Tree Bookmark และ Solution Roadmap ที่ช่วยลดภาระทางปัญญา (Cognitive Load) ในโจทย์ปัญหาที่ซับซ้อน สอดคล้องกับแนวคิดของ Sweller et al. (2011) ที่ระบุว่า การย่อยข้อมูลที่ซับซ้อนด้วยเครื่องมือเชิงภาพช่วยให้การประมวลผลของสมองดีขึ้น ปรากฏการณ์นี้สามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดของ Hyerle (2011) ที่เสนอว่า เครื่องมือแผนภาพเชิงมโนทัศน์เปรียบเสมือนภาษาที่มองเห็นได้ ซึ่งเข้ามาจัดระบบความคิดที่ยุ่งเหยิง เครื่องมืออย่าง Solution Roadmap ได้ทำหน้าที่เป็นนั่งร้าน (Scaffolding) ประคับประคองเด็กให้อยู่ในเขตพัฒนาการที่ใกล้เคียง (ZPD) ตามทฤษฎีของ Vygotsky ส่งผลให้ความกลัวต่อวิชาคณิตศาสตร์ลดลงและเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ

3. ผลการศึกษาบรรยากาศเชิงบวกและความพึงพอใจ ผลจากความพึงพอใจที่สูงมาก แสดงให้เห็นว่า บทบาทครูในฐานะผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ตามแนวทางของสถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.) ช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัย ส่งเสริมให้กล้าคิดกล้าตอบ ซึ่งเป็นหัวใจของการเรียนรู้เชิงรุก การที่ความพึงพอใจเฉลี่ยสูงถึง 4.95 เกิดจากการที่นวัตกรรมนี้สร้างความปลอดภัยทางจิตวิทยา

(Psychological Safety) ในห้องเรียน นักเรียนกล้าคิดกล้าทำเพราะพวกเขามีเครื่องมือช่วยคิดนำทาง ลดอัตราการถูกตัดสินว่าตอบผิด ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของการศึกษาศตวรรษที่ 21

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ ผลสัมฤทธิ์จากการบูรณาการทฤษฎีและแนวทางการปฏิบัติจริงในชั้นเรียน ออกมาเป็นโมเดลการเรียนรู้ที่ชื่อว่า "โมเดลการเรียนรู้คณิตศาสตร์เชิงรุกด้วยกระบวนการคิดขั้นสูงและเครื่องมือทางปัญญา (C-GPAS & Thinking Tools Model)" ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลการเรียนรู้คณิตศาสตร์เชิงรุกด้วยกระบวนการคิดขั้นสูงและเครื่องมือทางปัญญา (C-GPAS & Thinking Tools Model)

จากภาพองค์ความรู้จากการวิจัย อธิบายได้ดังนี้

คำอธิบายโมเดลองค์ความรู้ (C-GPAS & Thinking Tools Model) โมเดลนี้แสดงให้เห็นถึงกลไกการทำงานร่วมกันของ 3 องค์ประกอบหลัก ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางปัญญาของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ดังนี้

1. ฐานคิดการเรียนรู้ (The Foundation): การจัดการเรียนรู้ทั้งหมดตั้งอยู่บนฐานของทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism-ตัว C) โดยเชื่อว่าความเข้าใจในเรื่อง "ลำดับ" จะเกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืนก็ต่อเมื่อผู้เรียนได้เผชิญสถานการณ์ปัญหาและสร้างความหมายด้วยตนเอง ไม่ใช่การท่องจำสูตร

2. กระบวนการขับเคลื่อน (The Driving Process): ใช้กระบวนการเรียนรู้เชิงรุก GPAS 5 Steps เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนผู้เรียนให้เกิดการทำงานของสมองอย่างเป็นลำดับขั้น ตั้งแต่การรวบรวมข้อมูล (Gathering) การจัดกระทำข้อมูล (Processing) การลงมือปฏิบัติ (Applying 1-2) และการกำกับตนเอง (Self-Regulating)

3. นั่งร้านทางปัญญา (The Cognitive Scaffolding): ถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์ความรู้นี้ (Thinking Tools) ที่ถูกติดตั้งเข้าไปในขั้นตอนที่ผู้เรียนต้องใช้ความจำขณะทำงาน (Working Memory) อย่างหนัก ได้แก่

Decision Tree Bookmark: ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือคัดกรองข้อมูลใน ขั้น P ช่วยให้นักเรียนวิเคราะห์ "ส่วนประกอบ" และ "ความสัมพันธ์" เพื่อจำแนกประเภทของลำดับได้อย่างแม่นยำ

Solution Roadmap: ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือนำทางความคิดใน ขั้น A1 ช่วยให้นักเรียนวิเคราะห์ "หลักการ" และวางแผนลำดับขั้นตอนการแก้โจทย์ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ

ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น (The Outcomes): เมื่อกลไกทั้ง 3 ส่วนทำงานประสานกัน จะช่วยลดความซับซ้อนของเนื้อหาคณิตศาสตร์นามธรรมให้กลายเป็นรูปธรรม ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถทะลุขีดจำกัดการเรียนรู้แบบเดิม เกิดเป็น "ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น" และพัฒนา "ทักษะการคิดวิเคราะห์" ได้อย่างสมบูรณ์ทั้ง 3 มิติ (ส่วนประกอบ ความสัมพันธ์ และหลักการ) ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นต้นแบบในการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ในเนื้อหาอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ครูผู้สอนควรให้เวลาเพียงพอกับขั้นตอนที่ 2 (Processing) โดยให้นักเรียนใช้เครื่องมือช่วยคิดในการแลกเปลี่ยนความเห็น (Student-to-Student) แทนการเฉลยจากครู

1.2 ครูผู้สอนคณิตศาสตร์ที่ต้องการประยุกต์ใช้นวัตกรรม C-GPAS & Thinking Tools Model จำเป็นต้องมีการปฐมนิเทศ (Orientation) เพื่อฝึกทักษะการใช้งานเครื่องมือช่วยคิด (เช่น การถอดรหัสแบบรูป หรือ การอ่านผังการตัดสินใจ) ให้แก่นักเรียนจนเกิดความคล่องแคล่วก่อนนำไปแก้โจทย์ปัญหาจริง เพื่อป้องกันไม่ให้ตัวนวัตกรรมกลับกลายเป็นการเพิ่มภาระทางปัญญา (Extraneous Cognitive Load) เสียเอง นอกจากนี้ สถานศึกษาควรบูรณาการโมเดลนี้ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อขับเคลื่อนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทั่วทั้งสถานศึกษา

1.3 ควรมีการอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูในหมวดคณิตศาสตร์สามารถผลิต Thinking Tools เฉพาะจุดเพื่อใช้ในบทเรียนอื่นที่มีมโนทัศน์คลาดเคลื่อนสูง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงทดลองเปรียบเทียบ (Experimental vs Control Group) เพื่อเปรียบเทียบผลกับรูปแบบการสอนปกติอย่างชัดเจนในวงกว้าง

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาเครื่องมือช่วยคิดในรูปแบบดิจิทัล (Digital Thinking Tools) หรือแอปพลิเคชัน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้รายบุคคลและการติดตามผลแบบทันที

2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรตามอื่นๆ ที่มีส่วนสำคัญต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เช่น ความคงทนของการเรียนรู้ (Retention of Learning) โดยทำการทดสอบติดตามผล (Follow-up test) 1-2 เดือนหลังสิ้นสุดการเรียนการสอน เพื่อประเมินว่าเครื่องมือช่วยคิดสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดของนักเรียนได้อย่างถาวรหรือไม่ หรือการศึกษาผลของนวัตกรรมต่อความสามารถในการกำกับตนเองเพื่อการเรียนรู้ (Self-regulated Learning)

เอกสารอ้างอิง

กชมน ชื่นมาลา, ชานนท์ จันทรา และทรงชัย อักษรคิด. (2566). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์และความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 เรื่องลำดับและอนุกรมโดยใช้กระบวนการ Active Learning GPAS 5 STEPs. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(7), 531-543.

ไกรพิชญ์ ภูพิธาร, ธนานันต์ กุลไพบุตร และสำราญ กำจัดภัย. (2568). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์เรื่องลำดับและอนุกรมโดยใช้รูปแบบการคิดขั้นสูง GPAS 5 Steps ร่วมกับกระบวนการแก้โจทย์ปัญหาของโพลยาสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. วารสารวิชาการหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 17(49), 117-130.

ทิศนา แขมมณี. (2560). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 21. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วนินทร สุภาพ. (2561). ผังมโนทัศน์: เครื่องมือสำคัญสำหรับการจัดการศึกษาคณิตศาสตร์ในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ, 8(14), 1-14.

สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.). (2564). การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สู่การสร้างนวัตกรรมด้วยกระบวนการคิดขั้นสูงเชิงระบบ GPAS 5 Steps กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บริษัทพัฒนาคุณภาพวิชาการ.

Anderson, L. W. and Krathwohl, D. R. (2001). A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives. Longman.

Hyerle, D. (1996). Visual Tools for Constructing Knowledge. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.

Sweller, J., Ayres, P. and Kalyuga, S. (2011). Cognitive load theory. Springer.

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

แนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ตามหลักจักร 4 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF LEARNING SCHOOLS BASED ON THE CHAKRA 4 PRINCIPLES IN SCHOOLS UNDER THE LAK SI DISTRICT OFFICE, BANGKOK

[1]ณมัสนันท์ ป่ารั่นทม Namassanan Parantom
[2]พระศรีวัชรสารบัณฑิต PhraSriwatcharasarabundit
[3]สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย Suddhipong Srivichai
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Namasboon@gmail.com

Article Received: August 12, 2026. Revised: August 30, 2026. Accepted: August 30, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ 2) เพื่อศึกษาวิธีพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ตามหลักจักร 4 และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ตามหลักจักร 4 เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีพหุระยะ โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวน 132 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านบทเรียน ด้านผู้เรียน ด้านครูผู้สอน ด้านสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ และด้านวิธีการจัดการการเรียนรู้ตามลำดับ 2) วิธีพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ตามหลักจักร 4 ประกอบด้วยกลไก 4 ประการ ได้แก่ (1) ปฏิรูปเทสวาสะ การจัดสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีให้เอื้อต่อการเรียนรู้ (2) สัปปุริสูปัสสยะ การสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยมีระบบพี่เลี้ยง (3) อัตตสัมมาปณิธิ การปลูกฝังทัศนคติมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และ (4) ปุพเพกตปุญญตา การนำทุนทางปัญญาและทรัพยากรเดิมมาต่อยอดสร้างนวัตกรรม และ 3) แนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ตามหลักจักร 4 มุ่งเน้นการจัดหลักสูตรโดยใช้ปัญหาชุมชนเป็นฐาน การพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้ควบคู่กับระบบคลังความรู้ดิจิทัล การลดภาระงานครูเพื่อส่งเสริมการทำวิจัยชั้นเรียน การสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือ และการประเมินผลตามสภาพจริงที่เน้นสมรรถนะเพื่อยกระดับสถานศึกษาสู่การเป็นต้นแบบสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: โรงเรียน, การเรียนรู้, จักร 4

Abstract

This research article aims to (1) study the state of learning school development; (2) study the methods for developing a learning school based on the Chakra 4 principles; and (3) propose guidelines for developing a learning school based on the Chakra 4 principles. This study employed a multiphase mixed-methods approach. For the quantitative research, data were collected using questionnaires from a sample of 132 participants and data analyzed using descriptive statistical methods including percentage, mean, and standard deviation. and qualitative research through interviews with 7 key informants, with data analyzed using content analysis.

The research findings revealed that (1) The overall state of learning school development in schools under the Lak Si District Office, Bangkok, was at a high level. When considering each of the five aspects individually, all were at a high level: lessons, learners, teachers, learning environment, and learning management methods, respectively. (2) The methods for developing a learning school based on the Chakra 4 principles comprised four mechanisms: (1) Patirupadesavasa: organizing the environment and providing technology conducive to learning. (2) Sappurisupassaya: Building a Professional Learning Community (PLC) network through a mentoring system. (3) Attasammapanidhi: cultivating an attitude of commitment to continuous self-development. (4) Pubbekatapunnata: utilizing existing intellectual capital and resources to further develop innovations. (3) The guidelines for developing a learning school based on the Chakra 4 principles focused on implementing a community problem-based curriculum, developing learning spaces alongside digital knowledge base systems, reducing teachers' workloads to promote classroom research, establishing collaborative networks, and employing authentic, competency-based assessments to elevate the schools into sustainable models of a lifelong learning society.

Keywords: Schools, Learning, Chakra 4

บทนำ

ในปัจจุบันการพัฒนาประเทศ ทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม ล้วนเกิดจากการศึกษาโดยการศึกษาได้มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศทุกๆด้าน และทรัพยากรบุคคลได้มีบทบาทสำคัญในการเป็นทรัพยากรหลัก ที่นำเอาความรู้ความสามารถ ที่ได้จากการศึกษามาพัฒนาประเทศในแต่ละด้าน และรัฐได้ให้ความสำคัญกับการศึกษา จึงได้กำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปีพุทธศักราช 2560 หมวด 5 มาตรา 54 ว่ารัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษา ภาคบังคับอย่างมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริมและสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล (บุญศรี ไพรัตน์, 2560)

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศ มาโดยตลอด และเนื่องจากแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับเดิมได้สิ้นสุดลง กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ฉบับนี้ขึ้น เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษา ให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบ การบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้อง กับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ในการพัฒนากำลังคนของสังคม ให้เป็นคนมีคุณภาพ คุณธรรม การสร้างจิตสำนึกในการเป็นมนุษย์มีจิตวิญญาณของผู้มีอารยะธรรมทางปัญญาและความงดงามทางจิตใจ สร้างให้คนมีความรู้ในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ มีความอดทนต่อสู้กับอุปสรรคของชีวิต และสามารถปรับตัวเพื่อรองรับเศรษฐกิจแนวใหม่ที่เปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ดังนั้น การจัดการศึกษาจึงต้องมีการปรับเปลี่ยน โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ หรือการลงมือทำ (Active Leaning) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย โดยครูลดบทบาทในการสอนและการให้ข้อความรู้แก่ผู้เรียนโดยตรงลงปรับบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก แต่ไปเพิ่มกระบวนการและกิจกรรมที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการจะทำกิจกรรมต่างๆ มากขึ้น และอย่างหลากหลาย ซึ่งความรู้ที่เกิดขึ้นก็เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ และกระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่นักเรียนต้องได้มีโอกาสลงมือกระทำ อีกทั้งให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูงได้แก่ การวิเคราะห์การสังเคราะห์และการประเมินค่าแสดงให้เห็นว่ามีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นจริงและสามารถเพิ่มการแก้ปัญหาการคิดเชิงวิพากษ์และอื่นๆ (วิจารณ์ พานิช, 2555) ดังนั้น การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะสะท้อนผลการปฏิบัติงานของครูในทุกขั้นตอนและกระบวนการ เป็นกลไกที่สำคัญมากประการหนึ่ง ซึ่งช่วยให้การปฏิรูปการเรียนรู้ดังกล่าวประสบความสำเร็จก็คือการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้โดยจัดให้มีชุมชนแห่งวิชาชีพส่งผลให้เกิดบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้สำหรับสมาชิกทุกคน ได้ทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างกัน รวมทั้งการสร้างความรู้ใหม่ ตลอดจนนวัตกรรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนสมัยใหม่ อีกทั้งเป็นเวทีที่ช่วยสร้างพลังขับเคลื่อนให้การปฏิรูปการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จตามเจตจำนงค์ของการปฏิรูปการศึกษา คือ การรวมตัวรวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู และผู้บริหาร ในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (มยุรี เจริญศิริ, 2563) นอกจากนี้ การนำหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาเป็นหลักธรรมที่จะช่วย

ในการครองคนหรือบริหารคนให้เกิดความสามัคคีส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย ความสำเร็จหลักธรรมนี้ชื่อว่า จักร 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่คณะส่งผลให้เกิดความสำเร็จและมีประสิทธิภาพในการพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อผู้เรียนโดยตรง

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ตามหลักจักร 4 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาวิธีพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ตามหลักจักร 4 และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ตามจักร 4 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาวิธีพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ตามหลักจักร 4 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ตามหลักจักร 4 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็ฯการวิจัยแบบผสมผสานวิธีโดยมีวิธีดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

ในระยะที่ 1 ผู้วิจัย ใช้แบบสอบถามเพื่อ ใช้การศึกษาด้วยวิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative approach) โดยการนำข้อมูลจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยแสดงรายละเอียดของการดำเนินการวิจัยได้ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร จำนวน 6 โรงเรียน จำนวน 197 คน และมีกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยกำหนดโดยการเปิดตาราง Krejcie and Morgan (1970) ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับ ผู้บริหารและครู โดยมีขั้นตอนการศึกษา ดังนี้1) ศึกษาหลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ 2) กำหนดนิยามปฏิบัติการเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยอาศัยฐานทฤษฎีและงานวิจัย 3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งในการสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยจะคำนึงถึงการสร้างแบบสอบถามให้เป็นไปตามหลักวิชาการที่ถูกต้องและการได้แบบสอบถามที่ดีมีคุณภาพมีความตรงทั้งในเชิงโครงสร้าง และความตรงเชิงเนื้อหา รวมทั้งความเชื่อมั่น 4) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยดำเนินการดังนี้ (1) นำร่างแบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้น และตรวจแก้ไขและปรับปรุงให้มีความเหมาะสม

(2) นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญรวมจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) การใช้ภาษาและพิจารณาว่าแบบสอบถามครอบคลุมของเนื้อหาหรือไม่โดยการหาดัชนี (index of congruence: IOC) 5) พิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องความต้องการจำเป็นของการบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป เพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถาม และ 6) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบและการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (tryout) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง โดยกำหนดให้ครูจำนวน 30 คนทั้งหมดเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach’s Alpha ผลจากการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นปรากฏว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.983

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแจกแบบสอบถามด้วยสถิติการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความเฉลี่ย และค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 ศึกษาวิธีพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ตามหลักจักร 4 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญการวิจัย คือ ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเพื่อศึกษาวิธีพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ตามหลักจักร 4 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

3. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 3 เสนอแนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ตามหลักจักร 4 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

1. ข้อมูลการศึกษา เป็นการสรุปผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อแนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ตามหลักจักร 4 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร จำนวน 132 คน และผลการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักพุทธธรรม และครู จำนวน 7 รูป/คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purpose Sampling) ตามคุณสมบัติ ในเบื้องต้นผู้วิจัยสรุปแนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ตามหลักจักร 4 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ตามหลักจักร 4 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานครเป็นแผนภาพ และคำอธิบายแผนภาพแนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ตามหลักจักร 4 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดครูมีต่อสภาพการพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

สภาพการพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น			
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านผู้เรียน	4.04	0.31	มาก	2
2. ด้านบทเรียน	4.05	0.40	มาก	1
3. ด้านจัดการเรียนรู้	4.00	0.44	มาก	5
4. ด้านสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้	4.01	0.34	มาก	4
5. ด้านครูผู้สอน	4.03	0.37	มาก	3
ภาพรวม	**4.03**	**0.24**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมด คือ ด้านบทเรียน ด้านผู้เรียน ด้านครูผู้สอน ด้านสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ และด้านวิธีการจัดการการเรียนรู้ ตามลำดับ

2. วิธีพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ตามหลักจักร 4 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

2.1 ด้านผู้เรียน โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัย ไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน เพื่อให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีเป้าหมายชัดเจนและยึดมั่นในคุณธรรม

2.2 ด้านบทเรียน โรงเรียนควรสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ โดยมีสิ่งอำนวยความสะดวก แหล่งเรียนรู้ และเทคโนโลยีที่เหมาะสม พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างจริงใจ และครูควรเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรม ช่วยให้ผู้เรียนฝึกความรับผิดชอบ ความเพียร และการทำงานร่วมกันอย่างมีคุณค่า

2.3 ด้านจัดการเรียนรู้ ครูถ่ายทอดความรู้ด้วยความเป็นกัลยาณมิตรเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เชื่อมโยงผู้เรียนกับครูต้นแบบและบุคคลผู้ทรงคุณค่าเพื่อพัฒนาตนทั้งด้านความรู้และคุณธรรมอย่างสมบูรณ์

2.4 ด้านสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ โรงเรียนมุ่งสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ โดยจัดพื้นที่และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย พร้อมใช้เทคโนโลยีเชื่อมโยง ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมด้วยความรับผิดชอบจากครู เพื่อน และชุมชนทำให้โรงเรียนเป็นถิ่นที่ดี และสะสมความดีอย่างต่อเนื่อง เป็นรากฐานของการพัฒนาตนและความสำเร็จ

2.5 ด้านครูผู้สอน ครูผู้สอนสามารถถ่ายทอดความรู้ได้ชัดเจน และปรับการสอนให้เหมาะกับผู้เรียนกับบรรยากาศที่อบอุ่น ปลอดภัยตามหลักปฏิรูปเทสวาสะ และผู้เรียนที่ได้รับแรงบันดาลใจจากครูซึ่งเป็นกัลยาณมิตรและตั้งเป้าหมายการพัฒนาตน

3. แนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ตามหลักจักร 4 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

3.1 ด้านผู้เรียน มีแนวทางการพัฒนาตามหลักจักร 4 ดังนี้ 1) ปฏิรูปเทสวาสะ อยู่ในถิ่นที่เหมาะสม โรงเรียนควรมีการจัดบรรยากาศที่ปลอดภัย ไว้วางใจ และเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกอย่างเต็มที่ 2) สัปปุริสูปัสสยะ คบคนดีเป็นมิตร โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับครูและเพื่อนที่เป็นกัลยาณมิตร 3) อัตตสัมมาปณิธิ ตั้งตนไว้ชอบ โรงเรียนควรส่งเสริมให้ผู้เรียนมีเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน มีทิศทาง และกล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ 4) ปุพเพกตปุญญตา สร้างความดีเป็นทุน โรงเรียนควรปลูกฝังให้ผู้เรียนยึดมั่นในคุณธรรม นำสิ่งที่เรียนรู้ไปพัฒนาตนเองและสร้างประโยชน์ต่อส่วนรวม

3.2 ด้านบทเรียน มีแนวทางการพัฒนาตามหลักจักร 4 ดังนี้ 1) ปฏิรูปเทสวาสะ อยู่ในถิ่นที่เหมาะสม โรงเรียนควรสร้างสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น ปลอดภัย จัดเตรียมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ 2) สัปปุริสูปัสสยะ คบคนดีเป็นมิตร โรงเรียนควรให้ครูและเพื่อนเป็นแบบอย่างที่ดีในการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนอย่างจริงใจ 3) อัตตสัมมาปณิธิ ตั้งตนไว้ชอบ โรงเรียนควรออกแบบบทเรียนที่ฝึกให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ มีความเพียร และรู้จักตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน 4) ปุพเพกตปุญญตา สร้างความดีเป็นทุน โรงเรียนควรสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้สะสมความสำเร็จและความภาคภูมิใจผ่านบทเรียนนำไปต่อยอดสู่ชีวิตจริง

3.3 ด้านการจัดการเรียนรู้ มีแนวทางการพัฒนาตามหลักจักร 4 ดังนี้ 1) ปฏิรูปเทสวาสะ อยู่ในถิ่นที่เหมาะสม โรงเรียนควรจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและเกื้อหนุนต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน 2) สัปปุริสูปัสสยะ คบคนดีเป็นมิตร โรงเรียนควรส่งเสริมระหว่างผู้เรียนกับครูผู้สอนในการเรียนรู้อย่างมีความเป็นกัลยาณมิตร และบุคคลต้นแบบผู้ทรงคุณค่าเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ 3) อัตตสัมมาปณิธิ ตั้งตนไว้ชอบ โรงเรียนควรการชี้แนะให้ผู้เรียนรู้จักตั้งเป้าหมายชีวิตอย่างมีคุณค่าและถูกต้องผ่านการจัดการเรียนรู้ 4) ปุพเพกตปุญญตา สร้างความดีเป็นทุน โรงเรียนควรมีการเน้นย้ำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่สร้างสรรค์เพื่อเป็นรากฐานในการพัฒนาความรู้คู่คุณธรรมอย่างสมบูรณ์

3.4 ด้านสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ มีแนวทางการพัฒนาตามหลักจักร 4 ดังนี้ 1) ปฏิรูปเทสวาสะ อยู่ในถิ่นที่เหมาะสม โรงเรียนควรมีการจัดพื้นที่ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างพื้นที่ทางกายภาพและสังคมที่เหมาะสม 2) สัปปุริสูปัสสยะ คบคนดีเป็นมิตร โรงเรียนควรการมีส่วนร่วมการร่วมมือเครือข่ายกัลยาณมิตร ทั้งครู เพื่อน และชุมชน ให้เข้ามาช่วยหล่อหลอมการเรียนของผู้เรียน 3) อัตตสัมมาปณิธิ ตั้งตนไว้ชอบ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบและพัฒนาสภาพแวดล้อม เพื่อให้รู้สึกเป็นเจ้าของและฝึกการทำงานอย่างมีจุดมุ่งหมาย 4) ปุพเพกตปุญญตา สร้างความดีเป็นทุน โรงเรียนให้เป็นถิ่นที่ดี ที่ควรเอื้อให้ผู้เรียนสร้างความดีเพื่อะสมความดีอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นรากฐานของความสำเร็จในการเรียนรู้และการดำเนินชีวิต

3.5 ด้านครูผู้สอน มีแนวทางการพัฒนาตามหลักจักร 4 ดังนี้ 1) ปฏิรูปเทสวาสะ อยู่ในถิ่นที่เหมาะสม ครูเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์บรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่น ปลอดภัย และท้าทายตามความเหมาะสมของผู้เรียน 2) สัปปุริสูปัสสยะ คบคนดีเป็นมิตร ครูควรปฏิบัติหน้าที่เป็นกัลยาณมิตร เป็นต้นแบบด้านคุณธรรม ถ่ายทอดความรู้ชัดเจน และชี้นำผู้เรียนไปในทางที่ถูกต้อง 3) อัตตสัมมาปณิธิ ตั้งตนไว้ชอบ ครูควรมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการตั้งเป้าหมายพัฒนาตนเอง 4) ปุพเพกตปุญญตา ครูควรสร้างความดีเป็นทุน ครูคอยส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนสั่งสมคุณงามความดี

อย่างต่อเนื่อง เพื่อความเจริญงอกงามให้กับผู้เรียนในการทำความดีหรือพัฒนาการเรียนรู้เพื่อทุนในการพัฒนาตยเองต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการวิเคราะห์สภาพการพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และทุกด้าน อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่มีความเข้มแข็งและความพร้อมในทุกๆ ทุกด้านทั้งในการบูรณาการด้านบทเรียน ด้านผู้เรียน ด้านครูผู้สอน ด้านสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ และด้านจัดการการเรียนรู้ ทำให้โรงเรียนในเขตหลักสี่มีความพร้อมที่จะเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของมินตรา ลายสนิทเสรีกุล และปิยพงษ์ สุเมตติกุล (2557)พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน มัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบูรพากรุงเทพมหานครในภาพรวมและรายด้านทุกด้านปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการวัดและประเมินผล โดยมีด้านที่เป็นจุดแข็ง คือ การวัดและประเมินผล และด้านที่เป็นจุดอ่อน คือ หลักสูตรกับการจัดการเรียนการสอน อภิปรายผลการวิจัยรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านผู้เรียน ครูมีความติดเห็นต่อสภาพการพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และทุกข้อ อยู่ในระดับมาก เพราะว่ามีการพัฒนาระบบการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกมากกว่าผู้ถ่ายทอดความรู้ และมีการประเมินและปรับปรุงการสอน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ครูมีการนำเอาใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ได้อย่างมีความเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของยุคลธร สังข์สอน (2561) ที่พบว่า ครูผู้สอนจัดการเรียนรู้การศึกษาคันคว้าตัวยตนเองดามแนวทางของโรงเรียนมาตรฐานสากล นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่เป็นไปดามเป้าหมายที่กำหนด และแนวทางการจัดการเรียนรู้ เพื่อการศึกษาค้นคว้าตัวยตนเอง

1.2 ด้านบทเรียน ครูมีความติดเห็นต่อสภาพการพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และทุกข้อ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้โรงเรียนมีพื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอและเหมาะสมต่อกิจกรรมการเรียนรู้ พร้อมบรรยากาศที่อบอุ่น ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้และโรงเรียนยังให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทำให้ผู้เรียนและครูมีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสะท้อนถึงการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและส่งผลให้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของยุพเรศ ขาวฉ่า (2559) ที่พบว่า ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองตามทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ และสื่อการสอนแบบออนไลน์ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Teach Less, Learn More มีประสิทธิภาพ 80.17/80.25 เป็นไปตามเกณฑ์ 80/80 ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง หลักการแก้ปัญหาด้วยคอมพิวเตอร์ ของนักเรียนมีคะแนนหลังเรียนด้วยสื่อการสอนแบบออนไลน์สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.3 ด้านการจัดการเรียนรู้ ครูมีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และทุกข้อ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูมี

ความมุ่งมั่น ตั้งใจทำงานเต็มความสามารถ และสามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างชัดเจนและน่าสนใจสามารถสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อกระตุ้นความสนใจให้ผู้เรียน มีความเป็นกัลยาณมิตร พร้อมให้คำปรึกษา และมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอสิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้ผู้เรียนได้รับทั้งความรู้ ทักษะ และแรงบันดาลใจในการเรียนจึงถือว่าการพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ในด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับดีมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาจิตติพงษ์ ฉนฺทโก (พุตธขันท์) (2562) ที่ชี้ให้เห็นว่า เมื่อครูพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดวิเคราะห์ผ่านการปฏิบัติจริง จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร ทำให้ผู้เรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสุขในการเรียนรู้ และเกิดแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้ที่เน้นแรงบันดาลใจและการมีส่วนร่วม เป็นปัจจัยหลักที่ส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนาไปสู่การเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

1.4 ด้านสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ ครูมีความติดเห็นต่อสภาพการพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และทุกข้อ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องเป็นอันดับต้นๆรองลงมาคือการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และการจัดพื้นที่พร้อมสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอและเหมาะสมต่อกิจกรรมการเรียนรู้และโรงเรียนยังมีการสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนและครูมีความมั่นใจและพร้อมในการพัฒนา ให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เสริมให้การเรียนรู้มีความต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของศนิชา ภาวโน (2562) ที่พบว่า รูปแบบการพัฒนาตามแนวราบและรูปแบบการพัฒนาตามแนวดิ่งและแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ โรงเรียนที่มี 1) การสร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียนร่วมกัน 2) การรับฟังซึ่งกันและกัน สร้างความเป็นกัลยาณมิตรระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้เรียน 3) การสร้างความเป็นเพื่อนร่วมงานและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้กับครู 4) การสร้างครูและผู้เรียนให้ใฝ่เรียนรู้และสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต 5) การสนับสนุนให้ครูและผู้เรียนมีการทำงานร่วมกันแบบร่วมมือรวมพลังและเป็นประชาธิปไตย 6) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของครูและผู้เรียน 7) การส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดคุณภาพการศึกษาแก่ผู้เรียนและครู และ 8) การเผยแพร่องค์ความรู้ของโรงเรียนทำให้โรงเรียนเป็นพื้นที่สำหรับชุมชน

1.5 ด้านครูผู้สอน ครูมีความติดเห็นต่อสภาพการพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูมีการทำงานร่วมกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง ครูมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานสอนอย่างเต็มความสามารถ อีกทั้งสามารถถ่ายทอดความรู้และทักษะได้อย่างชัดเจนและครูมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่สอนเป็นอย่างดี พร้อมทั้งมีความเป็นกัลยาณมิตรและให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมจึงสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของครูผู้สอนที่เป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ให้มีความเข้มแข็ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Balyer, Karatas, and Alci (2015) ที่พบว่า PLC มีประโยชน์แต่พวกเขาไม่สามารถสร้างทีมให้มีประสิทธิภาพได้ การสร้างทีมที่เหมาะสมนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแนะแนวให้เครือข่ายมุ่งสู่การกำกับตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจะมีความเป็นประชาธิปไตยและมีส่วนรวม

2. ผลการศึกษาวิธีพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ตามหลักจักร 4 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร พบว่า โรงเรียนสังกัดเขตหลักสี่ ควรพัฒนาเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ควรนำหลักจักร 4 มาบูรณาการการเรียนรู้และเชื่อมโยงกับการจัดการศึกษาให้คลุมประเด็น ทั้ง 5 ด้านของการศึกษา ได้แก่

ผู้เรียน บทเรียน การจัดการเรียนรู้ สภาพแวดล้อม และครูผู้สอน ด้วยหลัก (ปฏิรูปเทสวาสะ) โรงเรียนควรมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกและมีความสุขในการเรียนรู้ (สัปปุริสูปัสสยะ) ครูและบุคคลากรทุกคนในโรงเรียนควรทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตร คอยชี้นำ สนับสนุน และเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตและการเรียนรู้ (อัตตสัมมาปณิธิ) ส่งเสริมให้ผู้เรียนตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ที่มีความรับผิดชอบ และตระหนักถึงคุณค่าของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง (ปุพเพกตปุญญตา) โรงเรียนควรมีการปลูกฝังให้ผู้เรียนสะสมประสบการณ์ที่ดีผ่านกิจกรรมสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการสนับสนุน ชี้แนะ และสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรมควบคู่กันเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเคารพ ยอมรับ และการเรียนรู้นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างเต็มที่ และการเรียนรู้อย่างยั่งยืนทั้งในระดับบุคคลและองค์กรทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาจิตติพงษ์ ฉนฺทโก (พุตธขันท์) (2562) ที่พบว่า โครงการประสบความสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่คาดหวัง เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับโรงเรียน นอกจากนั้นได้ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดศรีจันทร์ จังหวัดขอนแก่น ที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนในอนาคต คือ ครูต้องปรับวิธีสอนจากผู้บรรยายเป็นผู้อำนวยการ ใช้กระบวนการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ชักนำให้นักเรียนมีส่วนร่วมและแสดงออกถึงความสนใจที่เพิ่มมากขึ้น มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครูและเพื่อน มีความสุขกับการใช้ทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์ในการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน และเกิดแรงจูงใจในการให้นักเรียนมีส่วนร่วมกับการเรียนรู้

3. ผลการเสนอแนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ตามหลักจักร 4 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร พบว่า แนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ตามหลักจักร 4 มุ่งเน้นการจัดหลักสูตรโดยใช้ปัญหาชุมชนเป็นฐาน การพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้ควบคู่กับระบบคลังความรู้ดิจิทัล การลดภาระงานครูเพื่อส่งเสริมการทำวิจัยชั้นเรียน การสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือ และการประเมินผลตามสภาพจริงที่เน้นสมรรถนะเพื่อยกระดับสถานศึกษาสู่การเป็นต้นแบบสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนาภรณ์ จันภิรมย์ (2566) ที่พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมดังกล่าวช่วยนำพาองค์กรไปสู่ความเจริญงอกงาม โดยเฉพาะในด้าน ปฏิรูปเทสวาสะ ที่มุ่งเน้นการจัดสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีที่ปลอดภัยประดุจการอยู่ในท้องถิ่นที่เหมาะสม ซึ่งสอดรับกับการวางแผนงานบุคคลที่ต้องวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน ส่วนการสร้างความร่วมมือเป็นกัลยาณมิตรระหว่างครูและชุมชนในด้าน สัปปุริสูปัสสยะ นั้น สอดคล้องกับการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรให้เป็นสัตบุรุษผู้มีความรู้คู่คุณธรรมเพื่อเป็นต้นแบบที่ดี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและตั้งเป้าหมายที่ถูกต้องตามหลัก อัตตสัมมาปณิธิ เป็นการสะท้อนถึงการตั้งตนไว้ชอบที่มุ่งเน้นความประพฤติปฏิบัติในทางที่ดีงามและรับผิดชอบต่อหน้าที่ และในส่วนของ ปุพเพกตปุญญตา ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสะสมความดีเป็นทุนชีวิตนั้น สอดคล้องกับการนำประสบการณ์และบุญกุศลที่เคยสั่งสมมาใช้ในการพัฒนาตนเองและสร้างประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างสร้างสรรค์ อันจะส่งผลให้การบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้บรรลุเป้าหมายตามบริบทของสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ แนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ตามหลักจักร 4 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร สรุปเป็นองค์ความรู้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากพุทธนวัตกรรมเรื่อง แนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ตามหลักจักร 4 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร อธิบายได้ว่า

1. ด้านผู้เรียน ครูมีการพัฒนาการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนและสร้างบรรยากาศที่ดี สอดคล้องกับปฏิรูปเทสวาสะ และสัปปุริสูปัสสยะ ที่เน้นอยู่ในสิ่งแวดล้อมและคบคนดีเป็นมิตร และมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนตั้งคำถาม ค้นหาคำตอบ และเรียนรู้จากประสบการณ์จริง เชื่อมโยงกับอัตตสัมมาปณิธิและปุพเพกตปุญญตา ที่มุ่งตั้งตนไว้ชอบและสร้างความดีเป็นทุ

2. ด้านบทเรียน โรงเรียนมีการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับปฏิรูปเทสวาสะ และการคบคนดีเป็นมิตร (สัปปุริสูปัสสยะ) และส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การใช้เทคโนโลยี และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน เชื่อมโยงกับอัตตสัมมาปณิธิ และปุพเพกตปุญญตา ที่เน้นการตั้งตนไว้ชอบและสร้างความดีเป็นทุน

3. ด้านจัดการเรียนรู้ ครูมีการตั้งตนอยู่ในความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระ ถ่ายทอดได้ชัดเจนและน่าสนใจ พร้อมทั้งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้เรียน ทำงานร่วมกับเพื่อนครูอย่างสร้างสรรค์ มีความเป็นกัลยาณมิตรคอยให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถ

4. ด้านสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ โรงเรียนจัดบรรยากาศที่อบอุ่น ปลอดภัย และมีสิ่งอำนวยความสะดวกหลากหลาย สอดคล้องกับปฏิรูปเทสวาสะและสัปปุริสูปัสสยะที่เน้นอยู่ในถิ่นที่เหมาะสมและคบคนดีเป็นมิตรและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและการมีส่วนร่วมของผู้เรียนเชื่อมโยงกับอัตตสัมมาปณิธิและปุพเพกตปุญญตา ที่มุ่งตั้งตนไว้ชอบและสร้างความดีเป็นทุ

5. ด้านครูผู้สอน ครูมีความรู้ เข้าใจ และถ่ายทอดได้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งเป็นกัลยาณมิตร สอดคล้องกับปฏิรูปเทสวาสะและสัปปุริสูปัสสยะ ที่เน้นอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีและคบคนดีเป็นมิตรและการ

พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องการสร้างแรงบันดาลใจ และการเชื่อมั่นในศักยภาพผู้เรียน เชื่อมโยงกับอัตตสัมมาปณิธิ และปุพเพกตปุญญตาที่มุ่งมั่นตั้งตนไว้ชอบและสร้างความดีเป็นทุนการเรียนรู้ละการดำเนินชีวิต

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านผู้เรียน ผลการการวิจัยพบว่า ครูมีการประเมินวิธีการจัดการเรียนรู้ของตนเองและนำผลมาปรับปรุงอยู่เสมอ ดังนั้น ครูควรนำไปการพัฒนาการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพที่สูงขึ้นต่อไป

1.2 ด้านบทเรียน ผลการการวิจัยพบว่า โรงเรียนมีการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรนำไปการพัฒนาบทเรียนแห่งการเรียนรู้และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูต่อไป

1.3 ด้านการจัดการเรียนรู้ ผลการการวิจัยพบว่า ครูถ่ายทอดความรู้และทักษะได้อย่างชัดเจนมีความน่าสนใจ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรนำไปการพัฒนาการเรียนรู้และส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ต่อไป

1.4 ด้านสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ ผลการการวิจัยพบว่า โรงเรียนมีการสนับสนุนและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรนำไปการพัฒนาการและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ต่อไป

1.5 ด้านครูผู้สอน ผลการการวิจัยพบว่า ครูทำงานร่วมกันเป็นทีมและมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้กับเพื่อนครู ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมประสบการณ์ในการพัฒนาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเรื่องการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

2.2 ควรวิจัยเรื่องการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแห่งการเรียนรู้และการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

2.3 ควรวิจัยเรื่องการวิจัยเชิงคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อพัฒนาครูต้นแบบแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

บุญศรี ไพรัตน์. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปีพุทธศักราช 2560 หมวด 5 มาตรา 54. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ พ.ศ. พัฒนา.

พระมหาจิตติพงษ์ ฉนฺทโก (พุตธขันท์). (2562). การพัฒนาความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดศรีจันทร์ จังหวัดขอนแก่น : การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

มยุรี เจริญศิริ. (2563). การพัฒนารูปแบบโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของ ครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มินตรา ลายสนิทเสรีกุล และปิยพงษ์ สุเมตติกุล. (2557). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบูรพากรุงเทพมหานคร. An Online Journal of Education, 9(3), 392-406.

ยุคลธร สังข์สอน. (2561). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างความสามารถในการศึกษาค้นคว้าด้วนตนเองของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

ยุพเรศ ขาวฉ่า. (2559). การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Teach Less, Learn more โดยใช้สื่อการสอนแบบออนไลน์ร่วมกับการสอนแบบปกติ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

รัตนาภรณ์ จันภิรมย์. (2566). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักจักร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วิจารณ์ พานิช. (2555). วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 2. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

ศนิชา ภาวโน. (2562). รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

Balyer, A., Karatas, H. and Alci, B. (2015). School principals' roles in establishing collaborative professional learning communities at schools. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 197, 1340-1347.

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

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนสังวาลย์วิท 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF INTERNAL QUALITY ASSURANCE SYSTEM ACCORDING TO ARIYASACCA IV OF SANGWANWIT 7 SCHOOL UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

[1]สุดารัตน์ สุดชู Sudarat Sudchu
[2]ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ Teeraphong Somkhaoyai
[3]สุเวศ กลับศรี Suwes Klubsri
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: sudarat5581103042@gmail.com

Article Received: March 15, 2026. Revised: August 23, 2026. Accepted: August 26, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 และ 3) เพื่อนำเสนอและประเมินแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน ระยะที่ 2 สัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 รูป/คน และระยะที่ 3 สนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัยและแบบประเมินการสนทนากลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา พบว่า การดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ยังพบข้อจำกัดบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ได้แก่ ครูและบุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษา การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนยังไม่มากเท่าที่ควร และการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศยังขาดความเป็นระบบเดียวกัน ส่งผลให้การดำเนินงานบางส่วนยังไม่ต่อเนื่องและยังไม่เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 พบว่า ขั้นตอนการดำเนินงานมี 6 ขั้นตอน ได้แก่ (1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (2) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (3) ดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (4) ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา (5) ติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา (6) จัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง โดยบูรณาการตามหลักอริยสัจ 4 ดังนี้ (1) ทุกข์ (ปัญหา) (2) สมุทัย (สาเหตุของปัญหา) (3) นิโรธ (การกำหนดจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหา) (4) มรรค (การกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา) ทำให้การดำเนินงานเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 3) ผลการนำเสนอและประเมินแนวทางการพัฒนาระบบ

การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 พบว่ามีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนาในสถานศึกษา
คำสำคัญ: ระบบ, การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา, อริยสัจ 4

Abstract

This research article aimed to: 1) to study the operational conditions of the internal quality assurance system in educational institutions 2) to examine the guidelines for developing the internal quality assurance system in educational institutions based on Ariyasacca IV and 3) to present and evaluate the guidelines for developing the internal quality assurance system in educational institutions based on Ariyasacca IV. This study employed a qualitative research methodology. Data were collected through in-depth interviews with 15 stakeholders, in-depth interviews with 5 experts, and a focus group discussion with 7 qualified experts. The data were analyzed using inductive analysis and focus group evaluation.

The research findings revealed that: 1) Regarding the implementation of the internal quality assurance system in educational institutions, some limitations were identified that affect the efficiency of operations. These include a lack of knowledge and understanding among some teachers and staff about educational standards, insufficient participation from parents and the community, and unstandardized data and information management. As a result, certain aspects of the implementation are discontinuous and have not yet achieved the highest effectiveness in improving the quality of education. 2) The guidelines for developing the internal quality assurance system in educational institutions based on Ariyasacca IV indicated that the operational process consists of six steps: (1) determining the educational standards of the institution, (2) preparing the educational development plan of the institution, (3) implementing the educational development plan, (4) evaluating and examining the internal educational quality, (5) monitoring the implementation to improve the institution in accordance with educational standards, and (6) preparing the self-assessment report. These steps were integrated with Ariyasacca IV as follows: (1) Dukkha (problems), (2) Samudaya (causes of the problems), (3) Nirodha (setting goals for problem resolution), and (4) Magga (determining the methods for solving the problems), which enhanced the systematic and effective implementation of the process. 3) The results of the presentation and evaluation of the guidelines for developing an internal educational quality assurance system based on the Ariyasacca IV found that they were appropriate, feasible, and beneficial for development within the educational institution.
Keywords: System, Internal Quality Assurance in Educational Institutions, Ariyasacca IV

บทนำ

การจัดการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และทักษะที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิตและการพัฒนาสังคมในปัจจุบัน ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงเป็นภารกิจสำคัญของประเทศที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการดำเนินงานที่มีมาตรฐานและสามารถตรวจสอบได้ โดยเฉพาะการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาที่เป็นส่วนสำคัญของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (วิษณุ ทรัพย์สมบัติ, 2561) โดยสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินคุณภาพจากหน่วยงานภายนอกอันจะนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้มีความน่าเชื่อถือและสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

ระบบการประกันคุณภาพการศึกษานับเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ระบบการประกันคุณภาพการศึกษานับเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา เนื่องจากเป็นกลไกที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมทั้งอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2553) โดยการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินงานสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง โดยแนวคิดที่นิยมใช้ในการบริหารจัดการคุณภาพคือ วงจร PDCA ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การดำเนินงาน (Do) การตรวจสอบและประเมินผล (Check) และการปรับปรุงพัฒนา (Act) กระบวนการดังกล่าวช่วยให้การดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษามีความเป็นระบบ สามารถติดตามผลการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2546)

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าสถานศึกษาหลายแห่งจะดำเนินงานตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน แต่ในทางปฏิบัติยังพบปัญหาและอุปสรรคบางประการ เช่น บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษาและกระบวนการประกันคุณภาพ การดำเนินงานบางขั้นตอนยังไม่เป็นระบบ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องยังไม่ครอบคลุม รวมถึงการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษายังไม่เกิดประสิทธิผลเท่าที่ควร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2557) ในอีกมุมหนึ่ง แนวคิดทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะหลักอริยสัจ 4 ซึ่งประกอบด้วย ทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดแนวทางแก้ไขได้อย่างเป็นระบบ กล่าวคือ การกำหนดสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น (ทุกข์) การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา (สมุทัย) การกำหนดเป้าหมายของการแก้ไขปัญหา (นิโรธ) และการกำหนดแนวทางหรือวิธีการแก้ไขปัญหา (มรรค) ซึ่งเป็นกระบวนการคิดเชิงเหตุผลที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการและการพัฒนางานในด้านต่าง ๆ รวมทั้งการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), 2559)

สำหรับการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในของแต่ละสถานศึกษา อาจมีรูปแบบและแนวทางที่แตกต่างกันไปตามบริบทของสถานศึกษา โดยโรงเรียนสังวาลย์วิท 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ได้ดำเนินงานตามกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาภายในอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดมาตรฐานการศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา การดำเนินงานตามแผน การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ตลอดจนการจัดทำรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) เพื่อรายงานต่อหน่วยงานต้นสังกัดเป็นประจำทุกปี จากผลการประเมินคุณภาพภายในปีการศึกษา 2566 พบว่า ระดับปฐมวัยมีคุณภาพอยู่ในระดับยอดเยี่ยม และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับดีเลิศ อย่างไรก็ตาม ยังพบว่าครูและบุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา และมีโอกาสในการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านนี้ค่อนข้างจำกัด ส่งผลให้การดำเนินงานบางส่วนยังไม่สามารถพัฒนาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ (โรงเรียนสังวาลย์วิท 7, 2566)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนสังวาลย์วิท 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาการดำเนินงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อันจะนำไปสู่การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังวาลย์วิท 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนสังวาลย์วิท 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
3. เพื่อนำเสนอและประเมินแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนสังวาลย์วิท 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังวาลย์วิท 7
2. การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์สภาพการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังวาลย์วิท 7
3. การวิเคราะห์ข้อมูลได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง และจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมา

ตีความหมายเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ โดยทำไปพร้อมๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงเป็นข้อสรุป

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 รูป/คน

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนสังวาลย์วิท 7

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมแบบประเมินแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนสังวาลย์วิท 7 จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 รูป/คน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง และจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมายเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ โดยทำไปพร้อมๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาเรียบเรียงและปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ระยะที่ 3 นำเสนอและประเมินแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 สนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสนทนากลุ่ม (Focus Group) และแบบประเมินการสนทนากลุ่ม

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบประเมินการสนทนากลุ่ม เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลได้จากการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง และจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมายเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ โดยทำไปพร้อมๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์โดยนำความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มมาจัดทำแนวทาง

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนสังวาลย์วิท 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า สถานศึกษามีการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในอย่างครบถ้วนตามกระบวนการสำคัญของสถานศึกษา ได้แก่ การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายใน การติดตามผลการดำเนินงาน และการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อจำกัดบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ได้แก่ ครูและบุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษา การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนยังไม่มากเท่าที่ควร และการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศยังขาดความเป็นระบบเดียวกัน ส่งผลให้การดำเนินงานบางส่วนยังไม่ต่อเนื่องและยังไม่เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 พบว่า แนวทางที่พัฒนาขึ้นสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและสภาพจริงของสถานศึกษา วิเคราะห์สาเหตุของ

ปัญหาจากบริบท ศักยภาพ และความต้องการของชุมชน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการกำหนดมาตรฐานการศึกษา การวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษา การกำหนดโครงการและกิจกรรม การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การประเมินผลและติดตามความก้าวหน้า ตลอดจนการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง แนวทางดังกล่าวทำให้การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในมีความชัดเจน เป็นลำดับขั้นตอน และสามารถเชื่อมโยงการแก้ไขปัญหากับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

3. ผลการนำเสนอและประเมินแนวทางการพัฒนาที่ได้จากการวิจัย โดยใช้การสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา เนื่องจากเป็นแนวทางที่มีขั้นตอนการดำเนินงานชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และเอื้อต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนสังวาลย์วิท 7 พบว่า โรงเรียนมีการดำเนินงานอย่างเป็นลำดับและครอบคลุมภารกิจหลักของการประกันคุณภาพภายใน ทั้งในด้านการกำหนดมาตรฐาน การวางแผน การดำเนินงาน การประเมิน การติดตาม และการจัดทำรายงานผล ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษามีความพยายามขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพให้เกิดขึ้นจริงในการบริหารงานประจำของโรงเรียน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในทางปฏิบัติยังพบอุปสรรคหลายด้าน เช่น ความเข้าใจของครูและบุคลากรต่อมาตรฐานการศึกษาที่ยังไม่เพียงพอ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนที่ยังไม่เด่นชัด ระบบข้อมูลที่ยังไม่เป็นรูปแบบเดียวกัน ตลอดจนภาระงานของครูที่ส่งผลให้บางกิจกรรมดำเนินการได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ ประเด็นเหล่านี้สะท้อนว่าการมีระบบเพียงอย่างเดียวอาจยังไม่เพียงพอ หากบุคลากรยังขาดความเข้าใจร่วมและขาดเครื่องมือสนับสนุนที่เหมาะสม การประกันคุณภาพภายในก็อาจกลายเป็นภาระเชิงเอกสารมากกว่ากลไกพัฒนาคุณภาพอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรัชญา มานะวงศ์ (2565) ที่พบว่า แม้สถานศึกษาจะดำเนินงานประกันคุณภาพภายในเป็นประจำทุกปี แต่ข้อมูลที่ได้ยังไม่สามารถนำไปใช้เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง อีกทั้งยังพบปัญหาว่าครูและบุคลากรจำนวนหนึ่งยังไม่เข้าใจแนวทางการประกันคุณภาพภายในรูปแบบใหม่ และมองว่าเป็นภาระงานเพิ่มเติมจากงานสอน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรเชษฐ์ บุญยรักษ์ (2561) ที่พบว่า บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับน้อย

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามหลักอริยสัจ 4 แสดงให้เห็นว่า การนำหลักธรรมมาใช้เป็นกรอบคิดในการบริหารสามารถช่วยให้สถานศึกษามองปัญหาได้อย่างเป็นระบบมากขึ้น กล่าวคือ เริ่มจากการรับรู้ปัญหาอย่างตรงไปตรงมา วิเคราะห์เหตุปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหา กำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ และวางแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จุดเด่นของแนวทางนี้คือไม่ได้มุ่งเพียงการทำให้ครบขั้นตอนตามระเบียบ แต่เน้นให้ทุกขั้นตอนมีเหตุผลรองรับ มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจ และเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งทำให้ระบบประกันคุณภาพมีความหมายเชิงพัฒนามากกว่าการปฏิบัติตามข้อกำหนดเท่านั้น เมื่อพิจารณาในแต่ละขั้นของการ

ดำเนินงาน จะเห็นว่าแนวทางที่พัฒนาขึ้นให้ความสำคัญกับการมีคณะทำงาน การใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ตรวจสอบได้ การกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน การพัฒนาเครื่องมือประเมิน และการนำผลไปใช้ปรับปรุงงานอย่างจริงจัง จึงช่วยให้การดำเนินงานมีทิศทางและความต่อเนื่องมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชราภรณ์ ช่างเหล็ก (2568) ที่เสนอว่า การพัฒนางานประกันคุณภาพภายในควรเริ่มจากการสร้างความเข้าใจในมาตรฐาน ผ่านการอบรม การใช้คู่มือ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงควรเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมนต์นภา สุดโสม (2567) ที่พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโดยใช้วงจร PDCA จะมีประสิทธิภาพเมื่อสถานศึกษามีการวางแผนจากสภาพปัญหาจริง ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

3. ผลการประเมินแนวทางที่พัฒนาขึ้นพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าแนวทางดังกล่าวมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในสถานศึกษา ประเด็นนี้สามารถอธิบายได้ว่า แนวทางที่พัฒนาขึ้นไม่ได้เป็นเพียงข้อเสนอเชิงนามธรรม แต่เป็นแนวทางที่เชื่อมโยงการบริหารงานประกันคุณภาพกับบริบทการทำงานจริงของโรงเรียน โดยใช้หลักอริยสัจ 4 เป็นฐานในการคิดอย่างมีเหตุผล เริ่มจากการค้นหาปัญหา วิเคราะห์สาเหตุ กำหนดเป้าหมาย และวางวิธีดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน ส่งผลให้การประกันคุณภาพภายในมีลักษณะเป็นระบบที่ขับเคลื่อนได้จริง และช่วยให้บุคลากรเห็นทิศทางร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งยังเอื้อต่อการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนในทุกช่วงของการดำเนินงาน ผลเช่นนี้สะท้อนว่าเมื่อการประกันคุณภาพภายในถูกเชื่อมโยงกับหลักคิดที่ชัดเจนและสามารถนำไปใช้ได้จริง ก็จะช่วยให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษามีความต่อเนื่องและยั่งยืนมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมฤทัย มงคล (2568) ที่พบว่า การประยุกต์ใช้หลักอริยสัจ 4 ในงานประกันคุณภาพภายในช่วยให้โรงเรียนสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหา กำหนดเป้าหมายคุณภาพ และพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ตอบสนองต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสภาพแวดล้อมทางการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของราตรี ศรีธรรมมา (2567) ที่เสนอว่าผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญของงานประกันคุณภาพภายใน พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบและปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาที่บูรณาการหลักอริยสัจ 4 มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการบริหารจัดการเชิงระบบ โดยผลการศึกษาพบว่าการประยุกต์ใช้หลักอริยสัจ 4 ซึ่งประกอบด้วย การตระหนักรู้และวิเคราะห์สภาพปัญหา (ทุกข์) การพิจารณาสาเหตุหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหา (สมุทัย) การกำหนดเป้าหมายหรือสภาพที่พึงประสงค์ด้านคุณภาพการศึกษา (นิโรธ) และการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขและพัฒนา (มรรค) สามารถนำมาเชื่อมโยงกับกระบวนการดำเนินงานของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา การดำเนินงานตามแผน การประเมินและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา การติดตามผลการดำเนินงาน และการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในมีลักษณะเป็นกระบวนการเชิงระบบที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างเป็นเหตุเป็นผล มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงประจักษ์ประกอบการตัดสินใจ และเปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 จึงสามารถถือเป็นองค์ความรู้ที่ช่วยเสริมสร้างกระบวนการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาให้มีความชัดเจน เป็นระบบ และนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาที่ต้องการนำแนวทางไปใช้ควรทำความเข้าใจขั้นตอนและหลักการบูรณาการตามหลักอริยสัจ 4 ให้ชัดเจน พร้อมสร้างความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องก่อนดำเนินงาน

1.2 หน่วยงานหรือสถานศึกษาที่นำแนวทางไปประยุกต์ใช้ควรมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ

1.3 สถานศึกษาแต่ละแห่งควรปรับใช้แนวทางดังกล่าวให้สอดคล้องกับบริบทและการบริหารจัดการของสถานศึกษาตนเอง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามหลักอริยสัจ 4

2.2 ควรศึกษารูปแบบหรือแนวทางการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามหลักอริยสัจ 4 ที่สามารถนำไปใช้ได้จริง

2.3 ควรศึกษาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายใน

เอกสารอ้างอิง

ปรัชญา มานะวงศ์. (2565). การพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนบ้านสามขามิตรภาพที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 12(2), 43.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2559). พุทธธรรม (ฉบับปรับขยาย). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ผลิธัมม์.

พัชราภรณ์ ช่างเหล็ก. (2568). แนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตทุ่งกุลาทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. วารสารการศึกษาประยุกต์, 3(6), 50.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2557). การศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21: แนวคิดและทิศทางการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มนต์นภา สุดโสม. (2567). การศึกษาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ราตรี ศรีธรรมมา. (2567). แนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอริยสัจ 4. วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์, 5(3), 338.

โรงเรียนสังวาลย์วิท 7. (2566). รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2566. นครศรีธรรมราช: โรงเรียนสังวาลย์วิท 7.

วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2546). การศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุดทอง.

วิษณุ ทรัพย์สมบัติ. (2561). การประกันคุณภาพการศึกษาและการจัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สมฤทัย มงคล. (2568). กระบวนการบริหารจัดการและแนวทางพัฒนางานประกันคุณภาพภายในตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วารสารวนัมฎองแหรกพุทธศาสตรปริทรรศน์, 12(2), 45.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2553). คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554–2558). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.

สุรเชษฐ์ บุญยรักษ์. (2561). การศึกษาสภาพการรับรู้ ความเข้าใจ การปฏิบัติงานและจิตพิสัยต่อการมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายในคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 7(2), 167.

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

รูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ตามหลักทิฏฐธัมมิกัตถะประโยชน์

THE MODEL FOR ENHANCING THE QUALITY OF WORK LIFE OF TEACHERS IN SMALL-SIZED SCHOOLS UNDER THE NAKHON SAWAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1 BASED ON THE DITTHADHAMMIKATTHA PRINCIPLES

[1]สุณิสา น้อยชม Sunisa Noichom [2]ธานี เกสทอง Thanee Gesthong
[3]ดิเรก ด้วงลอย Direk Duangloy
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: suni.mhengjah@gmail.com

Article Received: July 28, 2026. Revised: August 30, 2026.Accepted: August 31, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก 2) เพื่อนำเสนอรูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักทิฏฐธัมมิกัตถะประโยชน์ และ 3) เพื่อประเมินรูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักทิฏฐธัมมิกัตถะประโยชน์ เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีโดยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวน 291 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 การจัดสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และระยะที่ 3 การประเมินกับผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 10 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักทิฏฐธัมมิกัตถะประโยชน์ ประกอบด้วยแนวปฏิบัติใน 5 ด้านสำคัญ ได้แก่ (1) ด้านผลตอบแทน สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจแก่ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท (2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพและการเลื่อนวิทยฐานะ (3) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ส่งเสริมการยกระดับศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาอบรมและศึกษาต่อ (4) ด้านการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่น ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกภาคส่วนบนพื้นฐานของความจริงใจ (5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พัฒนาภูมิทัศน์และสนับสนุนสื่อเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ และ 3) ผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก ตามหลักทิฏฐธัมมิกัตถะประโยชน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้อง

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต, การปฏิบัติงาน, โรงเรียนขนาดเล็ก, หลักทิฏฐธัมมิกัตถะประโยชน์

Abstract

This research article aims to (1) study the state of the quality of work life of teachers in small-sized schools; (2) propose a model for enhancing the quality of work life of teachers in small-sized schools based on the Ditthadhammikattha principles (Principles for Present Benefits); and (3) evaluate the model for enhancing the quality of work life of teachers in small-sized schools based on the Ditthadhammikattha principles. This study employed a mixed-methods approach divided into three phases. In Phase 1, data were collected using questionnaires from a sample of 291 participants and analyzed using descriptive statistics, namely the mean and standard deviation. In Phase 2, a focus group discussion was conducted with 7 qualified experts, and the data were analyzed using content analysis. In Phase 3, the model was evaluated by 10 school administrators and teachers, and the data were analyzed using the mean and standard deviation.

The research findings revealed that (1) The overall state of the quality of work life of teachers in small-sized schools under the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level. (2) The model for enhancing the quality of work life of teachers in small-sized schools based on the Ditthadhammikattha principles comprised five key aspects: (1) Compensation: Supporting and motivating teachers who perform their duties with dedication. (2) Career Advancement and Security: Promoting professional development and advancement in academic standing. (3) Knowledge and Capability Development: Continuously encouraging self-potential enhancement through training and further education. (4) Interpersonal Collaboration: Fostering teamwork and good relationships with all sectors based on sincerity. (5) Work Environment: Improving the environment and supporting technology and digital media conducive to quality teaching and learning. (3) The overall evaluation results of the model for enhancing the quality of work life of teachers in small-sized schools based on the Ditthadhammikattha principles were at the highest level in all four aspects: appropriateness, feasibility, utility, and accuracy.

Keywords: Quality of Work Life, Work Life, Small-Sized Schools, Ditthadhammikattha Principles

บทนำ

ในปัจจุบันการศึกษาได้เผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพเศรษฐกิจโลก การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลได้ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน ทำให้เกิดแนวทางการเรียนรู้ใหม่ๆ เช่น การเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และการพัฒนาทักษะทางดิจิทัล ประเทศไทยได้พยายามปรับปรุงระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทโลก โดยการออกนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีในห้องเรียน การพัฒนาครูและการพัฒนานักเรียนเพื่อให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ การศึกษาในปัจจุบันยังคงมีบทบาทสำคัญอย่างมากในการพัฒนาสังคมเศรษฐกิจและการดำรงชีวิตของประชาชนแต่ได้มีการเน้นหนักในเรื่องต่างๆ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลก อันได้แก่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 4 ได้กำหนดให้ “ครู” เป็นบุคลากรวิชาชีพที่มีหน้าที่หลักในการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้วิธีการและกลยุทธ์การสอนที่หลากหลายเพื่อดึงดูดนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาการในสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่หลากหลาย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) สภาพแวดล้อมเหล่านี้ครอบคลุมทั้งสถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชน โดยเน้นย้ำถึงขอบเขตและความสำคัญของบทบาทของครูในวงกว้าง นอกจากนี้ พระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบว่าด้วยครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้เน้นย้ำและเพิ่มเติมนิยามนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมาตรา 4 ซึ่งย้ำว่าครูได้รับการยอมรับในฐานะผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ซึ่งมีหน้าที่หลักในการสอนและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้โดยรวมของนักเรียน เอกสารทางกฎหมายเหล่านี้ตอกย้ำสถานะวิชาชีพของครู และเน้นย้ำถึงบทบาทสำคัญของครูในการกำหนดผลลัพธ์ทางการศึกษาและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมโดยรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร การให้ความเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคล จึงถือเป็นเรื่องที่ควรกระทำ ทั้งนี้เพราะจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ หากมีการให้ผลตอบแทนที่ดีมีสวัสดิการที่สร้างความมั่งคง ให้โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีการมอบรางวัลประกาศเกียรติคุณให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานสร้างแรงจูงใจและทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรที่ดีขึ้นแต่คุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละองค์กร มีความหลากหลายแตกต่างกัน เช่น ความหลากหลายและความซับซ้อนของงาน ลักษณะ การบริหารงาน ความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีที่จัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง ซึ่งแตกต่างตามนโยบายของแต่ละหน่วยงานหรืองบประมาณที่ได้รับแต่ละโรงเรียนจึงต้อง ศึกษาความสอดคล้องในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่างๆ ให้เหมาะสมกับครูและโรงเรียน (ชนัญญา ทองสุข, 2562) ดังนั้น การทำงานของครูจึงจัดเป็นกิจกรรมที่ดำเนินชีวิตประจำวันได้ ครูควรได้รับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีคุณค่า แนวคิดในการทำเช่นนี้คือคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) ซึ่งจะทำให้ความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม เป็นการผสมผสานระหว่างงานกับชีวิต โดยจะรู้สึกมีความสุขในการทำงาน มีความภาคภูมิใจกับงานที่ทำ มีความเป็นอิสระในการทำงานทั้งด้านความคิดและการกระทำ พึงพอใจในความสำเร็จตามที่ต้องการ (สาลินี ชาดา, 2556)

ปัญหาคุณภาพของการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียน ขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูเป็นสำคัญ ครูไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่พึงพอใจในสภาพชีวิตการทำงานของตนเอง ขาดสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานเป็นต้น จากประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 21 สิงหาคม 2562 ในหลักการให้ความสำคัญกับประเด็นคุณภาพและประสิทธิภาพของครูทั้งนี้หากศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วจะทำให้เกิดแนวทางในการป้องกันปัญหาความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู ประกอบด้วยการขาดแรงจูงใจและลดทอนความมุ่งมั่นในหน้าที่ การเกิดความท้อแท้และหมดไฟในการดำเนินงาน การส่งมอบคุณภาพงานที่ไม่เป็นไปตามศักยภาพและแนวโน้มการลาออกหรือย้ายสถานศึกษาที่เพิ่มสูงขึ้น ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์เชิงรุกในการยกระดับขวัญกำลังใจและความผูกพันในการทำงานของครู ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจและความหมายในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างพลังและความกระตือรือร้นในการขับเคลื่อนภารกิจ และการส่งเสริมให้เกิดผลสำเร็จและความเป็นเลิศในการสอนอย่างต่อเนื่องจากข้อมูลวารสารสหกรณ์ออมทรัพย์ครูนครสวรรค์ จำกัด ฉบับไตรมาสที่ 1 เดือนมีนาคม 2563 ประธานกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูนครสวรรค์ จำกัด แจ้งว่าเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2562 ศาลปกครองอ่านคำพิพากษาคดีกลุ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 2,919 คน ยื่นฟ้องรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการกับพวกให้ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบข้อ 7 การให้ส่วนราชการหักเงิน ณ ที่จ่าย เพื่อชำระหนี้เงินกู้จะต้องมีเงินเดือนสุทธิจากการหักชำระหนี้แล้วไม่น้อยกว่าอัตราร้อยละ 30 (สุรพล กมุทชาติ, 2563) จะเห็นว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ ทั้ง 3 เขต มีสมาชิกที่เป็นหนี้เงินกู้กับสหกรณ์เพิ่มขึ้นทุกปี (สุทธิวัชร์ ทับเจริญ, 2563) ซึ่งถือว่าเป็นอีกปัญหาหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

จากความสำคัญและปัญหานี้จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่องรูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 เพื่อทราบถึงความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนา ทั้งนี้เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยที่ทราบไปพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานด้านการบริหารงานของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดและนำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ให้เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน รวมทั้งเกิดขวัญและกำลังใจอันจะส่งผลให้ครูในโรงเรียนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนช่วยพัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยรวมสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1
2. เพื่อนำเสนอรูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1 ตามหลักทิฏฐธัมมิกัตถะประโยชน์
3. เพื่อประเมินรูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1 ตามหลักทิฏฐธัมมิกัตถะประโยชน์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีโดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 จำนวนทั้งหมด 1,157 คน จาก 154 โรงเรียน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตาราง Krejcie and Morgan (1970) และทำการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสนทนากลุ่ม จำนวน 7 รูป/คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนาด้านการบริหารการศึกษา ครูวิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป นักวิชาการหรืออาจารย์มหาวิทยาลัย

3. กลุ่มเป้าหมายในการประเมินกับผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 10 คน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 แบบสอบถาม มีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานจากวารสาร ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย 4) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาว่ามีความครอบคลุมหรือไม่ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปเพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญปรากฏว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.5 – 0.8 5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าสัมประสิทธ์ Cronbach's Alpha ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.971 6) ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert 5 ระดับ

4.2 แบบการสนทนากลุ่มเพื่อนำเสนอรูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1 ตามหลักทิฏฐธัมมิกัตถะประโยชน์

4.3 แบบการประเมินเพื่อประเมินรูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1 ตามหลักทิฏฐธัมมิกัตถะประโยชน์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณด้วยสถิติการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1 ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1

ที่	สภาพคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1	ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผลตอบแทน (เงินเดือน)	3.62	0.71	มาก	2
2	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.61	0.70	มาก	3
3	การพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.55	0.70	มาก	4
4	การทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่น	3.52	0.69	มาก	5
5	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.62	0.68	มาก	1
	ภาพรวม	**3.58**	**0.67**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้านพบอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านผลตอบแทน เงินเดือน) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่น ตามลำดับ

2. รูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1 ตามหลักทิฏฐธัมมิกัตถะประโยชน์

2.1 ด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมแรงจูงใจของครูในด้านผลตอบแทนอย่างรอบด้าน โดยสนับสนุนให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะทุ่มเทต่อการจัดการเรียนการสอน พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและรับผิดชอบงานในหลายอย่างพร้อมกัน ได้รับการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในวิทยฐานะ อันเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ พร้อมทั้งคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของครูอย่างครบถ้วนและเป็นธรรม ไม่ให้ถูกละเมิดหรือเอาเปรียบ สะท้อนหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส นอกจากนี้ยังเสนอแนะให้ครูพัฒนาสมรรถนะและความก้าวหน้าในอาชีพ ควบคู่กับการส่งเสริมให้ครูรู้จักวางแผนการเงินอย่างรอบคอบ ออมและจัดสรรรายได้อย่างสมดุล ดำรงชีวิตอย่างพอเหมาะพอดีกับรายได้ที่ได้รับโดยไม่ก่อหนี้สินโดยไม่จำเป็น เพื่อให้มีความมั่นคงทางการเงินและความพร้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหลักสมชีวิตาที่เน้นความพอดีในการดำเนินชีวิต และยังส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนขนาดเล็กสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างกัน เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และแนวทางการพัฒนาวิทยฐานะ อันถือเป็นการอาศัยกัลยาณมิตรเป็นพลังขับเคลื่อนชีวิตและวิชาชีพสู่ความเจริญที่มั่นคง

1.2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการดูแลความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพของครูอย่างรอบด้าน โดยส่งเสริมให้ครูโรงเรียนขนาดเล็กมีความวิริยะอุตสาหะในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทั้งการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การอบรมพัฒนาวิชาชีพและการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ พร้อมทั้งสนับสนุนให้ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบสูงและทุ่มเทพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างไม่ย่อท้อ แม้จะอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีทรัพยากรจำกัด อันเป็นรากฐานสำคัญของความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่และโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ นอกจากนี้ยังมีนโยบายให้ครูรักษาชื่อเสียง เกียรติภูมิ และมาตรฐานวิชาชีพอย่างเคร่งครัด ควบคู่กับการคุ้มครองสิทธิด้าน

ความมั่นคงในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วนและเป็นธรรม ทั้งในด้านการบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้ายและการพิจารณาความดีความชอบอย่างโปร่งใส ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษายังเสนอแนะให้ครูพัฒนาผลงานวิชาการ นวัตกรรมการสอนและการขอเลื่อนวิทยฐานะ พร้อมส่งเสริมให้สร้างเครือข่ายวิชาชีพที่เข้มแข็งในทุกระดับเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกันและสนับสนุนให้ครูวางแผนชีวิตอย่างมีเป้าหมายชัดเจนสอดคล้องกับศักยภาพของตนและบริบทของโรงเรียน เพื่อให้สามารถเดินหน้าสู่ความก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

1.3 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการยกระดับศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่องและรอบด้าน โดยส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่นแสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ ทั้งการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การเข้ารับการอบรมสัมมนาทางวิชาการและการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ควบคู่กับการสนับสนุนให้ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบสูงและทุ่มเทพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างไม่ย่อท้อ พร้อมทั้งมีนโยบายให้ครูรักษาและสั่งสมองค์ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมการศึกษา และประสบการณ์การสอน ด้วยการบันทึก จัดทำแผนการสอนและถ่ายทอดสู่เพื่อนครู เพื่อให้ความรู้ได้รับการต่อยอดอย่างไม่สูญเปล่า รวมทั้งดูแลให้ครูโรงเรียนขนาดเล็กได้รับโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม โดยได้รับการนิเทศ ติดตามและชี้แนะจากศึกษานิเทศก์และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ เพื่อยกระดับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ผู้บริหารยังเสนอแนะให้ครูวางแผนการพัฒนาตนเองอย่างสมดุล เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่ ไม่มากเกินไปจนรบกวนภาระการสอนและไม่น้อยเกินไปจนขาดการพัฒนา เพื่อให้ครูสามารถเติบโตทางวิชาชีพได้อย่างสมดุลและมีคุณภาพ

1.4 ด้านการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่น พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างเข้มแข็ง โดยสนับสนุนให้ครูมีความขยันหมั่นเพียรในการประสานความร่วมมือกับเพื่อนครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชนอย่างสม่ำเสมอและกระตือรือร้น พร้อมทั้งมีนโยบายให้ครูรักษาความสัมพันธ์อันดีกับทุกฝ่ายอย่างต่อเนื่อง ด้วยการให้เกียรติซึ่งกันและกัน รักษาคำพูดและปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ รวมถึงดูแลให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น โดยป้องกันและแก้ไขความขัดแย้งภายในองค์กรอย่างทันท่วงที เพื่อรักษาขวัญและกำลังใจของครูทุกคนให้คงอยู่ นอกจากนี้ยังเสนอแนะให้ครูได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่มีคุณธรรมและชุมชนที่ให้การสนับสนุน และส่งเสริมให้ครูทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตรให้แก่เพื่อนร่วมงาน ด้วยการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือและชี้แนะแนวทางการแก้ปัญหาด้วยความจริงใจและปราศจากอคติ ทั้งนี้ ผู้บริหารยังมีนโยบายให้ครูรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเหมาะสม ไม่ก้าวก่ายหน้าที่ของผู้อื่นจนเกินขอบเขตและเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สมดุล นำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

1.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ โดยส่งเสริมให้ครูมีความขยันหมั่นเพียรในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนและบริเวณโรงเรียนให้มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย และสนับสนุนให้ครูริเริ่มจัดหาและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและสร้างสรรค์ พร้อมทั้งมีนโยบายให้ครูและบุคลากรร่วมกันรักษาสภาพแวดล้อมที่ดีให้คงอยู่อย่างยั่งยืน ทั้งการดูแลอาคารสถานที่ ครุภัณฑ์ สื่อการเรียนการสอนและระบบสาธารณูปโภคให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ รวมถึงรักษามาตรฐานความปลอดภัยและความเหมาะสมของสถานที่ทำงาน นอกจากนี้ยังเสนอแนะให้ครูได้รับการสนับสนุนจากชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงาน

ภายนอกในการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน ควบคู่กับการส่งเสริมให้ครูได้ทำงานในบรรยากาศที่อบอุ่น เป็นมิตร ปลอดภัยทางจิตใจและเอื้อต่อการแสดงความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้ ผู้บริหารยังมีนโยบายให้ครูรู้จักปรับตัวและใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อมที่มีอยู่อย่างพอเพียง มองเห็นคุณค่าของบริบทโรงเรียนขนาดเล็ก เช่น ธรรมชาติและชุมชนที่เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณค่า พร้อมสนับสนุนให้มีการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณที่เหมาะสมกับขนาดและบริบทของโรงเรียน เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

3. ผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1 ตามหลักทิฏฐธัมมิกัตถะประโยชน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้อง

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาสภาพคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้านพบอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านผลตอบแทน เงินเดือน) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่น ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก ครูมีความรู้สึกพึงพอใจกับคุณภาพชีวิตของตนเอง ที่มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีความก้าวหน้าและมั่นคงในงานของตนเอง มีการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง มีการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรได้เป็นอย่างดี และมีสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปณิชา ภัสสิรากุล (2554) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูชำนาญการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Husea, Edgar F. and Thomas G. Cumming (1985) ที่พบว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ ความรู้สึกเชื่อมั่นต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งในเรื่องรายได้และตำแหน่ง ครูที่ได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2. การนำเสนอรูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1 ตามหลักทิฏฐธัมมิกัตถะประโยชน์ อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมแรงจูงใจของครูในด้านผลตอบแทนอย่างรอบด้าน โดยสนับสนุนให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะทุ่มเทต่อการจัดการเรียนการสอน พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และรับผิดชอบงานในหลายอย่างพร้อมกัน ได้รับการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในวิทยฐานะ อันเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ พร้อมทั้งคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของครูอย่างครบถ้วนและเป็นธรรมไม่ให้ถูกละเมิดหรือเอาเปรียบ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักในการส่งเสริมแรงจูงใจด้านผลตอบแทนของครูอย่างรอบด้าน ทั้งการสนับสนุนให้ครูที่ทุ่มเทปฏิบัติหน้าที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การคุ้มครองสิทธิประโยชน์อย่างโปร่งใสและเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล มีการสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนขนาดเล็กสร้างเครือข่าย

กัลยาณมิตรเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ด้านสิทธิประโยชน์สวัสดิการและแนวทางการพัฒนาวิทยฐานะร่วมกัน อันสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมองผลตอบแทนในเชิงองค์รวม ครอบคลุมทั้งมิติการเงิน ความก้าวหน้าในวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอย่างบูรณาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนันธิตา แสนคาร และภัทรฤทัย ลุนสำโรง (2567) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านความมั่นคงในการทำงานและวิธีปกครองของผู้บังคับบัญชา

2.2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการดูแลความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพของครูอย่างรอบด้าน โดยส่งเสริมให้ครูโรงเรียนขนาดเล็กมีความวิริยะอุตสาหะในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทั้งการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การอบรมพัฒนาวิชาชีพและการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ พร้อมทั้งสนับสนุนให้ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบสูงและทุ่มเทพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างไม่ย่อท้อ แม้จะอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีทรัพยากรจำกัด อันเป็นรากฐานสำคัญของความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่และโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักในการดูแลความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพของครูอย่างรอบด้าน ทั้งการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาต่อ การอบรมวิชาชีพและการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ การสนับสนุนให้ครูทุ่มเทพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนแม้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีทรัพยากรจำกัด ตลอดจนการคุ้มครองสิทธิด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานทั้งในด้านการบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้ายและการพิจารณาความดีความชอบอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูพัฒนาผลงานวิชาการและนวัตกรรมการสอน สร้างเครือข่ายวิชาชีพที่เข้มแข็งเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและวางแผนชีวิตอย่างมีเป้าหมายชัดเจนสอดคล้องกับศักยภาพของตนและบริบทของโรงเรียน อันสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมองความก้าวหน้าและความมั่นคงในเชิงองค์รวม ครอบคลุมทั้งมิติการพัฒนาวิชาชีพ สิทธิประโยชน์และคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรินรดา เกียรติศิริถาวร และ วรรณากร พรประเสริฐ (2569) ที่พบว่า แนวทางความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัวและเงินเดือน

2.3 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการยกระดับศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่องและรอบด้าน โดยส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่นแสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ ทั้งการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การเข้ารับการอบรมสัมมนาทางวิชาการและการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ควบคู่กับการสนับสนุนให้ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบสูงและทุ่มเทพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างไม่ย่อท้อ พร้อมทั้งมีนโยบายให้ครูรักษาและสั่งสมองค์ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมการศึกษาและประสบการณ์การสอน ด้วยการบันทึก จัดทำแผนการสอนและถ่ายทอดสู่เพื่อนครู ทั้งนี้ ผู้บริหารยังเสนอแนะให้ครูวางแผนการพัฒนาตนเองอย่างสมดุล เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่ไม่มากเกินไปจนรบกวนภาระการสอนและไม่น้อยเกินไปจนขาดการพัฒนา เพื่อให้ครูสามารถเติบโตทางวิชาชีพได้อย่างสมดุลและมีคุณภาพ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการยกระดับศักยภาพของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ทั้งจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การเข้าร่วมการอบรมสัมมนาทางวิชาการและการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ควบคู่กับการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและความมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรนุช มั่งมีสุขศิริ (2564) ที่พบว่า กระบวนการพัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพ

ต้องอาศัยการส่งเสริมให้ครูมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและพัฒนาตนเองในทุกมิติของวิชาชีพ โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานในการขับเคลื่อน และสอดคล้องกับงานวิจัยของภาณุวัฒน์ แก้วพุฒ, หยกแก้ว กมลวรเดช และสุรเชษฐ์ บุญยรักษ์ (2567) ที่พบว่า สภาพที่ควรจะเป็นของการนิเทศ ติดตามและประเมินผลในโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแนวทางสำคัญ ได้แก่ การศึกษาความต้องการจำเป็น การวางแผน การเตรียมการและการดำเนินการนิเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพครูในโรงเรียนขนาดเล็กให้ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

2.4 ด้านการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างเข้มแข็ง โดยสนับสนุนให้ครูมีความขยันหมั่นเพียรในการประสานความร่วมมือกับเพื่อนครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชนอย่างสม่ำเสมอและกระตือรือร้น พร้อมทั้งมีนโยบายให้ครูรักษาความสัมพันธ์อันดีกับทุกฝ่ายอย่างต่อเนื่อง ด้วยการให้เกียรติซึ่งกันและกัน รักษาคำพูดและปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ รวมถึงดูแลให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น โดยป้องกันและแก้ไขความขัดแย้งภายในองค์กรอย่างทันท่วงที เพื่อรักษาขวัญและกำลังใจของครูทุกคนให้คงอยู่ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการส่งเสริมให้ครูมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง ด้วยการประสานความร่วมมืออย่างกระตือรือร้นกับเพื่อนครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชน พร้อมรักษาความสัมพันธ์อันดีต่อกันบนพื้นฐานของการให้เกียรติซึ่งกันและกัน รักษาคำพูด และปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ ขณะเดียวกันก็ดูแลให้บรรยากาศการทำงานราบรื่น โดยป้องกันและแก้ไขความขัดแย้งภายในองค์กรอย่างทันการณ์ เพื่อรักษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยุทธกานต์ โพธิ์หนองคูณ และธัชชัย จิตรนันท์ (2565) ที่พบว่า องค์ประกอบสำคัญของการทำงานเป็นทีมของครูประกอบด้วย ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย การให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดี การสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการรู้บทบาทหน้าที่และการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม

2.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ โดยส่งเสริมให้ครูมีความขยันหมั่นเพียรในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนและบริเวณโรงเรียนให้มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย และสนับสนุนให้ครูริเริ่มจัดหาและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและสร้างสรรค์ พร้อมทั้งมีนโยบายให้ครูและบุคลากรร่วมกันรักษาสภาพแวดล้อมที่ดีให้คงอยู่อย่างยั่งยืน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามุ่งพัฒนาและรักษาสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและจิตใจให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ โดยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมกันดูแลความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของห้องเรียนและบริเวณโรงเรียน ควบคู่กับการจัดหาและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ ครุภัณฑ์ สื่อการเรียนการสอนและระบบสาธารณูปโภคให้พร้อมใช้งาน ตลอดจนรักษามาตรฐานความปลอดภัยของสถานที่ทำงานอย่างสม่ำเสมอ พร้อมกันนั้นยังส่งเสริมให้ครูทำงานในบรรยากาศที่อบอุ่น เป็นมิตร ปลอดภัยทางจิตใจและเปิดกว้างต่อความคิดสร้างสรรค์ โดยได้รับการสนับสนุนจากชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา แก่นพุฒ (2563) ที่พบว่า ไม่ว่าจะเป็นด้านอาคารสถานที่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหาร และด้านกลุ่มเพื่อน สะท้อนให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีมีความสำคัญต่อการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจน และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกวลี ตระกูลสุขทรัพย์ (2565) ที่พบว่า บรรยากาศองค์กรมีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ของครู โดยครูที่ทำงานในบรรยากาศที่เป็นมิตร ปลอดภัยทางจิตใจ และได้รับการสนับสนุนเพียงพอจะมีความพึงพอใจในการทำงานและสามารถปฏิบัติหน้าที่การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารที่ส่งเสริมให้ครูทำงานในบรรยากาศที่อบอุ่นและเอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์

3. ผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1 ตามหลักทิฏฐธัมมิกัตถะประโยชน์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้อง ทั้งนี้เป็นเพราะผู้วิจัยได้นำปัญหาต่ำสุดในแต่ละด้านมานำเสนอรูปแบบ โดยการหารูปแบบนั้น ผู้วิจัยได้จัดทำตารางรูปแบบ โดยศึกษาจากเอกสารงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีมาประกอบในการร่างของรูปแบบ และผู้วิจัยมีการจัดการสนทนากลุ่มเชิญผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 รูป/คน โดยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนาซึ่งได้จบเปรียญธรรม 5 ประโยค หรือพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา ซึ่งเป็นผู้บริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษขึ้นไป และเป็นที่ประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในด้านการบริหาร จำนวน 1 คน ครูวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป เป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปและมีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการบริหาร จำนวน 1 คน นักวิชาการหรืออาจารย์มหาวิทยาลัย ซึ่งจบการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการบริหาร จำนวน 2 คน และนำผลการเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบ จึงทำให้เกิดผลการประเมินขั้นตอนและรูปแบบภาพรวมในทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรินรดา เกียรติศิริถาวร และวรรณากร พรประเสริฐ (2569) ที่พบว่า แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 มีผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับที่มากที่สุด และและสอดคล้องกับงานวิจัยของธีร์ สังขสัญญา, อรุณ จุติผล และสมาน อัศวภูมิ (2563) ที่พบว่า ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิผล มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับที่มากที่สุด

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ รูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1 ตามหลักทิฏฐธัมมิกัตถะประโยชน์ ดังนี้

1. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ตามหลักทิฏฐธัมมิกัตถะประโยชน์ คือ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับครูอย่างจริงจัง ทั้งเรื่องการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดี คอยสนับสนุนให้ครูตั้งใจทำหน้าที่อย่างเต็มที่ และผลักดันให้มีการพัฒนาวิทยฐานะ เพื่อให้ครูมีความก้าวหน้าในการทำงานและมีรายได้ที่ดีขึ้นตามความสามารถที่ทุ่มเทมา

2. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ตามหลักทิฏฐธัมมิกัตถะประโยชน์ คือ ผู้บริหารโรงเรียนผลักดันให้ครูพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ทั้งเรียนต่อ อบรมและขอเลื่อนวิทยฐานะ เพราะโรงเรียนจะเล็กแค่ไหน ถ้าครูตั้งใจและมีผลงาน โอกาสก้าวหน้าก็ยังมีอยู่เสมอ ด้านความเป็นธรรม ผู้บริหารดูแลให้ครูได้รับสิทธิครบถ้วน ทั้งการแต่งตั้ง โยกย้ายและการพิจารณาความดีความชอบที่โปร่งใส พร้อมย้ำให้รักษาจรรยาบรรณไว้

3. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครู ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักทิฏฐธัมมิกัตถะประโยชน์ คือ ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการอบรม เรียนต่อ หรือศึกษาด้วยตัวเอง และยังดูแลให้ครูโรงเรียนเล็กได้เข้าถึงโอกาสพัฒนาตัวเองอย่างเท่าเทียม ไม่ถูกมองข้าม ความรู้ที่ได้มาก็ไม่ควรปล่อยทิ้ง ผู้บริหารจึงส่งเสริมให้ครูบันทึก จัดทำแผนการสอน และแบ่งปันให้เพื่อนครูด้วย นอกจากนี้ยังจัดให้มีการนิเทศจากผู้เชี่ยวชาญ

4. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครู ด้านการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นตามหลักทิฏฐธัมมิกัตถะประโยชน์ คือ ผู้บริหารโรงเรียนอยากให้ครูทำงานเป็นทีมได้จริง ไม่ใช่แค่ในห้องเรียน แต่รวมถึงการประสานกับเพื่อนครู ผู้ปกครอง และชุมชนด้วย สิ่งสำคัญคือการให้เกียรติกัน รักษาคำพูดและปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจเพราะความสัมพันธ์ที่ดีคือรากฐานของการทำงานที่ราบรื่น ถ้ามีปัญหาหรือความขัดแย้งเกิดขึ้น ผู้บริหารก็สนับสนุนให้จัดการแต่เนิ่น ๆ ไม่ปล่อยให้บานปลายจนกระทบขวัญกำลังใจของทีม และอยากให้ครูทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตรให้กัน คอยให้คำปรึกษาและช่วยเหลือกันอย่างจริงใจ แต่ก็ต้องรู้ขอบเขต ไม่ก้าวก่ายหน้าที่คนอื่น และไม่ทิ้งกันในยามที่ต้องการความช่วยเหลือ ทั้งหมดนี้รวมถึงการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย เพราะโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันได้ดี ย่อมเป็นที่ที่ครูอยากมาทำงานและนักเรียนอยากมาเรียน

5. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครู ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานหลักทิฏฐธัมมิกัตถะประโยชน์ คือ ผู้บริหารโรงเรียนอยากให้ครูช่วยกันดูแลพื้นที่ในโรงเรียนให้สะอาด เป็นระเบียบและน่าเรียนรู้อยู่เสมอ รวมถึงริเริ่มหาสื่อหรือเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้สอน แม้ทรัพยากรจะมีจำกัด ก็ยังมองหาโอกาสจากสิ่งที่มีอยู่ได้ เช่น ธรรมชาติรอบโรงเรียนหรือชุมชนใกล้เคียงที่เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ดีในตัวเอง นอกจากดูแลสภาพแวดล้อมทางกายภาพแล้ว ผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับบรรยากาศในการทำงานด้วย อยากให้ครูรู้สึกอบอุ่น ปลอดภัยและกล้าแสดงความคิดสร้างสรรค์โดยไม่ต้องกังวลและถ้าต้องการความช่วยเหลือจากภายนอก ไม่ว่าจะเป็นชุมชนหรือองค์กรท้องถิ่น ผู้บริหารก็พร้อมสนับสนุนให้ประสานขอความร่วมมือได้ ทั้งหมดนี้เพราะเชื่อว่าครูที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี ย่อมสอนได้ดีและมีความสุขกับการทำงานมากกว่า ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่มีความชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนบริบทการทำงานจริงในโรงเรียนขนาดเล็กและสื่อสารเกณฑ์ดังกล่าวให้ครูทุกคนรับทราบและเข้าใจอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ควรนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับเงินเดือนอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง

1.2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยในหน้าที่การงานของครูอย่างเป็นรูปธรรม โดยดำเนินการตามกฎระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัดและโปร่งใส ไม่ว่าจะเป็นการบรรจุแต่งตั้ง การมอบหมายงาน การประเมินผลและการดูแลสิทธิประโยชน์ของครูอย่างถูกต้องและเป็นธรรม รวมถึงสร้างบรรยากาศการทำงานที่ครูรู้สึกได้รับการคุ้มครองและไม่ถูกกดดันจากปัญหาความไม่มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้ครูสามารถทุ่มเทปฏิบัติงานด้านการสอนได้อย่างเต็มศักยภาพโดยปราศจากความวิตกกังวล

1.3 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการยกย่องและให้รางวัลครูที่พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เช่น การมอบเกียรติบัตรหรือประกาศชมเชยในที่ประชุม เพื่อให้ครูรู้สึกภาคภูมิใจและมีกำลังใจในการพัฒนาตนเองต่อไป พร้อมทั้งควรเปิดโอกาสให้ครูที่ได้รับรางวัลได้แบ่งปัน

ประสบการณ์และวิธีการพัฒนาตนเองแก่เพื่อนครู เพื่อให้ครูคนอื่น ๆ นำไปปรับใช้ได้จริงและที่สำคัญควรกำหนดเกณฑ์การให้รางวัลที่ชัดเจนและเป็นธรรม เพื่อให้ครูทุกคนมีแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.4 ด้านการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ทำงานร่วมกันเป็นทีมในโครงการพิเศษต่าง ๆ อย่างจริงจัง โดยมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนรู้ว่าตนเองต้องทำอะไรและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น นอกจากนี้ควรสนับสนุนให้ทีมมีการประชุมหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้โครงการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อโครงการสำเร็จลุล่วง ผู้บริหารควรให้การยอมรับและชื่นชมผลงานของทีม เพื่อสร้างความภาคภูมิใจและกระตุ้นให้บุคลากรอยากมีส่วนร่วมในโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษาต่อไป

1.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอเพื่อจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ครบครันและทันสมัยให้แก่ห้องเรียนทุกห้อง เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและนักเรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดี นอกจากนี้ควรมีการตรวจสอบสภาพอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ หากชำรุดหรือเสียหายควรได้รับการซ่อมแซมหรือเปลี่ยนใหม่โดยเร็ว เพื่อไม่ให้กระทบต่อการเรียนการสอนและควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการด้านอุปกรณ์ที่จำเป็น เพื่อให้การจัดหาอุปกรณ์ตรงกับความต้องการในการใช้งานจริงในห้องเรียนมากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและนำไปใช้วางแผนพัฒนาได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อให้เห็นภาพชัดเจนว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูส่งผลดีต่อนักเรียนอย่างไร

2.3 ควรติดตามผลการนำรูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไปใช้จริงในโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อประเมินว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและสามารถแก้ปัญหาได้จริงในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

เกวลี ตระกูลสุขทรัพย์. (2565). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 23(2), 85–95.

ชนัญญา ทองสุข. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธีร์ สังขสัญญา, อรุณ จุติผล และสมาน อัศวภูมิ. (2563). รูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิผล. วารสารพิชญทรรศน์, 15(2), 57–70.

นันธิตา แสนคาร และภัทรฤทัย ลุนสำโรง. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. วารสารเสียงธรรมจากมหายาน, 10(2), 193–213.

นิตยา แก่นพุฒ. (2563). การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของโรงเรียนกาญจนานุเคราะห์. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 5(1), 63–75.

ปณิชา ภัสสิรากุล. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่สระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาณุวัฒน์ แก้วพุฒ, หยกแก้ว กมลวรเดช และสุรเชษฐ์ บุญยรักษ์. (2567). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพของการนิเทศ ติดตามและประเมินผลโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มโรงเรียนฟากท่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2. Journal of Roi Kaensarn Academi, 9(9), 189-205.

ยุทธกานต์ โพธิ์หนองคูณ และธัชชัย จิตรนันท์. (2565). การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานครู สำหรับสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 6(2), 264-278.

รินรดา เกียรติศิริถาวร และ วรรณากร พรประเสริฐ. (2569). การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(1), 1033-1046.

วิจิตตรา ชมทอง และพรเทพ เสถียรนพเก้า. (2567). การศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู. วารสาร มจร หริภุญชัยปริทรรศน์, 8(3), 359–372.

สาลินี ชาดา. (2556). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนธนาคารออมสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุทธิวัชร์ ทับเจริญ. (2563). ตรวจสอบกิจการสหกรณ์. วารสารสหกรณ์ออมทรัพย์ครูนครสวรรค์. 2(2). 9-15.

สุรพล กมุทชาติ. (2563). ก้าวที่มั่นคง. วารสารสหกรณ์ออมทรัพย์ครูนครสวรรค์, 1(1), 2-15.

อรนุช มั่งมีสุขศิริ. (2564). รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน. วารสารการวิจัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 1(1), 133–148.

Husea, Edgar F. and Thomas G. Cumming. (1985). Organization Developmment and Change. New York: WesPublishing.

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย ตามแนวคิดความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

PRIORITY NEEDS FOR DEVELOPING ACADEMIC MANAGEMENT OF BANGKOK CHRISTIAN COLLEGE BASED ON THE CONCEPT OF ENVIRONMENTAL LITERACY

[1]สุรเชษฐ วรพันธนายุต Surachate Vorapuntanayut
[2]อภิรดี จริยารังษีโรจน์ Apiradee Jariyarangsiroge
[1, 2]จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย Chulalongkorn University, Thailand
Corresponding Author E-mail: 6780185027@student.chula.ac.th

Article Received: May 29, 2026. Revised: August 21, 2026. Accepted: August 25, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย ตามแนวคิดความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 4 คน หัวหน้าฝ่าย จำนวน 4 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 10 คน และครูผู้สอน จำนวน 101 คน รวม 120 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (CVI = 1.00) และมีค่าความเที่ยงสูง (Cronbach's Alpha = 0.979) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย ตามแนวคิดความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมคือ 0.450 เมื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวัดและการประเมินผลมีค่าความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาตามแนวคิดความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม รายข้อย่อยที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดจากทั้ง 3 ด้าน ในขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ คือ ทักษะทางปัญญา และการคิดเชิงระบบ

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น, การบริหารวิชาการ, ความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

Abstract

This research article aimed to study the needs assessment in academic management of Bangkok Christian College based on the concept of environmental literacy. This study employed a descriptive research design. The population included 1 school principal, 4 of deputy principals, 4 of heads of divisions, 10 of heads of departments, and 101 teachers, totaly 120, selected through purposive sampling. The research instrument was a questionnaire, which had been validated for content validity (CVI = 1.00) and demonstrated

high reliability (Cronbach's Alpha = 0.979). The data were analyzed using frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, the Modified Priority Needs Index and content analysis.

The research shows that the priority need index of academic management of Bangkok Christian College based on the concept of environmental literacy overall was 0.450. When analyzed each dimension, instruction dimension was the highest priority need index, followed by curriculum development and measurement and evaluation respectively. When considering in terms of environmental literacy, cognitive skill and system thinking skill were the highest priority need index in three dimensions of academic management.

Keywords: Priority Need, Academic Management, Environmental Literacy

บทนำ

ปัญหาวิกฤตด้านสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติมีสาเหตุหลักจากการกระทำของมนุษย์ แนวทางการแก้ไขประเด็นปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและแนวทางการป้องกัน คือ การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ และการพัฒนาเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของมนุษย์ให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ให้ความสำคัญกับการปลูกจิตสำนึกให้กับเยาวชนในการตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญของสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์และการลงมือปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม (กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม, 2557)

ความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Literacy, EL) เป็นทักษะสำคัญเพื่อช่วยให้บุคคลสามารถเข้าใจระบบสิ่งแวดล้อม พัฒนาทัศนคติที่รับผิดชอบ รู้จักใช้ทักษะในการแก้ปัญหา และมีส่วนร่วมในแนวทางปฏิบัติที่ยั่งยืน แนวคิดของความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ได้รับการพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่องในหลายทศวรรษ มีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองต่อปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มมากขึ้น เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ มลพิษ และการสูญเสียทรัพยากร รากฐานของความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม เกิดจากแนวคิดที่ว่าความรู้เพียงอย่างเดียวไม่สามารถจัดการด้านสิ่งแวดล้อมได้ บุคคลต้องได้รับการพัฒนาทักษะและแรงจูงใจในการปกป้องสิ่งแวดล้อมด้วย (Hollweg et al., 2011) ในประเทศต่างๆ ทั่วโลกที่ได้บูรณาการความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อมเข้ากับระบบการศึกษาจนประสบความสำเร็จ พบว่าระดับการมีส่วนร่วมด้านสิ่งแวดล้อมและการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนสูงขึ้นในหมู่นักศึกษา เช่น ในประเทศฟินแลนด์ได้นำความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อมเข้ามาใช้ในหลักสูตรระดับชาติ มีรายงานว่านักเรียนได้แสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมสูงขึ้น 30% เมื่อเทียบกับประเทศที่มีข้อจำกัดในการบูรณาการความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2022) ทั้งนี้การวิจัยของคณะกรรมาธิการยุโรปพบว่านักเรียนจำนวน 85% ทั่วทั้งยุโรปเชื่อว่าการศึกษาสิ่งแวดล้อมควรเป็นภาคบังคับในโรงเรียน แสดงให้เห็นถึงความต้องการเรียนรู้ตามแนวคิดความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม แม้ความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อมจะได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ แต่ความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อมยังไม่ได้ให้ความสำคัญในกลุ่มประเทศที่กำลังพัฒนารวมถึงประเทศไทย แม้ว่าปัจจุบันระบบการศึกษาในประเทศไทยได้นำแผนการศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมต่างๆ มาใช้ แต่ยังพบช่องว่างที่สำคัญในการบูรณาการความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม เข้ากับระบบการศึกษาระดับชาติอย่างเหมาะสม เช่น ยังขาดข้อกำหนดที่เป็นภาคบังคับ/ตัวชี้วัดกลางให้ผู้เรียนทุกคนต้องบรรลุ EL ข้ามระดับชั้น เมื่อไม่ถูกกำหนดเป็นข้อบังคับ นักเรียนจำนวนมากจบ

การศึกษาโดยยังไม่รู้เท่าทันสิ่งแวดล้อมหลายโรงเรียนจัดกิจกรรมสิ่งแวดล้อมดี แต่ยังเป็นนอกหลักสูตร จึงไม่ครอบคลุมผู้เรียนทุกคนและไม่ต่อเนื่องเป็นสมรรถนะสะสม (Rowe, 2002)

ความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Literacy) มีความสำคัญอย่างยิ่งในประเทศไทย เนื่องจากประเทศไทยยังคงเผชิญกับความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง และมีความจำเป็นเร่งด่วนในการส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืน เช่นเดียวกับประเทศอื่นๆ ที่กำลังเผชิญกับปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ในแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีของประเทศไทย (พ.ศ. 2561–2580) เน้นย้ำถึงความจำเป็นของการศึกษาที่ยั่งยืน ถือเป็นเสาหลักของการพัฒนาประเทศในระยะยาว กลยุทธ์นี้แสดงให้เห็นความสำคัญของการบูรณาการการศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมเข้ากับหลักสูตร ปลูกฝังพลเมืองที่มีความรับผิดชอบ มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นในการมีส่วนร่วมในแนวทางปฏิบัติที่ยั่งยืน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เพื่อเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs) โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 4 (การศึกษาที่มีคุณภาพ) เป้าหมายที่ 13 (การดำเนินการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ) เป้าหมายที่ 14 (อนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากมหาสมุทรทะเล) และเป้าหมายที่ 15 (ปกป้อง ฟื้นฟู และสนับสนุนการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน) โดยสนับสนุนระบบการศึกษาที่ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืน (UNESCO, 2020)

ในขณะที่ประเทศไทยมีเป้าหมายด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน แต่กรุงเทพมหานครยังคงเผชิญกับปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่รุนแรง เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงและศูนย์กลางเมืองที่ใหญ่ที่สุด จึงทำให้กรุงเทพมหานครต้องเผชิญกับมลพิษทางอากาศ ปัญหาขยะ และความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสภาพอากาศที่เพิ่มมากขึ้นในประเทศ เช่น ปัญหามลพิษทางอากาศ PM2.5 ที่เกินมาตราฐานความปลอดภัยขององค์การอนามัยโลก (WHO) ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของประชากรและก่อให้เกิดปัญหาโรคทางเดินหายใจที่เพิ่มมากขึ้น (กรมควบคุมมลพิษ, 2567) นอกจากนี้กรุงเทพมหานครมีจำนวนขยะมากกว่า 10,000 ตันต่อวัน ประกอบกับการจัดการขยะที่ไม่เหมาะสมส่งผลให้เกิดมลพิษจากพลาสติกและขยะล้นหลุมฝังกลบ (กรุงเทพมหานคร, 2566) วิกฤตสิ่งแวดล้อมดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการให้ความรู้และทักษะแก่เยาวชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มุ่งหวังการก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ยั่งยืน และมีส่วนร่วมอย่างมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม

ความท้าทายในการบูรณาการความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อมเข้ากับระบบการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครมีความจำเป็นในการสร้างวัฒนธรรมความยั่งยืนและเตรียมนักเรียนให้พร้อมรับมือกับปัญหาสิ่งแวดล้อมในเมือง ทั้งนี้โรงเรียนหลายแห่งในกรุงเทพมหานครมีข้อจำกัดในการศึกษาด้านสิ่งแวดล้อม โดยมักเน้นที่แนวคิดเชิงทฤษฎีมากกว่าการเรียนรู้แบบปฏิบัติจริง การวิจัยแสดงให้เห็นว่านักเรียนที่มีส่วนร่วมในโครงการด้านสิ่งแวดล้อม รู้จักใช้ความคิดริเริ่มด้านความยั่งยืน และมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม มีแนวโน้มที่จะพัฒนาพฤติกรรมที่ยั่งยืนตลอดชีวิตอย่างมีนัยสำคัญ (ปนิดา แสนเวียงจันทร์ และนิวัตน์ บุญสม, 2566) หากไม่มีแผนการบูรณาการกับความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม นักเรียนอาจขาดความรู้ ทักษะ และแรงจูงใจในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมด้านต่างๆ เช่น การลดมลพิษ การจัดการขยะ และการบรรเทาผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (ศุภษา อังกาบูรณะ, 2566) โรงเรียนที่บูรณาการความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งการบูรณาการด้านความยั่งยืนในทุกรายวิชา รวมถึงการเรียนรู้แบบโครงงานสามารถมีบทบาทสำคัญในการสร้างพลเมืองที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมซึ่งพร้อมที่จะรับมือปัญหาและความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อมของกรุงเทพมหานคร

โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย (Bangkok Christian College, BCC) เป็นโรงเรียนเอกชนชายล้วนแห่งแรกในประเทศไทย ดำเนินการสอนระดับประถม–มัธยม (Grades 1–12) มีนักเรียนราว 5,200 คน

ในรูปแบบโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ตั้งอยู่ใจกลางเมืองย่านธุรกิจ บนถนนสาทร กรุงเทพฯ ภายใต้รากฐานความเชื่อคริสตศาสนา ให้ความสำคัญทั้งความเป็นเลิศทางวิชาการ การพัฒนาคุณธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม โรงเรียนมีการพัฒนาวิชาการที่เน้นผู้เรียนรอบด้าน ทุกกลุ่มเป้าหมาย ผู้เรียนได้เลือกเรียนตามความถนัดและความสนใจของตนเอง เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลายตามความสนใจ ความถนัด และพัฒนาตามศักยภาพเป็นรายบุคคล ให้มีความพร้อมในการเป็นพลเมืองและพลโลกอย่างมีความสุข อีกทั้งกิจกรรมนอกหลักสูตรที่สร้างคุณลักษณะ คุณธรรมและจริยธรรม โรงเรียนได้ริเริ่มโครงการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เช่น โครงการแยกขยะ กิจกรรมปลูกต้นไม้ และการรณรงค์สร้างความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น แต่กิจกรรมเหล่านี้ยังคงเป็นกิจกรรมนอกหลักสูตรเป็นส่วนใหญ่ และไม่สามารถรองรับการเข้าถึงของนักเรียนทุกคนอย่างทั่วถึง และจากผลการประเมิน SAR ปี 2566-2567 ในประเด็นจุดควรพัฒนา และแนวทางการพัฒนา พบว่าในมาตรฐานที่ 3 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ควรพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ปลูกจิตสำนึกผู้เรียนในการรู้คุณค่าของวัฒนธรรม ความเป็นไทย การอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการนิเทศและติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสังคมและสิ่งแวดล้อมที่พึงประสงค์ต่อไป (โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย, 2566, 2567)

โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (EL) เพื่อบรรลุเป้าหมายการสร้างพลเมืองคุณภาพที่ดำเนินชีวิตด้วยความตระหนักและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการบริหารวิชาการที่มีทิศทางชัดเจนและกลไกปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ครอบคลุมการออกแบบหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การประเมินผล การพัฒนาครู และระบบสนับสนุนการเรียนรู้ ภายใต้กรอบแนวคิดความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย ตามแนวคิดความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมกระบวนการบริหารวิชาการของโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย ตามแนวคิดความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะดังกล่าว ผ่านกระบวนการทางการบริหารวิชาการ อันจะนำไปสู่การสร้างพลเมืองที่สามารถดำรงชีวิตร่วมกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุล และยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการของโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัยตามแนวคิดความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและผู้ให้ข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 4 คน หัวหน้าฝ่าย จำนวน 4 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 10 คน และครูผู้สอน จำนวน 101 คน รวม 120 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง จากโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัยตามแนวคิดความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัยตามแนวคิดความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม แบบสอบถามดังกล่าวผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (CVI) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ รวมถึงมีค่าความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient: α) เท่ากับ 0.979 ซึ่งแสดงถึงความน่าเชื่อถือสูงของแบบสอบถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลในเดือนเมษายน พ.ศ. 2569 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลรูปแบบออนไลน์ผ่านระบบ Survey Monkey (https://www.research.net/r/ELBCC)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ และการหาค่าร้อยละ ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัยตามแนวคิดความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ใช้การหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยทั้ง 5 ระดับ ของ Best (1981) และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัยตามแนวคิดความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมตามองค์ประกอบความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัยตามแนวคิดความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

ขอบข่ายการบริหารวิชาการและข้อย่อยของขอบข่ายการบริหารวิชาการ	ประเด็น	องค์ประกอบความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม				เฉลี่ยรวม	ลำดับความต้องการจำเป็น
		ความรู้และความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อม	ทักษะทางปัญญาและการคิดเชิงระบบ	เจตคติด้านสิ่งแวดล้อม	พฤติกรรมเชิงรุกและการมีส่วนร่วมในสังคม		
1. การพัฒนาหลักสูตร	$PNI_{Modified}$	0.443	0.447	0.431	0.448	**0.442**	**2**
	ลำดับ	3	2	4	1	-	
2. การจัดการเรียนการสอน	$PNI_{Modified}$	0.469	0.471	0.479	0.458	**0.469**	**1**
	ลำดับ	3	2	1	4	-	
3. การวัดและการประเมินผล	$PNI_{Modified}$	0.456	0.474	0.417	0.411	**0.439**	**3**
	ลำดับ	2	1	3	4	-	
เฉลี่ยรวม	$PNI_{Modified}$	0.456	0.464	0.442	0.439	**0.450**	-
ลำดับความต้องการจำเป็น	**ลำดับ**	**2**	**1**	**3**	**4**	-	-

จากตารางที่ 1 ลำดับความต้องการจำเป็นในการบริหารวิชาการโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัยตามแนวคิดความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการบริหารวิชาการโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัยตามแนวคิดความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อมโดยภาพรวม คือ 0.450 ($PNI_{Modified}$ =0.450) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม มีผลดังนี้

ด้านการจัดการเรียนการสอน ($PNI_{Modified}$ = 0.469) เป็นด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดอันดับแรก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม สามารถสรุปลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุด คือ เจตคติด้านสิ่งแวดล้อม ($PNI_{Modified}$ = 0.479) ทักษะทางปัญญาและ การคิดเชิงระบบ ($PNI_{Modified}$ = 0.471) ความรู้และความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ($PNI_{Modified}$ = 0.469) และพฤติกรรมเชิงรุกและการมีส่วนร่วมในสังคม ($PNI_{Modified}$ = 0.458)

ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($PNI_{Modified}$ = 0. 442) เป็นด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดอันดับที่สอง เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม สามารถสรุปลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุด คือ พฤติกรรมเชิงรุกและการมีส่วนร่วมในสังคม ($PNI_{Modified}$ = 0.448) ทักษะทางปัญญาและ การคิดเชิงระบบ ($PNI_{Modified}$ = 0.447) ความรู้และความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ($PNI_{Modified}$ = 0.443) และเจตคติด้านสิ่งแวดล้อม ($PNI_{Modified}$ = 0.431)

ด้านการวัดและการประเมินผล ($PNI_{Modified}$ = 0. 439) เป็นด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดอันดับสุดท้าย เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม สามารถสรุปลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุด คือ ทักษะทางปัญญาและ การคิดเชิงระบบ ($PNI_{Modified}$ = 0.474) ความรู้และความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ($PNI_{Modified}$ = 0.456) เจตคติด้านสิ่งแวดล้อม ($PNI_{Modified}$ = 0.417) และพฤติกรรมเชิงรุกและการมีส่วนร่วมในสังคม ($PNI_{Modified}$ = 0.411)

ผลการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นในการบริหารวิชาการโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัยตามแนวคิดความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ตามข้อย่อยของขอบข่ายการบริหารวิชาการ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัยตามแนวคิดความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

ขอบข่ายการบริหารวิชาการและข้อย่อยของขอบข่ายการบริหารวิชาการ		ประเด็น	องค์ประกอบความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม				เฉลี่ยรวม
			ความรู้และความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อม	ทักษะทางปัญญาและการคิดเชิงระบบ	เจตคติด้านสิ่งแวดล้อม	พฤติกรรมเชิงรุกและการมีส่วนร่วมในสังคม	
1. การพัฒนาหลักสูตร	1.1 การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	$PNI_{Modified}$	0.451	0.447	0.436	0.443	**0.444**
		ลำดับ	1	2	4	3	**1**
	1.2 การออกแบบหลักสูตร	$PNI_{Modified}$	0.436	0.446	0.426	0.454	**0.440**
		ลำดับ	3	2	4	1	**2**
2. การจัดการเรียนการสอน	2.1 การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	$PNI_{Modified}$	0.497	0.499	0.495	0.486	**0.494**
		ลำดับ	2	1	3	4	**1**
	2.2 การออกแบบการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร	$PNI_{Modified}$	0.440	0.443	0.464	0.430	**0.444**
		ลำดับ	3	2	1	4	**2**
3. การวัด	3.1 การพัฒนาเครื่องมือการประเมินผล	$PNI_{Modified}$	0.474	0.460	0.413	0.405	**0.438**
		ลำดับ	1	2	3	4	**2**

ขอบข่ายการบริหารวิชาการ และข้อย่อยของขอบข่ายการบริหารวิชาการ		ประเด็น	องค์ประกอบความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม				เฉลี่ยรวม
			ความรู้และความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อม	ทักษะทางปัญญาและการคิดเชิงระบบ	เจตคติด้านสิ่งแวดล้อม	พฤติกรรมเชิงรุกและการมีส่วนร่วมในสังคม	
	3.2 การพัฒนาแนวทางการวัดและประเมินผล	$PNI_{Modified}$	0.438	0.488	0.422	0.416	**0.441**
		ลำดับ	2	1	3	4	**1**

จากตารางที่ 2 ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัยตามแนวคิดความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ข้อย่อยของขอบข่ายการบริหารวิชาการ มีผลดังนี้

ด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดอันดับแรก เมื่อพิจารณารายข้อย่อยของขอบข่ายการบริหารวิชาการ สามารถสรุปลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุด คือ การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.494) และการออกแบบการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.444)

ด้านการพัฒนาหลักสูตร เป็นด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดอันดับที่สอง เมื่อพิจารณารายข้อย่อยของขอบข่ายการบริหารวิชาการ สามารถสรุปลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุด คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.444) และการออกแบบหลักสูตร มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.440)

ด้านการวัดและการประเมินผล เป็นด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดอันดับสุดท้าย เมื่อพิจารณารายข้อย่อยของขอบข่ายการบริหารวิชาการ สามารถสรุปลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุด คือ การพัฒนาแนวทางการวัด และประเมินผล มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.441) และการพัฒนาเครื่องมือการประเมินผล มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.438)

สามารถสรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารวิชาการที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร และการวัดและการประเมินผล ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามขอบข่ายการบริหารวิชาการ พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน รายข้อย่อยการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด และเมื่อเรียงลำดับรายองค์ประกอบความฉลาดรู้ด้านสิ่งแสดล้อม พบว่า ทักษะทางปัญญา และการคิดเชิงระบบ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ด้านการพัฒนาหลักสูตร รายข้อย่อยการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด และเมื่อเรียงลำดับรายองค์ประกอบความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า ความรู้และความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด และการวัดและการประเมินผล รายข้อย่อยการพัฒนาแนวทางการวัด และประเมินผลมีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด และเมื่อเรียงลำดับรายองค์ประกอบความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า ทักษะทางปัญญา และการคิดเชิงระบบ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด

บทความนี้เป็นเพียงการนำประเด็นการบริหารวิชาการมาผนวกกับประเด็นความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดในการบริหารวิชาการ 3 อันดับแรก ซึ่งได้มาจากการใช้เกณฑ์การประเมินความต้องการจำเป็นที่กำหนดว่า ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) เท่ากับหรือมากกว่า 0.300 ถือว่ามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) ซึ่งจะสามารถนำข้อมูลที่ค้นพบนี้ เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการและดำเนินการเชิงนโยบายในอนาคต เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อมต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยที่สำคัญในการนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

จากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารวิชาการโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัยตามแนวคิดความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมคือ 0.450 ($PNI_{Modified}$ = 0.450) เมื่อพิจารณาตามขอบข่ายการบริหารวิชาการ พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวัดและการประเมินผล มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ผนวกกับการพิจารณาตามขอบข่ายการบริหารวิชาการ พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน รายข้อย่อย การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะทางปัญญา และการคิดเชิงระบบ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ส่วนด้านการพัฒนาหลักสูตร รายข้อย่อย การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้และความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด และด้านการวัดและการประเมินผล รายข้อย่อย การพัฒนาแนวทางการวัดและประเมินผล เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะทางปัญญา และการคิดเชิงระบบ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด จึงมีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

ด้านการจัดการเรียนการสอน รายข้อย่อย พบว่า การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด เมื่อเรียงลำดับรายองค์ประกอบความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า ทักษะทางปัญญา และการคิดเชิงระบบ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด สะท้อนให้เห็นว่า ผู้เรียนยังขาดความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการนำทักษะทางปัญญา และการคิดเชิงระบบ มาใช้ในการรับมือกับปัญหาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน และชุมชนเมือง ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และในอนาคต ทั้งนี้สืบเนื่องจากโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัยยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการออกแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะ และประสบการณ์จริง สอดคล้องกับหนังสือของวินัย วีระวัฒนานนท์ (2562) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สิ่งแวดล้อม พบว่า กิจกรรมการเรียนรู้ต้องพาผู้เรียนเข้าไปสัมผัสธรรมชาติ และเข้าถึงปัญหาจริง ได้รับประสบการณ์ตรง อันจะนำไปสู่การมีทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม และลงมือปฏิบัติอย่างรับผิดชอบ เป้าหมายสูงสุดคือการทำให้ผู้เรียนเกิดปัญญาในการดำรงชีวิตอย่างสมดุลกับธรรมชาติ เช่นเดียวกันการศึกษาของ UNESCO (2017, 2020) อธิบายว่าการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนต้องไม่จำกัดอยู่ที่การเพิ่มเนื้อหาสิ่งแวดล้อมในหลักสูตรเท่านั้น แต่ต้องกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ เนื้อหา และวิธีจัดการเรียนรู้ที่เสริมพลังผู้เรียนให้ตัดสินใจอย่างรู้เท่าทันและลงมือปฏิบัติอย่างรับผิดชอบ และเช่นเดียวกับบทความของ Smith (2002) ที่แสดงให้เห็นว่า การเรียนรู้จากสถานการณ์จริง และการเรียนรู้เชิงพื้นที่ โดยเฉพาะประเด็นสิ่งแวดล้อมในชีวิตประจำวันของผู้เรียน ผ่านการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จะช่วยเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะทางปัญญา และการคิดเชิงระบบ เพื่อใช้ในการรับมือและแก้ปัญหาจริงด้านสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว

ด้านการพัฒนาหลักสูตร รายข้อย่อย พบว่า การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด และเมื่อเรียงลำดับรายองค์ประกอบความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า ความรู้ และความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาหลักสูตรเพื่อส่งเสริมผู้เรียนมีความรู้ และความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย ยังไม่ปรากฏแนวทางการดำเนินการอย่างชัดเจน สาเหตุหลักเกิดจากโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัยขาดการมุ่งเน้นในการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ และความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรนับเป็นหนึ่งใน 12 กระบวนการพื้นฐาน

สำคัญของการจัดการศึกษาที่นำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน อีกทั้งยังเป็นตัวชี้วัดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ และความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ตลอดจนพฤติกรรมการใช้ทรัพยากรสิ่งแวดล้อมของผู้เรียนอย่างรู้คุณค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับวารีรัตน์ แก้วอุไร (2564) ซึ่งได้กล่าวว่า การกำหนดจุดมุ่งหมายเป็นขั้นตอนสำคัญของกระบวนการพัฒนาหลักสูตร เพราะเป็นการบอกความมุ่งหวังของการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะ ความรู้ และความสามารถในลักษณะใด รวมทั้งเป็นแนวทางสำหรับการกำหนดเนื้อหาสาระ กิจกรรม ประสบการณ์การเรียนรู้ ตลอดจนการวัดและประเมินผล อีกทั้งยังสอดคล้องกับเมษา นวลศรี และกุลชาติ พันธุวรกุล (2564) ซึ่งได้พบว่า การพัฒนาหลักสูตรไม่ควรหยุดอยู่ที่การกำหนดเนื้อหาหรือกิจกรรมการเรียนรู้เท่านั้น แต่ควรกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์อย่างชัดเจน เพื่อให้การจัดหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการประเมินผลสามารถมุ่งไปสู่การพัฒนาผู้เรียนตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างเป็นระบบ

ด้านการวัด และการประเมินผล รายข้อย่อย พบว่า การพัฒนาแนวทางการวัด และประเมินผลมีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด และเมื่อเรียงลำดับรายองค์ประกอบความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า ทักษะทางปัญญา และการคิดเชิงระบบ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การวัดและการประ เมินผล เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะทางปัญญา และการคิดเชิงระบบของโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย ยังขาดการระบุถึงประเด็นที่เกี่ยวเนื่องกับการวัด และการประเมินผลการเรียนรู้ ทั้งนี้เป็นเพราะการประเมินการเรียนรู้ของโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัยในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการทดสอบ และเป็นการตัดสินผลลัพธ์การเรียนรู้ปลายทาง ไม่ได้เป็นการวัด และประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับการศึกษาของศศิธร บัวทอง (2560) ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนเน้นการประเมินเพื่อการเรียนรู้มากกว่าการประเมินเพื่อสรุปผลการเรียนรู้ และไม่ได้เป็นไปเพื่อตัดสินผล แต่เป็นไปเพื่อประเมินการพัฒนา และความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ของผู้เรียนเรียนด้วยวิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับด้วยคำพูด ซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาได้ดี ตรงกับสมาพร มณีอ่อน (2559) ที่ได้กล่าวว่า การประเมินคือการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ไม่ใช่การจัดอันดับ แต่ควรส่งเสริมด้านการพัฒนาความสามารถในการนำไปใช้ของผู้เรียน มากกว่าการประเมินเพียงแค่ความรู้ความจำเพียงอย่างเดียว การประเมินเพื่อการเรียนรู้มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างแท้จริง

เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า ทักษะทางปัญญา และการคิดเชิงระบบ เป็นรายข้อย่อยที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัยยังขาดการส่งเสริมทักษะทางปัญญา และการคิดเชิงระบบให้กับผู้เรียน อันเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างวิธีคิดที่เชื่อมโยงตนเองกับสิ่งแวดล้อม พัฒนาการคิดวิเคราะห์ และกระบวนการในการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมเชิงรุก และการมีส่วนร่วมในการรักษาทรัพยากรสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืนต่อไป โรงเรียนจึงควรเร่งส่งเสริมทักษะดังกล่าวอย่างเร็วที่สุด สอดคล้องกับ Rowe (2002) ที่เสนอว่า สถานศึกษาควรบูรณาการความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ความรับผิดชอบต่อสังคม และความยั่งยืนเข้าสู่หลักสูตรอย่างเป็นระบบ ทั้งในรูปแบบรายวิชาบังคับ การบูรณาการข้ามรายวิชา และการเชื่อมโยงกับพันธกิจของสถาบันเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ การพัฒนาการบริหารวิชาการเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม โดยผู้วิจัยวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นตามข้อย่อยของขอบข่ายการบริหารวิชาการ พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดอันดับที่หนึ่ง ($PNI_{Modified}$ = 0.469) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร เป็นด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดอันดับที่สอง ($PNI_{Modified}$ = 0. 442) และด้านการวัด และการประเมินผล เป็นด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดอันดับสุดท้าย ($PNI_{Modified}$ = 0.439) เมื่อวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นตามองค์ประกอบความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม สามารถสรุปลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุด คือ ทักษะทางปัญญา และการคิดเชิงระบบ ($PNI_{Modified}$ = 0.464) ความรู้และความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ($PNI_{Modified}$ = 0.456) เจตคติด้านสิ่งแวดล้อม ($PNI_{Modified}$ = 0.442) และพฤติกรรมเชิงรุก และการมีส่วนร่วมในสังคม ($PNI_{Modified}$ = 0.439)

เมื่อนำความต้องการจำเป็นของขอบข่ายการบริหารวิชาการมาผนวกกับความต้องการจำเป็นตามองค์ประกอบความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ก่อให้เกิดเป็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัยตามแนวคิดความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม และหากโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัยได้ดำเนินการยกระดับการบริหารวิชาการตามแนวคิดความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม จะเป็นกลไกสำคัญนำไปสู่การส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม และมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ตลอดจนเป็นแหล่งเพาะบ่มให้ผู้เรียนเติบโตเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ อันจะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนต่อไป ซึ่งผลจากการศึกษาสามารถสรุปได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย (Gemini, 2026)
https://gemini.google.com/u/1/app/ac600bf5795595b6?pageId=none

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเร่งพัฒนาการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถบูรณาการองค์ความรู้ ทักษะการคิด และร่วมกันวางแผนเพื่อนำความรู้ไปประยุกต์ใช้จริงในสถานการณ์ต่างๆ ด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างทักษะชีวิตอย่างรอบด้านและเติบโตเป็นพลเมืองคุณภาพในอนาคต เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน รายข้อย่อย การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด และเมื่อเรียงลำดับรายองค์ประกอบความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า ทักษะทางปัญญา และการคิดเชิงระบบ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบท และการเปลี่ยนแปลงทางสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตร รายข้อย่อยการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด และเมื่อเรียงลำดับรายองค์ประกอบความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า ความรู้ และความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูพัฒนาการออกแบบแนวทางการวัดและประเมินผลที่สะท้อนถึงการมีคุณลักษณะความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อมในรูปแบบ วิธีการวัด และประเมินผลที่หลากหลาย เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ด้านการวัด และการประเมินผล รายข้อย่อย การพัฒนาแนวทางการวัด และประเมินผล มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด และเมื่อเรียงลำดับรายองค์ประกอบความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า ทักษะทางปัญญา และการคิดเชิงระบบ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบูรณาการความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา เพื่อการขับเคลื่อนระบบทุกภาคส่วนของสถานศึกษาและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เป็นรูปธรรม และมีประสิทธิภาพ

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัย และพัฒนานวัตกรรมการบริหารวิชาการโรงเรียนตามแนวคิดความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อหาแนวทางสร้างสรรค์ในการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ และตอบสนองการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของผู้เรียน

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาแนวทางการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อประเมินคุณลักษณะความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อมผ่านเครื่องมือ และวิธีการที่หลากหลาย โดยมุ่งเน้นการประเมินผลเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของผู้เรียน มากกว่าการประเมินผลเพื่อตัดสินระดับความสามารถ

เอกสารอ้างอิง

กรมควบคุมมลพิษ. (2567). รายงานสถานการณ์มลพิษของประเทศไทย ปี 2566. แหล่งที่มา https://www.pcd.go.th/publication/32171/ สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2568.

กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม. (2557). คู่มือโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (บันได 7 ขั้น เครื่องมือการจัดกระบวนการเรียนรู้). กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม.

กรุงเทพมหานคร. (2566). ขยะและรีไซเคิล (Greener Bangkok). แหล่งที่มา https://greener.bangkok.go.th/waste-recycle/ สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2568.

ปนิดา แสนเวียงจันทร์ และนิวัฒน์ บุญสม. (2566). การพัฒนาความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางวิทยาศาสตร์และการรู้สิ่งแวดล้อมด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 6. Journal of Dhamma for Life, 29(2), 43-58.

พิมพ์ชนก ค้ำชู. (2558). การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรตามแนวทางคาร์ลออร์ฟเพื่อพัฒนาทักษะในรายวิชาดนตรี-นาฏศิลป์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชมงคลธัญบุรี.

เมษา นวลศรี และกุลชาติ พันธุวรกุล. (2564). การวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. Journal of Modern Learning Development, 6(6), 266-282.

โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย. (2566). รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2566. กรุงเทพมหานคร: โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย.

โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย. (2567). รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2567. กรุงเทพมหานคร: โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย.

วารีรัตน์ แก้วอุไร. (2564). การพัฒนาหลักสูตร: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วินัย วีรวัฒนานนท์. (2562). หลักการสอนสิ่งแวดล้อม. พิษณุโลก: การพิมพ์ดอตคอม.

ศศิธร บัวทอง. (2560). การวัดและประเมินทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10(2), 1856-1867.

ศุภษา อังกาบูรณะ. (2566). แนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ตามแนวคิดผู้มีวิถีชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมาพร มณีอ่อน. (2559). การประเมินเพื่อการเรียนรู้. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 14(1), 15–25.

สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Best, J. W. (1981). Reseach in Education. 4th ed. Prentice Hall.

Gemini. (2026). การพัฒนาการบริหารวิชาการเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม. ภาพที่สร้างโดย AI. https://gemini.google.com/u/1/app/ac600bf5795595b6?pageId=none

Hollweg, K. S., Taylor, J. R., Bybee, R. W., Marcinkowski, T. J., McBeth, W. C. and Zoido, P. (2011). Developing a framework for assessing environmental literacy. Washington, DC: North American Association for Environmental Education, 122.

Organisation for Economic Co-operation_and_Development (OECD). (2022). Education for Sustainable Development: Global progress report. OECD Publishing.

Rowe, D. (2002). Environmental literacy and sustainability as core requirements: Success stories and models. In W. Leal Filho. Teaching sustainability at universities. Peter Lang.

Smith, G. A. (2002). Place-based education: Learning to be where we are. Phi Delta Kappan, 83(8), 584–594.

UNESCO. (2017). Education for Sustainable Development Goals: Learning objectives. UNESCO.

UNESCO. (2020). Education for sustainable development: A roadmap. UNESCO.

การศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7

A STUDY OF STUDENT AFFAIRS ADMINISTRATION IN OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS IN LAT YAO DISTRICT, NAKHON SAWAN PROVINCE, BASED ON THE KALYANAMITTADHAMMA 7

[1]เมธัส น้อยนาช Matas Noinat [2]พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ PhrakhruSrisutthammaniwit
[3]วรกฤต เถื่อนช้าง Worrakrit Thuenchang
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: mnoinat632@gmail.com

Article Received: July 25, 2026. Revised: August 28, 2026. Accepted: August 28, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 113 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างใช้การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 5 ด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านงานปกครอง ด้านสวัสดิการนักเรียน ด้านงานโครงการพิเศษ ด้านกิจกรรมนักเรียน และด้านงานแนะแนว ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศและตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี อายุ 30-49 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า 49 ปี ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป สำหรับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ การมีแผนงานกิจการนักเรียนที่ชัดเจน สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนานักเรียน และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้ปกครอง พบว่า มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน

คำสำคัญ: การบริหารงานกิจการนักเรียน, โรงเรียนขยายโอกาส, กัลยาณมิตรธรรม

Abstract

This research article aims to: 1) Study the state of student affairs administration in opportunity expansion schools in Lat Yao District, Nakhon Sawan Province, based on the Kalyanamittadhamma 7; and 2) Compare the student affairs administration of these schools classified by personal and environmental factors. This quantitative research utilized questionnaires administered to a sample of 113 participants. The data was analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. Differences were compared using t-test and One-Way ANOVA. When statistically significant differences were found, pairwise comparisons were performed using the Least Significant Difference (LSD) method.

The research findings revealed that: 1) The overall state of student affairs administration in opportunity expansion schools in Lat Yao District, Nakhon Sawan Province, based on the Kalyanamittadhamma 7, was at the highest level. When considering each of the five aspects individually, all were at the highest level, namely: student governance, student welfare, special project affairs, student activities, and guidance services, respectively. 2) The comparison results classified by personal factors showed that respondents with different genders and positions did not have statistically significant differences in their overall opinions at the 0.05 level. However, respondents with different ages, educational levels, and working experiences showed statistically significant differences in their overall opinions at the 0.05 level. Specifically, respondents aged under 30 and 30–49 years had higher mean opinion scores than those aged over 49 years. Responders holding a bachelor's degree had higher mean opinion scores than those with a degree higher than a bachelor's; and those with less than 5 years of working experience had higher mean opinion scores than those with 5–10 years, 11–15 years, and 16 years or more of experience. Regarding environmental factors, including having clear student affairs plans, a school environment conducive to student development, and the promotion of community and parental participation, no statistically significant differences in overall opinions were found across all aspects at the 0.05 level.

Keywords: Student Affairs Management, Extended Opportunity Schools, Kalyanamittadhamma

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนอย่างองค์รวม โดยมาตรา 6 ได้กำหนดความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาว่า ต้องดำเนินการเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจสติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มาตรา 10 บัญญัติว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักความเสมอภาคในการเข้าถึงสิทธิและโอกาสทางการศึกษา โดยบุคคลทุกคนมีสิทธิได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ทั้งนี้รัฐมีหน้าที่จัดให้มีการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และไม่เก็บค่าใช้จ่าย บทบัญญัติดังกล่าวสอดคล้องกับมาตรา 17 ได้กำหนดให้มีการศึกษาภาคบังคับเป็นระยะเวลา 9 ปี สำหรับเด็กในวัยเรียน โดยให้เด็กซึ่งมีอายุย่างเข้าปีที่เจ็ดเข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนกระทั่งอายุย่างเข้าปีที่สิบหก เว้นแต่จะสอบได้ชั้นปีที่เก้าของการศึกษาภาคบังคับก่อนครบกำหนด ทั้งนี้หลักเกณฑ์และวิธีการนับอายุให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นอกจากนี้ยังครอบคลุมถึงการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้หรือมีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพ ตลอดจนบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้อีกด้วยหรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาสต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

งานกิจการนักเรียนถือเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษา ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนไว้ 8 ประการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ไม่สามารถบรรลุผลได้จากการเรียนการสอนในชั้นเรียนเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยกระบวนการบริหารงานกิจการนักเรียนที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพด้วยการบริหารงานกิจการนักเรียนเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้ปกครองและชุมชน ทั้งนี้เพื่อร่วมกันดูแล ส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด งานกิจการนักเรียนประกอบด้วยงานหลายด้านที่สัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ได้แก่ ด้านงานแนะแนว ด้านงานกิจกรรมนักเรียน ด้านงานโครงการพิเศษ ด้านงานปกครองและด้านงานสวัสดิการนักเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) ข้อมูลจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) ชี้ให้เห็นว่ายังคงมีเด็กและเยาวชนจำนวนมากที่มีความเสี่ยงหลุดออกจากระบบการศึกษา โดยเฉพาะในกลุ่มครอบครัวยากจนและด้อยโอกาสในพื้นที่ห่างไกล ซึ่งโรงเรียนขยายโอกาสมีบทบาทสำคัญในการรองรับนักเรียนกลุ่มดังกล่าว (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2566)

การดำเนินงานในแต่ละด้านจึงต้องมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกันเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อผู้เรียน และน้อมนำหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ประการ ซึ่งเป็นหลักธรรมพื้นฐานที่ก่อให้เกิดความงอกงามและมุ่งไปเพื่อความเจริญทั้งทางโลกและทางธรรมในการดำเนินชีวิต พระพุทธศาสนาสอนให้บุคคลสร้างคุณธรรมแห่งความเป็นกัลยาณมิตรให้บังเกิดขึ้นในตนเองและคบหาสมาคมแต่กัลยาณมิตรที่ดีงาม เพราะจะยังประโยชน์อันยิ่งใหญ่ต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน ทั้งนี้บุคคลผู้ทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตรจะต้องประกอบด้วยองค์คุณหรือคุณสมบัติของกัลยาณมิตรครบถ้วนทั้ง 7 ประการ ดังนี้ 1) ปิโย คือ เป็นผู้น่ารัก มีเมตตาธรรม ทำให้ผู้ที่อยู่ใกล้รู้สึกอบอุ่นสบายใจ เหมือนมีเพื่อนที่ดีคอยดูแลอยู่เคียงข้าง 2) ครุ คือ เป็นที่เคารพ มีความหนักแน่น อุดมด้วยปัญญาทั้งทางโลกและธรรม รู้แจ้งในเรื่องถูกผิด บุญบาป และดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง เปี่ยมด้วยเมตตากรุณา 3) ภาวนีโย คือ เป็นที่เจริญใจ เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมและความประพฤติดีงาม สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นอยากปฏิบัติตาม 4) วัตตา คือ สามารถว่ากล่าวตักเตือนได้ เป็นนักพูดที่ชาญฉลาด ใช้ถ้อยคำอ่อนหวานมีเหตุผล และพูดถูกจังหวะ 5) วจนักขโม คือ อดทนต่อคำพูด กล้าว่ากล่าวสอนเมื่อจำเป็นมีความ

รู้เท่าทัน ไม่หวั่นไหวต่อโลกธรรม 8 6) คัมภีรัญจะกถังกะตา คือ สามารถกล่าวเรื่องลึกซึ้งได้ มีความรู้ในหลักธรรมและถ่ายทอดได้อย่างชัดเจน 7) โนจัฏฐาเนนิโยชเย คือ ไม่ชักจูงไปในทางที่เสียหาย ไม่พาไปสู่สิ่งที่เหลวไหลไร้สาระ คอยป้องกันไม่ให้ทำในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ คอยดูแลไม่ให้หลงผิดออกไปจากเส้นทางที่ถูกต้อง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2551)

จากการศึกษาพบว่าโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2, 2564) แม้จะมีความพยายามในการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง มีการเสริมสร้างระเบียบวินัยและการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียนผ่านกิจกรรมและโครงการต่างๆ แต่จากรายงานผลการดำเนินงานยังคงพบปัญหาพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนหลายประการ ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนโดยรวม ปัญหาสำคัญที่พบ ได้แก่ การขาดระเบียบวินัย เช่น การมาโรงเรียนสาย การขาดเรียนโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร การแต่งกายไม่ถูกต้องตามระเบียบและการไม่ส่งงานตามกำหนด นอกจากนี้ยังพบพฤติกรรมเสี่ยงของนักเรียนวัยรุ่น เช่น การสูบบุหรี่ การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ การติดเกมออนไลน์จนส่งผลต่อการเรียน และการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร อีกประเด็นหนึ่งที่มีความสำคัญคือปัญหายาเสพติดเริ่มแพร่ระบาดเข้าสู่กลุ่มนักเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) โดยพบว่ามีนักเรียนบางคนเสี่ยงต่อการถูกชักจูงให้ทดลองใช้สารเสพติดหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับแหล่งจำหน่ายยาเสพติดในพื้นที่ รวมถึงปัญหาความรุนแรงในโรงเรียน ทั้งการทะเลาะวิวาทระหว่างนักเรียนด้วยกันการใช้ความรุนแรงทั้งทางกายและทางวาจา และการกลั่นแกล้งหรือรังแกเพื่อนทั้งในรูปแบบการกระทำโดยตรงและผ่านสื่อออนไลน์ ปัญหาเหล่านี้เกิดจากหลายปัจจัย ทั้งอิทธิพลจากกลุ่มเพื่อน สภาพครอบครัวที่ขาดความอบอุ่น สภาพแวดล้อมทางสังคมที่ไม่เอื้อ การขาดแบบอย่างที่ดีและการขาดภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่เข้มแข็ง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานกิจการนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่นหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียน ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคม

จากความเป็นมาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลสำคัญและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมทั้งสิ้น 154 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตาราง Krejcie and Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 113 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาส หลักกัลยาณมิตรธรรม 7 และการบริหารสถานศึกษา จากวารสาร ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย 4) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาว่ามีความครอบคลุมหรือไม่ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปเพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญปรากฏว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.5 - 1.00 5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าสัมประสิทธ์ Cronbach's Alpha ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.936 6) ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาส ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 มีองค์ประกอบ 5 ด้าน โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Scale)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม การทดสอบค่าที (t-test) สำหรับการเปรียบเทียบตัวแปรต้นที่มีสองกลุ่มและการทดสอบค่าเอฟโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test/One-Way ANOVA) สำหรับการเปรียบเทียบตัวแปรต้นที่มีตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป ทั้งนี้หากพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ะดำเนินการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีการของ (Least Significant Difference : LSD) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7

ที่	การบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7	ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ด้านงานแนะแนว	4.55	0.54	มากที่สุด	5
2	ด้านกิจกรรมนักเรียน	4.58	0.57	มากที่สุด	4
3	ด้านงานโครงการพิเศษ	4.60	0.52	มากที่สุด	3
4	ด้านงานปกครอง	4.64	0.50	มากที่สุด	1
5	ด้านสวัสดิการนักเรียน	4.63	0.52	มากที่สุด	2
รวมเฉลี่ย		**4.60**	**0.49**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 5 ด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านงานปกครอง ด้านสวัสดิการนักเรียน ด้านงานโครงการพิเศษ ด้านกิจกรรมนักเรียน และด้านงานแนะแนว ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาส ในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม พบว่า

2.1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ อาจจะแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมเพศหญิง จำนวน 76 คน มีระดับความคิดเห็นต่อการศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสมากกว่าเพศชาย จำนวน 37 คน และเมื่อเปรียบเทียบโดยรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (t = -0.231, Sig.= 0.818) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ อาจจะแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 19 คน อายุ 30 - 39 ปี จำนวน 58 คน อายุ 40 - 49 ปี จำนวน 23 คน และอายุมากกว่า 49 ปี จำนวน 13 คน และเมื่อเปรียบเทียบโดยรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F= 4.001, Sig.= 0.010) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และโดยรวมเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 3 คู่ กล่าวคือ คู่ที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 49 ปี คู่ที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 49 ปี และคู่ที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 49 ปี ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านงานแนะแนว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย

กว่า 30 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอายุ 40-49 ปี กลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอายุมากกว่า 49 ปี และกลุ่มอายุ 30-39 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอายุมากกว่า 49 ปี ด้านกิจกรรมนักเรียน และด้านงานโครงการพิเศษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้านละ 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี และกลุ่มอายุ 30-39 ปี ต่างมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอายุมากกว่า 49 ปี ด้านงานปกครอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี และกลุ่มอายุ 30-39 ปี ต่างมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอายุมากกว่า 49 ปี และด้านสวัสดิการนักเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี กลุ่มอายุ 30-39 ปี และกลุ่มอายุ 40-49 ปี ต่างมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอายุมากกว่า 49 ปี ทั้งสิ้น ส่วนคู่อื่นๆ ในทุกด้านไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ อาจจะแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 83 คน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 30 คน และเมื่อเปรียบเทียบโดยรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (t = 2.356, Sig. = 0.023) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.4 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ อาจจะแตกต่างกันพบว่า โดยรวมตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 9 คน ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และตำแหน่งข้าราชการครู จำนวน 103 คน และเมื่อเปรียบเทียบโดยรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F= 2.415, Sig.= 0.094) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.5 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ อาจจะแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 40 คน ประสบการณ์ทำงาน 5 - 10 ปีจำนวน 38 คน ประสบการณ์ทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 24 คน และประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน และเมื่อเปรียบเทียบโดยรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F= 5.602, Sig.= 0.001) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และโดยรวมเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 4 คู่ กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และ 16 ปีขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และ 11-15 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาผลการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) จำแนกรายด้าน พบว่า ด้านงานแนะแนว มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 4 คู่ โดยผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์

5-10 ปี 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์ 11-15 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ 16 ปีขึ้นไป ด้านกิจกรรมนักเรียน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 4 คู่ โดยผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และ 16 ปีขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และ 11-15 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ 16 ปีขึ้นไป ด้านงานโครงการพิเศษ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 3 คู่ โดยผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และ 16 ปีขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์ 11-15 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ 16 ปีขึ้นไป ด้านงานปกครอง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 คู่ โดยผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และ 16 ปีขึ้นไป และด้านสวัสดิการนักเรียน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 4 คู่ โดยผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และ 16 ปีขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และ 11-15 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ 16 ปีขึ้นไป ส่วนคู่อื่น ๆ ในทุกด้านไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.6 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีแผนงานกิจการนักเรียนที่ชัดเจนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ อาจจะแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามเคยได้รับการอบรมการวางแผนงานกิจการนักเรียนตามแนวทางของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 111 คน มีระดับความคิดเห็นต่อการศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เคยได้รับการอบรมการจัดทำแผนงานกิจการนักเรียน จำนวน 2 คน และเมื่อเปรียบเทียบโดยรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีแผนงานกิจการนักเรียนที่ชัดเจนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (t= -0.976, Sig.= 0.331) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.7 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนานักเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ อาจจะแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามเคยได้รับการอบรมการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนานักเรียน จำนวน 111 คน มีระดับความคิดเห็นต่อการศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามไม่เคยได้รับการอบรมการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนานักเรียน จำนวน 2 คน และเมื่อเปรียบเทียบโดยรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนานักเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (t = 0.443, Sig.= 0.659) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.8 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้ปกครองในกิจการนักเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ อาจจะแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามเคยได้รับการอบรมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 109 คน มีระดับความคิดเห็นต่อการศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามไม่เคยได้รับการอบรมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน

ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 4 คน และเมื่อเปรียบเทียบโดยรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้ปกครองในกิจการนักเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (t= 0.179, Sig.= 0.858) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาส ในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 พบว่า สภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 5 ด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านงานปกครอง ด้านสวัสดิการนักเรียน ด้านงานโครงการพิเศษ ด้านกิจกรรมนักเรียน และด้านงานแนะแนว ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการบริหารงานกิจการนักเรียนว่าเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยมีการนำหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เน้นการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างใกล้ชิดด้วยความเมตตาและจริงใจ ส่งผลให้การดำเนินงานด้านปกครองและสวัสดิการมีความโดดเด่นเนื่องจากเป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลต่อความปลอดภัยและความเป็นอยู่ของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์ศักดิ์ สุภากิจ (2564) ที่พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการบริหารงานปกครอง รองลงมาคือด้านการบริหารงานครูที่ปรึกษา การบริหารงานกิจกรรม การบริหารงานสวัสดิการ และด้านการบริหารงานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน สะท้อนให้เห็นว่า งานปกครองเป็นภารกิจหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญสูงสุด เนื่องจากเป็นรากฐานที่ส่งผลโดยตรงต่อความเป็นระเบียบวินัยและความปลอดภัยของนักเรียน ในขณะที่งานแนะแนวยังต้องการการพัฒนาให้มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวุฒิ หว่านผล และศิริพงษ์ เศาภายน (2564) ที่พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานกิจการ นักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ งานกิจกรรมนักเรียน งานส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมนักเรียน และงานปกครองนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของกุสินา รอดทอง (2561) ที่พบว่า ด้านส่งเสริมประชาธิปไตยด้านกิจกรรมนักเรียน ด้านการควบคุมความประพฤติและระเบียบวินัยนักเรียน ด้านการจัดบริการแนะแนว ด้านการจัดบริการสุขภาพอนามัยนักเรียน ด้านระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาวัลย์ แสงประเสริฐ และธีระพงศ์ บุศรากูล (2563) ที่พบว่า การบริหารงานกิจการนักเรียนอยู่ในระดับดี ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน รองลงมาคือด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล อภิปรายผลรายด้านได้ดังนี้

2.1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

ในปัจจุบันบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งเพศชายและเพศหญิงในโรงเรียนขยายโอกาสมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบแบบแผนและแนวทางปฏิบัติของทางราชการเหมือนกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานกิจการนักเรียนในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอำภา คำภูเวียง และอำนวย มีราคา (2568) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของมาซูรา รัตนพงษ์ และจรุณี เก้าเอี้ยน (2568) ที่พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานตามปัจจัยต่างๆ ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2.2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่า กลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี, อายุ 30 - 39 ปี และอายุ 40 - 49 ปี มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุมากกว่า 49 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีช่วงอายุต่างกันย่อมมีประสบการณ์ สภาพสังคมและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุน้อยจนถึงช่วงวัยกลางคน มักเป็นกลุ่มที่มีความตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีความกระตือรือร้นในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมนักเรียนและการแนะแนว เพื่อให้ทันต่อความต้องการของนักเรียนในยุคปัจจุบัน ในขณะที่กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 49 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มที่ใกล้เกษียณอายุราชการ มักให้ความสำคัญกับการบริหารงานตามระเบียบแบบแผนเดิมหรือเน้นความมั่นคงของระบบงาน จึงทำให้ระดับความคิดเห็นต่อความจำเป็นในการพัฒนาด้านต่างๆ มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของศรีรัตนภรณ์ ชูสิน และศราวุธ จะสุวรรณ์ (2557) ที่พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของจตุรภัทร ประสิทธิ์ผล (2568) ที่พบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อมุมมองและการให้ความสำคัญในการบริหารจัดการด้านกิจกรรมนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2.3 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยภาพรวมกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ใกล้ชิดกับนักเรียนในระดับชั้นเรียน จึงเล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการนำหลักกัลยาณมิตรธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานกิจการนักเรียนทุกด้านอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเป็นรากฐานในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาส ในขณะที่กลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมักมีมุมมองในเชิงการบริหารจัดการ การวางนโยบายและการกำกับติดตามภาพรวมจึงทำให้ระดับความคิดเห็นในรายละเอียดของการปฏิบัติงานรายด้านมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวุฒิ หว่านผล และศิริพงษ์ เศาภายน (2564) ที่พบว่า ครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาศินีย์ ภูทัดดวง และปรเมศร์ กลิ่นหอม (2566) ที่พบว่า ระดับการปฏิบัติงานกิจการนักเรียนของบุคลากรที่มีพื้นฐานความรู้และบทบาทการปฏิบัติงานต่างกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นในรายด้านมีความแตกต่างกัน

2.4 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต่างมีเป้าหมายหลักร่วมกันคือการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยมีการทำงานที่ประสานสัมพันธ์กันภายใต้โครงสร้างการบริหารงานกิจการนักเรียนที่ชัดเจน มีการประชุมวางแผนและร่วมกันรับผิดชอบโครงการต่างๆ ส่งผลให้มีความเข้าใจในสภาพปัญหาและแนวทางการดำเนินงานกิจการนักเรียนในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาศินีย์ ภูทัดดวง และปรเมศร์ กลิ่นหอม (2566) ที่พบว่า การบริหารงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสโดยภาพรวมและรายด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารและครูผู้สอนซึ่งมีตำแหน่งต่างกัน ต่างมีความเข้าใจในแนวทางการดำเนินงานกิจการนักเรียนและมีการทำงานร่วมกันภายใต้เป้าหมายและทิศทางเดียวกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าตำแหน่งที่แตกต่างกันมิได้เป็นอุปสรรคต่อการมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในการบริหารงานกิจการนักเรียน

2.5 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันย่อมมีทักษะ กระบวนการแก้ปัญหาและมุมมองต่อสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ต่างกัน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยมักมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และมุ่งเน้นการปฏิบัติตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน ในขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานสูงมักมีความเชี่ยวชาญในการเผชิญกับสถานการณ์ความเสี่ยงของนักเรียนและเน้นการบริหารจัดการด้วยความรอบคอบตามหลักกัลยาณมิตรธรรม ซึ่งส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อความจำเป็นและความสำคัญในกิจกรรมแต่ละด้านมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิรุต มะโนราช และอมรทิพย์ เจริญผล (2568) ที่พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันย่อมมีมุมมองและแนวทางการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่แตกต่างกัน

2.6 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีแผนงานกิจการนักเรียนที่ชัดเจนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ส่วนใหญ่ได้รับการอบรมการวางแผนงานกิจการนักเรียนตามแนวทางของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้บุคลากรทั้งที่มีและไม่มีแผนงานที่ชัดเจนต่างมีความเข้าใจในกรอบการดำเนินงานกิจการนักเรียนในระดับที่ใกล้เคียงกัน อีกทั้งการที่สถานศึกษาอยู่ภายใต้นโยบายและระเบียบปฏิบัติเดียวกันของหน่วยงานต้นสังกัด ย่อมทำให้บุคลากรมีมาตรฐานการรับรู้และการประเมินการบริหารงานกิจการนักเรียนในทิศทางเดียวกัน โดยไม่คำนึงว่าสถานศึกษาจะมีแผนงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนหรือไม่ก็ตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวุฒิ หว่านผล และศิริพงษ์ เศาภายน (2564) ที่พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียน จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยพื้นฐานของบุคลากรในบริบทโรงเรียนขยายโอกาสมีผลต่อมุมมองการบริหารงานกิจการนักเรียนในบางมิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอธิภัทร จันทิพย์ และกฤตยากร ลดาวัลย์ (2565) ที่พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนแบบมีส่วนร่วม จำแนกตามเพศ ด้านงานกิจกรรมนักเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

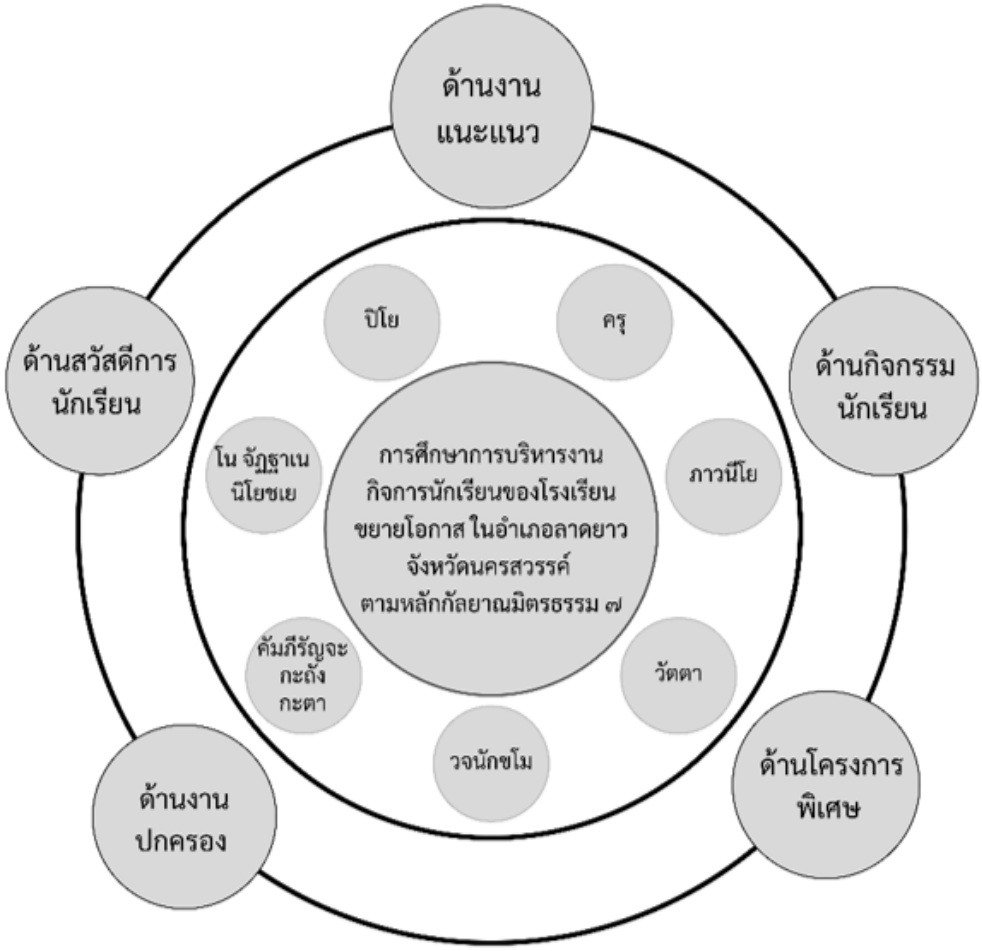
ที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า ในภาพรวมของการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาส ปัจจัยจำแนกกลุ่มส่วนใหญ่ไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างของความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญ

2.7 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนานักเรียนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาวมีการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนตามมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนานักเรียนในทิศทางเดียวกัน ไม่ว่าบุคลากรจะเคยได้รับการอบรมมาแล้วหรือไม่ก็ตาม ต่างก็มีความเข้าใจและมุมมองต่อความสำคัญของสภาพแวดล้อมในโรงเรียนในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมถูกกำหนดไว้เป็นมาตรฐานที่บุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติตามอยู่แล้ว สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาศินีย์ ภูทัดดวง และปรเมศร์ กลิ่นหอม (2566) ที่พบว่า การบริหารงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสโดยภาพรวมและรายด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสต่างมีความเข้าใจร่วมกันในการดำเนินงานกิจการนักเรียนตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสระ โป้คอนสาร (2567) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสครอบคลุม 5 องค์ประกอบสำคัญ ซึ่งล้วนเป็นกรอบการดำเนินงานที่บุคลากรทุกฝ่ายต้องปฏิบัติตามร่วมกัน ทำให้ระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินงานกิจการนักเรียนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แม้สภาพแวดล้อมของโรงเรียนจะมีความแตกต่างกัน

2.8 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้ปกครองในกิจการนักเรียนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาวมีการดำเนินงานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้ปกครองภายใต้กรอบนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องสร้างความร่วมมือกับชุมชนและผู้ปกครองในทิศทางเดียวกัน บุคลากรในโรงเรียนไม่ว่าจะเคยได้รับการอบรมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาแล้วหรือไม่ก็ตาม ต่างมีความเข้าใจและแนวปฏิบัติในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้ปกครองในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากการดำเนินงานดังกล่าวถูกกำหนดเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงานที่บุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติตามร่วมกันอยู่แล้ว สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาศินีย์ ภูทัดดวง และปรเมศร์ กลิ่นหอม (2566) ที่พบว่า การบริหารงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสโดยภาพรวมและรายด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและโรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานต่างๆ ได้ทราบถึงผลการดำเนินงานกิจกรรมของแต่ละปี สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสต่างมีความเข้าใจร่วมกันในการดำเนินงานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้ปกครองตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของประสบการณ์การอบรมของบุคลากรแต่ละคนและสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณพร แสงปาน (2563) ที่พบว่า การดำเนินงานการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีระดับการปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า กรอบการปฏิบัติงานร่วมกันด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้ปกครองเป็นมาตรฐานที่บุคลากรทุกฝ่ายต้องดำเนินการตามทำให้ระดับความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แม้บุคลากรจะมีประสบการณ์การอบรมที่แตกต่างกัน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ การศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 สรุปดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 มีอธิบายดังนี้

การศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 มีความสัมพันธ์จากการบูรณาการ ดังนี้

วงกลมชั้นในสุด ได้แก่ วัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยได้ตั้งเป้าหมายไว้ คือ การศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7

วงกลมชั้นที่ 2 ได้แก่ หลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ประกอบด้วย 1) ปิโย 2) ครุ 3) ภาวนีโย 4) วัตตา 5) วจนักขโม 6) คัมภีรัญจะ กะถัง กะตา และ 7) โน จัฏฐาเน นิโยชเย

วงกลมชั้นที่ 3 การบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาส ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านงานแนะแนว 2) ด้านกิจกรรมนักเรียน 3) ด้านโครงการพิเศษ 4) ด้านงานปกครอง และ 5) ด้านสวัสดิการนักเรียน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านงานแนะแนว ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 มาปรับใช้ในการให้บริการแนะแนวแก่นักเรียนอย่างจริงจังและต่อเนื่องโดยยึดหลัก ปิโย ความเป็นกันเอง และ วจนักขะโม ความอดทนรับฟัง เพื่อสร้างบรรยากาศที่นักเรียนรู้สึกไว้วางใจและกล้าเข้ามาปรึกษาปัญหาได้อย่างสะดวกใจ นอกจากนี้ครูแนะแนวควรได้รับการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอและจัดให้มีระบบการติดตามดูแลนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้นักเรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างรอบด้านตามความสนใจและความถนัดของตนเอง

1.2 ด้านกิจกรรมนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน ออกแบบ และดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน โดยยึดหลัก ภาวนีโย ความเป็นผู้ทรงภูมิปัญญา และ วัตตา ความสามารถในการสื่อสารชี้แนะ เพื่อให้นักเรียนได้รับการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ ความรับผิดชอบ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งนี้ควรจัดให้มีกิจกรรมที่หลากหลายและครอบคลุมทั้งกิจกรรมชุมนุม กิจกรรมสภานักเรียน กิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์และกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ เพื่อตอบสนองความสนใจของนักเรียนที่มีความหลากหลาย

1.3 ด้านงานโครงการพิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารจัดการโครงการพิเศษต่างๆ โดยยึดหลัก คัมภีรัญจะกะถัง กัตตา ความสามารถในการอธิบายชี้แจงเรื่องยากให้เข้าใจง่ายและโน จัฏฐาเน นิโยชะเย การไม่ชักนำในทางที่ไม่ดี เพื่อให้ครูและนักเรียนเข้าใจวัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินโครงการอย่างถ่องแท้ โดยเฉพาะโครงการที่มุ่งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ควรมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนและมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้โครงการบรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์แก่นักเรียนอย่างแท้จริง

1.4 ด้านงานปกครอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานปกครองโดยยึดหลัก ครุ ความเป็นผู้น่าเคารพและเป็นแบบอย่างที่ดี และ วจนักขะโม ความอดทนรับฟัง โดยมุ่งเน้นการปลูกฝังระเบียบวินัยในเชิงบวกมากกว่าการลงโทษ เปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบของโรงเรียน สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่นและปลอดภัย รวมทั้งประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองในการกำกับดูแลพฤติกรรมของนักเรียนทั้งในและนอกสถานศึกษาอย่างใกล้ชิด

1.5 ด้านสวัสดิการนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรดูแลสวัสดิการนักเรียนโดยยึดหลักปิโย ความเมตตาและความเป็นกันเอง เพื่อให้นักเรียนทุกคนได้รับการดูแลอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ทั้งในด้านโภชนาการ สุขภาพ อุปกรณ์การเรียนและความปลอดภัย โดยควรมีระบบการคัดกรองนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ พร้อมทั้งประสานกับหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องในการจัดหาทรัพยากรเพิ่มเติม เพื่อให้นักเรียนทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและพร้อมสำหรับการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนวิถีดิจิทัลโดยบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

2.2 ควรศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสในด้านต่างๆ นอกจากด้านงานแนะแนว ด้านกิจกรรมนักเรียน ด้านงานโครงการพิเศษ ด้านงานปกครอง และด้านสวัสดิการนักเรียน

2.3 ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับบริบทและปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักกัลยาณมิตรธรรมโดยควรใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตการณ์พฤติกรรมในพื้นที่จริงและพื้นที่ดิจิทัล รวมถึงการสนทนากลุ่มร่วมกับภาคีเครือข่าย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และสะท้อนสภาพจริงที่ครอบคลุมทุกมิติ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). คู่มือการบริหารงานกิจการนักเรียน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.). (2566) รายงานประจำปี 2566 สถานการณ์ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา.

กัณพัฒน์ แพงดาน, พระฮอนด้า วาทฺสทฺโท และสุรศักดิ์ จันพลา. (2565). การบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. วารสารสถาบันวิจัยพิมลธรรม, 9(1), 113–126.

จตุรภัทร ประสิทธิ์ผล. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จังหวัดนครสวรรค์. วารสารวิชาการศึกษา, 8(4), 113-127.

ณัฐวุฒิ หว่านผล และศิริพงษ์ เศาภายน. (2564). การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. Journal of Roi Kaensarn Academi, 6(1), 113-127.

นางกุสินา รอดทอง. (2561). การบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

พงษ์ศักดิ์ สุภากิจ. (2564). ระดับและแนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียน นักศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี. Journal of Roi Kaensarn Academi, 3(2), 123-146.

พงษ์ศักดิ์ สุภากิจ. (2566). ศึกษาระดับและแนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียน นักศึกษา ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 3(2), 123–146.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2551). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มาซูรา รัตนพงษ์ และจรุณี เก้าเอี้ยน. (2568). การบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานราธิวาส. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3(2), 1147-1169.

วรรณพร แสงปาน. (2563). แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 10(3), 112-125.

วิลาวัลย์ แสงประเสริฐ และธีระพงศ์ บุศรากูล. (2563). แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 10(3), 112-125.

ศรีรัตนภรณ์ ชูสิน และศราวุธ จะสุวรรณ์. (2557). การบริหารงานสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพกลาง. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 5(1), 295–311.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. (2564). รายงานผลการดำเนินงานการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประจำปีการศึกษา 2564. นครสวรรค์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). แนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพมหานคร: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สุภาศินีย์ ภูทัดดวง และปรเมศร์ กลิ่นหอม. (2566). แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 1(2), 21–34.

อธิภัทร จันทิพย์ และกฤตยากร ลดาวัลย์. (2565). การบริหารงานกิจการนักเรียนแบบมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 7(2), 403–413.

อภิรุต มะโนราช และอมรทิพย์ เจริญผล. (2568). การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 8(2), 195–210.

อำภา คำภูเวียง และอำนวย มีราคา. (2568). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการศึกษา, 1(1), 1-15.

อิสระ โป้คอนสาร. (2567). การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วารสารเสียงธรรมจากมหายาน, 10(3), 254–270.

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

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ

GUIDELINES FOR PERSONNEL ADMINISTRATION IN THE DIGITAL ERA BASED ON THE SANGAHAVATTHU 4 PRINCIPLES FOR SECONDARY SCHOOLS IN PHRA SAMUT CHEDI DISTRICT, SAMUT PRAKAN PROVINCE

[1]สุรชน อ่อนทอง Surachon Aonthong [2]พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ภูริปญฺโญ PhrakhrusangkharakChakkit Bhuripaññō [3]พระครูภาวนาวุฒิบัณฑิต PhrakhruPhawnawuthibanthit
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: phawana2024@gmail.com

Article Received: May 13, 2026. Revised: August 30, 2026. Accepted: August 31, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล 2) เพื่อศึกษาการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวน 108 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความต้องการจำเป็น ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ อันดับ 1 คือ การพัฒนาบุคลากร อันดับ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน อันดับ 3 การวางแผนอัตรากำลัง อันดับ 4 การบรรจุแต่งตั้งและการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และอันดับ 5 การธำรงรักษาบุคลากร 2) การพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วยการดำเนินงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง เน้นการใช้เทคโนโลยีวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจและวางแผนสำรอง ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ใช้ระบบรับสมัครและฐานข้อมูลออนไลน์ในการจัดเก็บประวัติ ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมการชี้แนะ (Coaching) และสร้างชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล ด้านการธำรงรักษา จัดทำฐานความรู้ดิจิทัลที่เข้าถึงได้ง่าย และด้านการประเมินผล มีการแจ้งผลและสร้างความเข้าใจผ่านช่องทางดิจิทัล และ 3) แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย (1) ทาน ใช้ฐานข้อมูลดิจิทัลเพื่อกระจายโอกาสอย่างโปร่งใสและลดภาระงาน (2) ปิยวาจา สื่อสารอย่างสุภาพและชัดเจนในการประกาศรับสมัครเพื่อสร้างแรงดึงดูด (3) อัตถจริยา ประยุกต์ใช้ระบบประเมินทักษะ (Skill Mapping) และสารสนเทศเพื่อจัดสรรบุคลากรให้ตรงกับความเชี่ยวชาญ (4) สมานัตตตา กำหนดมาตรฐานสมรรถนะดิจิทัลสำหรับทุกตำแหน่งอย่างเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติ

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ยุคดิจิทัล, สังคหวัตถุ 4, โรงเรียนมัธยมศึกษา

Abstract

This research article aims to 1) study the priority needs for personnel administration in the digital era; 2) study the development of personnel administration in the digital era based on the Sangahavatthu 4 principles; and 3) propose guidelines for personnel administration in the digital era based on the Sangahavatthu 4 principles for secondary schools in Phra Samut Chedi District, Samut Prakan Province. This study employed a mixed-methods approach, combining quantitative research using questionnaires administered to a sample of 108 participants, with data analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation, and the Priority Needs Index (PNI). Qualitative research through interviews with 6 key informants, with data analyzed using content analysis.

The research findings revealed that: 1) the priority needs for personnel administration in the digital era for secondary schools in Phra Samut Chedi District, Samut Prakan Province, were ranked as follows: first, personnel development; second, performance evaluation; third, workforce planning; fourth, recruitment, appointment, and personnel placement; and 5th, personnel retention. 2) The development of personnel administration in the digital era based on the Sangahavatthu 4 principles comprised five aspects: Workforce Planning, which emphasized utilizing digital technology for data analysis and contingency planning; Recruitment and Appointment, which employed online recruitment systems and digital databases for record-keeping; Personnel Development, which promoted coaching and Professional Learning Communities (PLC) via digital platforms; Personnel Retention involved creating an easily accessible digital knowledge base; and Performance Evaluation communicated results and fostered understanding through digital channels. 3) The guidelines for personnel administration in the digital era based on the Sangahavatthu 4 principles included: (1) Dana (Giving): using digital databases to distribute opportunities transparently and reduce workloads; (2) Piyavaca (Kindly Speech): communicating politely and clearly in recruitment announcements to attract candidates; (3) Atthacariya (Useful Conduct): applying Skill Mapping systems and information technology for optimal personnel placement matching their expertise; and (4) Samanattata (Even and Equal Treatment): establishing standardized digital competency requirements equitably and without discrimination for all positions.

Keywords: Personnel Administration, The Digital Era, Sangahavatthu 4, Secondary Schools

บทนำ

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในประเทศไทยเพื่อให้รองรับการเปลี่ยนแปลงปรับตัวให้เข้าสู่กับการเปลี่ยนแปลงของโลก หลากหลายแวดวงต่างก็ปรับทิศทางเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางหลักของประเทศ รวมไปถึงแวดวงฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่เริ่มมีการปรับกลยุทธ์สู่ การบริหารสถานศึกษา เพื่อให้สอดรับกับทิศทางหลัก และสอดคล้องกับโลกยุคปัจจุบัน และมุ่งเน้นพัฒนา นักเรียนให้เป็นพลโลกที่ทันสมัย แต่ก่อนอื่นจะไปถึงขั้นตอนการพัฒนานักเรียนสำหรับผู้บริหารนั้นการบริหารบุคลากรภายในโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะในยุคปัจจุบันมีทั้งบุคคลากรยุคใหม่และยุคเก่าสลับกันไปซึ่งทำให้เกิดปัญหาในรูปแบบการทำงานที่อาจจะไม่สอดคล้องกันจึงเกิดแนวคิดที่ว่าจะศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเกิดขึ้น ซึ่งใช้หลักธรรมควบคู่กับการบริหาร คือหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่จะทำให้กิจการงานต่างๆ ประสบผลสำเร็จ โดยมุ่งเน้นไป ที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการที่มีทั้งหมด 2 โรงเรียนด้วยกัน

การศึกษาในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างมาก ซึ่งเป็นกำลังที่จะพัฒนาประเทศ เพราะเด็กในวันนี้ จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ และการศึกษาจะเป็นไปอย่างมีคุณภาพ เกิดจากการบ่มเพาะจากสิ่งแวดล้อม และสังคม-และได้มีผู้บริหารที่พัฒนาสถานศึกษา ให้มีคุณภาพ มีครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ที่เป็นกำลังสำคัญ ช่วยในการพัฒนาสถานศึกษา

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กำหนดให้มีการปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษาไว้ใน หมวด 5 และการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 39 โดยให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในโรงเรียน ผู้ปกครอง ศิษย์เก่าและ ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดและบริหารการศึกษา หรือกล่าวได้ว่าเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกฝ่าย ได้เข้ามามีบทบาทในการจัดและบริหารการศึกษา แนวทางในการจัดและการบริหารดังกล่าวสอดคล้องกับการปฏิรูปการเมืองและการปกครองซึ่งได้กระจายอำนาจ

การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยทั่วไปมีภารกิจการบริหารงานหลัก ด้าน คือ การบริหารทั่วไป การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารวิชาการ โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนของนักเรียน ในการดำเนินงานสถานศึกษาสามารถจัดทาหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้นาและมีความรับผิดชอบในการบริหารงานด้านต่าง ๆที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545 และ(ฉบับที่3) พ.ศ.2553 มาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารการจัดการศึกษา ไปยังคณะกรรมการและสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมและเกิดประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูในโรงเรียนได้ทางานร่วมกัน จนก่อให้เกิดความสำเร็จ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐในส่วนนโยบายด้านสังคม การศึกษาและวัฒนธรรม ในมาตรา 80 (3) ที่ว่า พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบ ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติกฎหมาย เพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร

ทางการศึกษาให้ก้าวหน้า ทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทยมีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) นอกจากนั้นแล้วการพัฒนาการศึกษาปรากฏเป็นรูปธรรมตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในระบบการศึกษา ความพยายามดังกล่าวเป็นการพยายามสร้างสรรค์ผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนคุณภาพ จากเดิมที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรม ก็ให้น้ำหนักของคุณธรรมมากขึ้น ดังปรากฏอยู่ในมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช2542 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545) ที่ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิตและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขทำให้มนุษย์ได้พัฒนาตนเองในด้านต่างได้ตลอดช่วงชีวิตสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข และสามารถเกื้อหนุนในการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม จึงต้องขึ้นอยู่กับบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

โลกของเราแคบลงด้วยการเชื่อมต่อแบบไร้สายจากการพัฒนาทางเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ โลกได้เข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิมิทัลที่ผู้คนนำเทคโนโนโลยีติจิทัลมาเป็นเครื่องมือสนับสนุนการทำงาน และได้ให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยการนำเทคโนโลยีดีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาองค์กร และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน กระแสการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้เกิดขึ้นแล้วอย่างรวดเร็ว (ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ, 2563) โดยได้เข้ามามีบทบาททั้งในชีวิตประจำวันและในระบบเศรษฐกิจของโลก ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นพลังขับเคลื่อนสังคมที่นำไปสู่การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทุกภาคส่วนอย่างไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนโลกใบนี้ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมเป็นวงกว้างในสภาวการณ์เช่นนี้ที่ความไม่แน่นอนมีส่วนเป็นแรงผลักดันอันสำคัญที่ทำให้เกิดการแข่งขังขันอย่างรุนแรงหลากหลาย องค์การจึงต้องปรับตัวให้รู้เท่าทันกันกับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเข้ามากระทบต่อองค์กร

ปัจจุบันพัฒนาการและการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ใช้ในองค์การเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีแนวโน้มในการปรับเปลี่ยนกระบวนการให้เป็นดิจิทัลมากยิ่งขึ้น โดยนักพัฒนาซอฟแวร์ และองค์การธรกิจต่างๆ ได้พยายายามวางโครงสร้างเทคโนโลยีในกระบวนการงานพรัพยากรมนุษย์ เช่นเทคโนโลยีแบบสวมใส่ (Wearables) แอปพลิเคขันบนมือถือ (Mobile apps) ดิจิทัลแพลตตฟอร์ม (Digital Platforms) เทคโนโลยีเสมือนจริง (Vitual Reality) และเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Articial Realty) ซึ่งเทคโนโลยีเหล่านี้จะมาพร้อมกับความสามารถที่มีประสิทธิภาพ ความน่าเชื่อถือ และความน่าสนใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีปัญญาประดิษธ์ที่จะเข้ามามีบทบาทในการทำงานร่วมกัน หรือ แทนที่ในบางตำแหน่งงานของมนุษย์ ตลอดจนการนำเทคโนโลย์โซเชียลมีเดีย (Soda))เทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่ (Mobile) การวิเคราะห์ข้อมูล (Analytic) และคลาวด์ (Cloud) หรือ SMAC มาบูรณาการให้เป็นแพลตฟอร์มรูปแบบใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับองค์การ และเพิ่มมูลค่าในงานทรัพยากรมนุษย์ที่ทำให้สามารถดำเนินงานด้านด้านทรัพยากรมนุษย์ได้ด้วยตนเองแบบครบวงจร (End-to-End) โดยนักทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องสร้างกระบวนการทางความคิดที่เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวทั้งในระดับผู้บริหารให้มีกระบการคิดด้านการบริหารงานแบบดิจิทัลและระดับพนักงานในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการทำงานรูปแบบใหม่ที่สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ก้าวสู่การทำงานในรูปแบบขององค์การดิจิทัลได้ นับเป็นความท้าทายของนัก

ทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องออกแบบกระบวนการให้มีความสอดคล้องกับบริบทขององค์การให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีทางธุรกิจและการสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่บุคลากรในองค์การ (วิริยา ลีลาสุธานนท์, 2561) ดังนั้น การบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุความมุ่งหมายต้องอาศัยการบูรณาการระหว่างศาสตร์ (ความรู้และปัญญา) และศิลป์ (ทักษะการปฏิบัติงาน) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยและกุญแจสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนหน่วยงานให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถควบคู่ไปกับทักษะการบริหารงาน เนื่องจากความสำเร็จในการบริหารขึ้นอยู่กับความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในงานที่ทำ และความสามารถในการประยุกต์ใช้ทักษะบริหารจัดการให้เหมาะสม ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาและสร้างเสริมทักษะต่างๆ ให้หลอมรวมเป็นคุณสมบัติประจำตัว เพื่อสะท้อนถึงศักยภาพและความสามารถในการบริหารงานอย่างแท้จริง

การนำหลักธรรมเข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา คือ ประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา จะเป็นแนวทางของผู้บริหารในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา พัฒนาครู และบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา มีการใช้การสื่อสารเชิงสันติ มีแนวคิดพัฒนาให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีแนวคิดเชิงบวก และเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของครูและบุคลากรในสถานศึกษาดีขึ้น โดยใช้หลักตามหลักสังคหวัตถุ 4 คือ 1) ทาน การให้ การเสียสละ การแบ่งปันเพื่อประโยชน์แก่คนอื่น ช่วยปลูกฝังให้เป็นคนที่ไม่เห็นแก่ตัว แบ่งปันกัน (เจือจาน) 2) ปิยวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน จริงใจ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ เหมาะกับกาลเทศะ พูดดีต่อกัน (ปากหวาน) 3) อัตถจริยา การทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น ช่วยเหลือตามกำลังแรงกายที่ตนมีอยู่ ไม่ได้ถูกบังคับทำด้วยความเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ขวนขวายช่วยทำกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นสาธารณะประโยชน์ มุ่งให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม รวมทั้งช่วยแก้ปัญหาให้กับองค์กรด้วย (ช่วยงาน) 4) สมานัตตตา การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ โดยประพฤติตัวให้มีความเสมอต้นเสมอปลาย วางตัวดีต่อกัน (สมานตน) หลักวิถีพุทธ (สังคหวัตถุ 4) ได้แก่ โอบอ้อมอารี (ทาน) วจีไพเราะ (ปิยวาจา) สงเคราะห์ชุมชน (อัตถจริยา) วางตนพอดี (สมานัตตตา) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2559)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญและสนใจในการวิจัยการบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้บริหาร บุคลากร และนักเรียนให้มีคุณภาพ และมีคุณธรรม จริยธรรม ดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ต้องการของสังคมสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย 1) ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และข้าราชการครู ทั้งหมด 2 โรงเรียน คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการจำนวน 2 โรงเรียน จำนวน 146 คน 2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการจำนวน 106 คน โดยกำหนดสุ่ม ตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970)

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 รูป/คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากประชากรที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศอายุ ระดับการศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบจำแนกตามความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 5 ด้าน ด้านละ 8 ข้อ ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการบรรจุแต่งตั้งและการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวม 40 ข้อ โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale ซึ่งแต่ละคำถามจะมีคำตอบเป็นตัวเลือก 5 ระดับ

3.2 แบบสัมภาษณ์ (Interview) เพื่อศึกษาการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยสถิติการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNIModified) (นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช, 2550)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นและดัชนี $PNI_{modified}$ ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็น และดัชนี $_{PNImodified}$ ของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ

ที่	การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับ$PNI_{modified}$
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1	การวางแผนอัตรากำลัง	4.14	0.63	มาก	4.69	0.51	มากที่สุด	0.132	3
2	การบรรจุแต่งตั้งและการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	4.27	0.73	มาก	4.79	0.44	มากที่สุด	0.123	4
3	การพัฒนาบุคลากร	4.03	0.89	มาก	4.80	0.46	มากที่สุด	0.193	1
4	การธำรงรักษาบุคลากร	4.13	0.84	มาก	4.59	0.63	มากที่สุด	0.111	5
5	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.17	0.84	มาก	4.75	0.53	มากที่สุด	0.139	2
ภาพรวม		**4.15**	**0.79**	**มาก**	**4.72**	**0.51**	**มากที่สุด**	**0.140**	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับตามความสำคัญของความต้องการความจำเป็น โดยระบุความต้องการความจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน ซึ่งพิจารณาตามค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ในที่นี้ คือ 0.140 พบว่า อันดับ 1 คือ การพัฒนาบุคลากร อันดับ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน อันดับ 3 การวางแผนอัตรากำลัง อันดับ 4 การบรรจุแต่งตั้งและการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และอันดับ 5 การธำรงรักษาบุคลากร

2. การพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง คือ 1) โรงเรียนมี แผนสำรอง เพื่อรองรับการขาดแคลนบุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การเตรียมการจ้างครูชั่วคราว/ครูต่างชาติผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ 2) ผู้บริหารใช้ เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประกอบการตัดสินใจในการวางแผนอัตรากำลัง 3) โรงเรียนมีการกำหนดคุณสมบัติและสมรรถนะดิจิทัล ที่จำเป็นของบุคลากรในทุกตำแหน่งอย่างชัดเจนในแผนอัตรากำลัง 4) การใช้ฐานข้อมูลดิจิทัลเพื่อให้โอกาสอย่างเท่าเทียมและสร้างสรรค์ตามหลักทานและสมานัตตตา 5) การสื่อสารที่สุภาพและน่าดึงดูดตั้งแต่ขั้นตอนสรรหาตามหลักปิยวาจา 6) การใช้ระบบดิจิทัลในการประเมินและจัดกลุ่มทักษะของครูสำรอง (Skill Mapping) ให้ตรงกับความต้องการเฉพาะทางตามหลักอัตถจริยา

2.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้งและการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน คือ 1) โรงเรียนใช้ ระบบรับสมัครงานออนไลน์ ที่ช่วยให้ผู้สมัครยื่นเอกสารและข้อมูลได้อย่างสะดวก 2) โรงเรียนมีการใช้ ระบบฐานข้อมูลดิจิทัล ในการจัดเก็บประวัติและคุณสมบัติของบุคลากรเพื่อพิจารณาการแต่งตั้ง 3) โรงเรียนใช้ ระบบสารสนเทศ เพื่อช่วยในการจัดครูเข้าสอนในรายวิชาที่ขาดแคลนหรือตำแหน่งที่ว่างอยู่ 4) การอำนวยความสะดวกในการสมัครและการให้ข้อมูลที่เท่าเทียมตามหลักทานและปิยวาจา 5) การใช้เครื่องมือดิจิทัลในการ

ประเมินและจัดวางบุคคลอย่างเป็นระบบตามหลักอัตถจริยา 6) การใช้เกณฑ์และ Workflow ดิจิทัลที่เป็นมาตรฐานตามหลักสมานัตตตา

2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร คือ 1) โรงเรียนมีการให้ คำแนะนำ/โค้ชชิ่ง แก่บุคลากรผ่านช่องทางดิจิทัล เช่น Video Conference 2) โรงเรียนมีการ บันทึกประวัติการพัฒนา และการใช้จ่ายงบประมาณด้านการพัฒนาผ่านระบบดิจิทัล 3) โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรใช้ เครื่องมือดิจิทัล ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) การจัดสรรทรัพยากรดิจิทัลและสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้เน้นหลักทานและการให้ Feedback สร้างสรรค์ 5) การมุ่งเน้นผลประโยชน์และการพัฒนาตนเองอย่างแท้จริงผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล 6) การสร้างความเท่าเทียมและสม่ำเสมอในการมีส่วนร่วมในทุกช่องทาง เน้นหลักสมานัตตตา

2.4 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร คือ 1) โรงเรียนมีการจัดทำ ฐานข้อมูลความรู้ หรือคู่มือการทำงานที่เป็นดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงง่าย 2) โรงเรียนมีการ ประเมินสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรในเชิงดิจิทัล เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานในยุคใหม่ 3) โรงเรียนมีการบริหารจัดการ การลาและการขออนุมัติต่างๆ ผ่านระบบดิจิทัล เพื่อความสะดวกและรวดเร็ว 4) การจัดตั้งคลังความรู้ดิจิทัลที่เข้าถึงได้และเท่าเทียมตามหลักทานและสมานัตตตา 5) การสร้างสรรค์เนื้อหาที่ช่วยแก้ปัญหาและนำไปสู่การปฏิบัติจริงตามหลักอัตถจริยา 6) การใช้ภาษาและรูปแบบการนำเสนอที่เข้าใจง่ายและเป็นมิตรตามหลักปิยวาจา

2.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ 1) โรงเรียนมีการ แจ้งผลการประเมิน และทำความเข้าใจร่วมกันกับบุคลากรผ่านช่องทางดิจิทัล 2) ระบบการประเมินผลออนไลน์สามารถเชื่อมโยงกับข้อมูลการพัฒนาบุคลากรและการวางแผนอัตรากำลังได้ 3) โรงเรียนมีการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล มาช่วยลดความลำเอียงในการประเมินผล (เช่น การเก็บข้อมูลอย่างโปร่งใสและเป็นระบบ) 4) การสร้างความโปร่งใสและการให้โอกาสในการทำความเข้าใจข้อมูลตามหลักทาน 5) การใช้ภาษาที่สร้างกำลังใจและมุ่งเป้าหมายการพัฒนาตามหลักปิยวาจาและอัตถจริยา 6) การสร้างมาตรฐานที่เท่าเทียมและกระบวนการที่เป็นระเบียบตามหลักสมานัตตตา

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ

3.1 ทาน (ให้ปันน้ำใจ) 1) การใช้ฐานข้อมูลดิจิทัลเพื่อ ให้โอกาส ในการเข้าถึงตำแหน่งงานอย่างโปร่งใส และการเตรียมแผนสำรองเพื่อลดภาระงานของบุคลากรที่มีอยู่ 2) การใช้ระบบรับสมัครออนไลน์ที่ช่วย ให้ความสะดวก ลดภาระการเดินทางและเอกสารของผู้สมัคร 3) การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ รวมถึงการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ที่เป็นประโยชน์ 4) การจัดทำคลังความรู้ (Digital Library) ที่เข้าถึงได้ทุกคน เปรียบเสมือนการ ให้ปัญญา และเครื่องมือในการทำงาน 5) การสร้างระบบที่โปร่งใส เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าถึงและทำความเข้าใจข้อมูลการประเมินของตนเอง

3.2 ปิยวาจา (พูดจาจับใจ) 1) การสื่อสารที่สุภาพ น่าดึงดูด และชัดเจนตั้งแต่ขั้นตอนการประกาศรับสมัคร เพื่อสร้างความประทับใจแรก (Employer Branding) 2) การให้ข้อมูลที่ชัดเจนและเท่าเทียมผ่านระบบดิจิทัล ทำให้ผู้สมัครรู้สึกได้รับความสำคัญและเป็นธรรม 3) การโค้ชชิ่ง (Coaching) ผ่าน Video Conference ด้วยถ้อยคำสร้างสรรค์ที่มุ่งเน้นการให้กำลังใจมากกว่าการตำหนิ 4) การสื่อสารเนื้อหาและคู่มือการทำงานด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย เป็นมิตร และทันสมัย (User-friendly) 5) การแจ้งผลประเมินด้วยภาษาที่มุ่งเน้นการพัฒนา (Growth Mindset) และสร้างกำลังใจ

3.3 อัตถจริยา (สงเคราะห์กันไป) 1) การใช้ระบบ Skill Mapping เพื่อวิเคราะห์ความสามารถของครูสำรอง ช่วยให้จัดคนได้ตรงจุด เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการสอน 2) การใช้ระบบสารสนเทศจัดคนเข้าสอนในวิชาที่ขาดแคลน เป็นการ บำเพ็ญประโยชน์ โดยการแก้ปัญหาตรงจุดด้วยข้อมูล 3) การใช้เครื่องมือดิจิทัลสร้างกลุ่ม PLC เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งเป็นการทำตนให้เป็นประโยชน์และส่งเสริมให้ผู้อื่นเก่งขึ้น 4) การสร้างระบบลา อนุมัติออนไลน์ที่รวดเร็ว ช่วยแก้ปัญหาความยุ่งยากในชีวิตประจำวันของบุคลากร 5) การเชื่อมโยงผลประเมินกับแผนการพัฒนาเพื่อให้การประเมินนำไปสู่การปรับปรุงตนเองที่เกิดประโยชน์จริง

3.4 สมานัตตตา (เสมอต้น เสมอปลาย) 1) การกำหนดคุณสมบัติและสมรรถนะดิจิทัลที่เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับทุกตำแหน่ง ไม่เลือกปฏิบัติ 2) การใช้เกณฑ์และ Workflow ดิจิทัลที่เป็นมาตรฐานเดียวกันในการพิจารณาแต่งตั้ง ทำให้เกิดความเสมอภาค 3) การเปิดพื้นที่ออนไลน์ให้ทุกคนมีส่วนร่วมพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียม 4) การประเมินวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรยุคใหม่ได้อย่างสม่ำเสมอ 5) การใช้เทคโนโลยีลดความลำเอียง เพื่อให้ผลการประเมินเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกันอย่างเป็นระเบียบ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการความจำเป็น โดยระบุความต้องการความจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน ซึ่งพิจารณาตามค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ในที่นี้ คือ 0.140 เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาบุคลากร 2) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 4) ด้านการบรรจุแต่งตั้งและการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน 5) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร จากผลการวิจัยนี้อาจเนื่องจากโรงเรียนมีการให้คำแนะนำ/โค้ชชิ่งแก่บุคลากรผ่านช่องทางดิจิทัล โรงเรียนมีการแจ้งผลการประเมินและทำความเข้าใจร่วมกันกับบุคลากรผ่านช่องทางดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมบูรณ์ ธรรมลังกา (2541) ที่พบว่า การบริหารงานบุคลากรโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงรายในด้านโครงสร้างการ บริหารงานบุคลากร ได้จัดทำแผนภูมิโครงสร้าง และนำเสนอหรือปิดประกาศไว้ปรากฏชัดเจนมีการวางแผน กรอบอัตรากำลังไว้ล่วงหน้า กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม ได้จัดทำและจัดเก็บทะเบียนประวัติบุคลากร ส่วนในด้านการสรรหาบุคลากรได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการร่วมกับการพัฒนาบุคลากรได้มีการอบรมระยะสั้นเป็นประจำทุกปีให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาบุคลากร และสอดคล้องกับการวิจัยของสมพร ใจคำปัน (2546) ที่พบว่า การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สอด จังหวัดเชียงใหม่ มีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลในเรื่องการวางแผนใช้บุคลากรได้ประโยชน์สูงสุด การใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่กับการทำงาน การมีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน การประชุมชี้แจงแก่บุคลากรก่อนเริ่มปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระ การพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง

2. ผลการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง คือ โรงเรียนมี แผนสำรองเพื่อรองรับการขาดแคลนบุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารใช้ เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจในการวางแผนอัตรากำลัง 2) ด้านการบรรจุแต่งตั้งและการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน

โรงเรียนใช้ระบบรับสมัครงานออนไลน์ ที่ช่วยให้ผู้สมัครยื่นเอกสารและข้อมูลได้อย่างสะดวก มีการใช้ระบบฐานข้อมูลดิจิทัล ในการจัดเก็บประวัติและคุณสมบัติของบุคลากรเพื่อพิจารณาการแต่งตั้ง 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนมีการให้ คำแนะนำ/โค้ชชิ่ง แก่บุคลากรผ่านช่องทางดิจิทัล ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ เครื่องมือดิจิทัล ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร มีการจัดทำ ฐานข้อมูลความรู้ หรือคู่มือการทำงานที่เป็นดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงง่าย 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการแจ้งผลการประเมิน และทำความเข้าใจร่วมกันกับบุคลากรผ่านช่องทางดิจิทัล จากผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่า โรงเรียนมีแผนสำรอง เพื่อรองรับการขาดแคลนบุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ใช้ระบบรับสมัครงานออนไลน์ ที่ช่วยให้ผู้สมัครยื่นเอกสารและข้อมูลได้อย่างสะดวก มีการให้คำแนะนำ/โค้ชชิ่ง แก่บุคลากรผ่านช่องทางดิจิทัล จัดทำฐานข้อมูลความรู้ หรือคู่มือการทำงานที่เป็นดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงง่ายมีการแจ้งผลการประเมิน และทำความเข้าใจร่วมกันกับบุคลากรผ่านช่องทางดิจิทัล ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของนวทัศน์ แนวสุข (2548) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก การบริหารงานบุคลากรคือควรมุ่งเน้นการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้และจัดประชุมสัมมนาเพื่อให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการงานบุคคลของโรงเรียนให้มากขึ้น และสอดคล้องกับการวิจัยของพระมหานิรันดร์ สุทฺธิเมตฺติโก (2552) ที่พบว่า แนวทางในการพัฒนาการบริหารบุคคลคือควรมีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับตำแหน่ง เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคคลมีการส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่หลากหลายมีการส่งเสริมด้านการฝึกอบรมสัมมนาทางวิชาการคุณธรรมจริยธรรม

3. ผลการเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า 1) ทาน (ให้ปันน้ำใจ) การใช้ฐานข้อมูลดิจิทัลเพื่อ ให้โอกาส ในการเข้าถึงตำแหน่งงานอย่างโปร่งใส และการเตรียมแผนสำรองเพื่อลดภาระงานของบุคลากรที่มีอยู่ 2) ปิยวาจา (พูดจาจับใจ) การสื่อสารที่สุภาพ น่าดึงดูด และชัดเจนตั้งแต่ขั้นตอนการประกาศรับสมัครเพื่อสร้างความประทับใจแรก 3) อัตถจริยา (สงเคราะห์กันไป) การใช้ระบบ Skill Mapping เพื่อวิเคราะห์ความสามารถของครูสำรอง ช่วยให้จัดคนได้ตรงจุด เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการสอน ใช้ระบบสารสนเทศจัดคนเข้าสอนในวิชาที่ขาดแคลน เป็นการบำเพ็ญประโยชน์โดยการแก้ปัญหาตรงจุดด้วยข้อมูล 4) สมานัตตตา (เสมอต้น เสมอปลาย) การกำหนดคุณสมบัติและสมรรถนะดิจิทัลที่เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับทุกตำแหน่ง ไม่เลือกปฏิบัติ จากผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นถึงแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ทาน (ให้ปันน้ำใจ) การใช้ฐานข้อมูลดิจิทัลเพื่อ ให้โอกาส ในการเข้าถึงตำแหน่งงานอย่างโปร่งใส และการเตรียมแผนสำรองเพื่อลดภาระงานของบุคลากรที่มีอยู่ ปิยวาจา (พูดจาจับใจ) การสื่อสารที่สุภาพ น่าดึงดูด และชัดเจนตั้งแต่ขั้นตอนการประกาศรับสมัคร เพื่อสร้างความประทับใจแรก อัตถจริยา (สงเคราะห์กันไป) การใช้ระบบ Skill Mapping เพื่อวิเคราะห์ความสามารถของครูสำรอง ช่วยให้จัดคนได้ตรงจุด และสมานัตตตา (เสมอต้นเสมอปลาย) การกำหนดคุณสมบัติและสมรรถนะดิจิทัลที่เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับทุกตำแหน่ง ไม่เลือกปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูไพโรจน์กิจจาทร (สกุล สุภทฺโท) (2560) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่เดือดร้อน ด้วยคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ มีการให้อภัยอยู่เสมอเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานร่วมกัน มีความเป็นกัลยาณมิตร พูดจาทักทายด้วยน้ำเสียงที่จริงใจ พูดอธิบายข้อมูลข่าวสารต่างๆ ด้วยความสุภาพ ถึงแม้จะประสบกับภาวะเครียด หรือสับสน รวมถึงสร้าง

ความสัมพันธ์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและต้องไม่ยึดติดกับบุคคล หรืองานนั้น แต่ควรคำนึงถึง ผลประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก มีบรรทัดฐาน หรือกฎเกณฑ์ ที่ทุกคนยอมรับ และส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติตาม ทำงานโดยยึดกฎระเบียบมากกว่าการยึดติดกับผลของงาน และการมีคุณธรรมประจำใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่เหมาะสมมาใช้ในการดำเนินงาน และสอดคล้องกับการวิจัยของพระครูสังฆรักษ์ทองใบ อคฺคธมฺโม (มานะทน) (2560) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนประถมศึกษาเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร 1) ทาน ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่เดือดร้อนด้วยคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ มีการให้อภัยอยู่เสมอ เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานร่วมกัน 2) ปิยวาจา มีความเป็นกัลยาณมิตร พูดจาทักทายด้วยน้ำเสียงที่จริงใจ พูดอธิบายข้อมูลข่าวสารต่างๆ ด้วยความสุภาพ ถึงแม้จะประสบกับภาวะเครียด หรือสับสน 3) อัตถจริยา สร้างความสัมพันธ์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและต้องไม่ยึดติดกับบุคคล หรืองานนั้น แต่ควรคำนึงถึง ผลประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก มีบรรทัดฐาน หรือกฎเกณฑ์ ที่ทุกคนยอมรับ และส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติตาม 4) สมานัตตตา ผู้บริหารโรงเรียนควรทำงานโดยยึดกฎระเบียบมากกว่าการยึดติดกับผลของงาน และการมีคุณธรรมประจำใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่เหมาะสมมาใช้ในการดำเนินงาน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ สรุปได้เป็นองค์ความรู้ ดังนี้

1. ทาน (ให้ปันน้ำใจ) การใช้ฐานข้อมูลดิจิทัลเพื่อ ให้โอกาส ในการเข้าถึงตำแหน่งงานอย่างโปร่งใส และการเตรียมแผนสำรองเพื่อลดภาระงานของบุคลากรที่มีอยู่ ใช้ระบบรับสมัครออนไลน์ที่ช่วย ให้ความสะดวก ลดภาระการเดินทางและเอกสารของผู้สมัคร จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ รวมถึงการให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์จัดทำคลังความรู้ที่เข้าถึงได้ทุกคน เปรียบเสมือนการ ให้ปัญญาและเครื่องมือในการทำงานสร้างระบบที่โปร่งใส เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าถึงและทำความเข้าใจข้อมูลการประเมินของตนเอง

2. ปิยวาจา (พูดจาจับใจ) การสื่อสารที่สุภาพ น่าดึงดูด และชัดเจนตั้งแต่ขั้นตอนการประกาศรับสมัคร เพื่อสร้างความประทับใจแรก ให้ข้อมูลที่ชัดเจนและเท่าเทียมผ่านระบบดิจิทัล ทำให้ผู้สมัครรู้สึกได้รับความสำคัญและเป็นธรรม โค้ชชิ่ง (Coaching) ผ่าน Video Conference ด้วยถ้อยคำสร้างสรรค์ที่มุ่งเน้นการให้กำลังใจมากกว่าการตำหนิ สื่อสารเนื้อหาและคู่มือการทำงานด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย เป็นมิตร และทันสมัย แจ้งผลประเมินด้วยภาษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาและสร้างกำลังใจ

3. อัตถจริยา (สงเคราะห์กันไป) การใช้ระบบ Skill Mapping เพื่อวิเคราะห์ความสามารถของครูสำรอง ช่วยให้จัดคนได้ตรงจุด เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการสอน ใช้ระบบสารสนเทศจัดคนเข้าสอนในวิชาที่ขาดแคลน เป็นการ บำเพ็ญประโยชน์ โดยการแก้ปัญหาตรงจุดด้วยข้อมูล ใช้เครื่องมือดิจิทัลสร้างกลุ่ม PLC เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งเป็นการทำตนให้เป็นประโยชน์และส่งเสริมให้ผู้อื่นเก่งขึ้น สร้างระบบลาอนุมัติออนไลน์ที่รวดเร็ว ช่วยแก้ปัญหาความยุ่งยากในชีวิตประจำวันของบุคลากร เชื่อมโยงผลประเมินกับแผนการพัฒนา เพื่อให้การประเมินนำไปสู่การปรับปรุงตนเองที่เกิดประโยชน์จริง

4. สมานัตตตา (เสมอต้น เสมอปลาย) การกำหนดคุณสมบัติและสมรรถนะดิจิทัลที่เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับทุกตำแหน่ง ไม่เลือกปฏิบัติ ใช้เกณฑ์และ Workflow ดิจิทัลที่เป็นมาตรฐานเดียวกันในการพิจารณาแต่งตั้ง ทำให้เกิดความเสมอภาค เปิดพื้นที่ออนไลน์ให้ทุกคนมีส่วนร่วมพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

และเท่าเทียม ประเมินวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรยุคใหม่ได้อย่างสม่ำเสมอ ใช้เทคโนโลยีลดความลำเอียง เพื่อให้ผลการประเมินเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกันอย่างเป็นระเบียบ ซึ่งผู้วิจัยได้องค์ความรู้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โรงเรียนควรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง

1.2 จากผลการวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปพัฒนาโรงเรียนใช้ข้อมูลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานดิจิทัล มาออกแบบแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ เครื่องมือดิจิทัล ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับกิจกรรมการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ฉบับกฤษฎีกา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.

ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ. (2563). HR การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล. วารสารการบริหารคน, 36(1), 51-57.

นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช. (2550). การวิจัยและประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพมหานคร: ธรรมดาเพรส.

นวทัศน์ แนวสุข. (2548). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสระแก้ว.

พระครูไพโรจน์กิจจาทร (สกุล สุภทฺโท). (2560). การศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตประเวศสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูสังฆรักษ์ทองใบ อคฺคธมฺโม (มานะทน). (2560). การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนประถมศึกษาเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2559). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 34. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.

พระมหานิรันดร์ สุทฺธิเมตฺติโก. (2552). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วิริยา ลีลาสุธานนท์. (2561). การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคประเทศไทย 4.0กรณีศึกษา: สถาบันการเงิน ประเภทธนาคาร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมบูรณ์ ธรรมลังกา. (2541). การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สมพร ใจคำปัน. (2546). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอด จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

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

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2569
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU Vol. 13 No. 2 (May-August) 2026
ISSN: 2673-0030 (Online) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

การพัฒนาทักษะสัมพันธภาพด้วยชุดกิจกรรมแนะแนวเชิงพุทธของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดตาลานใต้(เจริญวิทยา) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

THE DEVELOPMENT OF INTERPERSONAL RELATIONSHIP SKILLS THROUGH BUDDHIST-ORIENTED GUIDANCE ACTIVITY PACKAGES FOR JUNIOR HIGH SCHOOL STUDENTS AT WAT TALAN TAI (CHAROEN WITTHAYA) SCHOOL, PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

[1]ฐิติวรรณ ปาระดี Dhitiwan Paradee
[1]พระครูปลัดมารุต วรมงฺคโล PhrakhrupaladMaroot Wormoklalo
[1]สายหยุด มีฤกษ์ Saiyut Meeruek
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: dhitiwan.paradee20@gmail.com

Article Received: May 08, 2026. Revised: August 31, 2026. Accepted: August 31, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาชุดกิจกรรมแนะแนวเชิงพุทธที่ส่งเสริมทักษะสัมพันธภาพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดตาลานใต้(เจริญวิทยา) และ 2) เพื่อศึกษาผลของการพัฒนาทักษะสัมพันธภาพด้วยชุดกิจกรรมแนะแนวเชิงพุทธของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดตาลานใต้(เจริญวิทยา) การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบกึ่งทดลอง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดตาลานใต้(เจริญวิทยา) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีทักษะสัมพันธภาพน้อย และน้อยมาก จำนวน 12 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบวัดระดับสัมพันธภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบวัดระดับสัมพันธภาพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดตาลานใต้(เจริญวิทยา) 2) แบบสัมภาษณ์เพื่อสร้างชุดกิจกรรมแนะแนวเชิงพุทธ 3) ชุดกิจกรรมแนะแนวเชิงพุทธ และ 4) แบบประเมินทักษะสัมพันธภาพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดตาลานใต้(เจริญวิทยา) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบทางสถิติ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ชุดกิจกรรมแนะแนวเชิงพุทธเพื่อส่งเสริมทักษะสัมพันธภาพของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดตาลานใต้ (เจริญวิทยา) มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ โดยเน้นการเชื่อมโยงหลักธรรมเข้ากับชีวิตประจำวันผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญ 2) หลังการใช้ชุดกิจกรรมฯ นักเรียนมีทักษะสัมพันธภาพเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเฉพาะทักษะด้านการให้ความร่วมมือกับผู้อื่น ทั้งนี้ สถานศึกษาสามารถนำชุดกิจกรรมดังกล่าวไปประยุกต์ใช้บูรณาการกับรายวิชาอื่น เพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม และการดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีคุณภาพ

คำสำคัญ: ทักษะสัมพันธภาพ, ชุดกิจกรรมแนะแนวเชิงพุทธ, นักเรียนชั้นมัธยมศึกษา

Abstract

This research article aims to 1) develop a Buddhist-oriented guidance activity package to enhance the interpersonal relationship skills of junior high school students at Wat Talan Tai (Charoen Witthaya) School; and 2) study the effects of developing interpersonal relationship skills using the Buddhist-oriented guidance activity package among junior high school students at Wat Talan Tai (Charoen Witthaya) School. This study employed a quasi-experimental research design. The sample consisted of 12 junior high school students at Wat Talan Tai (Charoen Witthaya) School in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, who exhibited low and very low levels of interpersonal relationship skills. The participants were selected using an interpersonal relationship assessment form. The research instruments included: 1) an interpersonal relationship assessment form; 2) an interview form for designing the Buddhist-oriented guidance activity package; 3) the Buddhist-oriented guidance activity package; and (4) an interpersonal relationship skill evaluation form. The data were analyzed using the mean, standard deviation, and statistical tests.

The research findings revealed that 1) the Buddhist-oriented guidance activity package for enhancing interpersonal relationship skills of junior high school students at Wat Talan Tai (Charoen Witthaya) School met the specified criteria. It emphasized the integration of Buddhist principles into daily life through diverse activities and was validated for appropriateness by experts. 2) After participating in the activity package, the students' interpersonal relationship skills increased significantly at the 0.05 level, particularly their ability to cooperate with others. Furthermore, educational institutions can apply and integrate this activity package into other subjects to holistically develop students' morals, ethics, and quality of life in society.

Keywords: Interpersonal Relationship Skills, Buddhist-Oriented Guidance Activity Package, Junior High School Students

บทนำ

ประเทศไทยในปัจจุบันกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยี อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงที่ได้รับผลกระทบจากสงคราม ไม่ว่าจะเป็นในการดำเนินชีวิตปกติ และโซเชียลดิจิทัลที่เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวัน การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ในปี 2563-2564 พฤติกรรมการใช้อินเทอร์เน็ตของคนไทย เยาวชนไทยใช้เวลากับโลกออนไลน์เฉลี่ยวันละ 8-16 ชั่วโมง ซึ่งมากกว่าการมีปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างในชีวิตจริง ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านทักษะสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการปรับตัวทางสังคม (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2564) จากรายงานสถานการณ์สุขภาพจิตคนไทย วัยรุ่นไทยร้อยละ 32.5 มีปัญหาด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนและบุคคลรอบข้าง ขาดทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ไม่สามารถจัดการความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม และมีแนวโน้มของการใช้ความรุนแรงในการแก้ไขปัญหามากขึ้น (สุขภาพจิต, 2564)

จากแนวคิดทางตะวันตกที่ได้ศึกษาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามีความสัมพันธ์กับการดำเนินชีวิตช่วยสร้างมนุษยสัมพันธ์และการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขที่สำคัญคือ หลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งประกอบด้วย ทาน (การให้ การเสียสละ การแบ่งปัน) ปิยวาจา (การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ) อัตถจริยา (การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น) และสมานัตตตา (การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2563) หลักธรรมดังกล่าวมีความสอดคล้องกับบริบทสังคมไทยและวัฒนธรรมไทยซึ่งมีรากฐานมาจากพระพุทธศาสนา จึงเหมาะสมที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะสัมพันธภาพของเยาวชนไทย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในบริบทการศึกษา พบว่า มีงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้ในการพัฒนาพฤติกรรมทางสังคมและทักษะสัมพันธภาพของผู้เรียน

ในการแนะแนวเป็นกระบวนการที่มุ่งส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักตนเอง รู้ตน และเข้าใจผู้อื่น สามารถคิดตัดสินใจ คิดแก้ปัญหา พัฒนาตนเองบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศที่เข้าถึงได้ง่าย สามารถกำหนดเป้าหมาย วางแผนชีวิตทั้งด้านการเรียนและอาชีพ การพัฒนาทักษะชีวิต ทักษะสัมพันธภาพทางสังคมที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 การแนะแนวเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายของการแนะแนว การจัดกิจกรรมมีขอบข่ายแบ่ง 3 ด้าน ได้แก่ ส่งเสริม/พัฒนา ป้องกัน และแก้ไขมีเป้าหมายการแนะแนว 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ และด้านส่วนตัวและสังคม และมีบริการ 5 ด้าน ประกอบด้วย สำรวจข้อมูลเป็นรายบุคคล สารสนเทศ ให้คำปรึกษา จัดวางตัวบุคคล และติดตามประเมินผล การกิจกรรมแนะแนวที่มีประสิทธิภาพควร มีวัตถุประสงค์ชัดเจน สอดคล้องกับความขอบข่าย ตรงตามเป้าหมายที่ผู้เรียนต้องการ มีเนื้อหาและกิจกรรมที่หลากหลาย น่าสนใจ และเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน เน้นการมีส่วนร่วมและสามารถลงมือปฏิบัติได้จริง ติดตามและประเมินผลที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ซึ่งการพัฒนาชุดกิจกรรมแนะแนวเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียน การแนะแนวที่มีประสิทธิภาพเกิดจากชุดกิจกรรมแนะแนวที่มีสื่อประสมจัดทำขึ้นสำหรับหน่วยการเรียนรู้เข้าใจและเข้าถึงได้ง่าย ประกอบด้วยเนื้อหา วัสดุ อุปกรณ์ กิจกรรม และวิธีการ ติดตามประเมินผล จัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบเพื่อให้ผู้เรียนร่วมกิจกรรม ปฏิบัติได้ด้วยตนเองตามความสามารถ ความสนใจ โดยมีครูแนะแนวเป็นผู้ให้คำแนะนำช่วยเหลือ จากการสังเกต และสัมภาษณ์ครูประจำชั้น และครูแนะแนวของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดตาลานใต้(เจริญวิทยา) ประกอบกับการศึกษาข้อมูลข้างต้น พบว่า การพัฒนาทักษะสัมพันธภาพมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกันในสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ปัญหาที่พบส่วนมากเป็นเรื่องการเคารพผู้อื่น การเข้าอกเข้าใจผู้อื่น การให้ความร่วมมือกับผู้อื่น การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการเจรจาต่อรองเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่มีปัญหา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวและได้ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในด้านแนะแนวและพระพุทธศาสนา จึงได้สนใจจัดทำชุดกิจกรรมแนะแนวที่บูรณาการหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล มีความเหมาะสมกับบริบทสังคมไทยและสามารถพัฒนาทักษะสัมพันธภาพของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาทักษะสัมพันธภาพด้วยชุดกิจกรรมแนะแนวเชิงพุทธของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดตาลานใต้(เจริญวิทยา) โดยมุ่งหวังว่าชุดกิจกรรมดังกล่าวจะช่วยให้นักเรียนมีทักษะในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเรียนรู้ของนักเรียนในระดับชั้นที่สูงขึ้นและในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาชุดกิจกรรมแนะแนวเชิงพุทธที่ส่งเสริมทักษะสัมพันธภาพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดตาลานใต้(เจริญวิทยา)

2. เพื่อศึกษาผลของการพัฒนาทักษะสัมพันธภาพด้วยชุดกิจกรรมแนะแนวเชิงพุทธของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดตาลานใต้(เจริญวิทยา)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิจัยแบบกึ่งทดลองโดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดตาลานใต้(เจริญวิทยา) ตำบลบ้านใหญ่ อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 25 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 12 คน ใช้ขั้นตอนการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจะใช้แบบวัดระดับทักษะสัมพันธภาพกับนักเรียนทั้ง 25 คน จากนั้นจะคัดเลือกเฉพาะนักเรียนที่มีระดับทักษะสัมพันธภาพน้อย และน้อยมากเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมแนะแนวที่พัฒนาขึ้นในงานวิจัยครั้งนี้

2. เครื่องมือการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาทักษะสัมพันธภาพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดตาลานใต้(เจริญวิทยา) ประกอบด้วย 1) แบบวัดระดับทักษะสัมพันธภาพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดตาลานใต้(เจริญวิทยา) 2) แบบสัมภาษณ์เพื่อสร้างชุดกิจกรรมแนะแนวเชิงพุทธของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดตาลานใต้(เจริญวิทยา) 3) ชุดการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเชิงพุทธ 8 กิจกรรม ที่ใช้ทฤษฎีหลักสัมพันธภาพ 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะในการเคารพผู้อื่น, ทักษะในการแสดงความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น, ทักษะในการสื่อสารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ, ทักษะในการให้ความร่วมมือกับผู้อื่น และทักษะในการเจรจาต่อรองกับผู้อื่นในสถานการณ์ที่มีปัญหา บูรณาการกับหลักสังคหวัตถุ 4 ประการ คือ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา และ 4) แบบประเมินทักษะสัมพันธภาพ ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดตาลานใต้(เจริญวิทยา)

3. การตรวจหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้ 1) หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำร่างเครื่องมือเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและความสอดคล้อง โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.97 แสดงว่าเครื่องมือมีความเที่ยงตรงและครอบคลุมเนื้อหา 2) หาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับนักเรียนโรงเรียนวัดยม (เครือวรศรราษฎร์บำรุง) จำนวน 17 คน (ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) 3) หาความสมบูรณ์โดยการปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2569 โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานตามลำดับ เริ่มจากการทดสอบก่อนการทดลอง (Pre-test) โดยให้นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดตาลานใต้ (เจริญวิทยา) จำนวน 12 คน ตอบแบบวัดระดับทักษะสัมพันธภาพที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เพื่อคัดเลือกนักเรียนที่มีระดับทักษะสัมพันธภาพต่ำเข้าสู่กระบวนการวิจัย ควบคู่ไปกับการนำชุดกิจกรรมแนะแนวเชิงพุทธตามหลักสังคหวัตถุ 4 ไปทดลองใช้ (Try out) กับนักเรียนโรงเรียนวัดยม (เครือวร

ศรราษฎร์บำรุง) จำนวน 17 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ จากนั้น ผู้วิจัยดำเนินการจัดกิจกรรมแนะแนวเชิงพุทธตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับกลุ่มตัวอย่างจนครบตามกำหนด แล้วจึงทำการทดสอบหลังการทดลอง (Post-test) โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบวัดระดับทักษะสัมพันธภาพชุดเดิมอีกครั้ง สุดท้ายจึงรวบรวมแบบประเมินทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงกึ่งทดลอง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผลคะแนนจากแบบวัดทักษะสัมพันธภาพทั้งก่อนและหลังการทดลอง ซึ่งสถิติที่ใช้ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อวิเคราะห์ระดับและการเปลี่ยนแปลงทักษะสัมพันธภาพของนักเรียนกลุ่มเป้าหมายในรายด้านทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะการเคารพผู้อื่น ทักษะการแสดงความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะการให้ความร่วมมือ และทักษะการเจรจาต่อรองในสถานการณ์ที่มีปัญหา นอกจากนี้ยังใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อเปรียบเทียบระดับทักษะสัมพันธภาพของนักเรียนโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เพื่อทดสอบสมมติฐานและแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มการพัฒนาทักษะสัมพันธภาพผ่านชุดกิจกรรมแนะแนวเชิงพุทธตามหลักสังคหวัตถุ 4 ต่อไป

สรุปผลการวิจัย

1. การพัฒนาชุดกิจกรรมแนะแนวเชิงพุทธที่ส่งเสริมทักษะสัมพันธภาพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดตาลานใต้(เจริญวิทยา)

การพัฒนาชุดกิจกรรมแนะแนวเชิงพุทธที่ส่งเสริมทักษะสัมพันธภาพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดตาลานใต้ (เจริญวิทยา) โดยการพัฒนาดำเนินการอย่างเป็นระบบ เริ่มจากการศึกษาวรรณกรรมและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทักษะสัมพันธภาพ 5 ด้าน ได้แก่ การเคารพผู้อื่น การเข้าอกเข้าใจผู้อื่น การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การให้ความร่วมมือ และการเจรจาต่อรอง พร้อมทั้งบูรณาการหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา ร่วมกับแนวคิดทางจิตวิทยา จากนั้นได้กำหนดโครงสร้างและออกแบบชุดกิจกรรม โดยอาศัยข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการแนะแนวและพระพุทธศาสนาก่อนนำไปตรวจสอบและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ต่อมาได้ทดลองใช้กับนักเรียนเพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผลการประเมินพบว่า ชุดกิจกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถส่งเสริมทักษะสัมพันธภาพของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกระบวนการพัฒนามีความเป็นระบบ และบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาควบคู่กับหลักจิตวิทยา ทำให้สามารถนำไปใช้ได้จริงกับนักเรียนกลุ่มเป้าหมาย

2. ผลของการพัฒนาทักษะสัมพันธภาพด้วยชุดกิจกรรมแนะแนวเชิงพุทธของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดตาลานใต้(เจริญวิทยา) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของนักเรียนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 12 คน หลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเชิงพุทธ พบว่า ทักษะสัมพันธภาพโดยรวมเพิ่มขึ้นจากระดับน้อยเป็นระดับมาก แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกอย่างชัดเจนเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีพัฒนาการเพิ่มขึ้น โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการให้ความร่วมมือกับผู้อื่น (พัฒนาเด่นชัดที่สุด) รองลงมา คือ ด้านการเคารพผู้อื่น ด้านการเจรจาต่อรองเมื่อมีปัญหา ด้านการแสดงความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น และด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแม้จะพัฒนาน้อยที่สุดแต่ยังคงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในระดับที่ดี โดยสรุปชุดกิจกรรมแนะแนวเชิงพุทธสามารถพัฒนาทักษะสัมพันธภาพของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการพัฒนาทักษะสัมพันธภาพด้วยชุดกิจกรรมแนะแนวเชิงพุทธของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดตาลานใต้(เจริญวิทยา) โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova)

ทักษะสัมพันธภาพ	ก่อนใช้กิจกรรมแนะแนวฯ		หลังใช้กิจกรรมแนะแนวฯ		t-test	df	Sig.
	($\bar{x}$)	S.D.	($\bar{x}$)	S.D.			
1. ทักษะในการเคารพผู้อื่น	1.73	0.13	3.68	0.13	37.15	11	0.00*
2. ทักษะในการแสดงความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น	1.75	0.20	3.55	0.29	26.34	11	0.00*
3. ทักษะในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	1.63	0.13	3.50	0.27	14.28	11	0.00*
4. ทักษะในการให้ความร่วมมือกับผู้อื่น	2.08	0.23	4.14	0.16	19.45	11	0.00*
5. ทักษะในการเจรจาต่อรองเมื่อมีปัญหา	1.87	0.22	3.82	0.17	21.10	11	0.00*
รวม	**1.81**	**0.17**	**3.74**	**0.26**	**31.43**	**11**	**0.00***

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการพัฒนาชุดกิจกรรมแนะแนวเชิงพุทธที่ส่งเสริมทักษะสัมพันธภาพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดตาลานใต้(เจริญวิทยา) พบว่า การพัฒนาชุดกิจกรรมแนะแนวเชิงพุทธที่ส่งเสริมทักษะสัมพันธภาพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดตาลานใต้ (เจริญวิทยา) เป็นกระบวนการที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การศึกษาวรรณกรรม การกำหนดโครงสร้างกิจกรรม การสัมภาษณ์และตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ การทดลองใช้ และการประเมินผลเพื่อนำไปปรับปรุง โดยบูรณาการหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา ร่วมกับการพัฒนาทักษะสัมพันธภาพ 5 ด้าน ชุดกิจกรรมประกอบด้วย 8 กิจกรรม โดยมีขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ ขั้นนำ ขั้นสอน และขั้นสรุป ซึ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง (Learning by Doing) สอดคล้องกับงานวิจัยของธันรดา แก้วกันหา (2562) ที่ชี้ว่าการจัดกิจกรรมแนะแนวอย่างเป็นระบบช่วยส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ และสอดคล้องกับกลมรัตน์ หล้าสุวงษ์ (2562) ที่เสนอรูปแบบกิจกรรมแนะแนว 3 ขั้นตอนหลัก นอกจากนี้ การบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนายังช่วยเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม (Social Resilience) ให้แก่นักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยศร สุวิทยะศิริ (2565) ที่เน้นการใช้หลักธรรมในการพัฒนาเครื่องมือแนะแนวเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมที่เหมาะสม อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต) (2563) ที่อธิบายว่า สัมพันธภาพเป็นการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีปัญญาโดยใช้สังคหวัตถุเป็นเครื่องมือ ผลการพัฒนายังแสดงให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การอภิปราย การฝึกปฏิบัติ และการใช้สื่อ ช่วยกระตุ้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน และทำให้เกิดการพัฒนาทักษะสัมพันธภาพ โดยเฉพาะด้านการให้ความร่วมมือที่มีความโดดเด่น โดยสรุป ชุดกิจกรรมแนะแนวเชิงพุทธที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดทางการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา สามารถส่งเสริมทักษะสัมพันธภาพของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลของการพัฒนาทักษะสัมพันธภาพด้วยชุดกิจกรรมแนะแนวเชิงพุทธของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดตาลานใต้(เจริญวิทยา) พบว่า ชุดกิจกรรมแนะแนวเชิงพุทธสามารถพัฒนาทักษะสัมพันธภาพของนักเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยค่าเฉลี่ยรวมเพิ่มขึ้นจากระดับน้อยเป็นระดับมาก และ

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานลดลง สะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พยุง ใจแก้ว (2567) ที่พบว่ากิจกรรมแนะแนวเชิงพุทธช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพผ่านกระบวนการกลุ่ม และสอดคล้องกับธันรดา แก้วกันหา (2562) ที่ชี้ว่า กิจกรรมที่มีขั้นตอนชัดเจนช่วยพัฒนาทักษะทางสังคมอย่างเป็นระบบ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะการให้ความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และด้านจิตสาธารณะอยู่ในระดับสูงมาก สอดคล้องกับงานของพระอธิการปติเวศ ธมฺมวโร (2563) และพระมหาศุภชัย ชยธมฺโม (2566) ที่ระบุว่า กิจกรรมแนะแนวเชิงพุทธช่วยส่งเสริมการอยู่ร่วมกันและจิตสำนึกสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ความสำเร็จดังกล่าวสะท้อนการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นพื้นฐานของการสร้างความสามัคคี ตามแนวคิดของสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต) (2563) นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดทางจิตวิทยาสมัยใหม่ของ Daniel Goleman ด้านการจัดการสัมพันธภาพ และ Schonert-Reichl (2020) ที่พบว่าการฝึกสติและความเมตตาช่วยพัฒนาความเข้าอกเข้าใจและสัมพันธภาพเชิงบวก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานของกรรมสิทธิ์ อุทธารนิช (2556) และสุภาวดี กาญจนเกต (2567) ที่ยืนยันว่า กิจกรรมแนะแนวและการบูรณาการหลักธรรมช่วยเสริมสร้างทักษะความสัมพันธ์และภูมิคุ้มกันทางสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสรุป ชุดกิจกรรมแนะแนวเชิงพุทธที่พัฒนาขึ้นสามารถส่งเสริมทักษะสัมพันธภาพของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านพฤติกรรมรายบุคคลและการอยู่ร่วมกันในสังคม และสามารถประยุกต์ใช้ในบริบทโรงเรียนอื่นได้ต่อไป

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ การพัฒนาทักษะสัมพันธภาพด้วยชุดกิจกรรมแนะแนวเชิงพุทธของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดตาลานใต้(เจริญวิทยา) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเชิงพุทธที่ส่งเสริมทักษะสัมพันธภาพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดตาลานใต้(เจริญวิทยา) ดังนี้

การใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเชิงพุทธที่บูรณาการหลักสังคหวัตถุ 4 พบว่าสามารถพัฒนาทักษะสัมพันธภาพของนักเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรมใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะในด้านการเคารพผู้อื่น เชื่อมโยงกับหลักทาน ส่งเสริมการให้เกียรติกันของนักเรียน การเปิดใจยอมรับความแตกต่าง และการให้โอกาสผู้อื่น 2) ทักษะในด้านการเข้าอกเข้าใจผู้อื่น เชื่อมโยงกับหลักสมานัตตตา ทำให้นักเรียนมีการวางตัวเสมอภาค การรับฟัง และไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง 3) ทักษะในด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับหลักปิยวาจา นักเรียนสามารถใช้ถ้อยคำสุภาพ อ่อนโยน และเหมาะสมกับกาลเทศะ 4) ทักษะในด้านการให้ความร่วมมือกับผู้อื่น เชื่อมโยงกับหลักอัตถจริยา ทำให้นักเรียนสามารถทำงานเป็นทีม ความรับผิดชอบ และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และ 5) การเจรจาต่อรองเมื่อมีปัญหา เชื่อมโยงกับหลักปิยวาจา ทำให้นักเรียนใช้เหตุผลและการสื่อสารอย่างสันติเพื่อรักษาความสัมพันธ์

โดยสรุป ชุดกิจกรรมแนะแนวเชิงพุทธสามารถแปลงหลักธรรมที่เป็นนามธรรมให้เป็นพฤติกรรมเชิงประจักษ์ และนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน ส่งผลให้นักเรียนมีพัฒนาการด้านทักษะสัมพันธภาพทั้ง 5 ด้านอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1. สถานศึกษาควรบูรณาการหลักสังคหวัตถุ 4 และชุดกิจกรรมแนะแนวเชิงพุทธในแผนกิจกรรมแนะแนวหรือระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้านความสัมพันธ์ที่ดี พร้อมทั้งพัฒนาเป็นต้นแบบ (Model) และขยายผลให้ครูทุกกลุ่มสาระนำไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทผู้เรียนในยุคดิจิทัล

1.2 ครูควรนำกิจกรรมไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก เช่น การใช้กิจกรรมละลายพฤติกรรม การเลือกกิจกรรมให้สอดคล้องกับปัญหาของผู้เรียน การสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็น และการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง เพื่อส่งเสริมทักษะสัมพันธภาพอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาประสิทธิผลในบริบทที่หลากหลาย ศึกษาความคงทนของพฤติกรรมในระยะยาว พัฒนานวัตกรรมในรูปแบบดิจิทัล และศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม รวมถึงความพึงพอใจของนักเรียน เพื่อพัฒนาชุดกิจกรรมให้มีประสิทธิภาพและครอบคลุมยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต. (2564). สุขภาพจิต. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.

กรรมสิทธิ์ อุทรธารนิช. (2556). ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านหนองขอน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยทักษิณ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). เอกสารวิชาการประกอบการนิเทศ. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

จันทรา ทองสมัคร. (2562). การพัฒนาโปรแกรมทักษะชีวิตในการป้องกันพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของวัยรุ่นตอนต้น. วิทยานิพนธ์ครุศาตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ชลธิชา อ่อนน้อม. (2563). กระบวนการพัฒนาทักษะซอฟต์สกิลด้วยกิจกรรมค่ายอาสา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ทิพภา ปุณสีห์ และเมธาวี อุดมธรรมานุภาพ. (2567). ปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่มีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งทางใจของนักศึกษาพยาบาลของสถาบันพระบรมราชชนก. วารสารจิตวิทยาพุทธศาสตร์ประยุกต์เพื่อสังคม, 10(1), 71–84.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2563). การศึกษาเพื่อสันติภาพ. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพพระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต).

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2563). ธรรมะกับการแนะแนว. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพพระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต).

พระมหาบุญเลิศ อินฺทปญฺโญ และคณะ. (2563). การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาโยธิน โยธิโก. (2562). การจัดการขันธ์ 5 เพื่อแก้ปัญหาและพัฒามนุษย์ในพระพุทธศาสนา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2562.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ศูนย์เฝ้าระวังทางสังคมและวัฒนธรรม. (2564). รายงานสถานการณ์ทางวัฒนธรรม. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงวัฒนธรรม.

สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2564). ธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). แนวทางการจัดกิจกรรมแนะแนวตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สุภาวดี กาญจนเกต. (2567). การพัฒนาความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ผลงานด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้การคิดสร้างสรรค์เป็นฐานร่วมกับระบบนิเวศการเรียนรู้ดิจิทัล. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,

Adler, Alfred. (1964). Superiority and Social Interest: A Collection of Later Writings. New York: Capricorn Books.

Goleman, Daniel. (2020). Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. New York: Bantam Books.

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU
ISSN : 2392-5507, E-ISSN : 2673-0030

ภาคผนวก

- กระบวนการจัดทำวารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ
- หลักเกณฑ์ในการลงตีพิมพ์ต้นฉบับของวารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ
- ระเบียบการส่งต้นฉบับ
- จริยธรรมการตีพิมพ์



วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ISSN: 2392-5507, E-ISSN: 2673-0030

นโยบายและขอบเขตการตีพิมพ์ :

มีนโยบายรับตีพิมพ์บทความในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับพุทธศาสตร์ ครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ศิลปศาสตร์ สังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และสาขาวิชาสหวิทยาการอื่นๆ

บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์จะต้องไม่เคยตีพิมพ์ หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความในวารสารอย่างเคร่งครัด โดยอ้างอิงตามรูปแบบของ APA (นาม-ปี) รวมถึงเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสารฯ และเป็นบทความที่ไม่มีความหลายมากกว่า 25% ตามที่ถนนในโปรแกรม CopyCat ในเว็บ Thaijo2

ทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความในวารสารฯ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความ โดยไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของวารสารฯ

กระบวนการพิจารณาบทความ :

บทความที่ได้รับการตีพิมพ์จะต้องผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมาจากหลากหลายสถาบัน และมิได้อยู่สถาบันเดียวกันกับผู้เขียนบทความ จำนวน 3 ท่านต่อบทความ โดยประเมินแบบ Double blind peer-reviewed

ประเภทของบทความ :

ประเภทของบทความที่รับตีพิมพ์ คือ บทความวิจัย (Research Article) และบทความวิชาการ (Original Article)

ภาษาที่รับตีพิมพ์ :

บทความที่รับตีพิมพ์รับภาษาที่เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

กำหนดออก :

กำหนดออกตีพิมพ์ 3 ฉบับ ต่อปี (ราย 4 เดือน) ดังนี้

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม - เมษายน (กำหนดออก เดือนเมษายน)

ฉบับที่ 2 เดือน พฤษภาคม - สิงหาคม (กำหนดออก เดือนสิงหาคม)

ฉบับที่ 3 เดือน กันยายน - ธันวาคม (กำหนดออก เดือนธันวาคม)

หลักเกณฑ์ในการลงตีพิมพ์ต้นฉบับของวารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

หลักเกณฑ์ในการลงตีพิมพ์ต้นฉบับ

1. ต้นฉบับที่ผู้เขียนส่งมาเพื่อการพิจารณาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดวารสารหนึ่งมาก่อน

2. ต้นฉบับที่ผู้เขียนส่งมาเพื่อการพิจารณาต้องไม่อยู่ระหว่างเสนอขอตีพิมพ์ ในวารสารอื่น

3. เนื้อหาในต้นฉบับควรเกิดจากการสังเคราะห์ความคิดขึ้น โดยผู้เขียนเองไม่ได้ลอกเลียนหรือตัดทอนมาจากผลงานวิจัยของผู้อื่น หรือจากบทความอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต หรือปราศจากการอ้างอิงที่เหมาะสม

4. ผู้เขียนต้องเขียนต้นฉบับตามรูปแบบของต้นฉบับตามข้อกำหนดในระเบียบการส่งต้นฉบับ

5. ผู้เขียนได้แก้ไขความถูกต้องของเรื่องที่ส่งมาตีพิมพ์ ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) แล้ว

6. หลังจากผู้เขียนได้แก้ไขเรื่องแล้ว กองบรรณาธิการได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง จากนั้นจึงจะทำการออกหนังสือตอบรับบทความ

ค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์บทความ

วารสารมีค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์บทความตามกระบวนการพิจารณาบทความ 2 แบบ คือ

แบบที่ 1 ค่าธรรมเนียม 3,500 บาท โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญอย่างน้อย 2 ท่าน ต่อ 1 บทความ แบบผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แต่งไม่ทราบชื่อกันและกัน (double-blind review)

แบบที่ 2 ค่าธรรมเนียม 4,500 บาท โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญอย่างน้อย 3 ท่าน ต่อ 1 บทความ แบบผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แต่งไม่ทราบชื่อกันและกัน (double-blind review)

โดยวารสาร จะทำการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมฯ ต่อเมื่อผู้เขียนได้ทำการปรับปรุงแก้ไขบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบวารสาร (ส่งไฟล์ Word ผ่านระบบไลน์ 0955426695) และส่งไฟล์บทความเข้าระบบวารสาร

วารสาร ขอสงวนสิทธิ์ในการปฏิเสธการตีพิมพ์ และไม่คืนเงินค่าธรรมเนียม ในกรณีดังนี้

1. บทความมีความซ้ำซ้อนมากกว่า 25% ตามที่กำหนดในโปรแกรม CopyCat ของระบบ thaijo

2. บทความไม่มีความถูกต้องตามองค์ประกอบรูปแบบของวารสาร

3. บทความไม่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review)

4. ผู้เขียนบทความไม่ดำเนินการแก้ไขบทความตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ตามระยะเวลาที่กำหนด (1 เดือน หลังการแจ้งของวารสาร)

5. ผู้เขียนบทความขอยกเลิกการตีพิมพ์ หลังจากได้รับการตอบรับบทความแล้ว

ผู้นิพนธ์ต้องไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่น และต้องมีการอ้างอิงทุกครั้งเมื่อนำผลงานของผู้อื่นมาหรืออ้างอิงในเนื้อหา และท้ายบทความของตนเอง โดยบทความที่ท่านส่งเข้ามาต้องไม่มีความความซ้ำซ้อนมากกว่า 25% จากการตรวจสอบด้วยโปรแกรม CopyCat ของระบบ thaijo

ในกรณีที่ บทความวิจัยมีกระบวนการวิจัยเกี่ยวข้องกับมนุษย์ ผู้นิพนธ์จะต้องส่งหลักฐานการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มาประกอบการลงตีพิมพ์ด้วยจึงจะได้รับการพิจารณาลงตีพิมพ์ในวารสาร

ระเบียบการส่งต้นฉบับ

กองบรรณาธิการได้กำหนดระเบียบการส่งต้นฉบับไว้ให้ผู้เขียนยึดเป็นแนวทางในการส่งต้นฉบับสำหรับการตีพิมพ์ลงวารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และกองบรรณาธิการสามารถตรวจสอบต้นฉบับก่อนการตีพิมพ์ เพื่อให้วารสารมีคุณภาพสามารถนำไปใช้อ้างอิงได้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ก. การเตรียมต้นฉบับ มีรายละเอียดดังนี้

1. ขนาดของต้นฉบับ พิมพ์หน้าเดียวบนกระดาษสั้นขนาด A4 โดยเว้นระยะห่างระหว่างขอบกระดาษด้านบนและด้านล่าง 2.5 เซนติเมตร ด้านซ้ายมือและขวามือ 2.5 เซนติเมตร

2. รูปแบบอักษรและการจัดวางตำแหน่ง ใช้รูปแบบอักษร TH SarabunPSK พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด โดยใช้ขนาด ชนิดของตัวอักษร รวมทั้งการจัดวางตำแหน่งดังนี้

2.1 ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) ขนาด 18 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

2.2 ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ) ขนาด 18 ตัวพิมพ์ใหญ่ ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

2.3 ชื่อผู้เขียน (ภาษาไทย– ภาษาอังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวหนา) ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

2.4 สังกัดหน่วยงานสังกัดของผู้เขียน (ภาษาไทย– ภาษาอังกฤษ ขนาด 14 ชนิดตัวหนา) ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

2.5 ชื่อผู้เขียนร่วม (ถ้ามี) (ภาษาไทย– ภาษาอังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวหนา) ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

2.6 สังกัดหน่วยงานสังกัดของผู้เขียนร่วม (ภาษาไทย– ภาษาอังกฤษ ขนาด 14 ชนิดตัวหนา) ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

2.7 E-mail อีเมล์ของผู้เขียนที่ใช้ในการติดต่อได้จริง ขนาด 14 ชนิดตัวธรรมดา และเบอร์โทรติดต่อ ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

2.8 หัวข้อของบทคัดย่อไทย/อังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย

2.9 เนื้อหาบทคัดย่อไทย/อังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา จำนวน 350-700 คำต่อบทคัดย่อ

2.10 กำหนดคำสำคัญ (Keywords) 3-5 คำ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.11 หัวข้อเรื่อง ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย

2.12 หัวข้อย่อย ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา ระบุหมายเลขหน้าหัวข้อย่อยโดยเรียงตามลำดับหมายเลขตำแหน่งเว้น 1 Tab จากขอบกระดาษด้านซ้าย

2.13 เนื้อหา ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ และพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน

3. จำนวนหน้าต้นฉบับ ควรมีความยาวไม่ต่ำกว่า 10 หน้าแต่ไม่เกิน 25 หน้า (ไม่รวมเอกสารอ้างอิง)

4. จำนวนเอกสารอ้างอิง ควรมีอย่างน้อย 5-10 เรื่อง

ข. การเรียงลำดับเนื้อหาต้นฉบับ

1. บทความวิจัย

1. ชื่อเรื่อง ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยขึ้นก่อน

2. ชื่อผู้เขียนและผู้ร่วมเขียน เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หากเป็นนักศึกษา ให้ระบุคณะและมหาวิทยาลัยที่ทำการศึกษาทั้งภาษาไทยและอังกฤษ

3. ที่อยู่ ระบุชื่อหน่วยงาน หรือสถาบันทั้งภาษาไทยและอังกฤษ E-mail และเบอร์โทรศัพท์ของผู้เขียน

4. บทคัดย่อ / Abstract เขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เขียนสรุปสาระสำคัญของเรื่องอ่านและเข้าใจง่าย ความยาวไม่ควรเกิน 350-700 คำ โดยให้นำบทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อน บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (Abstract) ซึ่งแปลจากบทคัดย่อภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษต้องมีเนื้อหาตรงกัน ใช้อักษรตัวตรง จะใช้ตัวเอนเฉพาะศัพท์วิทยาศาสตร์ และมีองค์ประกอบของบทคัดย่อให้ครบทั้งวัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย และคำสำคัญ ทั้งภาษาไทยและอังกฤษ

5. บทนำ (Introduction) เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมา และเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย และควรอ้างอิงงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

6. วัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives of this research) ให้ชี้แจงถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษาโดยระบุเป็นข้อ

7. วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology) ควรอธิบายวิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย ขั้นตอนการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตัวแปรการวิจัย (ถ้ามี) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล

8. สรุปผลการวิจัย (Research Result) เป็นการเสนอสิ่งที่ได้จากการวิจัยเป็นลำดับอาจแสดงด้วยตารางและภาพประกอบการอธิบาย ทั้งนี้ถ้าแสดงด้วยตาราง ควรเป็นตารางแบบไม่มีเส้น ขอบตารางด้านซ้ายและขวา สำหรับรูปภาพประกอบควรเป็นรูปภาพที่ชัดเจน และมีคำบรรยายใต้รูป กรณีที่จำเป็นอาจใช้ภาพสีได้

9. อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion) ควรมีการอภิปรายผลการวิจัยว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หรือไม่เพียงใด (ถ้ามี) และควรอ้างทฤษฎีหรือเปรียบเทียบการทดลองของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องประกอบ เพื่อให้ผู้อ่านเห็นด้วยตามหลักการ หรือคัดค้านทฤษฎีที่มีอยู่เดิม รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงการนำผลไปใช้ประโยชน์

10. องค์ความรู้การวิจัย (Research Body of Knowledge) อธิบายองค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย ควรสังเคราะห์ออกมาเป็นภาพ/โมเดล พร้อมคำอธิบายภาพ/โมเดลให้สามารถเข้าใจได้โดยสมบูรณ์

11. ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestion) เป็นการให้ข้อเสนอแนะที่ได้จากกระบวนการทำการวิจัย ประกอบด้วย 1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และ 2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

12. เอกสารอ้างอิง (References) เป็นการอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาให้ใช้ระบบ APA Style (American Psychological Association Style) ให้เริ่มต้นด้วยเอกสารอ้างอิงภาษาไทยก่อนแล้วตามด้วยเอกสารภาษาต่างประเทศ

2. บทความวิชาการ

1. ชื่อเรื่อง ควรสั้น และกะทัดรัด ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยขึ้นก่อน

2. ชื่อผู้เขียนและผู้ร่วมเขียน เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หากเป็นนักศึกษา ให้ระบุ คณะ และมหาวิทยาลัยที่ทำการศึกษา ทั้งภาษาไทยและอังกฤษ

3. สังกัด ระบุชื่อหน่วยงาน หรือสถาบัน ทั้งภาษาไทยและอังกฤษ E-mail และเบอร์โทรศัพท์ของผู้เขียน

4) บทคัดย่อ / Abstract เขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เขียนสรุปสาระสำคัญของเรื่องอ่านและเข้าใจง่าย ความยาวไม่ควรเกิน 350-500 คำ โดยให้นำบทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อน บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (Abstract) ซึ่งแปลจากบทคัดย่อภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษต้องมีเนื้อหาตรงกัน ใช้อักษรตัวตรง

5) บทนำ (Introduction) เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมา และเหตุผลนำไปสู่การศึกษา และควรอ้างอิงบทความ หรืองานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

6) เนื้อหา (Content) ผู้เขียนอาจแบ่งหัวข้อย่อยในประเด็นเนื้อหานี้ได้ตามประเด็นที่ผู้เขียนต้องการจะทำการนำเสนอในบทความ โดยเป็นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการค้นคว้า

7) บทสรุป (Summary) เป็นการสรุปผลได้จากการศึกษาว่าได้พบประเด็นอะไรที่สำคัญ รวมทั้งองค์ความรู้จากการศึกษา ที่ผู้เขียนต้องการสรุปผล หรือเสนอแนะผลการศึกษาเพื่อนำไปพัฒนาและเป็นประโยชน์ทางการศึกษาในด้านใดได้บ้าง

8) เอกสารอ้างอิง (References) เป็นการอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาให้ใช้ระบบ APA Style (American Psychological Association Style) ให้เริ่มต้นด้วยเอกสารอ้างอิงภาษาไทยก่อนแล้วตามด้วยเอกสารภาษาต่างประเทศ หากผู้เขียนมีมากกว่า 3 คน ให้ใส่ชื่อ 3 คนแรกแล้วตามด้วย และคณะหรือ et al.

ค. การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อเรื่องและท้ายเล่มใช้**วิธีการอ้างอิงระบบนาม – ปี ตามรูปแบบของ American Psychological Association (APA)** ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้วงเล็บ เปิด-ปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุลของผู้เขียน ปีที่ตีพิมพ์ และหมายเลขหน้า (ถ้ามี) กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง เอกสารอ้างอิงที่ใช้อ้างอิงในบทความ จะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ โดยรูปแบบของเอกสารอ้างอิง มีดังนี้

1. พระไตรปิฎก/อรรถกถา :

ผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อพระไตรปิฎกอรรถกถา. สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

2. หนังสือ :

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). ชื่อหนังสือ. พิมพ์ครั้งที่. เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2551). พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: เอส อาร์ พริ้นติ้ง แมสโปรดักส์.

3. สารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/รายงานการวิจัย :

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่องสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/รายงานการวิจัย. ชื่อระดับสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/รายงานการวิจัย. ชื่อมหาวิทยาลัย หรือแหล่งให้ทุนการวิจัย.

ตัวอย่าง.

มนฤดี ถือสมบัติ. (2556). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พัชรนันท์ ยอดสิน. (2560). แนวทางการส่งเสริมจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเจ็ด อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฺฒโน (บุดดาวงษ์). (2558). การวิเคราะห์แนวคิดทางการศึกษาของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อำนาจ บัวศิริ. (2561). กระบวนการสร้างภาวะผู้นำด้วยหลักไตรสิกขา. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

4. บทความในวารสาร :

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร, ปีที่พิมพ์(ฉบับที่พิมพ์), เลขหน้าที่อ้างอิง.

ตัวอย่าง.

อำนาจ บัวศิริ. (2561). กระบวนการสร้างภาวะผู้นำด้วยหลักไตรสิกขา. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 5(3), 26-27.

5. บทความในหนังสือ :

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. ใน ชื่อบรรณาธิการ. ชื่อหนังสือ. พิมพ์ครั้งที่. (เลขหน้า). เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์ หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง.

พระมหาสมจินต์ สมฺมาปญฺโญ. (2542). ทัศนะเกี่ยวกับการศึกษาของพระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต) : วิเคราะห์จากหนังสือ ทางสายกลางของการศึกษาไทย. ใน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ชีวิตและผลงานของพระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต) และนานาทัศนะของนักวิชาการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. (40-42). กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

6. สื่ออินเตอร์เน็ต :

ชื่อผู้เขียน/ผู้เผยแพร่. (ปีเผยแพร่). ชื่อเรื่อง. แหล่งที่มา (URL). สืบค้นเมื่อ (วันที่-เดือน-ปี).

ตัวอย่าง.

วัดญาณเวศกวัน. (2556). ประวัติพระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). แหล่งที่มา http://www.watnyanaves.net/th/web_page/biography สืบค้นเมื่อ 17 กันยายน 2567.

7. หนังสือพิมพ์ออนไลน์ :

ชื่อผู้แต่ง/ผู้เขียน/ผู้เผยแพร่. (วันที่ เดือน ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อหนังสือพิมพ์. แหล่งที่มา (URL). สืบค้นเมื่อ (วันที่-เดือน-ปี).

ตัวอย่าง.

เดลินิวส์. (27 กุมภาพันธ์ 2562). เริ่มนำร่องการเรียนรู้สติสมาธิเป็นฐานภาคเรียนที่ 1-62. เดลินิวส์. แหล่งที่มา https://www.dailynews.co.th/education/695610 สืบค้นเมื่อ 17 กันยายน 2567.

8. ราชกิจจานุเบกษา :

ชื่อกฎหมาย. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง (ถ้ามี). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ตอนที่ หน้า(วันเดือนปี).

ตัวอย่าง.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49 (30 พ.ค. 2562).

9. สัมภาษณ์

ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์. (วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์). ชื่อเรื่องที่สัมภาษณ์. (ชื่อผู้สัมภาษณ์)

ตัวอย่าง :

.....(ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์). (26 มี.ค. 2561). ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-net) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. (....., ผู้สัมภาษณ์)

10. เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). ชื่อหนังสือ. เอกสารอัดสำเนา.

ตัวอย่าง :

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2557). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาไทย (Thailand Education Reform Model : TERM). เอกสารอัดสำเนา.

ง. การอ้างอิงภาษาอังกฤษใช้เช่นเดียวกับภาษาไทย

กองบรรณาธิการ

กองบรรณาธิการวารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา อาคารเรียนรวม โซนซี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170

โทรศัพท์ : 035-248-000 ต่อ 8284, 095-542-6695

พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฺฒโน, ผศ.ดร. Email: yannawat.bud@mcu.ac.th

https://www.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU

4. กระบวนการพิจารณาบทความ

บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ทุกบทความจะต้องผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญ 2 แบบ คือ

แบบที่ 1 บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ทุกบทความจะต้องผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญอย่างน้อย 2 ท่าน ต่อ 1 บทความ แบบผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แต่งไม่ทราบชื่อกันและกัน (double-blind review)

แบบที่ 2 บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ทุกบทความจะต้องผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญอย่างน้อย 3 ท่าน ต่อ 1 บทความ แบบผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แต่งไม่ทราบชื่อกันและกัน (double-blind review)

5. ลิขสิทธิ์

ต้นฉบับที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถือเป็นกรรมสิทธิ์ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ห้ามนำข้อความทั้งหมดหรือบางส่วนไปพิมพ์ซ้ำ เว้นเสียแต่ว่าจะได้รับอนุญาตจากมหาวิทยาลัยฯ เป็นลายลักษณ์อักษร

6. ความรับผิดชอบ

เนื้อหาต้นฉบับที่ปรากฏในวารสารเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียน ทั้งนี้ ไม่รวมความผิดพลาด อันเกิดจากเทคนิคการพิมพ์



จริยธรรมการตีพิมพ์

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้กำหนดจริยธรรมการตีพิมพ์ผลงานในวารสาร มีนี้

จริยธรรมของผู้เขียนบทความ

1. ผู้เขียนบทความจะต้องไม่ส่งต้นฉบับบทความซ้ำซ้อนกับวารสารอื่น
2. ผู้เขียนจะต้องคำนึงถึงจริยธรรมการวิจัยในการคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง
3. ผู้เขียนจะต้องจัดทำต้นฉบับของบทความตามคำแนะนำสำหรับผู้เขียน
4. ผู้เขียนที่มีชื่อในบทความจะต้องเป็นผู้มีส่วนในการจัดทำบทความหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการวิจัย
5. ผู้เขียนจะต้องอ้างอิงผลงาน ภาพ หรือตาราง หากมีการนำมาใช้ในบทความของตนเอง โดยให้ระบุ “ที่มา” เพื่อป้องกันการละเมิดลิขสิทธิ์ (หากมีการฟ้องร้องจะเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนแต่เพียงผู้เดียว ทางวารสารจะไม่รับผิดชอบใดๆ ทั้งสิ้น)
6. ในบทความผู้เขียนจะต้องไม่รายงานข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างข้อมูลเท็จ หรือการปลอมแปลง บิดเบือน รวมไปถึงการตกแต่ง หรือ เลือกแสดงข้อมูลเฉพาะที่สอดคล้องกับข้อสรุป
7. ผู้เขียนจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการเอกสารอ้างอิง และควรอ้างอิงเอกสารเท่าที่จำเป็นอย่างเหมาะสม
8. ผู้เขียนจะต้องแก้ไขบทความตามผลประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิและกองบรรณาธิการให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด
9. ผู้เขียนจะต้องระบุชื่อแหล่งทุนที่ให้การสนับสนุนในการทำวิจัย (ถ้ามี) และจะต้องระบุผลประโยชน์ทับซ้อน (ถ้ามี)
10. ในกรณีที่ บทความวิจัยมีกระบวนการวิจัยเกี่ยวข้องกับมนุษย์ ผู้นิพนธ์จะต้องส่งหลักฐานการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มาประกอบการลงตีพิมพ์ด้วยจึงจะได้รับการพิจารณาลงตีพิมพ์ในวารสาร

จริยธรรมของบรรณาธิการ

1. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาคุณภาพของบทความ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารที่ตนรับผิดชอบ และต้องคัดเลือกบทความมาตีพิมพ์หลังจากผ่านกระบวนการประเมินบทความแล้ว โดยพิจารณาจากความชัดเจน และความสอดคล้องของเนื้อหากับนโยบายของวารสารเป็นสำคัญ และจะต้องมีข้อความรู้ที่สะท้อนมุมมอง แนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากประสบการณ์ การสังเคราะห์เอกสาร หรืองานวิจัย มุ่งเน้นการนำเสนอแนวคิดทฤษฎีใหม่รวมถึงแบบจำลองเชิงแนวคิดที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันจะนำไปสู่การวิจัยในหัวข้อวิชาการที่สำคัญ

2. บรรณาธิการจะต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้เขียนและผู้ประเมินบทความแก่บุคคลอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงเวลาของการประเมินบทความ

3. บรรณาธิการจะต้องไม่ตีพิมพ์บทความที่เคยตีพิมพ์ที่อื่นมาแล้ว โดยต้องมีการตรวจสอบการคัดลอกผลงานผู้อื่นอย่างจริงจัง และใช้โปรแกรมที่เชื่อถือได้ เพื่อให้แน่ใจว่า บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารไม่มีการคัดลอกผลงานของผู้อื่น และหากตรวจพบการคัดลอกผลงานของผู้อื่นจะต้องหยุดกระบวนการประเมิน และติดต่อผู้เขียนบทความหลักทันที เพื่อขอคำชี้แจง เพื่อประกอบการตอบรับ หรือปฏิเสธ การตีพิมพ์บทความนั้นๆ

4. หากบรรณาธิการตรวจพบว่า บทความมีการลอกเลียนบทความอื่นโดยมิชอบ หรือมีการปลอมแปลงข้อมูล ซึ่งสมควรถูกถอดถอน แต่ผู้เขียนปฏิเสธที่จะถอนบทความ บรรณาธิการสามารถดำเนินการถอนบทความได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้เขียนซึ่งถือเป็นสิทธิและความรับผิดชอบต่อบทความของบรรณาธิการ

5. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีระเบียบวิธีวิจัยที่ถูกต้อง และให้ผลที่น่าเชื่อถือ โดยนำผลของการวิจัยมาเป็นตัวชี้นำว่า สมควรตีพิมพ์เผยแพร่หรือไม่

6. บรรณาธิการจะต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้เขียนและผู้ประเมิน

7. บรรณาธิการต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง

จริยธรรมของผู้ประเมินบทความ

1. หลังจากได้รับบทความจากบรรณาธิการวารสารและผู้ประเมินบทความ ตระหนักว่าตนเองอาจมีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้นิพนธ์ที่ทำให้ไม่สามารถให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระได้ ผู้ประเมินบทความควรแจ้งให้บรรณาธิการวารสารทราบและปฏิเสธการประเมินบทความนั้นๆ

2. ผู้ประเมินบทความ ควรประเมินบทความในสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญ โดยพิจารณาความสำคัญของเนื้อหาในบทความที่มีต่อสาขาวิชานั้นๆ คุณภาพของการวิเคราะห์ และความเข้มข้นของผลงานหรือระบุผลงานวิจัยที่สำคัญๆ และสอดคล้องกับบทความที่กำลังประเมิน แต่ผู้เขียนบทความไม่ได้อ้างถึง เข้าไปในการประเมินบทความด้วยผู้ประเมินไม่ควรใช้ความคิดเห็นส่วนตัวที่ไม่มีข้อมูลรองรับมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินบทความ

3. เมื่อผู้ประเมินบทความพบว่า มีส่วนใดของบทความ ที่มีความเหมือนกัน หรือซ้ำซ้อนกับผลงานชิ้นอื่นๆ ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบ

4. ผู้ประเมินบทความต้องรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาแก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความ

5. ผู้ประเมินบทความต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง