



วารสารศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

Education Journal of Nakhonratchasima College

Print ISSN 2774-1273

ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน 2569

Vol.5 No.1 January - June 2026



044 466 111
www.nmc.ac.th



วารสารศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

Education Journal of Nakhonratchasima College

ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2569

ISSN 2774-1273 (Print) ISSN 3057-0964 (Online)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่บทความวิจัย บทความวิชาการ บทความหนังสือ ตลอดจนบทความปริทัศน์ที่มีคุณภาพของคณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา
2. เพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการสู่สาธารณชน

กำหนดออกวารสาร ทุก 6 เดือน (ปีละ 2 ฉบับ)

ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน

ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม

เจ้าของวารสาร

คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎา วัฒนศักดิ์

คณะกรรมการรวบรวม ตรวจสอบ จัดทำรูปเล่ม

อาจารย์ ดร.ภัทรฤทัย ลุนสำโรง

อาจารย์ ดร.ชาลินี มานะยิ่ง

อาจารย์ ดร.ธนภรณ์ แซ่ลิ่ม

ออกแบบปก

อาจารย์ ดร.ภัทรฤทัย ลุนสำโรง

สำนักงาน

กองบรรณาธิการวารสาร คณะศึกษาศาสตร์

วิทยาลัยนครราชสีมา ที่อยู่ 290 หมู่ที่ 2 ถ.มิตรภาพ ต.บ้านใหม่ อ.เมือง จ.นครราชสีมา 30000

เว็บไซต์วารสาร

<https://so08.tci-thaijo.org/index.php/edunmcj>

พิมพ์ที่

วิทยาลัยนครราชสีมา ที่อยู่ 290 หมู่ที่ 2 ถ.มิตรภาพ ต.บ้านใหม่ อ.เมือง จ.นครราชสีมา 30000



Education Journal of Nakhonratchasima College

ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2569 ||| ก

บทความทุกเรื่องได้รับการตรวจสอบทางวิชาการโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญ

ข้อความที่ปรากฏในบทความของวารสารนี้เป็นความคิดเห็นของผู้เขียน ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยนครราชสีมาแต่อย่างใด และกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการพิจารณาและตรวจประเมินบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

วารสารศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เป็นวารสารวิชาการเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่และแลกเปลี่ยนความรู้เชิงวิชาการระหว่างนักวิจัยทางการศึกษา นักวิชาการการศึกษา บุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่สนใจตลอดจนเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานระดับบัณฑิตศึกษา

รายนามที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.วิภาส	ทองสุทธิ์	วิทยาลัยนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไตรรัตน์	ยืนยง	วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น
อาจารย์ ดร.ชนากานต์	ยืนยง	มหาวิทยาลัยปทุมธานี

หัวหน้ากองบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎา	วัฒนศักดิ์	วิทยาลัยนครราชสีมา
-----------------------------	------------	--------------------

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.ชัยยงค์	พรหมวงศ์	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
รองศาสตราจารย์ ดร.กรรณทิพย์	นาควิเชตร	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญาณน	กาญจนาทวิกุล	วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎา	วัฒนศักดิ์	วิทยาลัยนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำราญ	บุญเจริญ	วิทยาลัยนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรณิชา	ทศดา	วิทยาลัยนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ	ทานอก	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤตย์ชูพัช	สารนอก	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจบทความ

ศาสตราจารย์ ดร.ชัยยงค์	พรหมวงศ์	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
รองศาสตราจารย์ ดร.วิภาส	ทองสุทธิ์	วิทยาลัยนครราชสีมา
รองศาสตราจารย์ ดร.กรรณทิพย์	นาควิเชตร	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร	โคตรบรรเทา	วิทยาลัยนครราชสีมา
รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญาณน	กาญจนาทวิกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
รองศาสตราจารย์ ดร.สันติ	วิจักขณาลักษณ์	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพล	อาจอินทร์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวณีย์	สิกขาบัณฑิต	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
รองศาสตราจารย์ ดร.ปราสาท	เนืองเฉลิม	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธำธิพย์	ชวนา	มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ
		วิทยาเขตลำปาง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎา	วัฒนศักดิ์	วิทยาลัยนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำราญ	บุญเจริญ	วิทยาลัยนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คงศักดิ์	สังฆมานนท์	วิทยาลัยนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผดุง	เพชรสุข	วิทยาลัยนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูษงค์	แพรวขาว	วิทยาลัยนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร	พึงเพชร	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรณิชา	ทศดา	วิทยาลัยนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา	ศรีเรืองฤทธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ท.ดร.ณัฐชัย จันทชุม		มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์	เต็มเตชาติพงศ์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัช	วงศ์กัณท์วัฒนา	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน	เจนเขว่า	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ	ทานอก	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนีนาฏ	ณ สุนทร	มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤตย์ชูพัช	สารนอก	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นัฐยา	บุญกองแสน	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัชพัชร	วงศ์วัฒน์เกษม	วิทยาลัยนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิสร	บาลโส	วิทยาลัยนครราชสีมา
อาจารย์ ดร.วราภรณ์	พูลผลอำนาจ	วิทยาลัยนครราชสีมา
อาจารย์ ดร.ชุติมา	พรหมผุย	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
อาจารย์ ดร.ภัทรฤทัย	ลุนสำโรง	วิทยาลัยนครราชสีมา
อาจารย์ ดร.ธิดารัตน์	สมานพันธ์	วิทยาลัยนครราชสีมา
อาจารย์ ดร.พจน์	เจริญสันเทียะ	วิทยาลัยนครราชสีมา
อาจารย์ ดร.โสภณา	เศวตคชกุล	ผู้อำนวยการโรงเรียนเตชะวิทย์
อาจารย์ ดร.จักรี	ศรีจารุเมธี	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
อาจารย์ ดร.พระพลากร	สูงมงคล	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
		วิทยาลัยสงฆ์ ร้อยเอ็ด
ดร.สุรียา	แสงอินตา	สำนักงานการศึกษาพระปริยัติธรรม
ดร.นัสชนะ	สำอาง	วัดจอมมณี (จังหวัดหนองคาย)
ดร.ฐิติวัสส์	หมั่นกิจ	วัดจอมมณี (จังหวัดหนองคาย)

บทบรรณาธิการ

วารสารศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นท่ามกลางบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและระบบการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งได้รับอิทธิพลจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การจัดการศึกษาในปัจจุบันต้องปรับตัวเพื่อรองรับความท้าทายและความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน การพัฒนาการศึกษาจึงมิได้มุ่งเน้นเพียงการถ่ายทอดองค์ความรู้ หากแต่ต้องส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะ ทักษะการคิดวิเคราะห์ การสร้างสรรค์นวัตกรรม คุณธรรมจริยธรรม และความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเตรียมผู้เรียนให้สามารถดำรงชีวิตและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในโลกอนาคต บทความวิชาการและบทความวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารฉบับนี้ สะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายขององค์ความรู้ทางการศึกษา ครอบคลุมประเด็นสำคัญทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร การบริหารการศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน บทความทุกเรื่องล้วนมุ่งเชื่อมโยงองค์ความรู้เชิงทฤษฎีกับการปฏิบัติจริง อันเป็นประโยชน์ต่อคณาจารย์ ครู นักวิจัย นักศึกษา และผู้สนใจในวงการศึกษา

กองบรรณาธิการให้ความสำคัญกับการรักษามาตรฐานคุณภาพทางวิชาการในทุกขั้นตอน ตั้งแต่กระบวนการรับบทความ การพิจารณาถ้อยแถลงโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การประเมินคุณภาพตามหลักวิชาการ ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขบทความให้มีความสมบูรณ์ ถูกต้อง และสอดคล้องกับมาตรฐานการตีพิมพ์วารสารวิชาการ ทั้งนี้ เพื่อให้วารสารศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เป็นเวทีทางวิชาการที่มีคุณภาพสำหรับการเผยแพร่และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางการศึกษา อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาการศึกษาในวงกว้าง

กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่า วารสารฉบับนี้จะเป็นแหล่งเรียนรู้ทางวิชาการที่ส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ใหม่ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางวิชาชีพ และการต่อยอดงานวิจัยสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน อันจะนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคมไทยให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต

กองบรรณาธิการ

วารสารศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

สารบัญ

บทความวิชาการ

การออกแบบการเรียนการสอนเชิงบูรณาการสมรรถนะโดยใช้ประสบการณ์เป็นฐาน:แนวคิดเชิงระบบเพื่อพัฒนาผู้เรียนในบริบทการศึกษาไทย

เตือนใจ แสงไกล

1

บทบาทใหม่ของผู้สอนในฐานะผู้ออกแบบการเรียนรู้:การเปลี่ยนผ่านจากการสอนสู่การสร้างประสบการณ์การเรียนรู้

เตือนใจ แสงไกล

8

บทความวิจัย

การพัฒนาแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทยาล

ราเชนทร์ ตี๋แก้ว

14

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ธัญมัย แดงเจริญ, ธัญนันท์ ทองบุญตา, สรรชัย ชูชีพ

27

รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา

นนท์พันธุ์ พิมพ์

40

แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับครูผู้สอน

เตือนใจ แสงไกล

55

แนวทางการป้องกันและจัดการการรังแกกันของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

นิลรัตน์ ฮ่องชัย, ภัสกร เลาสวัสดิ์กุล, สรรชัย ชูชีพ

62

แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2

ธัญรัตน์ วงษ์ทอง, สรรชัย ชูชีพ, ภัสกร เลาสวัสดิ์กุล

76

ผลการจัดการเรียนรู้ด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเรื่อง สิ่งมีชีวิตรอบตัว สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนกระสัง 4 จังหวัดบุรีรัมย์

พัชรภรณ์ ธรรมสุภา, บรรพต วงศ์ทองเจริญ, โยธิน จำเริญทะรังค์

89



สารบัญ (ต่อ)

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ของนักศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

นพรัตน์ ชัยเรือง

102

สภาพภูมิคุ้มกันด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี

วงศ์วิศว์ หมื่นเทพ

116

บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

ศศิธร ภาชี, ภัลลภกร เลาสวัสดิกุล, สรรชัย ชูชีพ

127

จรรยาวัธของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ภูริวิชญ์ สลิภาณจน์, บุญยานุช เฉยียงหงส์, ภัลลภกร เลาสวัสดิกุล

140

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

สุภาวดี น้ำดอกไม้, เสริมทรัพย์ วรปัญญา, ภูวดล จุลสุคนธ์

154

การบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

สกล เทียวไพร, เปรมชัย สโรบล, สมบัติ เดชบำรุง, สมใจ เดชบำรุง

164

การออกแบบการเรียนรู้การสอนเชิงบูรณาการสมรรถนะโดยใช้ประสบการณ์เป็นฐาน:
แนวคิดเชิงระบบเพื่อพัฒนาผู้เรียนในบริบทการศึกษาไทย
Designing competency-based, experience-based integrated instruction:
A systems approach to learner development
in the Thai educational context

เตือนใจ แสงไกล

นักวิชาการอิสระ

Tueanchai Saengkrai

Independent scholar

Corresponding Author E-mail : seang986@gmail.com

(Received: 7 January, 2026; Edit: 19 January, 2026; accepted: 20 April, 2026)

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดการออกแบบการเรียนรู้การสอนเชิงบูรณาการสมรรถนะโดยใช้ประสบการณ์เป็นฐาน ภายใต้กรอบแนวคิดเชิงระบบ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการทำงานในบริบทการศึกษาไทย เนื้อหามุ่งอธิบายสาระสำคัญของการจัดการเรียนรู้การสอนเชิงสมรรถนะ การเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์เป็นฐาน การออกแบบการเรียนรู้การสอนเชิงระบบ และการประเมินผลตามสภาพจริง ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่เชื่อมโยงและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ บทความชี้ให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้การสอนในลักษณะดังกล่าวช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความหมาย พัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ อีกทั้งยังช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้อย่างเหมาะสม ผลจากการสังเคราะห์แนวคิดในบทความสะท้อนให้เห็นว่าการออกแบบการเรียนรู้การสอนเชิงบูรณาการสมรรถนะโดยใช้ประสบการณ์เป็นฐานและแนวคิดเชิงระบบ เป็นแนวทางที่มีศักยภาพในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา และสามารถใช้เป็นกรอบในการพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

คำสำคัญ : การออกแบบการเรียนรู้การสอนเชิงบูรณาการสมรรถนะ, การเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์เป็นฐาน, แนวคิดเชิงระบบ

Abstract

This academic article aims to present the concept of competency-based, experience-based integrated instructional design within a systems framework, as a guideline for developing learners' competencies essential for life and work in the Thai educational context. The content explains the key aspects of competency-based instruction, experience-based learning, systems instructional design, and authentic assessment – interconnected and mutually supportive components of quality learning. The article demonstrates that this type of instruction promotes meaningful learning, develops learners holistically in terms of knowledge, skills, and desirable



attributes, and enables them to appropriately apply their knowledge and experiences in real-world situations. The synthesis of the concepts in this article reflects that competency-based, experience-based integrated instructional design and a systems approach have the potential to enhance the quality of education and can serve as a framework for developing instruction that aligns with societal changes and the needs of 21st-century learners.

Keywords : Integrated competency-based instructional design, experiential learning, systems thinking.

บทนำ

ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ระบบการศึกษาถูกคาดหวังให้ทำหน้าที่มากกว่าการถ่ายทอดองค์ความรู้เชิงเนื้อหา แต่ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต การทำงาน และการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีคุณภาพ แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับกระแสการปฏิรูปการศึกษาทั้งในระดับสากลและระดับประเทศ ที่ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาเชิงสมรรถนะ (Competency-based Education) ซึ่งมุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถนำความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Akala, 2021; Mulenga, 2019)

สำหรับบริบทการศึกษาไทย การพัฒนาผู้เรียนตามแนวคิดสมรรถนะได้รับการผลักดันอย่างต่อเนื่องผ่านนโยบาย แผนการศึกษา และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนมีสมรรถนะสำคัญที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและตลาดแรงงานในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) อย่างไรก็ตาม การนำแนวคิดดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติในระดับสถานศึกษาและห้องเรียนยังคงประสบกับข้อจำกัดหลายประการ โดยเฉพาะการออกแบบการเรียนการสอนที่ยังเน้นเนื้อหาเป็นศูนย์กลาง ขาดการบูรณาการข้ามศาสตร์ และไม่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนอย่างแท้จริง (ธารัง บัวศรี, 2542; Ornstein & Hunkins, 2004)

การเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์เป็นฐาน (Experiential Learning) จึงเป็นแนวคิดสำคัญที่สามารถนำมาใช้สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนเชิงสมรรถนะได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง เผชิญสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับชีวิตจริง เกิดการสะท้อนคิด และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง กระบวนการดังกล่าวช่วยส่งเสริมการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง การแก้ปัญหา และการเรียนรู้ด้วยความหมาย ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนในยุคปัจจุบัน (Marsh, 1984; Wiggins & McTighe, 2005)

การออกแบบการเรียนการสอนให้สามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะได้อย่างเป็นรูปธรรม จำเป็นต้องอาศัยแนวคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) เพื่อพิจารณาความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ อย่างเป็นองค์รวม ไม่ว่าจะเป็นเป้าหมายการเรียนรู้ สมรรถนะที่คาดหวัง เนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและแหล่งเรียนรู้ บทบาทของครูและผู้เรียน ตลอดจนการวัดและประเมินผล การมองการจัดการเรียนการสอนในลักษณะเชิงระบบจะช่วยให้การออกแบบหลักสูตรและการเรียนรู้มีความสอดคล้อง สนับสนุนซึ่งกันและกัน และนำไปสู่ประสิทธิผลทางการศึกษาในระยะยาว (Saylor & Alexander, 1974; Taba, 1962)

ดังนั้น บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดการออกแบบการเรียนการสอนเชิงบูรณาการสมรรถนะโดยใช้ประสบการณ์เป็นฐาน ภายใต้มุมมองเชิงระบบ เพื่อเป็นกรอบแนวคิดสำหรับครู อาจารย์ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในการพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษาไทย อันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต การทำงาน และการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

แนวคิดการจัดการเรียนการสอนเชิงสมรรถนะ

การจัดการเรียนการสอนเชิงสมรรถนะ (Competency-based Instruction) เป็นแนวคิดทางการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถบูรณาการความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcomes) มากกว่าการเรียนรู้เชิงปริมาณหรือการจดจำเนื้อหาเพียงอย่างเดียว แนวคิดดังกล่าวได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับสากล เนื่องจากสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและตลาดแรงงานในศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องการบุคคลที่มีสมรรถนะรอบด้านและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่อง (Akala, 2021; Marcotte & Gruppen, 2022)

อนึ่งเชิงแนวคิด สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการนำองค์ความรู้ ทักษะ กระบวนการคิด เจตคติ และคุณลักษณะส่วนบุคคลมาประยุกต์ใช้ร่วมกันเพื่อปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาในบริบทที่หลากหลายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน แนวคิดนี้แตกต่างจากการจัดการเรียนการสอนแบบดั้งเดิมที่มุ่งเน้นการถ่ายทอดความรู้เป็นหลัก โดยการเรียนการสอนเชิงสมรรถนะจะให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติ การคิดวิเคราะห์ และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงของผู้เรียน (Mulenga, 2019; Tyler, 1949)

ทั้งนี้การจัดการเรียนการสอนเชิงสมรรถนะมีลักษณะสำคัญคือ การกำหนดสมรรถนะเป้าหมายอย่างชัดเจนตั้งแต่ขั้นตอนการออกแบบหลักสูตรและการเรียนการสอน ครูผู้สอนต้องวิเคราะห์สมรรถนะที่คาดหวัง แล้วออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกฝน แสดงออก และพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม โดยกิจกรรมควรเชื่อมโยงกับสถานการณ์จริงหรือบริบทที่ใกล้เคียงกับชีวิตของผู้เรียนในยุคปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความหมาย (Taba, 1962; Wiggins & McTighe, 2005)

นอกจากนี้ บทบาทของครูในการจัดการเรียนการสอนเชิงสมรรถนะจะเปลี่ยนจากผู้ถ่ายทอดความรู้มาเป็นผู้ออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ ผู้ชี้แนะ และผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ขณะที่ผู้เรียนมีบทบาทเป็นผู้ลงมือปฏิบัติ ค้นคว้า สะท้อนคิด และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง กระบวนการเรียนรู้ลักษณะนี้ช่วยพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้เรียนในยุคปัจจุบัน (Marsh, 1984; Ornstein & Hunkins, 2004) ซึ่งในบริบทการศึกษาไทย แนวคิดการจัดการเรียนการสอนเชิงสมรรถนะได้รับการบรรจุและผลักดันผ่านนโยบายและแนวทางการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งหวังให้สถานศึกษานำไปปรับใช้ในการออกแบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและชุมชน อย่างไรก็ตามความท้าทายสำคัญยังคงอยู่ที่ความเข้าใจของครูต่อแนวคิดสมรรถนะ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม และการวัดและประเมินผลที่สามารถสะท้อนสมรรถนะของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553; มารุต พัฒนา, 2562)

กล่าวโดยสรุป การจัดการเรียนการสอนเชิงสมรรถนะเป็นแนวคิดสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ได้จริงในชีวิตและการทำงาน การนำแนวคิดนี้ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจเชิงลึกของครู การออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการสนับสนุนเชิงระบบจากสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์เป็นฐาน

การเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์เป็นฐาน (Experiential Learning) เป็นแนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ผ่านการลงมือปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม และการสะท้อนคิดอย่างเป็นระบบ โดยเชื่อว่าการเรียนรู้ที่มีคุณค่าและยั่งยืนจะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงประสบการณ์กับองค์ความรู้เดิม และนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ได้อย่างเหมาะสม แนวคิดนี้มีรากฐานสำคัญจากทฤษฎีการเรียนรู้ของนักการศึกษากลุ่มพิพัฒนาการนิยมและมนุษยนิยม ซึ่งให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของกระบวนการเรียนรู้ (Dewey, 1938; Kolb, 1984)

สาระสำคัญของการเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์เป็นฐาน คือ การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เผชิญกับสถานการณ์จริงหรือสถานการณ์จำลองที่ใกล้เคียงกับชีวิตจริง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ผ่านการกระทำ (Learning

by Doing) มากกว่าการรับฟังหรือจดจำเนื้อหาเพียงอย่างเดียว กระบวนการดังกล่าวช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การตัดสินใจ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งล้วนเป็นทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 (Wiggins & McTighe, 2005; Marcotte & Gruppen, 2022)

Kolb (1984) ได้อธิบายกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์เป็นฐานไว้เป็นวงจรการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ประสบการณ์ตรง (Concrete Experience) 2) การสะท้อนคิดจากประสบการณ์ (Reflective Observation) 3) การสรุปเป็นแนวคิดหรือหลักการ (Abstract Conceptualization) และ 4) การนำไปทดลองปฏิบัติ (Active Experimentation) ซึ่งวงจรการเรียนรู้นี้สะท้อนให้เห็นว่าการเรียนรู้ไม่ใช่กระบวนการเชิงเส้น แต่เป็นกระบวนการหมุนเวียนอย่างต่อเนื่อง ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาความเข้าใจได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นเมื่อมีโอกาสสะท้อนคิดและนำความรู้ไปใช้ซ้ำในบริบทที่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาในมิติของการพัฒนาสมรรถนะ การเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์เป็นฐานถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถบูรณาการความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ได้อย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากผู้เรียนต้องใช้ความรู้ควบคู่กับการคิด การปฏิบัติ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสถานการณ์จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการเรียนการสอนเชิงสมรรถนะที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ในเชิงการปฏิบัติ มากกว่าการวัดความรู้เชิงทฤษฎีเพียงอย่างเดียว (Mulenga, 2019; Akala, 2021) ซึ่งในบริบทการศึกษาไทย การนำแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์เป็นฐานมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับบริบทชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสถานการณ์จริงในชีวิตประจำวัน อย่างไรก็ตาม การจัดการเรียนรู้ลักษณะนี้จำเป็นต้องอาศัยการออกแบบการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ บทบาทของครูในฐานะผู้ออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ และการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เชิงรุก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553; มารุต พัฒนา, 2562)

กล่าวโดยสรุป การเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์เป็นฐานเป็นแนวคิดสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้เชิงลึก และการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนอย่างรอบด้าน การบูรณาการแนวคิดนี้เข้ากับการจัดการเรียนการสอนเชิงสมรรถนะและการออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบ จะช่วยยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง และตอบสนองต่อความท้าทายของการศึกษาไทยในยุคการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบ

การออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบ (Systematic Instructional Design) เป็นแนวคิดที่มองการจัดการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่มีองค์ประกอบสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ การวิเคราะห์ผู้เรียน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดสื่อและแหล่งเรียนรู้ ตลอดจนการวัดและประเมินผล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและสามารถบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ (Gagné, Briggs, & Wager, 2005; Dick, Carey, & Carey, 2015)

แนวคิดการออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบมีรากฐานมาจากทฤษฎีระบบ (Systems Theory) ซึ่งมองว่าการเรียนการสอนเป็นระบบเปิดที่ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยหลายส่วนที่ต้องทำงานสอดประสานกัน ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) หากองค์ประกอบใดขาดความเชื่อมโยงหรือดำเนินการอย่างไม่เป็นระบบ ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผลลัพธ์การเรียนรู้โดยรวม ซึ่งในการออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบ จุดเริ่มต้นที่สำคัญคือการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้หรือสมรรถนะที่คาดหวังให้ชัดเจน โดยเฉพาะในบริบทของการจัดการเรียนการสอนเชิงสมรรถนะ ซึ่งเน้นความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะไปใช้ในสถานการณ์จริง การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจนจะช่วยให้ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และการประเมินผลที่สอดคล้องกันอย่างมีความหมาย (Tyler, 1949; Wiggins & McTighe, 2005)

นอกจากนี้ การวิเคราะห์ผู้เรียนและบริบทการเรียนรู้ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของการออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบ เนื่องจากผู้เรียนมีความแตกต่างกันทั้งด้านพื้นฐานความรู้ ความสนใจ ประสบการณ์เดิม และรูปแบบการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนการสอนที่ไม่คำนึงถึงความแตกต่างดังกล่าวอาจทำให้การเรียนรู้ไม่เกิด

ประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น ครูจึงควรนำข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนและบริบทสถานศึกษา ชุมชน และสังคม มาประกอบการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นจริง (Ornstein & Hunkins, 2004; มารุต พัฒนา, 2562) และในมิติของกระบวนการจัดการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบช่วยให้ครูสามารถบูรณาการแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์เป็นฐานเข้ากับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเป็นลำดับขั้น ครูสามารถวางแผนกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เผชิญกับประสบการณ์จริงหรือสถานการณ์จำลอง จากนั้นเปิดโอกาสให้สะท้อนคิด สรุปองค์ความรู้ และนำไปประยุกต์ใช้ ซึ่งสอดคล้องกับวงจรการเรียนรู้ของ Kolb (1984) และช่วยส่งเสริมการเรียนรู้เชิงลึกและการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนอย่างยั่งยืน ซึ่งการวัดและประเมินผลก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ไม่อาจแยกออกจากการออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบ โดยเฉพาะการประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic Assessment) ซึ่งเน้นการประเมินความสามารถของผู้เรียนในการนำความรู้ไปใช้จริงในบริบทที่หลากหลาย การออกแบบการประเมินที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้และผลลัพธ์การเรียนรู้ จะช่วยให้ครูสามารถใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ (Scriven, 1967; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

กล่าวโดยสรุป การออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบเป็นกรอบแนวคิดสำคัญที่ช่วยให้การจัดการเรียนการสอนมีความชัดเจน เป็นขั้นตอน และมีความเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล เมื่อบูรณาการเข้ากับการจัดการเรียนการสอนเชิงสมรรถนะและการเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์เป็นฐาน จะช่วยยกระดับการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่สามารถนำไปใช้ได้จริง ตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาไทยในยุคปัจจุบันและอนาคต

การประเมินผลตามสภาพจริง

การประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic Assessment) เป็นแนวคิดการประเมินผลที่มุ่งเน้นการประเมินความสามารถของผู้เรียนในการนำความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่มีความใกล้เคียงหรือสอดคล้องกับสภาพจริงของชีวิตและการทำงาน แนวคิดดังกล่าวแตกต่างจากการประเมินแบบดั้งเดิมที่มักเน้นการวัดความรู้เชิงเนื้อหาเพียงอย่างเดียว โดยการประเมินผลตามสภาพจริงให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้และผลลัพธ์การเรียนรู้ที่สามารถสังเกตและตรวจสอบได้จากการปฏิบัติจริงของผู้เรียน (Wiggins, 1998; Mueller, 2018) และการประเมินผลตามสภาพจริงมีความสอดคล้องอย่างยิ่งกับการจัดการเรียนการสอนเชิงสมรรถนะ ซึ่งมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการบูรณาการความรู้ ทักษะ และเจตคติเพื่อใช้ในการดำเนินชีวิตและการทำงานในบริบทที่หลากหลาย การประเมินลักษณะนี้ช่วยให้ครูสามารถตรวจสอบได้ว่าผู้เรียนมีสมรรถนะตามที่คาดหวังหรือไม่ มิใช่เพียงการจดจำข้อมูลหรือการตอบคำถามในข้อสอบเท่านั้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561; OECD, 2019) ในกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์เป็นฐาน การประเมินผลตามสภาพจริงมีบทบาทสำคัญในการสะท้อนคุณภาพของประสบการณ์การเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้รับ ครูสามารถออกแบบภาระงาน (Performance Tasks) ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง เช่น การแก้ปัญหา การสร้างชิ้นงาน การนำเสนอผลงาน หรือการทำโครงการ ซึ่งสอดคล้องกับวงจรการเรียนรู้ของ Kolb (1984) ที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง การสะท้อนคิด และการนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่

รูปแบบของการประเมินผลตามสภาพจริงมีความหลากหลาย เช่น การประเมินจากชิ้นงาน (Product Assessment) การประเมินจากกระบวนการปฏิบัติ (Process Assessment) การประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน (Portfolio Assessment) การประเมินตนเองและการประเมินโดยเพื่อน (Self and Peer Assessment) รวมถึงการใช้รูบริก (Rubric) เป็นเครื่องมือในการกำหนดเกณฑ์การประเมินอย่างชัดเจนและโปร่งใส การใช้เครื่องมือเหล่านี้ช่วยให้การประเมินมีความเที่ยงตรงและสะท้อนสมรรถนะของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง (Brookhart, 2013; Nitko & Brookhart, 2014) นอกจากนี้ การประเมินผลตามสภาพจริงยังทำหน้าที่เป็นข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่สำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครู การให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์และต่อเนื่องช่วยให้ผู้เรียนตระหนักถึงจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา และแนวทางในการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการประเมินเพื่อพัฒนา (Assessment for Learning) ที่มุ่งใช้การประเมินเป็นเครื่องมือใน

การส่งเสริมการเรียนรู้มากกว่าการตัดสินผลเพียงอย่างเดียว (Black & Wiliam, 2009) อย่างไรก็ตาม การนำการประเมินผลตามสภาพจริงไปใช้ในบริบทการศึกษาไทยจำเป็นต้องคำนึงถึงความพร้อมของครู ผู้เรียน และสถานศึกษา ทั้งในด้านความเข้าใจเชิงแนวคิด เวลาในการจัดการเรียนรู้ และภาระงานด้านการประเมิน ครูจึงควรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการออกแบบเครื่องมือประเมินที่สอดคล้องกับสมรรถนะและบริบทการเรียนรู้ ตลอดจนการใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ (มารุต พัฒนา, 2562; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

โดยสรุป การประเมินผลตามสภาพจริงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการเรียนการสอนเชิงระบบที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนอย่างรอบด้าน การประเมินลักษณะนี้ช่วยเชื่อมโยงกระบวนการเรียนรู้กับการนำไปใช้จริง ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงลึก และสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมต่อการดำรงชีวิตและการทำงานในศตวรรษที่ 21 อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

บทสรุป

การออกแบบการเรียนการสอนเชิงบูรณาการสมรรถนะโดยใช้ประสบการณ์เป็นฐาน ภายใต้แนวคิดเชิงระบบ เป็นแนวทางที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการทำงานในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การจัดการเรียนรู้ในลักษณะนี้ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง คิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา และสะท้อนประสบการณ์ของตนเอง ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ สถานการณ์จริง แนวคิดการจัดการเรียนการสอนเชิงสมรรถนะช่วยเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการสอนที่เน้นการถ่ายทอดความรู้ ไปสู่การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้าน ทั้งด้านสติปัญญา ทักษะการปฏิบัติ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ขณะเดียวกันการเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์เป็นฐานช่วยเสริมสร้างความเข้าใจเชิงลึก เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริงหรือใกล้เคียงความเป็นจริง ทำให้การเรียนรู้มีความต่อเนื่องและยั่งยืน การออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบมีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงองค์ประกอบต่าง ๆ ของการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกัน ตั้งแต่การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ การจัดเนื้อหาและกิจกรรม การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ไปจนถึงการประเมินผล ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีทิศทาง และสามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ การประเมินผลตามสภาพจริงยังช่วยสะท้อนสมรรถนะของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง และสนับสนุนการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จรัส บัวศรี. (2542). *การวางแผนและพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มารุต พัฒนา. (2562). *การประเมินสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21*. นครราชสีมา: สำนักพิมพ์วิทยาลัยนครราชสีมา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2553). *แนวทางการประเมินสมรรถนะผู้เรียนในระดับประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____. (2560). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *กรอบสมรรถนะผู้เรียนไทยสู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

- Akala, M. (2021). *Competency-based education and learner outcomes: Global perspectives*. Education Research International.
- Black, P., & Wiliam, D. (2009). *Developing the theory of formative assessment*. Educational Assessment, Evaluation and Accountability, 21(1), 5–31.
- Brookhart, S. M. (2013). *How to create and use rubrics for formative assessment and grading*. ASCD.
- Dewey, J. (1938). *Experience and education*. Macmillan.
- Dick, W., Carey, L., & Carey, J. O. (2015). *The systematic design of instruction* (8th ed.). Pearson.
- Gagné, R. M., Briggs, L. J., & Wager, W. W. (2005). *Principles of instructional design* (5th ed.). Wadsworth/Thomson Learning.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.
- Marcotte, D., & Gruppen, L. (2022). *Competency-based instruction in the 21st century: Practical approaches for educators*. Journal of Educational Innovation, 12(2), 45–62.
- Marsh, C. J. (1984). *Curriculum: Alternative approaches, ongoing issues*. Prentice-Hall.
- Mulenga, E. M. (2019). *Competency-based learning in higher education: Challenges and opportunities*. International Journal of Education, 11(3), 120–134.
- Mueller, J. (2018). *Authentic assessment toolbox*. Retrieved from <http://jfmuller.faculty.noctrl.edu/toolbox/>
- Nitko, A. J., & Brookhart, S. M. (2014). *Educational assessment of students* (7th ed.). Pearson.
- OECD. (2019). *OECD learning compass 2030: A framework for skills for life*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264313878-en>
- Ornstein, A. C., & Hunkins, F. P. (2004). *Curriculum: Foundations, principles, and issues* (4th ed.). Pearson.
- Scriven, M. (1967). *The methodology of evaluation*. In R. W. Tyler, R. M. Gagne, & M. Scriven (Eds.), *Perspectives of curriculum evaluation* (pp. 39–83). Rand McNally.
- Saylor, J. G., & Alexander, W. M. (1974). *Planning curriculum for schools* (4th ed.). Holt, Rinehart & Winston.
- Taba, H. (1962). *Curriculum development: Theory and practice*. Harcourt, Brace & World.
- Tyler, R. W. (1949). *Basic principles of curriculum and instruction*. University of Chicago Press.
- Wiggins, G., & McTighe, J. (2005). *Understanding by design* (Expanded 2nd ed.). ASCD.

บทบาทใหม่ของผู้สอนในฐานะผู้ออกแบบการเรียนรู้: การเปลี่ยนผ่านจากการสอนสู่ การสร้างประสบการณ์การเรียนรู้

The new role of instructors as learning designers: A transition from teaching to creating learning experiences

เตือนใจ แสงไกล

นักวิชาการอิสระ

Tueanchai Saengkrai

Independent scholar

Corresponding Author E-mail : seang986@gmail.com

(Received: 7 January, 2026; Edit: 27 January, 2026; accepted: 20 April, 2026)

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์บทบาทใหม่ของผู้สอนในฐานะผู้ออกแบบการเรียนรู้ ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 ซึ่งส่งผลให้การจัดการเรียนรู้แบบดั้งเดิมที่เน้นการถ่ายทอดความรู้จากผู้สอนไปสู่ผู้เรียนเพียงฝ่ายเดียวไม่สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของผู้เรียนได้อย่างเพียงพอ บทความนำเสนอแนวคิดการเปลี่ยนผ่านจากการ “สอน” ไปสู่การ “สร้างประสบการณ์การเรียนรู้” โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การเรียนรู้เชิงรุก และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า เนื้อหาครอบคลุมการอธิบายบทบาทของผู้สอนในฐานะผู้ออกแบบการเรียนรู้ การออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมาย การจัดสภาพแวดล้อมและกิจกรรมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ตลอดจนการบูรณาการการประเมินและการสะท้อนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง การวิเคราะห์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าผู้สอนจำเป็นต้องมีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้เชิงระบบ ใช้เทคโนโลยีและสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม และทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกและผู้สนับสนุนการเรียนรู้มากกว่าผู้ถ่ายทอดความรู้ สรุปว่า การพัฒนาบทบาทผู้สอนในฐานะผู้ออกแบบการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมยุคใหม่ และสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิตได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การออกแบบการจัดการเรียนรู้, การออกแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้, การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

Abstract

on one-way knowledge transmission from teachers to learners—insufficient in effectively fostering the essential competencies required of learners. The article proposes a conceptual shift from “teaching” to “creating learning experiences,” emphasizing learner-centered approaches, active learning, and experiential learning. The findings indicate that the content encompasses an explanation of teachers’ roles as learning designers, the design of meaningful learning experiences, the organization of learning environments and activities that promote learner engagement, as well as the integration of assessment and reflective practices to support continuous learner



development. This analysis highlights that teachers must possess the ability to design learning systematically, appropriately utilize educational technologies and learning media, and function as facilitators and supporters of learning rather than mere transmitters of knowledge. In conclusion, the development of teachers' roles as learning designers is a crucial factor in enhancing the quality of educational management and in fostering learners' competencies aligned with the demands of contemporary society, enabling sustainable lifelong learning.

Keywords: instructional design, learning experience design, active learning

บทนำ

ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ระบบการศึกษาไม่อาจดำรงอยู่ภายใต้กรอบแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบเดิมที่เน้นผู้สอนเป็นศูนย์กลางและมุ่งถ่ายทอดความรู้เพียงฝ่ายเดียวได้อีกต่อไป (OECD, 2019; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ผู้เรียนในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่หลากหลาย ทั้งด้านการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งล้วนเป็นทักษะที่ไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากการสอนเชิงบรรยายเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหมาย เชื่อมโยงกับบริบทจริง และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น (Trilling & Fadel, 2009; Darling-Hammond et al., 2020)

จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว บทบาทของผู้สอนจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนจาก “ผู้ถ่ายทอดความรู้” ไปสู่ “ผู้ออกแบบการเรียนรู้” (Learning Designer) ที่มุ่งสร้างสภาพแวดล้อม ประสบการณ์ และกิจกรรมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน (Biggs & Tang, 2011) ผู้สอนในบทบาทใหม่นี้มีได้ทำหน้าที่เป็นผู้ออกแบบการสอนตามเนื้อหาหลักสูตรเท่านั้น แต่ยังคงออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับธรรมชาติการเรียนรู้ของผู้เรียน ความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมถึงบริบททางสังคมและวัฒนธรรม โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ การสะท้อนคิด และการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (Kolb, 1984; Tomlinson, 2014)

แนวคิดการเปลี่ยนผ่านจากการ “สอน” ไปสู่การ “สร้างประสบการณ์การเรียนรู้” สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางการศึกษา (Educational Paradigm Shift) ที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) (Barr & Tagg, 1995; Prince, 2004) ผู้สอนจึงต้องมีความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ใช้เทคโนโลยีและสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม รวมทั้งทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้ให้คำปรึกษา และผู้กระตุ้นแรงบันดาลใจ เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถสร้างความหมายและประสบการณ์การเรียนรู้ของตนเองได้อย่างลึกซึ้ง (Mishra & Koehler, 2006; Jonassen, 1999)

บทความวิชาการฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์บทบาทใหม่ของผู้สอนในฐานะผู้ออกแบบการเรียนรู้ ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนผ่านจากการสอนแบบเน้นเนื้อหาไปสู่การสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมาย โดยมุ่งนำเสนอแนวคิด หลักการ และลักษณะสำคัญของบทบาทดังกล่าว ตลอดจนสะท้อนนัยสำคัญต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพครูในยุคการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นแนวทางในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืนในอนาคต

ผู้สอนในฐานะผู้ออกแบบการเรียนรู้

แนวคิดผู้สอนในฐานะผู้ออกแบบการเรียนรู้ (Teacher as Learning Designer) สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ทางการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการเรียนรู้เชิงรุก โดยผู้สอนต้องทำหน้าที่ออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน มากกว่าการถ่ายทอดความรู้เพียงฝ่ายเดียว (Biggs & Tang, 2011; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

บทบาทดังกล่าวเน้นการวิเคราะห์ผู้เรียนและบริบทการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การออกแบบกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ สร้างองค์ความรู้ และสะท้อนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการ

เรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ความรู้และการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Kolb, 1984; Jonassen, 1999) ทั้งนี้ ผู้สอนต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และออกแบบการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นและหลากหลาย เพื่อรองรับศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน (Tomlinson, 2014)

นอกจากนี้ การออกแบบการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลยังจำเป็นต้องบูรณาการเทคโนโลยีและสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม โดยมุ่งให้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุนการมีส่วนร่วม การสื่อสาร และการสร้างปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ มากกว่าการใช้เพื่อถ่ายทอดข้อมูลเพียงอย่างเดียว (Mishra & Koehler, 2006; OECD, 2019)

ในด้านการวัดและประเมินผล ผู้สอนในฐานะผู้ออกแบบการเรียนรู้ต้องออกแบบการประเมินให้สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง และกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงและการประเมินเพื่อพัฒนา ซึ่งช่วยส่งเสริมการเรียนรู้เชิงลึกและการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง (Wiggins, 1998; Black & Wiliam, 2009)

การออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้

การออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ (Learning Experience Design: LXD) เป็นแนวคิดสำคัญในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นการสร้างกระบวนการเรียนรู้ซึ่งมีความหมายต่อผู้เรียน โดยคำนึงถึงทั้งมิติด้านการเรียนรู้ เนื้อหา บริบท อารมณ์ และปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างผู้เรียน ผู้สอน และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (Kolb, 1984; Beard & Wilson, 2018) การออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้จึงมิใช่เพียงการจัดลำดับเนื้อหาหรือกิจกรรมการสอน หากแต่เป็นการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ การคิดวิเคราะห์ และการสะท้อนประสบการณ์ของตนเอง (Jonassen, 1999)

หัวใจสำคัญของการออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ คือ การเริ่มต้นจากการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ (Learning Outcomes) โดยมุ่งเน้นสมรรถนะของผู้เรียนมากกว่าความรู้เชิงเนื้อหาเพียงอย่างเดียวซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบมุ่งผลลัพธ์ (Outcome-Based Education) (Biggs & Tang, 2011) จากนั้นผู้สอนในฐานะผู้ออกแบบการเรียนรู้จะทำหน้าที่ออกแบบกิจกรรมและสถานการณ์การเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เผชิญปัญหาหรือภารกิจที่ท้าทาย เชื่อมโยงกับบริบทจริง และเอื้อต่อการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (Wiggins & McTighe, 2005)

นอกจากนี้ การออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ทั้งด้านความพร้อม ความสนใจ และรูปแบบการเรียนรู้ ผู้สอนจึงต้องออกแบบกิจกรรมที่มีความยืดหยุ่นและหลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกแนวทางการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศักยภาพของตนเอง พร้อมทั้งจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการทำงานร่วมกัน (Tomlinson, 2014; Prince, 2004) อีกประเด็นสำคัญของการออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ คือ การบูรณาการการวัดและประเมินผลให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ โดยผู้สอนต้องออกแบบวิธีการประเมินที่สะท้อนสมรรถนะและการเรียนรู้ที่แท้จริงของผู้เรียน เช่น การประเมินตามสภาพจริง การประเมินเพื่อพัฒนา และการสะท้อนคิด ซึ่งช่วยส่งเสริมการเรียนรู้เชิงลึกและการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง (Wiggins, 1998; Black & Wiliam, 2009)

โดยสรุป การออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญที่สะท้อนบทบาทใหม่ของผู้สอนในฐานะผู้ออกแบบการเรียนรู้ ซึ่งต้องอาศัยทั้งความรู้ทางวิชาการ ความเข้าใจผู้เรียน และทักษะในการออกแบบการเรียนรู้เชิงระบบ เพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่า ความหมาย และส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืนในยุคการเปลี่ยนผ่านของการศึกษา

สมรรถนะของผู้สอนในฐานะผู้ออกแบบการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

การเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้สอนจากผู้ถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้ออกแบบการเรียนรู้ จำเป็นต้องอาศัยสมรรถนะที่หลากหลายและสอดคล้องกับบริบทการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้สอนมิได้ทำหน้าที่เพียงจัดเตรียมเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้เท่านั้น แต่ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ผู้เรียน ออกแบบกระบวนการเรียนรู้เชิงระบบ และบูรณาการองค์ความรู้ด้านศาสตร์การสอน เทคโนโลยี และการประเมินผลอย่างเหมาะสม (Mishra & Koehler, 2006)

สมรรถนะสำคัญประการแรก คือ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้เชิงระบบ (Instructional Design Competency) ผู้สอนต้องสามารถกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน ออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับผลลัพธ์ดังกล่าว และเลือกใช้วิธีการประเมินที่สะท้อนการเรียนรู้อย่างแท้จริง โดยยึดหลักการจัดการเรียนรู้แบบสอดคล้องเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Alignment) (Biggs & Tang, 2011)

ประการที่สอง คือ ความเข้าใจผู้เรียนและความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้สอนในฐานะผู้ออกแบบการเรียนรู้ต้องสามารถออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกเส้นทางการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับศักยภาพ ความสนใจ และบริบทของตนเอง เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ที่มีความหมาย (Tomlinson, 2014)

ประการที่สาม คือ สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ผู้สอนต้องสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ใช่เพียงเพื่อความทันสมัย แต่เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ สนับสนุนการเรียนรู้เชิงรุก และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ร่วมกันในสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย (OECD, 2019)

นอกจากนี้ ผู้สอนยังต้องมีสมรรถนะด้านการสะท้อนคิดและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การเป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ที่มีคุณภาพจำเป็นต้องอาศัยการเรียนรู้จากประสบการณ์การสอน การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ และการปรับปรุงการออกแบบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนและบริบททางการศึกษา (Schön, 1983)

สมรรถนะดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า บทบาทของผู้สอนในฐานะผู้ออกแบบการเรียนรู้มิใช่เพียงการเปลี่ยนแปลงเชิงหน้าที่ แต่เป็นการยกระดับวิชาชีพครูให้เป็นผู้นำทางการเรียนรู้ที่สามารถสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่า และส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืนในโลกยุคใหม่

การประเมินและการสะท้อนการเรียนรู้

การประเมินและการสะท้อนการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะในแนวทางการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการเรียนรู้เชิงรุก การประเมินมิได้ทำหน้าที่เพียงตัดสินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในตอนท้ายของการเรียนรู้เท่านั้น หากแต่เป็นกระบวนการที่ต้องบูรณาการอยู่ตลอดการจัดการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง (Black & Wiliam, 2009; OECD, 2019)

การประเมินเพื่อการเรียนรู้ (Assessment for Learning) และการประเมินในฐานะการเรียนรู้ (Assessment as Learning) เป็นแนวคิดที่ช่วยให้ผู้เรียนมีบทบาทในการติดตาม ตรวจสอบ และปรับปรุงการเรียนรู้ของตนเอง โดยผู้สอนในฐานะผู้ออกแบบการเรียนรู้ต้องออกแบบเครื่องมือและวิธีการประเมินที่หลากหลาย เช่น การประเมินตามสภาพจริง แฟ้มสะสมงาน การสังเกตพฤติกรรม การประเมินจากชิ้นงาน และการประเมินตนเอง ซึ่งสามารถสะท้อนสมรรถนะและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง (Wiggins, 1998; Andrade & Brookhart, 2020)

การสะท้อนการเรียนรู้ (Reflection) เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนเชื่อมโยงประสบการณ์การเรียนรู้กับความรู้เดิม วิเคราะห์สิ่งที่ได้เรียนรู้ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาตนเอง กระบวนการสะท้อนคิดดังกล่าวช่วยส่งเสริมการเรียนรู้เชิงลึก การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Schön, 1983; Kolb, 1984) ผู้สอนจึงควรออกแบบกิจกรรมการสะท้อนการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การเขียนบันทึก

สะท้อนคิด การอภิปรายกลุ่ม การนำเสนอผลงาน หรือการใช้คำถามกระตุ้นการคิด เพื่อให้ผู้เรียนได้ทบทวนและสร้างความหมายจากประสบการณ์การเรียนรู้ของตนเอง

นอกจากนี้ การเชื่อมโยงการประเมินกับการสะท้อนการเรียนรู้ยังช่วยให้การประเมินมีคุณค่าเชิงพัฒนา มากกว่าการตัดสินผลเพียงอย่างเดียว โดยข้อมูลจากการประเมินสามารถนำมาใช้เป็นฐานในการสะท้อนผลการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้สอนและผู้เรียน อันจะนำไปสู่การปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ (Hattie & Timperley, 2007)

โดยสรุป การประเมินและการสะท้อนการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เสริมสร้างกันและกัน และเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมาย ผู้สอนในฐานะผู้ออกแบบการเรียนรู้จึงต้องให้ความสำคัญกับการออกแบบการประเมินและการสะท้อนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

บทสรุป

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 ได้ส่งผลให้ระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวจากกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบดั้งเดิมที่เน้นผู้สอนเป็นศูนย์กลาง ไปสู่การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนอย่างรอบด้าน บทบาทของผู้สอนจึงไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการถ่ายทอดองค์ความรู้ตามหลักสูตร หากแต่ต้องก้าวสู่บทบาทของผู้ออกแบบการเรียนรู้ที่สามารถสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมาย สอดคล้องกับธรรมชาติการเรียนรู้ของผู้เรียน และเชื่อมโยงกับบริบทจริงของสังคมร่วมสมัย

บทความนี้ได้สะท้อนให้เห็นว่า ผู้สอนในฐานะผู้ออกแบบการเรียนรู้มีบทบาทสำคัญในการวิเคราะห์ผู้เรียน กำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ ออกแบบกิจกรรมและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม การลงมือปฏิบัติ และการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง การออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้จึงเป็นกระบวนการเชิงระบบที่พิจารณาทั้งเนื้อหา วิธีการจัดการเรียนรู้ เทคโนโลยี และบริบททางสังคมวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชิงลึกและการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง

นอกจากนี้ การประเมินและการสะท้อนการเรียนรู้ยังเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง การออกแบบการประเมินที่เน้นการประเมินเพื่อพัฒนาและการประเมินตามสภาพจริง ควบคู่กับการส่งเสริมให้ผู้เรียนสะท้อนคิดจากประสบการณ์การเรียนรู้ของตนเอง ช่วยให้การประเมินเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ มิใช่เพียงเครื่องมือในการตัดสินผลสัมฤทธิ์เท่านั้น แต่เป็นฐานในการปรับปรุงและยกระดับการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

กล่าวโดยสรุป การเปลี่ยนผ่านจากการ “สอน” ไปสู่การ “สร้างประสบการณ์การเรียนรู้” เป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลง ผู้สอนจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ในการทำหน้าที่เป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่า ความหมาย และตอบสนองต่อการพัฒนาผู้เรียนในฐานะพลเมืองที่มีสมรรถนะและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิตได้อย่างแท้จริง ซึ่งนับเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาการศึกษาและสังคมอย่างยั่งยืนในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *กรอบแนวคิดการพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21*.

กระทรวงศึกษาธิการ.

Andrade, H. L., & Brookhart, S. M. (2020). *Classroom assessment as the engine of student motivation*. Routledge.

Barr, R. B., & Tagg, J. (1995). From teaching to learning: A new paradigm for undergraduate education. *Change: The Magazine of Higher Learning*, 27(6), 12–25.

- Beard, C., & Wilson, J. P. (2018). *Experiential learning: A handbook for education, training and coaching* (4th ed.). Kogan Page.
- Biggs, J., & Tang, C. (2011). *Teaching for quality learning at university* (4th ed.). Open University Press.
- Black, P., & Wiliam, D. (2009). Developing the theory of formative assessment. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 21(1), 5–31.
- Darling-Hammond, L., Flook, L., Cook-Harvey, C., Barron, B., & Osher, D. (2020). Implications for educational practice of the science of learning and development. *Applied Developmental Science*, 24(2), 97–140.
- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of Educational Research*, 77(1), 81–112.
- Jonassen, D. H. (1999). Designing constructivist learning environments. In C. M. Reigeluth (Ed.), *Instructional-design theories and models: A new paradigm of instructional theory* (Vol. 2, pp. 215–239). Lawrence Erlbaum Associates.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice Hall.
- Mishra, P., & Koehler, M. J. (2006). Technological pedagogical content knowledge: A framework for teacher knowledge. *Teachers College Record*, 108(6), 1017–1054.
- OECD. (2019). *Future of education and skills 2030: OECD learning compass 2030*. OECD Publishing.
- Prince, M. (2004). Does active learning work? A review of the research. *Journal of Engineering Education*, 93(3), 223–231.
- Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. Basic Books.
- Tomlinson, C. A. (2014). *The differentiated classroom: Responding to the needs of all learners* (2nd ed.). ASCD.
- Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st century skills: Learning for life in our times*. Jossey-Bass.
- Wiggins, G. (1998). *Educative assessment: Designing assessments to inform and improve student performance*. Jossey-Bass.
- Wiggins, G., & McTighe, J. (2005). *Understanding by design* (Expanded 2nd ed.). ASCD.

การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทยา

Development of a Blended Supervision Model to Improve Teachers' Active Learning Management Competencies at Doilan Pittaya School

ราเชนทร์ ตีบแก้ว

โรงเรียนดอยลานพิทยา สพ.ป.เชียงราย เขต 1

Rachen Tibkaew

Doilan Pittaya School, Chiang Rai Primary Educational Service Area 1 Office

Corresponding Author E-mail : tumcomsc74@gmail.com

(Received: 13 December, 2025; Edit: 17 January, 2026; accepted: 19 January, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) สร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการนิเทศแบบผสมผสาน 3) ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบผสมผสาน และ 4) ประเมินรูปแบบการนิเทศแบบผสมผสาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 15 คน ให้ข้อมูลระดับความสำคัญขององค์ประกอบ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ให้ข้อมูลแนวทางการนิเทศ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ตรวจสอบ (ร่าง) รูปแบบ และครูผู้สอนในปีการศึกษา 2567 จำนวน 12 คน ใช้ในการทดลองใช้รูปแบบ ประเมินความเป็นประโยชน์และความพึงพอใจ กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน และผู้ปกครองนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 92 คน ให้ข้อมูลความพึงพอใจต่อผลลัพธ์ที่เกิดจากการใช้รูปแบบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แบบประเมินคุณภาพรูปแบบ แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู แบบบันทึกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแบบประเมินความพึงพอใจ สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการวัตถุประสงค์ กระบวนการนิเทศ 6 ขั้นตอน แนวทางการประเมิน และปัจจัยแห่งความสำเร็จ ดำเนินการนิเทศโดยการสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนและการนิเทศผ่านระบบออนไลน์ 2) รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบมีความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบพบว่า คุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้และสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูอยู่ในระดับมากที่สุด และคุณภาพผู้เรียนหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ และ 4) รูปแบบมีความเป็นประโยชน์และความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การนิเทศแบบผสมผสาน, รูปแบบการนิเทศแบบผสมผสาน, สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

Abstract

The objectives of the research were to: 1) Research the components and guidelines for developing a blended supervision model to improve teachers' active learning management



competencies; 2) Develop and validate the quality of the blended supervision model; 3) Investigate the pilot implementation results of the blended supervision model; and 4) Evaluate the blended supervision model. The population and sample consist of 15 teachers from the first semester of the 2023 academic year who provided information on the importance of the components, 5 experts who provided information on supervision guidelines, 9 experts who reviewed the draft model, and 12 teachers from the 2024 academic year who piloted the model and evaluated its usefulness and satisfaction. Stakeholder groups included seven members of the Basic Education Committee and 92 parents of students in grades one through nine in the 2024 academic year, who provided feedback on their satisfaction with the model's results. Questionnaires, interviews, focus group discussion records, quality assessment forms, lesson plan assessment forms, teacher active learning management competency assessment forms, academic achievement records, and satisfaction assessment forms were all used in the research. Data analysis statistics include frequency, percentage, mean, and standard deviation, while content analysis is used for qualitative data analysis.

The research findings indicate that: 1) The blended supervision model comprises five components: principles, objectives, a six-step supervision process, evaluation guidelines, and success factors. Supervision was carried out through the observation of classroom instructional management and online oversight. 2) The format and user manual are designed to be as precise, suitable, and practical as possible. 3) The results of the format trial indicated that the quality of lesson plans and teachers' active learning competencies were at their highest levels, and the learners' quality following the implementation of the format was superior to that prior to its use. 4) The format was determined to be highly advantageous and satisfactory.

Keywords : Blended Supervision, Blended Supervision Model, Active Learning Management Competency

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะครูให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยกำหนดกรอบสมรรถนะครูประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 ประการ และสมรรถนะประจำสายงาน 6 ประการ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2563) ทั้งนี้ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เป็นสมรรถนะหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน เนื่องจากครูมีบทบาทสำคัญในการออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ (วิจารณ์ พานิช, 2555) โดยครูที่มีสมรรถนะสูงสามารถจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Darling-Hammond (2017) ที่ชี้ว่าการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบช่วยเพิ่มความมั่นใจและความยืดหยุ่นในการสอน อย่างไรก็ตาม รายงานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564) พบว่าคุณภาพผู้เรียนยังต่ำกว่าเป้าหมาย โดยเฉพาะทักษะการคิดขั้นสูง อันเป็นผลจากการจัดการเรียนรู้ที่ยังเน้นการท่องจำและการบรรยาย รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ จึงสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูอย่างรอบด้าน ทั้งด้านการออกแบบกิจกรรม การใช้เทคโนโลยี และการประเมินผล สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนดอยลานพิทยฯ ซึ่งผู้วิจัยพบว่าครูส่วนใหญ่ยังใช้วิธีการสอนแบบบรรยายและจดบันทึก ขาดการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียน จากการสังเกตการสอนของครูจำนวน 15 คน พบว่าร้อยละ 66.67 ใช้วิธีการสอนแบบบรรยายเป็นหลัก โดยใช้เวลามากกว่าร้อยละ 70 ของเวลาเรียนในการ

อธิบายและถามตอบ ขาดกิจกรรมกลุ่ม การทดลอง หรือโครงการที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ นอกจากนี้ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2565 มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 31.07 ลดลงจากปีการศึกษา 2564 ที่มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 40.46 จำนวน 9.39 คะแนน และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 37.55 ลดลงจากปีการศึกษา 2564 ที่มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 45.53 (โรงเรียนดอยลานพิทยา, 2565)

จากปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพผู้เรียน ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยหลายฉบับที่แสดงให้เห็นว่า เมื่อครูได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สมรรถนะการเรียนรู้ ทักษะการคิด และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน โดย Darling-Hammond et al. (2017) รายงานผลการพัฒนาครูในประเทศสิงคโปร์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกผ่านระบบการนิเทศอย่างต่อเนื่อง พบว่าครูสามารถใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย ปรับการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน และใช้การประเมินเพื่อการเรียนรู้ (Assessment for Learning) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีทักษะการทำงานร่วมกัน การสื่อสาร การแก้ปัญหา และมีความสุขในการเรียนรู้อย่างมากขึ้น ทั้งนี้ ปัจจัยแห่งความสำเร็จประกอบด้วย 1) การพัฒนาที่เน้นการปฏิบัติจริง 2) การให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์และทันท่วงที 3) การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 4) การมีผู้นำทีมที่มีความเชี่ยวชาญและให้การสนับสนุนอย่างใกล้ชิด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธัญมัย แฉล้มเขตต์ (2559) ที่พบว่าการนิเทศภายในช่วยให้สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของครูอยู่ในระดับดี นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงขึ้น และมีคะแนน O-NET สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ แสดงให้เห็นว่าการนิเทศอย่างเป็นระบบช่วยให้ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับ เห็นจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ การนิเทศแบบร่วมมือที่ผสมผสานการใช้เทคโนโลยียังมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาครูในยุคดิจิทัล เนื่องจากการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความยืดหยุ่น และสอดคล้องกับบริบทการจัดการศึกษาในปัจจุบัน งานวิจัยด้านการนิเทศเชิงร่วมมือชี้ให้เห็นว่า การทำงานแบบหุ้นส่วนระหว่างครูและผู้นำทีมผ่านการสังเกตชั้นเรียน การวางแผนร่วมกัน และการสะท้อนคิด ช่วยให้ครูสามารถกำหนดความต้องการพัฒนาของตนเอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเกิดความเป็นเจ้าของกระบวนการพัฒนา ส่งผลให้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ในการสอนเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ Mwakajitu และ Lekule (2022) ที่พบว่าการนิเทศการสอนช่วยยกระดับความสามารถในการใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย การเตรียมสื่อ และสมรรถนะการสอนของครู โดยเสนอให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่องเป็นกลยุทธ์สำคัญ ขณะเดียวกัน Awodiji et al. (2022) พบว่าการใช้เทคโนโลยีในการนิเทศ เช่น วิดีโอและแพลตฟอร์มออนไลน์ ช่วยลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ สนับสนุนการสะท้อนคิดและการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยผู้บริหารและครูมีความพร้อมในการใช้ระบบ E-Supervision ทั้งแบบประสานเวลาและไม่ประสานเวลาในระดับสูง

จากความเป็นมาและสภาพปัญหาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผ่านระบบการนิเทศที่มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยอาศัยปัจจัยแห่งความสำเร็จ ได้แก่ การพัฒนาที่เน้นการปฏิบัติจริง การให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์และทันท่วงที การมีผู้นำทีมที่มีความเชี่ยวชาญ และการบูรณาการรูปแบบการนิเทศที่หลากหลายให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทยา โดยบูรณาการจุดแข็งของการนิเทศภายในและภายนอก ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมทั้งมีระบบติดตามและสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง อันสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และกรอบสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ การพัฒนารูปแบบดังกล่าวคาดว่าจะช่วยให้ครูสามารถเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้จากการสอนแบบเดิมสู่การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ยกระดับคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนโดยรวม ตลอดจนเป็นต้นแบบสำหรับโรงเรียนที่มีบริบทใกล้เคียงกันต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทย
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทย
3. เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทย
4. เพื่อประเมินรูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทย ได้ดำเนินการศึกษาองค์ประกอบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทย ประชากรได้แก่ครูโรงเรียนดอยลานพิทยที่สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญขององค์ประกอบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ หากคุณภาพเครื่องมือโดยใช้การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.60–1.00 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Google Form) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทย กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ เกี่ยวข้องกับการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยใช้ข้อมูลองค์ประกอบการนิเทศแบบผสมผสานมาเป็นกรอบในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทย หากคุณภาพเครื่องมือโดยใช้การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.60–1.00 การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทย ได้ดำเนินการนำผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 มาয় (ร่าง) รูปแบบ และ(ร่าง) คู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทย และทำการตรวจสอบ (ร่าง) รูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทย กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่ม และแบบประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ (ร่าง) รูปแบบ และ(ร่าง) คู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ หากคุณภาพเครื่องมือโดยใช้การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.60–1.00 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการจัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทยา ได้ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทยาในปีการศึกษา 2567 แหล่งข้อมูล ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) รายงานการวัดและประเมินผลผู้เรียนของฝ่ายวิชาการโรงเรียนดอยลานพิทยา เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ประชากรได้แก่ ครูโรงเรียนดอยลานพิทยาที่สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แบบประเมินคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ หากคุณภาพเครื่องมือโดยใช้การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 2) แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ หากคุณภาพเครื่องมือโดยใช้การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญพบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 และ 3) แบบบันทึกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทยา ได้ดำเนินการประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ ประเมินความพึงพอใจของครูต่อการใช้ของรูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทยา ประชากรได้แก่ ครูโรงเรียนดอยลานพิทยาที่สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินความเป็นประโยชน์แบบประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทยา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ หากคุณภาพเครื่องมือโดยใช้การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Google Form) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดำเนินการประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทยา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนดอยลานพิทยาที่ไม่ใช่ผู้อำนวยการโรงเรียนและผู้แทนครู จำนวน 7 คน และผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนดอยลานพิทยา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 92 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 99 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทยา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ หากคุณภาพเครื่องมือโดยใช้การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 การเก็บรวบรวมข้อมูล เชิญประชุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูล แจกแบบประเมินและขอความอนุเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประเมินโดยไม่ขึ้นาแนวทางตอบแบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาค้นคว้าประกอบและแนวทางการพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทยา พบว่า

1.1 องค์ประกอบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทยา แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงระดับความสำคัญขององค์ประกอบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานวิทยา

รายการ	ระดับความสำคัญ (N=15)		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
องค์ประกอบที่ 1 หลักการ	4.56	0.24	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์	4.63	0.35	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการนิเทศ	4.56	0.13	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการประเมิน	4.61	0.14	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	4.43	0.32	มาก
ภาพรวม	4.56	0.09	มากที่สุด

จากตารางพบว่า ระดับความสำคัญขององค์ประกอบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานวิทยาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.09) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยความสำคัญองค์ประกอบสูงสุดคือ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.35) รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการประเมิน ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.14) และองค์ประกอบที่ 1 หลักการ ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.24) องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการนิเทศ ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.13) ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญลำดับสุดท้ายคือ องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.32)

1.2 แนวทางการพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานวิทยา พบว่า มีแนวทางการสร้างรูปแบบประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการนิเทศ แนวทางการประเมิน และปัจจัยแห่งความสำเร็จ ซึ่งมีกระบวนการนิเทศ 6 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การประเมินสภาพและวิเคราะห์ความต้องการ ขั้นที่ 2 การสร้างความเข้าใจและความตระหนักรู้ ขั้นที่ 3 การวางแผนการนิเทศ ขั้นที่ 4 การดำเนินการนิเทศ 2 แบบ ได้แก่ การสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนและการนิเทศผ่านระบบออนไลน์ ขั้นที่ 5 การสะท้อนคิด และขั้นที่ 6 การประเมินเพื่อพัฒนา

2. ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานวิทยา พบว่า 1) รูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานวิทยา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการนิเทศ แนวทางการประเมิน และปัจจัยแห่งความสำเร็จ ซึ่งมีกระบวนการนิเทศ 6 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การประเมินสภาพและวิเคราะห์ความต้องการ ขั้นที่ 2 การสร้างความเข้าใจและความตระหนักรู้ ขั้นที่ 3 การวางแผนการนิเทศ ขั้นที่ 4 การดำเนินการนิเทศ 2 แบบ ได้แก่ การสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนและการนิเทศผ่านระบบออนไลน์ ขั้นที่ 5 การสะท้อนคิด และขั้นที่ 6 การประเมินเพื่อพัฒนา มีผลการประเมิน ความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) คู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานวิทยา ประกอบด้วย บทที่ 1 บทนำ บทที่ 2 แนวทางการใช้รูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ

ครูโรงเรียนดอยลานพิทยฯ และบทที่ 3 เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผล มีผลการประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทยฯ พบว่า 1) ผลการประเมินคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในภาพรวม มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้ และด้านสื่อการเรียนรู้ มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านสาระสำคัญ 2) ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่า สมรรถนะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และสมรรถนะการวัดและประเมินผลมีระดับการปฏิบัติมากที่สุด รองลงมา คือ สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีและสื่อการเรียนรู้ ส่วนสมรรถนะที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน และ 3) ผลการศึกษาคุณภาพผู้เรียน พบว่า 3.1) คุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในภาพรวม มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด 3.2) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในภาพรวม มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด 3.3) คุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน มีร้อยละค่าเฉลี่ยหลังการทดลองใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนทดลองใช้รูปแบบ

4. ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทยฯ พบว่า

4.1 ผลการตรวจสอบความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทยฯ แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการตรวจสอบความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทยฯ

องค์ประกอบ	ความเป็นประโยชน์ (N=12)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
องค์ประกอบที่ 1 หลักการ	4.77	0.27	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์	4.88	0.23	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการนิเทศ	4.79	0.23	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการประเมิน	4.82	0.25	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	4.88	0.23	มากที่สุด
ภาพรวม	4.83	0.21	มากที่สุด

จากตารางพบว่า ผลการตรวจสอบความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทยฯในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.83, S.D.=0.21) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ และองค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ($\bar{X}$ =4.88, S.D.=0.23) รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการประเมิน ($\bar{X}$ =4.82, S.D.=0.25) และองค์ประกอบที่ 3 กระบวนการนิเทศ ($\bar{X}$ =4.79, S.D.=0.24) ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดท้ายคือ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ ($\bar{X}$ =4.77 S.D.=0.27)

4.2 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทยา แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทยา

องค์ประกอบ	ระดับความพึงพอใจ (N=12)		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
องค์ประกอบที่ 1 หลักการ	4.71	0.37	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์	4.88	0.23	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการนิเทศ	4.83	0.14	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการประเมิน	4.76	0.15	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	4.79	0.28	มากที่สุด
ภาพรวม	4.79	0.12	มากที่สุด

จากตารางพบว่า แสดงผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทยาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.79$, S.D.=0.12) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ ($\bar{X}=4.88$, S.D.=0.23) รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการนิเทศ ($\bar{X}=4.83$, S.D.=0.14) และองค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ($\bar{X}=4.79$, S.D.=0.28) ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.37)

4.3 ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทยา แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทยา

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ (n=99)		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน	4.81	0.29	มากที่สุด
ด้านการรับรู้ต่อการพัฒนาของผู้สอน	4.85	0.27	มากที่สุด
ด้านการรับรู้ต่อการบริหารงานของผู้บริหาร	4.92	0.23	มากที่สุด
ด้านผลกระทบต่อภาพรวมของโรงเรียน	4.93	0.17	มากที่สุด
ด้านผลกระทบต่อชุมชนและความสัมพันธ์	4.95	0.18	มากที่สุด
ภาพรวม	4.89	0.14	มากที่สุด

จากตารางพบว่า ผลประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทยาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.89$, S.D.=0.14) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านผลกระทบต่อชุมชนและความสัมพันธ์ ($\bar{X}=4.95$, S.D.=0.18) รองลงมาคือ ด้านผลกระทบต่อภาพรวมของโรงเรียน ($\bar{X}=4.93$, S.D.=0.17) และด้านการรับรู้ต่อการบริหารงานของผู้บริหาร ($\bar{X}=4.92$, S.D.=0.23) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ด้านผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน ($\bar{X}=4.81$, S.D.=0.29)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทยา พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทยา มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ และมีแนวทางการพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการนิเทศ แนวทางการประเมิน และปัจจัยแห่งความสำเร็จ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์ประกอบของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นได้ผ่านกระบวนการสังเคราะห์จากแนวคิดและทฤษฎีการนิเทศที่เป็นที่ยอมรับของนักวิชาการและมีความสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี รวมทั้งนโยบายการจัดการเรียนรู้เชิงรุกทำให้องค์ประกอบดังกล่าวมีความทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนดอยลานพิทยา นอกจากนี้การนิเทศแบบผสมผสานเป็นแนวทางที่มีความยืดหยุ่นการที่มีผลการประเมินระดับความสำคัญขององค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุดแสดงว่าองค์ประกอบเหล่านั้นช่วยแก้ปัญหาและข้อจำกัดของการนิเทศแบบเดิมได้อย่างตรงจุด เช่น ข้อจำกัดด้านเวลาและเพื่อนครูผู้นิเทศ ซึ่งแนวทางการพัฒนารูปแบบทั้ง 5 แนวทางนั้นมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบเป็นกลไกการขับเคลื่อนที่ครบวงจร สามารถนำไปสู่การปฏิบัติและวัดผลความสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ Setraksa, T. & Namwan, T. (2024) ที่ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของรูปแบบการนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถนะเชิงประสบการณ์ที่ส่งเสริมทักษะชีวิตสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการนิเทศที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่ครบถ้วนและสมบูรณ์ ประกอบด้วย การเตรียมการและวางแผนพัฒนา การสร้างความสัมพันธ์และเพิ่มพูนความรู้ การนำความรู้สู่การปฏิบัติ การสะท้อนคิดเพื่อความเข้าใจ และการประเมินวัดคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Chaiyamart, S. et al. (2024) ที่ศึกษารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการบริหารหลักสูตรที่เน้นสมรรถนะผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งระบุารูปแบบที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วยหลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ วิธีการดำเนินการของรูปแบบ การประเมินรูปแบบ และเงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบทั้ง 5 ที่พบในการวิจัยครั้งนี้

2. ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทยา พบว่า รูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทยา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการนิเทศ แนวทางการประเมิน และปัจจัยแห่งความสำเร็จ ซึ่งมีกระบวนการนิเทศ 6 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การประเมินสภาพและวิเคราะห์ความต้องการ ขั้นที่ 2 การสร้างความเข้าใจและความตระหนักรู้ ขั้นที่ 3 การวางแผนการนิเทศ ขั้นที่ 4 การดำเนินการนิเทศ 2 แบบ ได้แก่ การสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนและการนิเทศผ่านระบบออนไลน์ ขั้นที่ 5 การสะท้อนคิด และขั้นที่ 6 การประเมินเพื่อพัฒนา มีผลการประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) คู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทยา ประกอบด้วย บทที่ 1 บทนำ บทที่ 2 แนวทางการใช้รูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทยา และบทที่ 3 เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผล มีผลการประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนดอยลานพิทยา สามารถปรับใช้ได้ทั้งการนิเทศแบบพบปะโดยตรง (On-site) และการนิเทศผ่านระบบออนไลน์ (Online) โดยใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลร่วมกับการนิเทศแบบดั้งเดิม ทำให้การติดตาม ประเมินผล และรายงานผลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ครูรับการนิเทศได้สะดวก ลดอุปสรรคด้านเวลาและบุคลากรผู้นิเทศ ตอบสนองต่อความต้องการของครูและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการนำความคิดเห็นจากผู้นิเทศไปใช้พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัยนา ฉายวงค์ (2560) ที่พัฒนารูปแบบการนิเทศตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการวิจัยในชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ซึ่งพบว่ารูปแบบการ

นิเทศที่ผสมผสานระหว่างการนิเทศแบบพบหน้า (Face-to-Face) และการนิเทศแบบออนไลน์ (Online) สามารถตอบสนองความต้องการของครูได้หลากหลายมากขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยจากต่างประเทศที่สนับสนุนความมีประสิทธิภาพของรูปแบบการนิเทศแบบผสมผสาน Martin, P. et al. (2022) ได้ศึกษารูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานสำหรับการฝึกอบรมแพทย์เวชปฏิบัติทั่วไปในชนบท ระดับบัณฑิตศึกษาในประเทศออสเตรเลีย พบว่า การนิเทศแบบผสมผสานสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพหากมีการวางแผนที่ดี มีระบบการสื่อสารที่ชัดเจน และมีการสนับสนุนจากทีมงานในพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนดอยลานพิทยาที่ต้องการรูปแบบการนิเทศที่ยืดหยุ่นและสามารถปรับใช้ได้หลากหลายสถานการณ์

3. ผลการศึกษาการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทยา พบว่า 1) คุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูมีระดับการปฏิบัติมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการนิเทศแบบผสมผสานช่วยพัฒนาสมรรถนะการออกแบบการเรียนรู้ของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยครูสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ การเลือกกิจกรรม การประเมินผล และการบูรณาการเทคโนโลยีตามหลักการออกแบบการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และ 2) สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูมีระดับการปฏิบัติมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าการนิเทศแบบผสมผสานมีผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูจากเดิมไปสู่การใช้กลยุทธ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย Latiana et al. (2023) ที่ได้ศึกษารูปแบบการนิเทศทางวิชาการแบบร่วมมือไปใช้ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้และสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัยในเมืองเขมราฐ พบว่า การนิเทศทางวิชาการแบบร่วมมือมีประสิทธิภาพในการเพิ่มพูนสมรรถนะการจัดการเรียนรู้และสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย ภายหลังจากที่สถานศึกษาได้ดำเนินการนิเทศทางวิชาการแบบร่วมมือ พบว่าสมรรถนะของครูมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ Daensena, P., & Namwan, T. (2020) ที่ได้ศึกษารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ผลการนำรูปแบบไปใช้พบว่า ความรู้ความเข้าใจของครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษหลังการนิเทศสูงกว่าก่อนการนิเทศ คุณภาพการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการนิเทศ และครูได้รับความรู้เพิ่มมากขึ้น และสอดคล้องกับ Prestiadi et al. (2022) ที่ได้ศึกษาประสิทธิผลของการดำเนินงานนิเทศการสอนในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ผ่านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศการสอนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนผ่านกิจกรรมการนิเทศการสอน ครูสามารถยกระดับคุณภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้สอนได้ และ 3) ผลการศึกษาคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 3.1) ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน พบว่า ร้อยละของค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ของผู้เรียน หลังการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทยาของปีการศึกษา 2567 สูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทยาในปีการศึกษา 2566 ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ 3.2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน พบว่า ร้อยละของจำนวนผู้เรียนที่มีสมรรถนะสำคัญในระดับดีขึ้นไป หลังการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทยาของปีการศึกษา 2567 สูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทยาในปีการศึกษา 2566 ทุกสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และ 3.3) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน พบว่า ร้อยละของจำนวนผู้เรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในระดับดีขึ้นไป หลังการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทยาของปีการศึกษา 2567 สูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทยาในปีการศึกษา 2566 ทุกคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะครูผ่านการนิเทศส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีถาวรณ ไสโสภา (2565) Latiana et al. (2023) Daensena, P., & Namwan, T. (2020) และ Rahyasih, Y. et al. (2024) ที่พบว่า การนิเทศภายในของนักศึกษาดังกล่าวที่มีรูปแบบที่แตกต่างกันสามารถพัฒนาสมรรถนะครูได้และส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ

ผู้เรียนดีขึ้น ซึ่งเป็นแนวทางของรูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานที่มีความยืดหยุ่นสามารถแก้ปัญหาข้อจำกัดและตอบโจทย์การศึกษายุคใหม่ที่ส่งผลให้คุณภาพผู้เรียนดีขึ้น

4. ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนดอยลานพิทยฯ พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนถึงความยืดหยุ่นและความสอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานจริงของครู การผสมผสานการนิเทศในชั้นเรียนกับการนิเทศออนไลน์ช่วยลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ ทำให้การนิเทศดำเนินได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ สอดคล้องกับผลการศึกษาของศรีถาวรณ ไสโสภา (2565) Achmad และ Miolo (2021) และ Latiana et al. (2023) ที่ชี้ว่ารูปแบบการนิเทศแบบร่วมมือและผสมผสานมีความเป็นไปได้สูงและช่วยให้การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานของครู นอกจากนี้ ครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่ารูปแบบดังกล่าวสามารถพัฒนาสมรรถนะครูได้จริง ทำให้ครูรู้สึกได้รับการยอมรับ การสนับสนุน และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับศรีถาวรณ ไสโสภา (2565) Daensena และ Namwan (2020) และ Achmad และ Miolo (2021) ขณะเดียวกัน คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อผลลัพธ์ในระดับมากที่สุด เนื่องจากการพัฒนาสมรรถนะครูส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างชัดเจน ห้องเรียนมีความกระตือรือร้นและผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น สอดคล้องกับ Rahyasih et al. (2024) Latiana et al. (2023) และ Daensena และ Namwan (2020) ที่ยืนยันว่าการนิเทศที่มีคุณภาพส่งผลต่อสมรรถนะครูและคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปกำหนดเป็นแนวปฏิบัติของโรงเรียนที่ชัดเจน และต่อเนื่อง โดยบรรจุไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน หรือแผนปฏิบัติการประจำปีด้านวิชาการ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู รวมถึงการสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรด้านเพื่อให้การนิเทศแบบออนไลน์ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่อง และควรวางระบบ ติดตามและประเมินผลรูปแบบในระยะยาว เช่น ติดตามและประเมินสมรรถนะครู ผลลัพธ์ผู้เรียน และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อปรับปรุงรายละเอียดของรูปแบบให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนไป

1.2 ผู้นิเทศควรใช้รูปแบบนี้เป็นกรอบในการนิเทศ โดยเน้นนิเทศเชิงพัฒนา มากกว่าการตรวจสอบ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การโค้ช และการสะท้อนคิดร่วมกัน (reflection) รวมทั้งผู้นิเทศควรพัฒนาศักยภาพตนเองด้านเทคนิคการนิเทศเชิงโค้ช การใช้เครื่องมือดิจิทัลในการนิเทศ (เช่น การประชุมออนไลน์ วิดีทัศน์บันทึกการสอน กลุ่ม Line/Platform อื่น ๆ) และสร้างเครือข่ายครูพี่เลี้ยง ครูแกนนำในสถานศึกษาให้มีบทบาทร่วมเป็น ผู้นิเทศแนวราบ ควบคู่กับการนิเทศจากฝ่ายบริหาร เพื่อเสริมพลังให้รูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานมีความยั่งยืน

1.3 ครูผู้รับการนิเทศควรใช้โอกาสในกระบวนการนิเทศแบบผสมผสานสะท้อนคิดและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการแลกเปลี่ยนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยขอข้อเสนอแนะต่อการสอนจริง ผ่านการสังเกต การคุุณลิวิทัศน์การสอน และร่วมกันพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ภายในโรงเรียน โดยเชื่อม PLC เข้ากับวงจรการนิเทศ เช่น การวางแผน การสะท้อนคิด ปรับปรุง และแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.4 คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้บริหาร ควรใช้ผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจระดับมากที่สุดเป็นฐานข้อมูลสื่อสารกับชุมชน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าโรงเรียนพัฒนาครูและนักเรียนอย่างจริงจัง สนับสนุนกิจกรรมที่เชื่อมโยงระหว่างการนิเทศครูกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง เช่น เปิดชั้นเรียนให้ชมตัวอย่างการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เปิดบ้านวิชาการสร้างเวทีนำเสนอผลงานผู้เรียน เพื่อให้ผู้ปกครองเห็นภาพผลลัพธ์จากการนิเทศชัดขึ้น และพร้อมสนับสนุนต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การนำรูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานนี้ไปใช้กับโรงเรียนขนาดหรือบริบทต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบความเหมาะสม ปรับองค์ประกอบและขั้นตอนให้สอดคล้องแต่ละบริบท

2.2 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานกับรูปแบบนิเทศแบบดั้งเดิม หรือ รูปแบบที่เน้น PLC หรือรูปแบบการนิเทศแบบคลินิก ในด้านผลต่อสมรรถนะครู ผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน และความพึงพอใจ เพื่อให้ได้หลักฐานเชิงประจักษ์ชัดเจนยิ่งขึ้นของรูปแบบการนิเทศแบบผสมผสาน

2.3 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินความคุ้มค่าทางทรัพยากร ศึกษาต้นทุนและผลตอบแทนของการใช้รูปแบบ เช่น เวลาและภาระงานของครูผู้นิเทศ งบประมาณด้านเทคโนโลยีและอบรม เปรียบเทียบกับผลที่เกิดต่อสมรรถนะครูและผลลัพธ์ผู้เรียน เพื่อใช้เป็น ข้อมูลเชิงนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

2.4 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาผลการใช้รูปแบบนิเทศแบบผสมผสานที่ส่งผลกระทบต่อตัวชี้วัดของโรงเรียน (เช่น คะแนนทดสอบมาตรฐาน อัตราการจบการศึกษา การอยู่ต่อในระบบ) ตัวชี้วัดระดับเขต หรือระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพครูและผู้เรียน เพื่อยกระดับงานวิจัยจากระดับโรงเรียนไปสู่ รูปแบบต้นแบบเชิงนโยบาย ของการนิเทศแบบผสมผสานสำหรับการพัฒนาครูทั้งระบบ

เอกสารอ้างอิง

ธัญมัย แฉล้มเขตต์. (2559). *การพัฒนางานนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนบางกะปิ*.

โรงเรียนบางกะปิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

นัยนา ฉายวงศ์. (2560). *การพัฒนาการนิเทศตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการวิจัยในชั้นเรียน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1*. (คุชภินิพนธ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

โรงเรียนดอยลานพิทย. (2565). *รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2565*.

โรงเรียนดอยลานพิทย.

วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

ศรีถาวรณ ไสโสภา. (2565). *รายงานการประเมินโครงการนิเทศภายในแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2563). *คู่มือการประเมินสมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. สำนักงาน ก.ค.ศ..

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *รายงานการติดตามและประเมินผลแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ประจำปี 2564*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

Achmad, S., & Miolo, S. (2021). Preparing prospective and sustainable EFL professional teacher development by applying blended lesson study and clinical supervision. *European Journal of Educational Research*, 10(3), 1449–1470. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.10.3.1449>

Awodiji, O. A., Ayanwale, M. A., & Oyedoyin, M. M. (2022). Availability and utilisation of e-supervision of instruction facilities in the post-COVID-19 era. *E-Journal of Humanities, Arts and Social Sciences*, 3(11), 140–157. <https://doi.org/10.38159/ehass.2022sp31112>

Chaiyamart, S., Masena, C., Singpun, P., Kotta, P., & Morris, T. (2024). The Supervision Model to Promote Curriculum Administration Emphasizes Learner Competency of Schools under the Office of Primary Educational Service Area. *Journal of Education and Learning*, 14(1), 227–234. <https://doi.org/10.5539/jel.v14n1p227>

Darling-Hammond, L. (2017). Teacher education around the world: What can we learn from international practice?. *European Journal of Teacher Education*, 40(3), 291–309.

<https://doi.org/10.1080/02619768.2017.1315399>

- Daensena, P., & Namwan, T. (2020). A supervision model for enhancing private school teacher competency in English language learning management. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(6), 1315–1335.
- Latiana, L., Handayani, S. D. S., & Hasjiandito, A. (2023). Implementation of the academic supervision model of collaboration to improve pedagogical and professional competence of early years teachers in Semarang City. In S. Februanti, M. S. Dwiyantri, & Mwakajitu, M., & Lekule, C. (2022). Contribution of instructional supervision on teachers' professional development: A focus on public secondary schools in Rombo District, Kilimanjaro-Tanzania. *Journal of Research Innovation and Implications in Education*, 6(4), 62–74. <https://jriiejournal.com/wp-content/uploads/2022/10/JRIIE-6-4-006.pdf>
- Prestiadi, D., Maisyaroh, Imron, A., & Burhanuddin. (2022). Clinical supervision based on digital platform in the era of society 5.0. In *2021 7th International Conference on Education and Technology (ICET)* (pp. 251–255).
- Rahyasih, Y., Syarifah, J. P., & Syarifah, L. S. (2024). The effect of education supervision from school supervisors on teacher competence and its impact on the quality of digital learning. *SHS Web of Conferences*, 197, Article 01011. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202419701011>
- Setraksa, T. & Namwan, T. (2024). Components and Indicators of the Supervision Models for Developing Experiential Competency that Promote Life Skills for Early Childhood Teachers under the Office of the Basic Education Commission. *Journal of Education and Learning*, 13(3). ISSN 1927-5250 E-ISSN 1927-5269.

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

Management of Educational Resources in Schools under the Saraburi
Primary Educational Service Area Office 2

ธัญมัย แท่งเจริญ¹, ธันยนันท์ ทองบุญตา², สรรชัย ชูชีพ³

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Thanyamai Tangjarern¹, Thunyanun Thongboonta², Sunchai chuchee³

Thepsatri Rajabhat University

Corresponding Author E-mail : pangkoo124@gmail.com, thunyanun.t@lawasri.tru.ac.th,

sunchai.c@lawasri.tru.ac.th

(Received: 24 December, 2025; Edit: 8 January, 2026; accepted: 20 April, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน และ 2) เปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน โดยจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวน 1,661 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 93 คน และครูผู้สอน จำนวน 217 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือ ที่ใช้ คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.929 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test และ F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวน แบบทางเดียว (One Way ANOVA) และทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดีของฟิชเชอร์

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและ 2) การเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน จำแนกตามเพศ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตาม ตำแหน่งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา, การบริหารสถานศึกษา, ทรัพยากรทางการศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) Study the level of educational resource management in schools, and 2) Compare the educational resource management of schools, classified by gender, position, work experience, and size of educational institution. The population consists of school administrators and teachers under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 2, number of 1,661 persons. The sample consisted of school administrators, number of 93 persons, and teachers, number of 217 persons, selected by stratified random sampling, totaling 310 persons. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.80 - 1.00 and a reliability value of the whole questionnaire of 0.929. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, f-test, One-way Analysis of variance: ANOVA and Least - Significant Different (LSD)

The research results found that: 1) The management of educational resources in schools involves a large number of living organisms and 2) A comparison of the educational resource management in schools. When categorized by gender, there are generally no significant differences and considering each aspect individually, it was found that the personnel aspect showed a statistically significant difference at the .05 level. Classified by educational position, overall and in specific aspects, there is no significant differences. When categorized by overall work experience, there are no significant differences and considering each aspect individually, it was found that in terms of management, there were statistically significant differences at the .05 level. Categorized by the size of the educational institution, there are no overall differences and considering each aspect individually, it was found that In terms of budget, there was a statistically significant difference at the .05 level.

Keywords : Management of Educational Resources, Educational Institution Administration, Educational Resources

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้ให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงอย่างมีคุณภาพ ในมาตรา 54 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการกำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล (คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ, 2560) การศึกษาจึงเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญไปในทิศทางที่พึงประสงค์ จึงมีการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 โดยให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ซึ่งในการดำเนินงานขององค์กรหรือหน่วยงานใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยทางการบริหาร ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และวิธีการจัดการ (Method) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่เกื้อหนุนให้งานสำเร็จและส่งผลดีต่อองค์กร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

ผลการพัฒนาการศึกษาในช่วงปี พ.ศ. 2552 - 2559 พบว่า การใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการศึกษา การใช้จ่ายเพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาครูค่อนข้างน้อย จึงต้องเร่งดำเนินการการพัฒนาครูและการบริหารงานบุคคลของครูให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการสนับสนุน

การศึกษาเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายของภาครัฐ และปฏิรูประบบการเงินเพื่อการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ในการจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาจากรัฐบาลโดยคิดเป็นรายหัวนักเรียน ส่งผลต่อการได้รับจัดสรรงบประมาณ รวมถึงการขาดอุปกรณ์เทคโนโลยี ขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางหรือครูไม่ครบทุกสาขาวิชาและไม่ครบชั้นเรียน เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดสัดส่วนครู 1 คนต่อนักเรียน 20 คน ซึ่งทำให้เกิดปัญหาในการจัดสรรครู และฐานะของประชากรในการระดมทรัพยากรเพื่อช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาให้กับโรงเรียน จึงส่งผลในด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ รวมถึงการขาดผู้บริหารสถานศึกษา และมีการเปิดรับการบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ขาดทักษะในการบริหารจัดการโรงเรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2559)

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องอาศัยหลักการที่ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับและปฏิบัติหน้าที่ภายใต้มาตรการการบริหารภาครัฐ การควบคุมดูแลจากหน่วยงานต้นสังกัดทำให้มีข้อจำกัด โดยเฉพาะด้านการได้รับจัดสรรงบประมาณ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ บุคลากรครูไม่ครบชั้นเรียนหรือสอนไม่ตรงตามวุฒิการศึกษาที่สำเร็จมาทำให้มีอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน เป็นสาเหตุที่เชื่อมโยงไปสู่ทักษะในการจัดการเรียนรู้ของครูและคุณภาพของผู้เรียน ดังนั้น ทรัพยากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งจะช่วยให้การบริหารงานของผู้บริหารดำเนินไปอย่างราบรื่น การบริหารงานทางการศึกษาจึงมีความจำเป็นต่อหน่วยงานสถานศึกษา ดังนี้ 1) ทำให้สถานศึกษาดำเนินการเรียนการสอนหรือพัฒนาคนให้มีคุณภาพและได้ผลตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา 2) ช่วยส่งเสริมงานวิชาการให้มีคุณภาพ 3) ช่วยส่งเสริมการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษา 4) เป็นตัวกลางหรือตัวกระตุ้นทำให้งิจกรรมของสถานศึกษาดำเนินไปได้ 5) มีบทบาทต่อกิจกรรมหรือการดำเนินการกิจของสถานศึกษาทั้งด้านของปริมาณและคุณภาพ (หวน พินธุ์, 2565)

จากรายงานสรุปประเด็นสำคัญที่พบจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 พบว่า มีโครงสร้างของบุคลากรตามกรอบอัตราค่าจ้างไม่เพียงพอต่อภารกิจงานที่รับผิดชอบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การบริการด้านการซ่อมแซมบำรุงรักษาอุปกรณ์ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัว และสถานศึกษาส่วนใหญ่ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ภารกิจบางส่วนจึงไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ ส่งผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีกรอบอัตราค่าจ้างในการปฏิบัติงานลดน้อยลง แต่มีภาระงานเพิ่มขึ้นและงานบางอย่างซ้ำซ้อนกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 2, 2567)

ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 2 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษามาเผยแพร่ใช้เป็นแนวทางพัฒนาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนตลอดจนนำข้อมูลไปพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 2 โดยจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 2 แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 152 คน ครู จำนวน 1,509 คน รวมประชากรทั้งหมดจำนวน 1,661 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608) ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 310 คน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 93 คน และครู จำนวน 217 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

2. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะและนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

4. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.929

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้การตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 310 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตาม เพศ และตำแหน่ง โดยใช้การทดสอบที (t - test) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษาใช้การทดสอบเอฟ (f - test)
4. เปรียบเทียบระดับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one - way ANOVA) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้การทดสอบของฟิชเชอร์ (Fisher's Least - Significant Difference: LSD)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ใน 4 ด้าน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ			อันดับ
	$\bar{X}$	S.D	ความหมาย	
1. ด้านบุคลากร	4.29	0.68	มาก	2
2. ด้านงบประมาณ	4.01	0.69	มาก	3
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์	3.88	0.87	มาก	4
4. ด้านการบริหารจัดการ	4.37	0.70	มาก	1
ภาพรวม	4.14	0.55	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.70) 2) ด้านบุคลากร ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.68) 3) ด้านงบประมาณ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.69) และ 4) ด้านวัสดุอุปกรณ์ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.87) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้าน

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ของโรงเรียน	เพศ				t	p
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านบุคลากร	4.44	0.63	4.25	0.69	2.060	.042*
2. ด้านงบประมาณ	4.06	0.75	4.00	0.67	0.646	.519
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์	3.93	0.87	3.86	0.87	0.519	.604
4. ด้านการบริหารจัดการ	4.50	0.63	4.34	0.71	1.593	.112
ภาพรวม	4.23	0.52	4.11	0.55	1.517	.130

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามเพศ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบรายด้านแล้ว พบว่า ด้านบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวมและรายด้าน

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ของโรงเรียน	ตำแหน่ง				t	p
	ผู้บริหาร		ครู			
	สถานศึกษา					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านบุคลากร	4.31	0.65	4.28	0.69	0.250	.803
2. ด้านงบประมาณ	4.11	0.63	3.97	0.71	1.699	.090
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์	3.91	0.84	3.86	0.88	0.437	.622
4. ด้านการบริหารจัดการ	4.34	0.66	4.38	0.71	0.472	.637
ภาพรวม	4.17	0.54	4.13	0.56	0.629	.530

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้าน

การบริหารทรัพยากรทาง การศึกษาของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	p
1. ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.860	2	0.430	0.930	.396
	ภายในกลุ่ม	141.995	307	0.463		
	รวม	142.855	309			
2. ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.624	2	0.312	0.659	.518
	ภายในกลุ่ม	145.222	307	0.473		
	รวม	145.846	309			
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	0.005	2	0.003	0.004	.996
	ภายในกลุ่ม	233.431	307	0.760		
	รวม	233.436	309			
4. ด้านการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	5.398	2	2.699	5.758	.004*
	ภายในกลุ่ม	143.899	307	0.469		
	รวม	149.297	309			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.355	2	0.177	0.587	.557
	ภายในกลุ่ม	92.774	307	0.302		
	รวม	93.128	309			

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในด้านการบริหารจัดการ

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ด้านการบริหารจัดการ	น้อยกว่า 5 ปี	4.11	-	0.30*	0.39*
	5 - 10 ปี	4.41	-	-	0.09
	มากกว่า 10 ปี	4.50	-	-	-

จากตารางที่ 5 พบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 รายคู่ ได้แก่ 1) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี กับ 5 - 10 ปี 2) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี กับมากกว่า 10 ปี

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	p
1. ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.201	2	0.100	0.216	.806
	ภายในกลุ่ม	142.654	307	0.465		
	รวม	142.855	309			
2. ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	3.069	2	1.535	3.300	.038*
	ภายในกลุ่ม	142.777	307	0.465		
	รวม	145.846	309			
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	0.574	2	0.287	0.378	.686
	ภายในกลุ่ม	232.863	307	0.759		
	รวม	233.436	309			
4. ด้านการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	1.959	2	0.980	2.041	.132
	ภายในกลุ่ม	147.338	307	0.480		
	รวม	149.297	309			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.026	2	0.013	0.043	.958
	ภายในกลุ่ม	93.102	307	0.303		
	รวม	93.128	309			

จากตารางที่ 6 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านงบประมาณแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในด้านงบประมาณ

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน	ขนาดของสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	เล็ก	กลาง	ใหญ่
			4.16	3.95	3.92
ด้านงบประมาณ	เล็ก	4.16	-	0.21*	0.24*
	กลาง	3.95	-	-	0.03
	ใหญ่	3.92	-	-	-

จากตารางที่ 7 พบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน ที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน จะมีการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน ด้านงบประมาณแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จำนวน 2 รายคู่ ได้แก่ ขนาดเล็กกับขนาดกลาง และขนาดเล็กกับขนาดใหญ่

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีประเด็นที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

1.1 การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ มีการปฏิบัติงานตามโครงสร้างการบริหารงานสถานศึกษาความคล้ายคลึงกัน แตกต่างกันเพียงขนาดของสถานศึกษาและบริบทของชุมชนโดยรอบ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติดา บรรณกิจ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐพงษ์ มั่นต่อ และหยกแก้ว กมลวรเดช (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุพงศ์ หล้าหล้า (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนด้านบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังของครูอย่างเป็นระบบ และเสนอข้อมูลอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการวางแผนด้านการสรรหาครูที่เป็นปัจจุบัน ส่งครูเข้ารับการอบรม ประชุม หรือสัมมนา พัฒนาคู พัฒนาการเรียนการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครูได้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมตามบริบทของโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาดูงานนอกสถานที่ หรือได้ศึกษาต่อที่สอดคล้องกับงานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ยกย่อง ชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณสำหรับครูที่มีผลงานดีเด่นเป็นประจำ สร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่องและเป็นธรรม และยังนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูมาแก้ไข ปรับปรุง และเพื่อพัฒนาบุคลากรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา สารมัย (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติดา คำพิฑูรณ์ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า

การบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐพงษ์ มั่นต่อ และหยกแก้ว กมลวรรณ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในยุครัฐบาลใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 พบว่า สภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนด้านงบประมาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมาย วางแผนงบประมาณประจำปีอย่างชัดเจน จัดทำแผนงบประมาณการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และดำเนินงานตามแผนควบคุมงบประมาณเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่โรงเรียนตั้งไว้ มีการดำเนินการกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายเงินงบประมาณของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงจัดทำระบบการบริหารการเงินตามระเบียบของกระทรวงการคลัง มีการประเมินผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน และยังสามารถประเมินมาวิเคราะห์ ปรับปรุง เพื่อวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พวงสุรีย์ วรรณามิน และนันทรัตน์ เจริญกุล (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงบประมาณของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนด้านวัสดุอุปกรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางแผนการจัดหาจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ตามความต้องการและความจำเป็นของสถานศึกษา อย่างเหมาะสม มีการวางแผนการใช่วัสดุอุปกรณ์ตามโครงการที่จัดตั้งไว้ในแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษา มีการจัดตั้งงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์โดยคำนึงถึงหลักการของเหตุผลและความจำเป็น ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุตามแผน และโครงการที่กำหนดไว้ มีการจำหน่าย ขาย หรือแปรสภาพวัสดุอุปกรณ์ให้เป็นไปตามระเบียบและถูกต้อง มีการควบคุมหรือตรวจสอบการลงทะเบียนพัสดุที่เป็นปัจจุบัน ดำเนินการสำรวจความต้องการวัสดุอุปกรณ์ที่ขาดแคลนและจำเป็นของสถานศึกษา มีการประเมินผลการใช่วัสดุอุปกรณ์อย่างต่อเนื่อง และยังสามารถประเมินการใช่วัสดุอุปกรณ์ มาวิเคราะห์ ปรับปรุง และพัฒนาต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ หลักเฉลิมพร (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์อยู่ในระดับมาก

1.5 การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนด้านบริหารจัดการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดเป้าหมาย แนวทางการดำเนินงานโครงการที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีการวางแผนโครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องตามภารกิจของสถานศึกษา อย่างเหมาะสม มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาอย่างชัดเจน และดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณล่วงหน้า ตลอดจนการตัดสินใจ สั่งการ หรือบังคับบัญชาให้บุคลากรปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษาอย่างเป็นธรรม และมีการติดต่อประสานงานหรือสื่อสารที่เหมาะสม ทำให้ผู้รับผิดชอบงานทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น รวมถึงควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรตามขอบข่ายของงานที่กำหนดไว้ ตรวจสอบงานและนำผลการตรวจสอบงานมาปรับปรุงและพัฒนาต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิมาลย์ ลีทอง (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยการบริหารด้านการบริหารจัดการตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา

2.1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามเพศ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะความสามารถในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในปัจจุบันไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศเป็นปัจจัยหลัก แต่อาจขึ้นอยู่กับภาวะ

ผู้นำและบริบทของสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษา งบประมาณและนโยบายจากส่วนกลาง รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษามีเพศแตกต่างกัน แต่มีคุณสมบัติผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมือนกัน มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีบทบาท หน้าที่และการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามกรอบการดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเหมือนกัน ซึ่งส่งผลในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดา กัณหา กัญญา เอี่ยมพญา และสรสรเสริญ หุ่นแสน (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศธร แสนเมือง (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่า สภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา จำแนกตามเพศโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทั้งงานประจำและงานพิเศษอื่น ๆ มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาทั้งสิ้น ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบายและครูเป็นผู้รับนโยบายไปปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบราชการ ส่วนผู้บริหารต้องคอยกำกับ ติดตามให้มีความถูกต้อง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจึงมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาไม่ต่างกัน จึงทำให้มีความเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุพงศ์ หล้าหล้า (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษาระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา จึงมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และระเบียบต่าง ๆ ได้ดี สามารถมองเห็นสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ภาณุพงศ์ หล้าหล้า (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุดา กัณหา กัญญา เอี่ยมพญา และสรสรเสริญ หุ่นแสน (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 ผลการเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่สถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่สถานศึกษาขนาดเล็ก เนื่องจากขนาดของโรงเรียนมีผลต่อการได้รับการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาที่แตกต่างกัน โรงเรียนขนาดใหญ่มีความต้องการทรัพยากรน้อยกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก เนื่องจากศักยภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ โรงเรียนขนาดใหญ่ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนในชุมชนเมือง ชุมชนขนาดใหญ่ รายได้และฐานะของผู้ปกครอง หน่วยงานสถานประกอบการ ร้านค้า องค์กรต่าง ๆ มีความพร้อมสูงกว่าจึงทำให้สามารถระดมทรัพยากรได้มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กมีทรัพยากรน้อย

กว่า แต่การจัดการศึกษายังคงเหมือนโรงเรียนขนาดใหญ่ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กจึงต้องใช้ความสามารถและศักยภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาที่ได้รับอย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศธร แส่นเมือง (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่า สภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดา กัณหา กัญกร เอี่ยมพญา และสรสรสิริ หุ่นแสน (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดข้อตกลง ร่วมกันในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู
- 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการตรวจสอบ กำกับ ติดตาม ประเมินผลและรายงานการใช้ งบประมาณ ซึ่งการบริหารงบประมาณมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษามาก หากผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการเงินงบประมาณของสถานศึกษาแล้ว จะทำให้สถานศึกษาได้รับการพัฒนาเป็นอย่งดี
- 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดความถี่ที่เหมาะสม แม้การดำเนินการสำรวจความต้องการวัสดุ อุปกรณ์ที่ขาดแคลนและจำเป็นของสถานศึกษา อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง จะเป็นแนวทางที่ดี ควรส่งเสริมให้ครู นักเรียน และบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแจ้งความต้องการ จะช่วยให้การสำรวจมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานความรับผิดชอบและภาระเบี่ยงของสังคม กฎการทำงาน ร่วมกันแบบกัลยาณมิตร หรือสร้างขั้นตอนกฎเกณฑ์ที่ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับ เพื่อลดแรงเสียดทานจากครูและ ความขัดแย้งในการปฏิบัติงานจากกระบวนการบริหาร

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

- 2.1 ผู้วิจัยควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน เนื่องจากการทำ ความเข้าใจปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้สามารถวางแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนได้ อย่างเหมาะสม สามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าและเพิ่มคุณภาพของการจัดการเรียนรู้ได้
- 2.2 ผู้วิจัยควรมีการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเพื่อพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสะท้อนถึงข้อบกพร่องหรือปัญหาที่ต้องการแก้ไข เร่งด่วน การเข้าใจต้นเหตุของปัญหาจะช่วยให้สามารถพัฒนาการบริหารได้ตรงจุดมากขึ้น และสามารถออกแบบ แนวทางพัฒนาที่ตอบโจทย์ปัญหาในบริบทจริงของโรงเรียน เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายหรือ แนวทางพัฒนาได้อย่างแม่นยำ ลดความเสี่ยงในการใช้ทรัพยากรต่อไปได้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก 6 เมษายน 2560. สำนักงานพิมพ์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- พงศธร แส่นเมือง. (2564). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. วารสารพัฒนาทักษะทางวิชาการอย่างยั่งยืน ปีที่ 3, ฉบับที่ 3 (ก.ย. - ธ.ค. 2564), 25 - 36.

- พรทิพย์ หล้าเฉลิมพร. (2559). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของ ศูนย์การศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พวงสุรีย์ วรคามิน และ นันทรัตน์ เจริญกุล. (2559). การบริหารงบประมาณของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 11(2), 189 - 203
- ภาณุพงศ์ หล้าแหล่. (2564). การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 6. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ชัยภูมิ).
- รัฐพงษ์ มั่นต่อ และหยกแก้ว กมลวรเดช. (2564). แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก
ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1. วารสารวิชาการ,
6(10), 223 - 238.
- วิภาดา สารมัย. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- วิมาลย์ สีทอง. (2563). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสกลนคร, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- สมคิด บางโม. (2562). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สุดา กัณหา, กัญญกร เอี่ยมพญา และสรเสริญ หุ่นแสน. (2567). การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏราช
ชนรินทร์. สืบค้น ตุลาคม 4, 2568 จาก : <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index>
- สุชาดา คำพิรุณ. (2565). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชัยภูมิ เขต 3. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ).
- สุชาดา บรรณกิจ. (2563). การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 10(7), 28 - 57.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. (2567). แผนบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พ.ศ. 2566 - 2570
(ฉบับทบทวน พ.ศ.2567). สืบค้นเมื่อ 18 พฤศจิกายน 2567, จาก
<https://drive.google.com/file/d/1MHlskeugXzL8DG7ttYRgV3fw0BT6zXoz/view>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. สิ่งพิมพ์ สกศ. อันดับที่
10/2560 พิมพ์ครั้งที่ 1 มีนาคม 2560 ISBN: 978-616-270-132-0 บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2559). รายงานของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้าน
การศึกษา เรื่อง การบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภา
ผู้แทนราษฎร.
- หวน พินธุพันธ์. (2565). การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา. สำนักพิมพ์พินธุ. สืบค้นเมื่อ 28 กันยายน 2567,
จาก https://ir.swu.ac.th/jspui/handle/1234_56789/19429
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". Educational and
Psychol.

**รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา**
**The Enhancement of Management Quality in Dual Vocational
Education at Nakhonratchasima Technical College : DVT of NTC Model**

นนท์พันธุ์ พิมพา
วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา

Nonthapan Pimpa

Nakhonratchasima Technical College

Corresponding Author E-mail : nnth00474@gmail.com

(Received: 19 December, 2025; Edit: 18 January, 2026; accepted: 20 April, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 2) สร้างรูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 3) ทดลองใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และ 4) ประเมินผลการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา ดำเนินการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมในการดำเนินการตามโครงการเพื่อทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 26 ฉบับ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แบบตรวจสอบรูปแบบ แบบประเมินคุณภาพ แบบสอบถามความพึงพอใจ และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและแนวทางการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และแนวทางการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคี ประกอบด้วย 3 ด้าน 2) รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิค นครราชสีมา พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมี 3 องค์ประกอบ ผลการตรวจสอบรูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหาร อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหาร อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจและมีความรู้ความ เข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการประเมินหลังการใช้รูปแบบสะท้อนให้เห็นการพัฒนาในทุกด้าน โดยผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน การมีงานทำและศึกษาต่อ จำนวนผู้เรียน ความร่วมมือกับสถานประกอบการ ผลการประเมินศูนย์ต่าง ๆ และรางวัลทักษะฝีมือแรงงานระดับชาติ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความร่วมมือกับสถานประกอบการและ รางวัลทักษะฝีมือแรงงานที่เพิ่มขึ้นอย่างเด่นชัด

คำสำคัญ : การยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี, นักศึกษาระบบทวิภาคี, รูปแบบ

ABSTRACT

The objectives of this research are 1) to study the current situation and guidelines for improving the quality of bilateral vocational education administration, 2) to create a model for improving the quality of bilateral vocational education administration, 3) to experiment with the model for improving the quality of bilateral vocational education administration, and 4) to evaluate the use of the model to improve the quality of bilateral vocational education administration, Nakhon Ratchasima Technical College. The research was conducted in 4 stages, with participants in the project implementing the project to test the developed model. 26 copies, including interview forms, group discussion recording forms, format check forms, quality assessment forms. Satisfaction Questionnaire and Achievement Assessment Data analysis includes percentage, mean, and standard deviation.

The results of the research showed that 1) the current condition and guidelines for improving the quality of bilateral vocational education administration, the overall average is moderate, and the guidelines for improving the quality of bilateral vocational education management consist of 3 aspects. Results of the Audit of the Bilateral System of Vocational Education Management Quality Improvement Model 3) The results of the use of the model to improve the quality of bilateral vocational education management at Nakhon Ratchasima Technical College showed that the participants were satisfied and understood at the highest level. The results of the assessment after using the model reflect the development in all aspects. Employment and further education Number of learners Cooperation with establishments The results of the evaluation of various centers and the National Skills Award have continued to increase, especially the cooperation with enterprises and the Skill Award has increased significantly.

Keywords: Quality Enhancement of Dual Vocational Education Management, Dual Vocational Students, Model

บทนำ

ความเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคตมีแนวโน้มการแข่งขันที่สูงขึ้น เพราะปัจจุบันมีการย้ายฐานการผลิตไปลงทุนในต่างประเทศที่มีต้นทุนแรงงานต่ำกว่า ส่งผลให้ความต้องการกำลังคนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ ประเทศไทยจำเป็นต้องยกระดับคุณภาพสินค้าและบริการโดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน อย่างไรก็ตาม กำลังคนของประเทศยังไม่สามารถยกระดับทักษะฝีมือได้เท่าที่ควร (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) เกิดปัญหาขาดแคลนกำลังคนในบางสาขาและเกินความต้องการในบางสาขา รวมทั้งขาดมาตรฐานการประเมินสมรรถนะและทักษะการทำงานที่สามารถเทียบเคียงกับมาตรฐานสากลได้ รัฐบาลจึงได้กำหนดนโยบายสนับสนุนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภาคการผลิตและบริการ โดยเร่งผลิตกำลังคนระดับอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพผ่านความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการ สถาบันการศึกษา และสถาบันเฉพาะทาง ตลอดจนให้มีการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพตามมาตรฐานสากล อีกทั้งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564) รายงานว่า สมรรถนะและคุณลักษณะของผู้เรียนไทยยังมีศักยภาพที่ไม่สอดคล้องกับทิศทางการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังขาดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร ขาดความคล่องตัวในการรองรับความหลากหลายของการจัดการศึกษา และการผลิตบัณฑิตที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่



ทักษะภาษาต่างประเทศ และทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นในยุคที่สถานการณ์โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ก่อนหน้านี้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2560) รายงานว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามนโยบายรัฐบาลในการพัฒนากำลังคนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ทั้งระดับฝีมือระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมถึงการเพิ่มพูนความรู้และฝึกทักษะอาชีพควบคู่กับการสร้างอาชีพและรายได้ของผู้สำเร็จการศึกษา อย่างไรก็ตาม จากผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดสมรรถนะทางการศึกษาของประเทศ ไทยและการวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จและอุปสรรคของการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2566) พบปัจจัยที่เป็นอุปสรรคสำคัญ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะความไม่เพียงพอของงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ การขาดแคลนและความล่าช้าในการจัดสรรบุคลากร รวมถึงบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติและขาดโอกาสในการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนของหน่วยงาน และปัจจัยด้านหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการอาชีวศึกษาทั่วประเทศ

วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา เป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ดำเนินการตามนโยบายและดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม จากรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report: SAR) ปีการศึกษา 2566 วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา (2566) พบจุดที่ควรพัฒนา ได้แก่ 1) สถานศึกษาต้องจัดการศึกษาระบบทวิภาคีให้มีคุณภาพมากขึ้น 2) สถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ในการพัฒนาประสบการณ์วิชาชีพ 3) สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการระดมทรัพยากรโดยการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีร่วมกับสถานประกอบการ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) สถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนมุ่งเน้นสมรรถนะวิชาชีพ คุณธรรม จริยธรรม กระบวนการคิด โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยยังมีความจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะการสร้างกลไกความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น การจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการปฏิบัติงานจริง การเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบ ตลอดจนการติดตามประเมินผลสมรรถนะของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดการประกันคุณภาพการอาชีวศึกษา ซึ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานสากลและความต้องการของผู้ใช้แรงงาน

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพนักศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา ได้ประยุกต์ใช้เครื่องมือในการวางแผนธุรกิจ Business Model Canvas (BMC) Osterwalder (2017) หลักการบริหารเชิงระบบ (System Approach) และระบบวงจรการควบคุมคุณภาพ (PDCA เพื่อสร้างรูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน ได้แก่ ทรัพยากรหลัก (Key Resources) พันธมิตรหลัก (Key Partnerships) กิจกรรมหลัก (Key Activities) และการติดตามประเมินผล (Monitoring) การประยุกต์ใช้ BMC จะช่วยให้การวางแผนและดำเนินการมีความชัดเจน เป็นระบบ และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการวิจัยและพัฒนารูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการที่จะนำไปสู่คุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา ที่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา
2. เพื่อสร้างรูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา
4. เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการตามวัตถุประสงค์การวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิจัย 1 (Research: R1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

การดำเนินการวิจัยตอนที่ 1 แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี การยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้แบบบันทึกการสังเคราะห์เอกสารเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากแหล่งเอกสารต่าง ๆ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นที่ 1.2 ศึกษาสภาพปัจจุบันการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 329 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 4 คน ครูฝึกและตัวแทนสถานประกอบการ 20 คน และนักศึกษาระบบทวิภาคี 165 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนครบถ้วน 329 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

ขั้นที่ 1.3 ศึกษาแนวทางการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและบุคลากรที่เกี่ยวข้องซึ่งมีประสบการณ์ในการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 7 คน ใช้แบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือ ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิโดยตรง ส่งโครงร่างการวิจัยและแบบสัมภาษณ์ให้ศึกษาล่วงหน้า จากนั้นนัดหมายเข้าสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ตอนที่ 2 พัฒนา 1 (Development: D1) สร้างรูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

การดำเนินการพัฒนาตอนที่ 2 แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 12 คน ใช้แบบบันทึกการสนทนากลุ่มเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบรูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ใช้แบบตรวจสอบรูปแบบเป็นเครื่องมือ ผู้วิจัยประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิ นัดหมายวัน เวลา

และสถานที่เพื่อนำแบบตรวจสอบเข้าพบและเก็บแบบตรวจสอบเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ขั้นที่ 2.3 จัดทำคู่มือและตรวจสอบคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ การจัดทำคู่มือ การตรวจสอบคุณภาพของคู่มือใน 4 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยประเมินคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 วิจัย 2 (Research: R2) การทดลองใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

การดำเนินการตอนที่ 3 การทดลองใช้ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ จำนวน 6 โครงการ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input) ทรัพยากรหลัก (Key Resources) ประกอบด้วย โครงการที่ 1 ประชุมเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนคณะกรรมการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 4 คน หัวหน้าแผนกวิชา จำนวน 18 คน หัวหน้างานทวิภาคี จำนวน 1 คน หัวหน้างานความร่วมมือ จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 24 คน และโครงการที่ 2 พัฒนาบุคลากรด้านหลักสูตรระบบทวิภาคีร่วมกับสถานประกอบการ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูผู้สอนระบบทวิภาคี จำนวน 18 คน ครูฝึกสถานประกอบการ จำนวน 12 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process) กิจกรรมหลัก (Key Activities) และพันธมิตร (Key Partners) ประกอบด้วย โครงการที่ 3 อบรมเชิงปฏิบัติการการจัดการเรียนรู้และการวัดผลประเมินผลระบบทวิภาคี ผู้ให้ข้อมูล 30 คน โครงการที่ 4 ลงนามความร่วมมือและการสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน ผู้ให้ข้อมูล 18 คน และโครงการที่ 5 ฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาาระบบทวิภาคี ผู้ให้ข้อมูล 30 คน และนักศึกษาระบบทวิภาคี 165 คน โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Output) ประกอบด้วย โครงการที่ 6 การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการหน่วยงานต้นสังกัดด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ครูผู้สอนระบบทวิภาคี จำนวน 18 คน ครูฝึกสถานประกอบการ จำนวน 12 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ แบบสอบถามความพึงพอใจและแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 6 โครงการ รวม 12 ฉบับ (ฉบับที่ 7-18) การเก็บรวบรวมข้อมูลเริ่มจากการกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูล สร้างความเข้าใจและชี้แจงให้กับผู้เกี่ยวข้อง จัดประชุมกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อชี้แจงปฏิทินการปฏิบัติงาน ดำเนินการทดลองในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 ถึงปีการศึกษา 2568 และเมื่อเสร็จสิ้นการทดลองในสิ้นปีการศึกษา 2568 ผู้วิจัยพร้อมด้วยผู้ช่วยวิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้รับแบบประเมินคืนอย่างสมบูรณ์ร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 4 พัฒนา 2 (Development: D2) การประเมินผลรูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

การดำเนินการตอนที่ 4 การประเมินผลรูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ดังนี้

4.1 ผลสัมฤทธิ์ของผู้สำเร็จการศึกษา เก็บข้อมูลจากแบบรายงานผลสัมฤทธิ์ตามเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2567 จากงานวัดผลประเมินผล ใช้แบบบันทึกร้อยละคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (ฉบับที่ 19) เปรียบเทียบปีการศึกษา 2567 และ 2568 วิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ

4.2 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่มีงานทำและศึกษาต่อ เก็บข้อมูลจากแบบรายงานการมีงานทำและศึกษาต่อจากงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน ใช้แบบบันทึกร้อยละการมีงานทำและศึกษาต่อ (ฉบับที่ 20) เปรียบเทียบปีการศึกษา 2567 และ 2568 วิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ

4.3 ภาพลักษณ์การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประเมิน 2 ด้าน คือ ปริมาณผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยเก็บข้อมูลจากงานทะเบียน ใช้แบบบันทึกร้อยละจำนวนผู้เรียนทวิภาคี (ฉบับที่ 21) และจำนวนความร่วมมือสถานประกอบการระบบทวิภาคี โดยเก็บข้อมูลจากงานความร่วมมือ ใช้แบบบันทึกร้อยละจำนวนความร่วมมือ (ฉบับที่ 22) เปรียบเทียบปีการศึกษา 2567 และ 2568 วิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ

4.4 ความพึงพอใจผู้มีส่วนได้เสีย เก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอน 144 คน (สุ่มแบบแบ่งชั้น: Stratified Random Sampling) ครูฝึกและตัวแทนสถานประกอบการ 20 คน (เลือกแบบเจาะจง: Purposive Sampling) และนักศึกษาระบบทวิภาคี 165 คน (สุ่มอย่างง่าย: Simple Random Sampling) รวม 329 คน ใช้แบบสอบถาม ความพึงพอใจ (ฉบับที่ 23) เก็บข้อมูลหลังเสร็จสิ้นการทดลองในช่วงปีการศึกษา 2568 วิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.5 ศูนย์บริหารเครือข่ายการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา (CVM) เก็บข้อมูลผลการประเมิน CVM จากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใช้แบบบันทึกร้อยละผลการประเมิน CVM (ฉบับที่ 24) เปรียบเทียบปีการศึกษา 2567 และ 2568 วิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ

4.6 ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) เก็บข้อมูลผลการประเมิน Excellent Center จากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใช้แบบบันทึกร้อยละผลการประเมิน (ฉบับที่ 25) เปรียบเทียบปีการศึกษา 2567 และ 2568 วิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ

4.7 รางวัลทักษะฝีมือแรงงานระดับชาติ เก็บข้อมูลผลรางวัลทักษะฝีมือแรงงานระดับนานาชาติจากฝ่ายวิชาการ ใช้แบบบันทึกร้อยละผลรางวัล (ฉบับที่ 26) เปรียบเทียบปีการศึกษา 2567 และ 2568 วิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 วิจัย 1 (Research: R1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา

ขั้นที่ 1.1 ผลการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี การยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา โดยมีหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2567 แนวปฏิบัติการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ. 2567 หลักการบริหารเชิงระบบ (System Approach) ระบบวงจร การควบคุมคุณภาพ (PDCA) และ Business Model CANVAS (BMC) เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input) ทรัพยากรหลัก (Key Resources) องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process) กิจกรรมหลัก (Key Activities) และพันธมิตร (Key Partners) และองค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Output) การติดตามประเมินผล (Monitoring)

ขั้นที่ 1.2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา ด้วยแบบสอบถาม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.40, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกระบวนการ (Process) กิจกรรมหลัก (Key

Activities) และพันธมิตร (Key Partners) ด้านปัจจัยนำเข้า ทรัพยากรหลัก (Key Resources) และด้านผลผลิต (Output) การติดตามประเมินผล (Monitoring)

ขั้นที่ 1.3 ผลการศึกษาแนวทางทางการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา ด้วยแบบสัมภาษณ์ สรุปได้ดังนี้ ควรเน้น 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต โดยด้านปัจจัยนำเข้าควรพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ครู และครูฝึก รวมทั้งปรับปรุงหลักสูตร และทรัพยากรให้ทันสมัยเพียงพอ ด้านกระบวนการควรเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง และสถานประกอบการอย่างเป็นระบบ พร้อมกำหนดบทบาทหน้าที่ ที่ชัดเจน และจัดกิจกรรมเชื่อมโยงทฤษฎี-ปฏิบัติ ส่วนด้านผลผลิตควรมีระบบติดตามและประเมินผลตามเกณฑ์สมรรถนะครอบคลุมทักษะ พฤติกรรม และความพึงพอใจ เพื่อใช้ปรับปรุงหลักสูตรและการบริหารให้ตรงกับความต้องการตลาดแรงงานมากขึ้น

ตอนที่ 2 พัฒนา1 (Development: D1) ผลการสร้างรูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา

ขั้นที่ 2.1 ผลการยกร่างรูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา

จากการตรวจสอบโครงสร้างรูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา ซึ่งดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญ ผ่านกระบวนการระดมความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) นำไปสู่การพัฒนาารูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา

ขั้นที่ 2.2 ผลการตรวจสอบรูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา

ผลตรวจสอบรูปแบบ ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเหมาะสม ด้านความสอดคล้อง ด้านความเป็นไปได้ และ
ด้านความเป็นประโยชน์ แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบรูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิค
นครราชสีมา

รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา	($\bar{X}$)	S.D.	แปลความหมาย
1. ด้านความเหมาะสม	4.77	0.34	มากที่สุด
2. ด้านความสอดคล้อง	4.79	0.33	มากที่สุด
3. ด้านความเป็นไปได้	4.81	0.37	มากที่สุด
4. ด้านความเป็นประโยชน์	4.77	0.40	มากที่สุด
ภาพรวม	4.79	0.36	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบรูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา ด้านความเหมาะสม ด้านความสอดคล้อง ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็น
ประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน พบว่า ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.36)

ขั้นที่ 2.3 ผลการจัดทำคู่มือและตรวจสอบคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหาร
อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา

ผลตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเหมาะสม ด้านความสอดคล้อง ด้านความ
เป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลตรวจสอบคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา

คุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหาร อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา	($\bar{X}$)	S.D.	แปลความหมาย
1. ด้านความเหมาะสม	4.91	0.20	มากที่สุด
2. ด้านความสอดคล้อง	4.82	0.31	มากที่สุด
3. ด้านความเป็นไปได้	4.59	0.42	มากที่สุด
4. ด้านความเป็นประโยชน์	4.89	0.20	มากที่สุด
ภาพรวม	4.80	0.28	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลตรวจสอบคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา ด้านความเหมาะสม ด้านความสอดคล้อง ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน พบว่า ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.28)

ตอนที่ 3 วิจัย 2 (Research: R2) ผลการทดลองใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา

ผลการทดลองใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา ใน 3 องค์ประกอบ จำนวน 6 โครงการ แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา

รายการ	ความรู้ ความเข้าใจ ก่อนเข้าร่วมโครงการ			ความรู้ ความเข้าใจ หลังเข้าร่วมโครงการ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input) ทรัพยากรหลัก (Key Resources)						
โครงการที่ 1 การประชุมเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนคณะกรรมการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	3.03	1.00	ปานกลาง	4.65	0.46	มากที่สุด
โครงการที่ 2 การพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาหลักสูตรระบบทวิภาคี ร่วมกับสถานประกอบการ	2.97	0.71	ปานกลาง	4.62	0.48	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process) กิจกรรมหลัก (Key Activities) และพันธมิตร (Key Partners)						
โครงการที่ 3 การอบรมครูเชิงปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผลระบบทวิภาคี	3.04	0.77	ปานกลาง	4.65	0.74	มากที่สุด
โครงการที่ 4 การฝึกประสบการณ์วิชาชีพของผู้เรียนระบบทวิภาคี	2.94	0.69	ปานกลาง	4.56	0.49	มากที่สุด
โครงการที่ 5 การลงนามความร่วมมือและการสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน	2.82	0.73	ปานกลาง	4.70	0.46	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Output) การติดตามประเมินผล (Monitoring)						
โครงการที่ 6 การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการหน่วยงานต้นสังกัดด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ	3.04	0.76	ปานกลาง	4.68	0.45	มากที่สุด
ภาพรวม	2.97	0.78	ปานกลาง	4.64	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input) ทรัพยากรหลัก (Key Resources) องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process) กิจกรรมหลัก (Key Activities) และพันธมิตร (Key Partners) และองค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Output) การติดตามประเมินผล (Monitoring) พบว่า โดยภาพรวมความรู้ความเข้าใจ

ก่อนเข้าร่วมโครงการ ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$, S.D. = 0.78) และความรู้ความเข้าใจหลังเข้าร่วมโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกโครงการ ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.51)

ตอนที่ 4 พัฒนา2 (Development: D2) ผลการประเมินผลรูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา

ขั้นที่ 4.1 ผลการเปรียบเทียบร้อยละของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นักศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ 6.53

ขั้นที่ 4.2 ผลการเปรียบเทียบการมีงานทำและศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาระบบทวิภาคี ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ 8.77

ขั้นที่ 4.3 ผลการเปรียบเทียบร้อยละจำนวนผู้เรียนทวิภาคี และเปรียบเทียบร้อยละจำนวนความร่วมมือกับสถานประกอบการระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ 26.46

ขั้นที่ 4.4 ผลการเปรียบเทียบร้อยละจำนวนความร่วมมือกับสถานประกอบการระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ 33.33

ขั้นที่ 4.5 ผลการประเมินความพึงพอใจผู้มีส่วนได้เสียที่มีต่อรูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา พบว่า ภาพรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.46)

ขั้นที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบร้อยละของผลการประเมินศูนย์บริหารเครือข่ายการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา (Center of Vocational Manpower Networking Management: CVM) ของวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ 9.32

ขั้นที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบร้อยละของผลการประเมินศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) ของวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ 8.48

ขั้นที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบร้อยละของผลรางวัลทักษะฝีมือแรงงานระดับชาติ ของผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ 36.36

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา สภาพปัจจุบันการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.50)

2. ผลการสร้างรูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา ที่สร้างขึ้นมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input) องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process) และองค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Output) ผลการตรวจสอบรูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$,

S.D. = 0.36) และผลการประเมินคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบ
ทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.28)

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิค
นครราชสีมา กับผู้เข้าร่วมกิจกรรมในการดำเนินโครงการ จำนวน 6 โครงการ กำหนดระยะเวลา 1 ปีการศึกษา
2568 ดำเนินการและเป็นไปตามแผน ความพึงพอใจภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และผลสัมฤทธิ์ของ
ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มขึ้น ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.64, S.D. = 0.51)

4. ผลการประเมินการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิค
นครราชสีมา พบว่า 1) ผลการเปรียบเทียบร้อยละของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นักศึกษาของ
วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ 6.53 2) ผลการเปรียบเทียบการมีงานทำและศึกษาต่อของ
ผู้สำเร็จการศึกษาระบบทวิภาคี ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ 8.77 3) ผลการเปรียบเทียบร้อยละจำนวนผู้เรียนทวิภาคี และ
เปรียบเทียบร้อยละจำนวนความร่วมมือกับสถานประกอบการระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา ก่อนและ
หลังการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา เพิ่มขึ้นโดย
เฉลี่ยร้อยละ 26.46 4) ผลการเปรียบเทียบร้อยละจำนวนความร่วมมือกับสถานประกอบการระบบทวิภาคี
วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ 33.33 5) ผลการประเมินความพึงพอใจผู้มีส่วนได้เสียที่มีต่อ
รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา พบว่า ภาพรวม
ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.69, S.D. = 0.46) 6) ผลการเปรียบเทียบร้อยละของผลการประเมินศูนย์
บริหารเครือข่ายการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา (Center of Vocational Manpower Networking
Management: CVM) ของวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหาร
อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ 9.32 7) ผลการเปรียบเทียบร้อยละ
ของผลการประเมินศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) ของวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา
ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา
เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ 8.48 และ 8) ผลการเปรียบเทียบร้อยละของผลรางวัลทักษะฝีมือแรงงานระดับชาติของผู้เรียน
อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหาร
อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ 36.36

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและแนวทางการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิค
นครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคี
วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และแนวทางการยกระดับคุณภาพการบริหาร
อาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคี พบว่า ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ควรพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ครู และครูฝึก รวมทั้ง
ปรับปรุงหลักสูตร ด้านกระบวนการ (Process) ควรเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง และสถาน
ประกอบการอย่างเป็นระบบ พร้อมกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน และจัดกิจกรรมเชื่อมโยงทฤษฎี-ปฏิบัติ และด้าน
ผลผลิต (Output) ควรมีระบบติดตามและประเมินผลตามเกณฑ์สมรรถนะครอบคลุมทักษะ พฤติกรรม และความพึง

พอใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ยังมีช่องว่างเชิงระบบในหลายด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การวางแผน การประสานความร่วมมือ และการติดตามประเมินผลร่วมกับสถานประกอบการ ทั้งนี้อาจเกิดจากข้อจำกัดด้านทรัพยากรบุคคล โครงสร้างการบริหารจัดการที่ยังไม่ยืดหยุ่น และระบบสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐที่ยังไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้การดำเนินงานระบบทวิภาคีไม่สามารถบรรลุศักยภาพสูงสุดได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาวร ราชรองเมือง (2568) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ระดับปริญญาตรี สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ระดับปริญญาตรี สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 จากการวิเคราะห์ตัวแปรมี 5 ด้าน และระดับปัญหาอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการมีส่วนร่วมกับสถานประกอบการ ได้แก่ ครูฝึกให้ความสำคัญในการดูแลนักศึกษาและขาดความร่วมมือที่แท้จริง 2) ด้านการฝึกอาชีพ ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและวิธีการนิเทศที่หลากหลายอย่างสม่ำเสมอ 3) ด้านหลักสูตร ได้แก่ การมีส่วนร่วมของสถานประกอบการในการออกแบบหลักสูตร 4) ด้านการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ สื่อ วัสดุ ครุภัณฑ์ที่ล้าสมัยไม่ทันตามยุคสมัย และ 5) ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ แนวทางการบริหารจัดการที่มีความไม่ชัดเจน มีความล่าช้า

2. การสร้างรูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา ผลการสร้างรูปแบบมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input) องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process) และองค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Output) ผลการตรวจสอบรูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการประเมินคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า รูปแบบที่สร้างขึ้นมีความครบถ้วน ชัดเจน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้จริงในบริบทวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งตรงกับผลวิจัยที่พบว่า รูปแบบและคู่มือได้รับการประเมินในระดับสูงสุด แสดงให้เห็นว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นสามารถตอบโจทย์การบริหารจัดการที่เป็นระบบและมีความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธาณินทร์ ศรีชมพู่ และคณะ (2557) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จ 2) รูปแบบการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบที่เป็นกลไกการขับเคลื่อนให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ (1) คณะกรรมการการบริหารงานระบบทวิภาคีในสถานศึกษา (2) ขอบข่ายงานการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 8 ภารกิจ (3) กระบวนการ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำหรือการสั่งการ การลงมือปฏิบัติ การควบคุมตรวจสอบและประเมินและการปรับปรุงและพัฒนา (4) สมรรถนะทางวิชาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 3 สมรรถนะ และ (5) การประเมินรูปแบบการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การทดลองใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมในการดำเนินโครงการ จำนวน 6 โครงการ กำหนดระยะเวลา 1 ปี การศึกษา 2568 การดำเนินการและเป็นไปตามแผน ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มขึ้น ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า รูปแบบที่

พัฒนาขึ้นมีโครงสร้างการดำเนินงานชัดเจน มีการบูรณาการความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ อย่างเป็นระบบ และมีการกำกับติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้เข้าร่วมได้รับประสบการณ์เรียนรู้ที่สอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดแรงงานจริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา รวมชมรัตน์ (2558) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนา รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่ามีระดับความจำเป็นมากที่สุด จำนวน 34 ตัวแปร และระดับความจำเป็นมาก จำนวน 151 ตัวแปร 2) การพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า รูปแบบประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การมีส่วนร่วมในการบริหาร การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากรให้มี คุณภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การจัดหลักสูตรตามมาตรฐานวิชาชีพและตรงตามความต้องการ ของตลาดแรงงาน และการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล และ 3) การประเมินผลการพัฒนารูปแบบ การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ทุก องค์ประกอบ มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการนำไปใช้ประโยชน์

4. การประเมินผลการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิค นครราชสีมา ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิค นครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการเปรียบเทียบร้อยละของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นักศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ 6.53 2) ผลการเปรียบเทียบการมีงานทำและ ศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาระบบทวิภาคี ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ 8.77 3) ผลการเปรียบเทียบร้อยละจำนวนผู้เรียน ทวิภาคี และเปรียบเทียบร้อยละจำนวนความร่วมมือกับสถานประกอบการระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ 26.46 4) ผลการเปรียบเทียบร้อยละจำนวนความร่วมมือกับสถานประกอบการระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ 33.33 5) ผลการประเมินความพึงพอใจผู้มีส่วนได้เสียที่มีต่อ รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา พบว่า ภาพรวมความ พึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด 6) ผลการเปรียบเทียบร้อยละของผลการประเมินศูนย์บริหารเครือข่ายการผลิตและ พัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา (Center of Vocational Manpower Networking Management: CVM) ของ วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ 9.32 7) ผลการเปรียบเทียบร้อยละของผลการประเมินศูนย์ ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) ของวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา ก่อนและหลังการใช้รูปแบบ การยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ 8.48 และ 8) ผลการเปรียบเทียบร้อยละของผลรางวัลทักษะฝีมือแรงงานระดับชาติ ของผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ 36.36 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหาร อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา มีกระบวนการยกระดับความร่วมมือระหว่าง สถานศึกษาและสถานประกอบการให้มีความเข้มแข็งขึ้น ประกอบกับการบูรณาการบริหารจัดการเชิงระบบ (systematic management) ที่ตอบสนองต่อความต้องการกำลังคนอาชีวศึกษาอย่างแท้จริง นอกจากนี้ การใช้กลไก การติดตามประเมินผล (monitoring and evaluation) อย่างต่อเนื่องทำให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการบริหาร การจัดการเรียนรู้ และการฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัย ของ บุญลือ ทองเกิดแก้ว (2560) ได้วิจัยเรื่อง นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิค

ปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีที่สร้างขึ้นประกอบด้วย หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม องค์ประกอบที่ 1 คณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมและขอข่ายงานการบริหารแบบมีส่วนร่วม องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมและองค์ประกอบที่ 3 มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่านวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี โดยภาพรวมด้านความเหมาะสมและความเป็นได้อยู่ระดับมากที่สุด และครูฝึกในสถานประกอบการและครูผู้สอนมีความเห็นว่าการนำไปใช้ได้ของนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี โดยภาพรวมสามารถปฏิบัติตามได้ อยู่ในระดับมากที่สุด และการประเมินผลการใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ปีการศึกษา 2561 คุณลักษณะที่พึงประสงค์มีความก้าวหน้าเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ 43 ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป มีความก้าวหน้าเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ 81 และด้านสมรรถนะอาชีพมีความก้าวหน้าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 43 2) ปริมาณผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ปีการศึกษา 2561 เพิ่มขึ้น 3) ความร่วมมือของสถานประกอบการปีการศึกษา 2561 เพิ่มขึ้น 4) การมีงานทำและศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2561 คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้สำเร็จการศึกษาที่มีเส้นทางในการประกอบอาชีพ 5) ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูฝึกในสถานประกอบการที่รับผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีเข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการในภาพรวม ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 นำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปใช้เป็นกรอบการบริหารระบบทวิภาคีของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เช่น จัดให้มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
- 1.2 ใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการพัฒนาความร่วมมือกับสถานประกอบการ โดยเฉพาะด้านการจัดทำหลักสูตรร่วม การกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- 1.3 ขยายผลรูปแบบโดยการนำไปใช้ในโครงการหรือสาขาวิชาอื่น ๆ ภายในวิทยาลัยวิทยาลัยเทคนิค นครราชสีมาเนื่องจากรูปแบบผ่านการตรวจสอบความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และประโยชน์ใช้สอยในระดับ มากที่สุด จึงสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสาขาวิชาต่าง ๆ
- 1.4 ใช้ผลการประเมินและข้อมูลเชิงประจักษ์จากการทดลองใช้รูปแบบเป็นฐานข้อมูลสำหรับการวางแผนพัฒนา การบริหารวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมหลากหลายสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกัน
- 2.2 ควรศึกษาปัจจัยเชิงลึกที่มีผลต่อความสำเร็จของระบบทวิภาคีในเชิงคุณภาพมากขึ้น
- 2.3 ควรพัฒนาเครื่องมือวัดสมรรถนะผู้เรียนที่มีความเฉพาะเจาะจงตามสาขาวิชาต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

- จินตนา รวมชมรัตน์. (2558). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพนักศึกษา
อาชีวศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- ธานินทร์ ศรีชมพู, และคณะ. (2557). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา.
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- ธาวร ราชรองเมือง. (2568). การศึกษาสภาพปัญหาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ระดับปริญญาตรี สถาบัน
การอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1. วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ, 18(1), 42–43.
- บุญลือ ทองเกตแก้ว. (2560). นวัตกรรมขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี.
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา. (2566). รายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report: SAR) ปี
การศึกษา 2566. วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2560). แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560–2579. สำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). รายงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ปี 2564.
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566). รายงานประจำปี 2566 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา: ผนึก
เครือข่าย ขยาย All for Education. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- Osterwalder, A. (2017). Business model canvas. Retrieved June 15, 2024, from
<https://km.li.mahidol.ac.th/business-model-canvas/>

แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับครูผู้สอน

Guidelines for Enhancing Classroom Research Competency for Teachers

เตือนใจ แสงไกล

นักวิชาการอิสระ

Tueanchai Saengkrai

Independent scholar

Corresponding Author E-mail : seang986@gmail.com

(Received: 27 January, 2025; Edit: 27 March, 2026; accepted: 27 March, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับครูผู้สอน และ 2) เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในบริบทสถานศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้และการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำนวน 7 คน ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัย จำนวน 7 คน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยทางการศึกษา ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 7 คน รวมทั้งหมด 21 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้รูปแบบการบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับครูผู้สอนควรมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยเฉพาะการพัฒนาจากปัญหาจริงในชั้นเรียน และ 2) ผลการเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในบริบทสถานศึกษา ผลการวิจัยที่เสนอให้บูรณาการการวิจัยในชั้นเรียนเข้ากับการจัดการเรียนรู้ในบริบทของสถานศึกษา สะท้อนให้เห็นว่าการวิจัยไม่ควรถูกแยกออกจากการสอน แต่ควรเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

คำสำคัญ : การเสริมสร้างสมรรถนะ, การวิจัยในชั้นเรียน, ครูผู้สอน

Abstract

This study aimed to 1) examine guidelines for enhancing classroom research competency among teachers, and 2) propose approaches for developing teachers' classroom research competency in alignment with learning management within the school context. The key informants consisted of 21 participants selected through purposive sampling, including 7 teachers with experience in instructional management and classroom research, 7 school administrators who play roles in promoting and supporting teachers' research competency development, and 7 experts in educational research with expertise in classroom research. The research instrument used for data collection was a semi-structured interview, which yielded an index of item-objective congruence (IOC) of 1.00. Data were analyzed using descriptive analysis.

The research findings revealed that: 1) The guidelines for enhancing classroom research competency among teachers should emphasize comprehensive development in terms of knowledge, skills, and attitudes, particularly focusing on development derived from real classroom problems. 2) The proposed approaches for developing teachers' classroom research competency in alignment with learning management within the school context highlighted the integration of classroom research into instructional practices. This finding reflects that research should not be separated from teaching, but rather function as an integral part of the process of improving the quality of student learning.

Keywords: competency enhancement, classroom research, teachers

บทนำ

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี จำเป็นต้องอาศัยครูผู้สอนที่มีสมรรถนะรอบด้าน โดยเฉพาะสมรรถนะด้านการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองต่อความแตกต่างของผู้เรียนและบริบทของสถานศึกษาอย่างแท้จริง การวิจัยในชั้นเรียนช่วยให้ครูสามารถวิเคราะห์ปัญหา พัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ และปรับปรุงการสอนบนฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่งผลต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณภาพผู้เรียนโดยรวม (ทีศนา แคมมณี, 2564)

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาวิจัยและรายงานการพัฒนาครูที่ผ่านมา พบว่าครูผู้สอนจำนวนไม่น้อยยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นในการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ ปัญหาที่พบได้บ่อยได้แก่ การกำหนดปัญหาวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับสภาพจริงในชั้นเรียน การเลือกใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่ไม่เหมาะสม รวมถึงการวิเคราะห์และการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างไม่เกิดประสิทธิผลเท่าที่ควร (สมาน อัครภูมิ, 2561)

นอกจากนี้ ภาระงานด้านการสอนและงานธุรการของครูผู้สอนที่มีจำนวนมาก ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนไม่ต่อเนื่องและขาดความยั่งยืน ครูจำนวนหนึ่งมองว่าการวิจัยเป็นภาระเพิ่มเติม

มากกว่าจะเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาวิชาชีพ ส่งผลให้การวิจัยในชั้นเรียนถูกดำเนินการเพียงเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดของหน่วยงาน มากกว่าการนำไปใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างแท้จริง (Bush, 2020)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว การเสริมสร้างสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับครูผู้สอนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยควรมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ Bloom (1956) รวมถึงการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยให้ได้ข้อเสนอเชิงพัฒนา ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครูผู้สอนให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และเป็นนักวิจัยในชั้นเรียนอย่างแท้จริง อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับครูผู้สอน
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในบริบทสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้และการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 7 คน ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัย จำนวน 7 คน และ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยทางการศึกษา ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 7 คน รวมทั้งหมด 21 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับครูผู้สอน โดยแบบสัมภาษณ์ประกอบด้วยประเด็นคำถามที่ครอบคลุมสมรรถนะด้านการวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และเจตคติด้านการวิจัย รวมถึงแนวทางการพัฒนาและการสนับสนุนจากสถานศึกษา

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดและประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์
2. กำหนดโครงสร้างและร่างแบบสัมภาษณ์ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ครอบคลุมประเด็นสำคัญอย่างเป็นระบบ
3. นำแบบสัมภาษณ์เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาความเหมาะสม ความชัดเจน และความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย มีค่าเท่ากับ 1.00
4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้เครื่องมือมีความเหมาะสมและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. ทดลองใช้แบบสัมภาษณ์ กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของคำถามและความเหมาะสมของการใช้ภาษา ก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยประสานงานกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย แนวทางการเก็บข้อมูล และขอความยินยอมในการให้ข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามประเด็นคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวข้อง

3. ผู้วิจัยบันทึกข้อมูลจากการสัมภาษณ์ด้วยการจดบันทึกและบันทึกเสียง ทั้งนี้ได้รับความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูลล่วงหน้า

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูลภายหลังการสัมภาษณ์ และนำข้อมูลที่ได้นำมาถอดความ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดความจากการบันทึกเสียงและบันทึกภาคสนามอย่างละเอียด

2. ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูลโดยการอ่านทบทวนซ้ำหลายครั้ง เพื่อทำความเข้าใจภาพรวมของข้อมูล

3. จัดหมวดหมู่ข้อมูลและกำหนดรหัส (Coding) ตามประเด็นที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

4. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสังเคราะห์ประเด็น แนวคิด และแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับครูผู้สอน

5. สรุปและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบการบรรยายเชิงพรรณนา พร้อมเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับครูผู้สอน

ประเด็นการวิเคราะห์	รายละเอียดผลการวิจัย
ด้านความรู้การวิจัยในชั้นเรียน	ครูผู้สอนควรมีความรู้เกี่ยวกับหลักการวิจัยในชั้นเรียน การกำหนดปัญหาวิจัยจากบริบทจริง การออกแบบการวิจัย เครื่องมือวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล และการนำผลไปใช้
ด้านทักษะการวิจัยในชั้นเรียน	ครูควรได้รับการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติ ได้แก่ การตั้งคำถามวิจัย การเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล การเขียนรายงานวิจัย และการใช้ผลการวิจัยพัฒนาการเรียนการสอน



ประเด็นการวิเคราะห์	รายละเอียดผลการวิจัย
ด้านเจตคติและแรงจูงใจ	ครูควรมีทัศนคติเชิงบวก เห็นคุณค่าและความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนในฐานะส่วนหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพ
การสนับสนุนจากสถานศึกษา	ผู้บริหารและสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนด้านนโยบาย เวลา ทรัพยากร และการสร้างบรรยากาศเอื้อต่อการทำวิจัย

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับครูผู้สอนควรมุ่งเน้นการพัฒนารอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ควบคู่กับการสนับสนุนจากสถานศึกษาและการเรียนรู้ร่วมกันของครู เพื่อให้การวิจัยในชั้นเรียนเกิดประสิทธิผลและความต่อเนื่อง

2. ผลการเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในบริบทสถานศึกษา

แนวทางการพัฒนา	รายละเอียด
การบูรณาการการวิจัยกับการจัดการเรียนรู้	ส่งเสริมให้ครูนำปัญหาจริงในชั้นเรียนมาเป็นประเด็นวิจัย และใช้ผลการวิจัยปรับปรุงการจัดการเรียนรู้
การพัฒนาเชิงปฏิบัติการ	จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การโค้ช และการให้คำปรึกษาด้านการวิจัย เพื่อเสริมสร้างทักษะอย่างเป็นรูปธรรม
การสนับสนุนเชิงบริหาร	ผู้บริหารจัดสรรเวลา ทรัพยากร และแรงจูงใจ เพื่อสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียนของครู
การใช้และเผยแพร่ผลการวิจัย	ส่งเสริมการนำผลการวิจัยไปใช้จริง และการเผยแพร่ผลงานในระดับสถานศึกษาและระดับวิชาการ
การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	สนับสนุนให้ครูพัฒนาสมรรถนะการวิจัยอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

จากตารางที่ 2 แสดงว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนควรเชื่อมโยงการวิจัยเข้ากับการจัดการเรียนรู้ในบริบทจริงของสถานศึกษา โดยเน้นการพัฒนาเชิงปฏิบัติการ การสนับสนุนเชิงบริหาร และการนำผลการวิจัยไปใช้และเผยแพร่ เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้และวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

1. อภิปรายผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับครูผู้สอนผลการวิจัยพบว่า แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับครูผู้สอนควรมุ่งเน้นการพัฒนารอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยเฉพาะการพัฒนาจากปัญหาจริงในชั้นเรียน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศนา ขมมณี (2564) ที่ระบุว่า การพัฒนาครูควรเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและการสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาการสอนได้อย่างต่อเนื่องบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ ผลการวิจัยที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของเจตคติและแรงจูงใจต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน ยังสอดคล้องกับ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา (Social Cognitive Theory) ของ Bandura ซึ่งอธิบายว่าความเชื่อมั่นในความสามารถของ



ตนเอง (Self-efficacy) มีผลต่อการตัดสินใจลงมือปฏิบัติของบุคคล เมื่อครูมีทัศนคติเชิงบวกและเห็นคุณค่าของการวิจัยในชั้นเรียน จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ วัฒนกุล และคณะ (2565) ที่พบว่า ครูที่มีเจตคติเชิงบวกต่อการวิจัยจะสามารถดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างมีคุณภาพและต่อเนื่องมากยิ่งขึ้น

2. อภิปรายผลการเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในบริบทสถานศึกษา ผลการวิจัยที่เสนอให้บูรณาการการวิจัยในชั้นเรียนเข้ากับการจัดการเรียนรู้ในบริบทของสถานศึกษา สะท้อนให้เห็นว่าการวิจัยไม่ควรถูกแยกออกจากการสอน แต่ควรเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิด Active Learning และ Reflective Practice ที่เน้นให้ครูใช้การสะท้อนผลการสอนและข้อมูลจากชั้นเรียนในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ บุญช่วย และคณะ (2564) ที่พบว่า การบูรณาการการวิจัยในชั้นเรียนเข้ากับการบริหารจัดการเรียนรู้ ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เชิงลึกจากสถานการณ์จริงในห้องเรียน อีกทั้ง ผลการวิจัยที่เน้นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของ Senge ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนเชิงนโยบาย การจัดสรรทรัพยากร และการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาศักยภาพครูงานวิจัยของ สุภาวดี แสงทอง (2566) พบว่า สถานศึกษาที่ส่งเสริม PLC และสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ ช่วยให้ครูสามารถนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทและเกิดความยั่งยืน

โดยสรุป แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนควรเป็นการพัฒนาเชิงระบบ เชื่อมโยงการวิจัยกับการจัดการเรียนรู้จริง และได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาในภาพรวม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาควรนำแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนไปบูรณาการเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาครูและการจัดการเรียนรู้ โดยส่งเสริมให้ครูใช้ปัญหาจริงในชั้นเรียนเป็นฐานในการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนด้านนโยบาย เวลา และทรัพยากร รวมถึงการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาทักษะการวิจัยของครูผู้สอน

1.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดกิจกรรมพัฒนาครูในรูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ การโค้ช และการให้คำปรึกษาด้านการวิจัย เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในบริบทที่หลากหลาย เช่น ระดับการศึกษา หรือประเภทสถานศึกษา เพื่อเปรียบเทียบและขยายองค์ความรู้ให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรดำเนินการวิจัยเชิงพัฒนา หรือวิจัยเชิงทดลอง โดยนำแนวทางที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปทดลองใช้จริง เพื่อศึกษาผลต่อสมรรถนะการวิจัยของครูและผลลัพธ์ด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.3 การศึกษาปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรคในการเสริมสร้างสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในระยะยาว เพื่อพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จุฑามาศ วัฒนกุล, และคณะ. (2565). เจตคติต่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและความสัมพันธ์กับคุณภาพการดำเนินการวิจัย. *วารสารการวิจัยทางการศึกษา*, 17(2), 45–60.
- ทิตนา แคมมณี. (2564). *ศาสตร์การสอน: แนวคิดการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปาริชาติ บุญช่วย, และคณะ. (2564). การบูรณาการการวิจัยในชั้นเรียนกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะครู. *วารสารครุศาสตร์*, 49(1), 89–104.
- สมาน อัครภูมิ. (2561). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน. *วารสารการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา*, 39(3), 15–28.
- สุภาวดี แสงทอง. (2566). การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของครู. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 14(2), 101–116.
- Bloom, B. S. (1956). *Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals. Handbook I: Cognitive domain*. David McKay.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Bush, T. (2020). *Theories of educational leadership and management* (5th ed.). SAGE Publications.
- Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization* (Rev. ed.). Doubleday.

แนวทางการป้องกันและจัดการการรังแกกันของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ
ในโรงเรียนเรียนรวมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พระนครศรีอยุธยา เขต 2

Guidelines for preventing and managing bullying of students with
special needs in inclusive schools under the Primary Educational
Service Area Office 2, Phra Nakhon Si Ayutthaya

นิลรัตน์ ข้องชัย¹, ภัศยกร เลาสวัสดิกุล² และสรชัย ชูชีพ³

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Nilrat Khongchai¹, Phatsayakorn Laosawadikul² และ Sunchai Chuchee³

Thepsatri Rajabhat University

Corresponding Author E-mail : kh.nilrat@gmail.com

(Received: 7 October, 2025; Edit: 22 October, 2025; accepted: 12 November, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการป้องกันและจัดการการรังแกกันของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนเรียนรวม 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการป้องกันและจัดการการรังแกกันของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนเรียนรวม และ 3) เสนอแนวทางการป้องกันและจัดการการรังแกกันของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนเรียนรวม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 305 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.979 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาร์ยยะ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลจากการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการป้องกันและการจัดการการรังแกกันของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนเรียนรวม ภาพรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุดตามลำดับ 2) ความต้องการจำเป็นของการป้องกันและการจัดการการรังแกกันของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนเรียนรวม ลำดับแรก คือ ด้านวัฒนธรรมความปลอดภัยในโรงเรียน ลำดับที่ 2 คือ ด้านการให้ความรู้ ความเข้าใจทัศนคติที่ถูกต้องต่อการรังแกกัน ลำดับที่ 3 คือ ด้านแนวทางการจัดการปัญหาเมื่อพบการรังแกกัน ลำดับที่ 4 คือ ด้านทักษะชีวิตพื้นฐานในการป้องกันการรังแกกันลำดับที่ 5 คือ ด้านการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองเพื่อป้องกันและแก้ไขการรังแกกันในโรงเรียน ลำดับที่ 6 คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ลำดับที่ 7 คือ ด้านการจัดการชั้นเรียน และลำดับที่ 8 คือ ด้านทัศนคติของบุคลากรต่อการรังแกกันในโรงเรียน และ 3) แนวทางการป้องกันและจัดการการ

ร้งแกในโรงเรียนของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนเรียนรวมมี 8 แนวทาง มีกระบวนการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ครบถ้วนทุกแนวทาง

คำสำคัญ: การจัดการการรังแกกัน, นักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ, โรงเรียนเรียนรวม

Abstract

The objectives of this research were to : 1) study the current and desired states of preventing and managing bullying of students with special needs in inclusive schools under the Primary Educational Service Area Office 2, Phra Nakhon Si Ayutthaya; 2) investigate the needs for promoting bullying prevention and management for students with special educational needs in inclusive schools under the Primary Educational Service Area Office 2, Phra Nakhon Si Ayutthaya; and 3) propose guidelines for preventing and managing bullying of students with special needs in Inclusive schools: The sample consisted of 305 school administrators and teachers of the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Education Service Area Office 2 in the 2024 academic year. The research instruments included a questionnaire with a reliability coefficient of 0.979 and a semi-structured interview form. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, the Modified Priority Needs Index (PNI Modified), and content analysis through descriptive writing. The results of the research showed that: 1) The overall current and desired states of bullying prevention and management for students with special needs in inclusive schools were at a high and very high level, respectively. 2) The priority needs for bullying prevention and management, ranked in order of importance, were: (1) fostering a safe school culture; (2) providing accurate knowledge, understanding, and attitudes toward bullying; (3) establishing guidelines for addressing bullying incidents; (4) developing basic life skills to prevent bullying; (5) promoting collaboration with parents to prevent and address bullying; (6) building positive teacher–student relationships; (7) implementing effective classroom management; and (8) shaping positive staff attitudes toward bullying in schools. 3) The proposed guidelines for bullying prevention and management in inclusive schools for students with special educational needs comprised eight approaches, all of which were practical and applicable in their entirety.

Keywords : Management of bullying, Students with special needs, Inclusive schools

บทนำ

การรังแกกัน เป็นประเด็นปัญหาที่มีความสำคัญและมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้น ซึ่งในประเทศไทยพบสูงเป็นอันดับ 2 ของโลก รองจากประเทศญี่ปุ่น (กรมส่งเสริมสุขภาพจิต, 2563) และปัญหาการรังแกกันในโรงเรียนกำลังเป็นปัญหาที่ไม่ใช่แค่ในประเทศไทยเท่านั้น แต่พบว่าหลาย ๆ ประเทศทั่วโลกก็กำลังประสบปัญหาการรังแกกันในโรงเรียนที่เพิ่มสูงขึ้นเช่นกัน โดยมีข้อมูลการรังแกกันในโรงเรียนของกลุ่มประเทศสมาชิกองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา หรือ OECD (Organization for Economic Co-operation and Development) และประเทศอื่น ๆ ที่เข้าร่วมสำรวจรวม 65 ประเทศเมื่อปี 2562 พบว่า ทุกประเทศ/เขตเศรษฐกิจที่เข้าร่วมการประเมินล้วนมีปัญหารังแกกันในโรงเรียน จากค่าเฉลี่ยของประเทศสมาชิก OECD มีนักเรียนร้อยละ 23 ที่รายงานว่าถูกรังแกอย่างน้อยสองถึงสามครั้งต่อเดือนและมีนักเรียนร้อยละ 8 ที่ถูกรังแกเป็นประจำ สำหรับประเทศไทยพบว่าเด็กไทยรายงานว่ามีการรังแกกัน การถูกรังแกแต่ละประเภทในสัดส่วนที่มากกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศสมาชิก OECD โดยร้อยละ 12 ของนักเรียนเคยถูกข่มขู่ทางวาจาและร้อยละ 13 ของนักเรียนรายงานว่าเคยถูกนักเรียนคนอื่นแย่งหรือทำลายสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นของตัวเอง (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2563)

การบริหารจัดการศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 10 กำหนดให้ “การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพ หรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกบริการและ ความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) ซึ่งในปัจจุบันได้มีการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการศึกษาเพื่อคนพิการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ.2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2556 มาตรา 19 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) ระบุให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีหน้าที่ดำเนินการจัดการศึกษาโดยเฉพาะการจัดการเรียนรวม การนิเทศ กำกับ ติดตาม เพื่อให้คนพิการหรือเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง

การเรียนรวม (Inclusive Education) หรือ รูปแบบการศึกษาทั่วไปที่ทุกคนควรจะได้รับอย่างเท่าเทียมถือเป็นหลักสากลที่ปฏิบัติเหมือนกันทั่วโลก และสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ หรือเด็กที่เป็นโรคบกพร่องทางการเรียนรู้ การเรียนรวมไม่ได้เป็นเพียงการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อเปิดโอกาสให้คนพิการในทุกสังคมได้เข้าเรียนร่วมกับเด็กทั่วไปในสถานศึกษาทั่วไปที่จัดสำหรับเด็กทุกคนในประเทศเท่านั้น แต่การเรียนรวมเป็นกระบวนการของสถานศึกษาและระบบการพัฒนาการศึกษาโดยองค์รวมที่ยึดหลักสิทธิมนุษยชนตามหลักการของสหประชาชาติที่มุ่งมั่นขจัดการเลือกปฏิบัติ ลดการกีดกันโอกาสของเด็กที่จะได้รับการศึกษาที่เสมอภาคและเป็นธรรม โดยรัฐเป็นผู้รับผิดชอบหลักและเอกชนเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการสนับสนุนตามนโยบาย การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ปรับเปลี่ยนเจตคติให้เหมาะสม สนับสนุนส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อเด็กทุกคน พร้อมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรอย่างจริงจังและเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อเป็นการช่วยให้เด็กทุกคนในแต่ละประเทศได้มีโอกาสเรียนรวมกันในสถานศึกษาในท้องถิ่นของเด็กๆแต่ละคนอย่างมีคุณภาพ (มลิวัลย์ ธรรมแสง, 2557)

อย่างไรก็ตามปัญหาที่พบตามมาโดยมักจะเกิดขึ้นโดยสังคมได้รับรู้ผ่านข่าวสารนั่นคือ ปัญหาการรังแกเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนเรียนรวม ตัวอย่างเช่น ข่าวกรณีเด็กนักเรียนหญิง 3 - 4 คนรวมทำร้ายร่างกายเพื่อนนักเรียนที่นั่งอยู่กับพื้น ทั้งจุดกระชาก จับร่างกดกระแทกพื้นและตบหน้า ต่อมาเพื่อน ๆ ในกลุ่มก็

มาร่วมผสมโรงด้วยการใช้เท้าเตะและตบศีรษะเด็กผู้หญิงอย่างรุนแรง ซึ่งเด็กผู้หญิงที่โดนทำร้ายมีข้อมูลว่าเป็นเด็กออทิสติก โดยเหตุการณ์นี้เกิดขึ้นในโรงเรียนระดับชั้นประถมศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดมหาสารคาม (อนุรักษ์ จันทร์รอด, 2565) ข้อมูลจาก สถาบันสุขภาพจิตเด็กและวัยรุ่นราชนครินทร์ ระบุว่า เด็กที่เติบโตในครอบครัวที่ใช้ความรุนแรง หรือเด็กที่มีปัญหาสุขภาพจิต มักมีแนวโน้มเป็นผู้รังแกผู้อื่น ขณะที่กลุ่มเด็กที่มีความเสี่ยงสูงต่อการถูกรังแก ได้แก่ เด็กที่มีพัฒนาการล่าช้า เด็กพิการ เด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ และกลุ่มเพศทางเลือก โดยเฉพาะในกรณีของเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ มักตกเป็นเป้าหมายการถูกรังแกมากกว่าเด็กทั่วไป เนื่องจากความแตกต่างทางกายภาพที่เห็นได้ชัดเป็นปัจจัยแรก และความแตกต่างด้านพฤติกรรมหรือปัญหาอื่น ๆ เป็นปัจจัยรอง นอกจากนี้ข้อมูลรายงานสถานการณ์ปัญหาการรังแกในโรงเรียนจากสถาบันสุขภาพจิตเด็กและวัยรุ่นราชนครินทร์ พบว่าเด็กกลุ่มที่มีครอบครัวที่ใช้ความรุนแรง หรือเด็กที่ป่วยโรคจิตเวช และเป็นเด็กกลุ่มที่เป็นผู้รังแก ส่วนเด็กที่ตกเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูงในการถูกรังแก คือ เด็กที่มีปัญหาพัฒนาการช้า เด็กพิการ กลุ่มที่เป็นเด็กพิเศษ หรือกลุ่มเพศทางเลือก ซึ่งในกรณีของเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษเหล่านี้มักจะเป็นเป้าหมายให้ถูกรังแกมากกว่าเด็กคนอื่น ๆ เนื่องจากความแตกต่างที่สามารถมองเห็นได้ทางกายภาพเป็นอันดับแรก และพฤติกรรมการแสดงออกที่แตกต่างไปหรือปัญหาด้านอื่น ๆ (กรมสุขภาพจิต, 2565)

จากสถานการณ์และปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญและสนใจศึกษาแนวทางการป้องกันและจัดการการรังแกกันของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนเรียนรวมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ซึ่งข้อมูลที่ได้นั้นจะช่วยสร้างความตระหนักให้กับโรงเรียนได้ ดำเนินการช่วยเหลือและวางแนวทางในการเสริมสร้างมาตรการป้องกันการเกิดพฤติกรรมการรังแกกันนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนเรียนรวมอย่างจริงจัง อีกทั้งการศึกษาในครั้งนี้ยังเป็นประโยชน์ในการเป็นแนวทางการป้องกันและจัดการปัญหาการรังแกเด็กที่มีความต้องการพิเศษในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการป้องกันและจัดการการรังแกกันของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการป้องกันและจัดการการรังแกกันของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
3. เพื่อเสนอแนวทางการป้องกันและจัดการการรังแกกันของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 115 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 119 คน และครูจำนวน 1,148 คน รวมทั้งสิ้น 1,267 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2, 2567)



1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนเรียนรวมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 305 คน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสัดส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู 30:70 เพื่อให้ได้ผู้บริหารจำนวนมากที่สุดที่สามารถเป็นไปได้ โดยเมื่อคำนวณแล้วจะได้จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา 92 คน และจำนวนครู 213 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 305 คน คัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา ประกอบด้วยขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

1.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 6 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนเรียนรวมและศูนย์การศึกษาพิเศษ ครูหัวหน้างานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนเรียนรวมและศูนย์การศึกษาพิเศษ และผู้ปกครองนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนเรียนรวมและศูนย์การศึกษาพิเศษ ทำการสัมภาษณ์ด้วยแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้ศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา จำนวน 6 ข้อ และแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา จำนวน 5 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อศึกษาความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการดำเนินการป้องกันและการจัดการการรังแกกันของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนเรียนรวมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในส่วนของปัญหา/อุปสรรค และแนวทางการป้องกันและการจัดการการรังแกกันของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนเรียนรวมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

2. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางการป้องกันและการจัดการการรังแกกันของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนเรียนรวมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2

3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เรื่อง แนวทางการป้องกันและการจัดการการรังแกกันของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.1 การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของแบบสอบถาม

3.1.1 ศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและการจัดการการรังแกกันของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เพื่อรวบรวมข้อมูลนำมาวิเคราะห์และนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดตัวแปรและประเด็นในการตั้งคำถาม

3.1.2 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยในการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาและตัวแปรที่ศึกษา

3.1.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงร่างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยผู้วิจัยกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมตามขอบเขตเนื้อหาจากกรอบแนวคิด ประกอบด้วยคำถามเป็นรายข้อเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ทำการพัฒนาขึ้น และมีการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ (Subject Matter specialists) จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ครอบคลุมความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและเนื้อหาในแต่ละข้อ (Index of Item – Objective Congruence : IOC) ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า $IOC = 0.50$ ขึ้นไป ที่แสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายหรือเนื้อหาที่ต้องการ (สุพัตนา หอมบุปผา, 2558, หน้า 160-161) ซึ่งในการการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ครั้งนี้ปรากฏว่าข้อคำถามมีค่า IOC ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 ซึ่งสรุปได้ว่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ได้

3.1.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Coefficient Method) (Cronbach, 1971) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979

3.1.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและหาความเชื่อมั่นแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บรวบรวมในการทำวิจัยต่อไป

3.2 การสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

3.2.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์หาดัชนีความต้องการจำเป็น

3.2.2 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและการจัดการการรังแกกันของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่ได้จากการวิเคราะห์หาดัชนีความต้องการจำเป็น

3.2.3 ผู้วิจัยทำการสร้างแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์เสนอแนะให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ก่อนนำไปใช้จริง

3.2.4 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างไปจัดพิมพ์เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนเรียนรวมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ขอความอนุเคราะห์ทำแบบบันทึกเสนอคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีเพื่อออกหนังสือในการขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

4.2 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เห็นชอบ และแนบหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ขออนุญาตไปยังโรงเรียนโดยตรง เพื่อส่งไปยังโรงเรียนในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และประสานงานกับสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Google form) และขอรับแบบสอบถามคืนในระยะเวลาที่กำหนด

4.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ (Google form) เรียบร้อยแล้วนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการป้องกันและการจัดการการรังแกกันของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนเรียนรวมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

4.4 นำข้อมูลที่จัดลำดับความต้องการจำเป็นในการป้องกันและการจัดการการรังแกกันของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนเรียนรวมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มาสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

4.5 จัดทำแบบบันทึกเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์จากคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี และนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปประสานงานกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ขออนุญาตสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่นัดหมาย เพื่อให้ได้ข้อมูลมาสังเคราะห์เป็นแนวทางการป้องกันและการจัดการการรังแกกันของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

4.6 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญรวมทั้งสิ้น 6 คน ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนเรียนรวมและศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 2 คน, ครูหัวหน้างานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนเรียนรวมและศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 2 คน, ผู้ปกครองนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนเรียนรวมและศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 2 คน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการป้องกันและการจัดการการรังแกกันของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็นและจัดลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ โดยใช้วิธี Priority Need Index (PNI) แบบปรับปรุง และกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าคะแนน มี 5 ระดับ (Best, 1981) และนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลมาเรียงลำดับจากการดำเนินการป้องกันและการจัดการการรังแกกันที่อยู่ในระดับมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ขั้นที่ 3 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อพัฒนาแนวทางการป้องกันและการจัดการการรังแกกันของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการป้องกันและการจัดการการรังแกกันในโรงเรียนของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นในการป้องกันและการจัดการการรังแกกันของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวม

การป้องกันและการจัดการการรังแกใน โรงเรียนของนักเรียนที่มีความ ต้องการจำเป็นพิเศษ	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านวัฒนธรรมความปลอดภัย ในโรงเรียน	3.42	0.58	ปาน กลาง	8	4.65	0.55	มาก ที่สุด	7
2. ด้านการให้ความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติที่ถูกต้องต่อการรังแก กัน	3.45	0.55	ปาน กลาง	7	4.63	0.55	มาก ที่สุด	8
3. ด้านทัศนคติของบุคลากรต่อ การรังแกกันในโรงเรียน	3.74	0.59	มาก	3	4.68	0.51	มาก ที่สุด	6
4. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างครูกับนักเรียน	3.75	0.54	มาก	2	4.73	0.47	มาก ที่สุด	2
5. ด้านการจัดการชั้นเรียน	3.76	0.56	มาก	1	4.73	0.47	มาก ที่สุด	2

การป้องกันและจัดการการรังแกใน โรงเรียนของนักเรียนที่มีความ ต้องการจำเป็นพิเศษ	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
6. ด้านทักษะชีวิตพื้นฐานในการ ป้องกันการรังแกกัน	3.72	0.58	มาก	5	4.72	0.48	มากที่สุด	4
7. ด้านการประสานความร่วมมือ กับผู้ปกครองเพื่อป้องกันและ แก้ไขการรังแกกันในโรงเรียน	3.74	0.59	มาก	3	4.72	0.49	มากที่สุด	4
8. ด้านแนวทางการจัดการปัญหา เมื่อพบการรังแกกัน	3.58	0.56	มาก	6	4.74	0.47	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	3.64	0.57	มาก		4.70	0.50	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการป้องกันและจัดการการรังแกในโรงเรียนของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ดังรายละเอียดดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันในการป้องกันและจัดการการรังแกในโรงเรียนของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านวัฒนธรรมความปลอดภัยในโรงเรียน ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ด้านการจัดการชั้นเรียน 2) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน 3) ด้านทัศนคติของบุคลากรต่อการรังแกกันในโรงเรียน และด้านการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองเพื่อป้องกันและแก้ไขการรังแกกันในโรงเรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมความปลอดภัยในโรงเรียน

1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ในการป้องกันและจัดการการรังแกในโรงเรียนของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ด้านแนวทางการจัดการปัญหาเมื่อพบการรังแกกัน 2) ด้านการสร้างสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และด้านการจัดการชั้นเรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการให้ความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติที่ถูกต้องต่อการรังแกกัน

2. ความต้องการจำเป็นในการป้องกันและการจัดการการรังแกกันของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและดัชนีจัดเรียงอันดับความต้องการจำเป็นในการป้องกันและจัดการการ รังแกในโรงเรียนของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนเรียนรวม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวม

การป้องกันและจัดการ การรังแกในโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		ความ ต้องการ จำเป็น	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านวัฒนธรรมความปลอดภัย ในโรงเรียน	3.42	0.58	4.65	0.55	0.3596	1
2. ด้านการให้ความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติที่ถูกต้องต่อการรังแกกัน	3.45	0.55	4.63	0.55	0.3420	2
3. ด้านทัศนคติของบุคลากรต่อ การรังแกกันในโรงเรียน	3.74	0.59	4.68	0.51	0.2513	8
4. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างครูกับนักเรียน	3.75	0.54	4.73	0.47	0.2613	6
5. ด้านการจัดการชั้นเรียน	3.76	0.56	4.73	0.47	0.2580	7
6. ด้านทักษะชีวิตพื้นฐานในการ ป้องกันการรังแกกัน	3.72	0.58	4.72	0.48	0.2688	4
7. ด้านการประสานความร่วมมือ กับผู้ปกครองเพื่อป้องกันและ แก้ไขการรังแกกันในโรงเรียน	3.74	0.59	4.72	0.49	0.2620	5
8. ด้านแนวทางการจัดการปัญหา เมื่อพบการรังแกกัน	3.58	0.56	4.74	0.47	0.3240	3
รวมเฉลี่ย	3.64	0.57	4.70	0.50	0.2912	

จากตารางที่ 2 พบว่าความต้องการจำเป็นในการป้องกันและจัดการการรังแกในโรงเรียนของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวมเฉลี่ยมีดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI = 0.2912) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ด้านวัฒนธรรมความปลอดภัยในโรงเรียน (PNI = 0.3596) 2) ด้านการให้ความรู้ ความเข้าใจทัศนคติที่ถูกต้องต่อการรังแกกัน (PNI = 0.3420) 3) ด้านแนวทางการจัดการปัญหาเมื่อพบการรังแกกัน (PNI = 0.3240) 4) ด้านทักษะชีวิตพื้นฐานในการป้องกันการรังแกกัน (PNI = 0.2688) 5) ด้านการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองเพื่อป้องกันและแก้ไขการรังแกกันในโรงเรียน (PNI = 0.2620) 6) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน (PNI = 0.2613) 7) ด้านการจัดการชั้นเรียน (PNI = 0.2580) 8) ด้านทัศนคติของบุคลากรต่อการรังแกกันในโรงเรียน (PNI = 0.2513)

3. แนวทางการป้องกันและการจัดการการรังแกกันของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียน
เรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล
สำคัญ ดังนี้

3.1 ด้านวัฒนธรรมความปลอดภัยในโรงเรียน

ควรกำหนดนโยบายต่อต้านการรังแกและระบบแจ้งเหตุที่ปลอดภัย พร้อมกับพัฒนาศักยภาพครู
ด้านการจัดการเชิงบวก อบรมครูด้านการสร้างชั้นเรียนปลอดภัยขณะที่โรงเรียนจัดกิจกรรมรณรงค์ จัดนิทรรศการ
บูรณาการในหลักสูตร รวมทั้งมีระบบรายงานออนไลน์

3.2 ด้านการให้ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะที่ถูกต้องต่อการรังแกกัน

ส่งเสริมการอบรมครูเกี่ยวกับการป้องกันการรังแกและการยอมรับความหลากหลาย จัดทำคู่มือ
แนวปฏิบัติ สร้างเครือข่ายครูแกนนำ และในโรงเรียนควรจัดกิจกรรมมีส่วนร่วม บทบาทสมมติ การเรียนรู้แบบเรียน
รวม และจัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) อย่างต่อเนื่อง

3.3 ด้านทัศนคติของบุคลากรต่อการรังแกกันในโรงเรียน

สนับสนุนให้ครูมีทักษะสังเกตพฤติกรรมเสี่ยง จัดอบรมและคู่มือการดูแลกลุ่มเสี่ยง พร้อมทั้งพัฒนา
ระบบแลกเปลี่ยนข้อมูลในโรงเรียน และจัดประชุม PLC เพื่อหามาตรการป้องกันร่วมกัน

3.4 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียนและนอกหลักสูตร เช่น ดนตรี กีฬา ศิลปะ ที่เหมาะสมกับนักเรียนที่มี
ความต้องการจำเป็นพิเศษ ส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการเสริมแรงบวกและสร้างกติกาชั้นเรียนร่วมกับนักเรียน เพื่อส่งเสริม
พฤติกรรมเชิงบวกและลดการรังแก เพื่อสร้างความไว้วางใจและความผูกพันเชิงบวกระหว่างครูกับนักเรียน รวมถึง
การเปิดพื้นที่สื่อสารส่วนตัว เพื่อให้นักเรียนสามารถติดต่อครูได้อย่างอิสระและรู้สึกปลอดภัย

3.5 ด้านการจัดการชั้นเรียน

กำหนดนโยบายการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น รองรับความแตกต่าง โดยครูออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสม ใช้
สื่อหลากหลาย เคารพความแตกต่างทางพฤติกรรม ภาษา และวัฒนธรรม สร้างระบบเพื่อนช่วยเพื่อน และ
บรรยากาศชั้นเรียนที่ปลอดภัย

3.6 ด้านทักษะชีวิตพื้นฐานในการป้องกันการรังแกกัน

โรงเรียนควรสนับสนุนการจัดกิจกรรมฝึกให้นักเรียนรู้จักปฏิเสธ ขอความช่วยเหลือ ตัดสินใจอย่างมี
เหตุผล และควบคุมอารมณ์ อาจจัดกิจกรรมจำลองสถานการณ์ เกม กีฬา ศิลปะ เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต และมีระบบ
เพื่อนพึ่งเพื่อนพร้อมสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตใจ

3.7 ด้านการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองเพื่อป้องกันและแก้ไขการรังแกกันในโรงเรียน

กำหนดนโยบายประสานความร่วมมือระหว่างบ้านและโรงเรียน จัดอบรมผู้บริหารและครูในการ
ทำงานร่วมกับผู้ปกครอง โดยโรงเรียนควรสร้างช่องทางสื่อสาร เช่น กลุ่มไลน์ จดหมายข่าว หรือประชุมร่วมกัน
พร้อมทั้งเปิดบริการให้คำปรึกษาแก่ผู้ปกครอง

3.8 ด้านแนวทางการจัดการปัญหาเมื่อพบการรังแกกัน

สร้างระบบดูแลช่วยเหลือที่รัดกุม มีทีมสหวิชาชีพ และกำหนดแนวทางกลางในการแก้ปัญหา
ส่วนระดับโรงเรียนต้องมีมาตรการชัดเจน เช่น พื้นที่ปลอดภัย ครูที่ปรึกษา เพื่อนช่วยเพื่อน แบบประเมินสุขภาพจิต
และติดตามฟื้นฟูร่วมกับผู้ปกครอง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการป้องกันและจัดการการรังแกกันของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนเรียนรวมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการป้องกันและจัดการการรังแกกันในโรงเรียนของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนเรียนรวมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ให้ความสำคัญกับประเด็นการรังแกกันในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ที่มีกตเป็นเป้าหมายของการรังแกมากกว่านักเรียนทั่วไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมลรัตน์ เหล่าอยู่คง (2566) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษของศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร พบว่าโดยภาพรวมของสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการป้องกันและจัดการการรังแกกันในโรงเรียนของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงถึงความคาดหวังของบุคลากรทางการศึกษาที่ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนานโยบายและกลยุทธ์ในการจัดการปัญหาการรังแกอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะกับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความเปราะบางทางสังคมและจิตใจมากกว่านักเรียนทั่วไป สอดคล้องกับงานวิจัยของอัญมณี หล้าหนัก และคณะ (2563) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับพ่อแม่ เพื่อนและครูกับการกลั่นแกล้งบนโลกโซเชียล พบข้อสรุปว่าผู้ปกครองและครูควรให้ความสำคัญในการแสดงความผูกพันที่ดีต่อเด็กผ่านการพูดคุยสื่อสาร โดยสร้างความไว้วางใจและการลดความรู้สึกแปลกแยก รวมถึงส่งเสริมทักษะทางสังคมแก่เด็กเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนและป้องกันปัญหาการกลั่นแกล้งรังแกต่อไป

3. จากผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการป้องกันและจัดการการรังแกกันในโรงเรียนของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด แต่ยังขาดการสร้างวัฒนธรรมร่วมที่มุ่งส่งเสริมสภาพแวดล้อมเชิงบวก และปราศจากความรุนแรงอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับครู เพื่อนร่วมชั้น และผู้ปกครอง จึงต้องส่งเสริมให้ทุกฝ่ายมีความรู้ความเข้าใจและทัศนคติที่ถูกต้องต่อการรังแกกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิมลวรรณ ปัญญาว่อง (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่องการป้องกันและจัดการการรังแกกันในโรงเรียน กล่าวว่า การป้องกันการรังแกกันในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ควรทำแบบทั้งโรงเรียน และเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีบทบาทสำคัญและควรได้รับการพัฒนา ความรู้และทักษะในการสร้างวัฒนธรรมดีและจัดการการรังแกกันที่เหมาะสม การจัดกิจกรรมสำหรับนักเรียน ควรจัดเพื่อนนักเรียนทุกคน และผนวกเนื้อหาเข้าไปในหลักสูตรการเรียนปกติ จะได้ผลดี และยังยืนยันว่าการเจาะจงเฉพาะกลุ่มและกิจกรรมระยะสั้น โดยเนื้อหาควรเน้นทักษะชีวิตพื้นฐานที่เหมาะสม มุ่งเน้นที่เด็กนักเรียนผู้เห็นเหตุการณ์เป็นผู้รายงานเหตุการณ์และช่วยเหลือขัดขวางการรังแกกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 ควรเน้นการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในโรงเรียน โดยผู้บริหารต้องประกาศนโยบายต่อต้านการรังแกอย่างชัดเจน มีช่องทางรายงานที่ปลอดภัย และอบรมครูด้านการจัดการชั้นเรียนเชิงบวกอย่างต่อเนื่อง
- 1.2 ควรส่งเสริมการเรียนรู้เรื่องการยอมรับความหลากหลาย จัดกิจกรรมสร้างทัศนคติที่เหมาะสม และอบรมครูเกี่ยวกับการป้องกันการรังแก รวมถึงพัฒนาคู่มือและความร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญภายนอก
- 1.3 ควรสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานร่วมกันโดยการจัดอบรมการสังเกตพฤติกรรม จัดทำคู่มือดูแลกลุ่มเสี่ยง และส่งเสริมการประชุม PLC ของครู
- 1.4 ควรใช้วิธีเสริมแรงบวก จัดกิจกรรมสะท้อนความรู้สึกและกิจกรรมกลุ่มย่อย เพื่อเพิ่มความผูกพันและความไว้วางใจ โดยเฉพาะกับนักเรียนกลุ่มพิเศษ
- 1.7 ครูควรกำหนดกฎระเบียบและข้อตกลงร่วมกันในห้องเรียน ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและเหมาะสมกับความแตกต่างของผู้เรียน สร้างบรรยากาศห้องเรียนที่เป็นมิตร และเปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนได้มีส่วนร่วม ควรเน้นกิจกรรมที่พัฒนาการรู้จักตนเองและผู้อื่น
- 1.8 ควรฝึกให้นักเรียนมีทักษะการปฏิเสธ ขอความช่วยเหลือ การแก้ปัญหา และการควบคุมอารมณ์ผ่านกิจกรรมที่หลากหลายและสถานการณ์จำลอง
- 1.9 ควรมีนโยบายส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบ้านและโรงเรียน จัดประชุมผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง มีคู่มือปฏิบัติและช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อการติดตามและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.10 ควรมีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่รัดกุม ครูควรสังเกตอาการและพฤติกรรมของนักเรียนอย่างใกล้ชิด กระตุ้นให้นักเรียนกล้าเล่าปัญหา และหน่วยงานต้นสังกัดควรจัดตั้งทีมสหวิชาชีพ พร้อมทั้งติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการรังแก เพราะการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนเป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญ
- 2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างทักษะชีวิตเพื่อลดพฤติกรรมรังแกในโรงเรียนเรียนรวม เช่น การสื่อสารเชิงบวก การแก้ปัญหา และการควบคุมอารมณ์ เพื่อช่วยให้โรงเรียนมีวิธีปฏิบัติป้องกันปัญหาได้ตั้งแต่ต้นเหตุ
- 2.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการขับเคลื่อนนโยบายป้องกันการรังแก เนื่องจากผู้บริหารมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย วางแผน และจัดระบบสนับสนุนที่เอื้อต่อการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2565). รายงานสถานการณ์ปัญหาการรังแกในโรงเรียน. สืบค้นจาก <https://dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=27485>
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. ราชกิจจานุเบกษา.
- _____. (2556). พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556. ราชกิจจานุเบกษา.
- มลิวัลย์ ธรรมแสง. (2557). กลยุทธ์ในการแก้ปัญหาการถูกรังแกของเด็กนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลาย. สาขาจิตเวชเด็กและวัยรุ่น ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิมลวรรณ ปัญญาอ่อน. (2561). การป้องกันและจัดการการรังแกกันในโรงเรียน. วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย, 27(2), 133-144.
- สุพัฒนา หอมบุปผา. (2558). ตำราวัดผล: การวัดผลและประเมินผลการศึกษา. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สมรัตน์ เหล่าอยู่คง. (2566). การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษของศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สถาบันสุขภาพจิตเด็กและวัยรุ่นราชนครินทร์ (กรมสุขภาพจิต). (2561). คู่มือปฏิบัติสำหรับการดำเนินการป้องกันและจัดการการรังแกกันในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: ปิยอนด์ พับลิชชิง จำกัด.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2563). ปัญหาการกลั่นแกล้งในโรงเรียนของไทยเป็นอย่างไร (PISA 2018) [อินโฟกราฟิก]. IPST Thailand. สืบค้นจาก <https://web.facebook.com/photo?fbid=3148833338486366&set=pcb.3148838505152516>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. (2567). ข้อมูลอัตราค่าจ้างครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2. สืบค้นจาก <https://www.ayutthaya2.go.th/2023/>.
- อนุรักษ์ จันทร์รอด. (2565). การศึกษาความรุนแรงของพฤติกรรมการกลั่นแกล้งกันของนักเรียนในโรงเรียนอำเภอมือง จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- อัญมณี หล้าหนัก, คมสันต์ เกียรติรุ่งฤทธิ์, ศิริโชค หงษ์สงวนศรี, วิมลทิพย์ มุสิกพันธ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับพ่อแม่ เพื่อนและครูกับการกลั่นแกล้งบนโลกโซเชียล. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย 65(3): 245-262.
- Best, A. (1981). Research Statistics on School Bullying. Journal of Educational Psychology, 52(3), 200-215.
- Cronbach, L. J. (1971). Test validation. In R. L. Thorndike (Ed.), Educational measurement (2nd ed). American Council on Education
- Likert, R. (1976). New Way Management Conflict. New York : McGrawHill.
- Yamane, T. (1973). Statistics: an introductory analysis. New York: New York: Harper.& Row.

**แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2**
**Guidelines for Promoting Happiness in Educational Institutions
under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 2**

ธัญยรัตน์ วงษ์ทอง¹, สรรชัย ชูชีพ² และภัสยกร เลาสวัสดิกุล³

คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Thanyarat Wongthong¹, Sunchai Chuchee² and Phatsayakorn Laosawadikul³

Faculty of Education, Thepsatri Rajabhat University

Corresponding Author E-mail : thanyarat.pop2540@gmail.com

(Received: 11 October, 2025; Edit: 20 November, 2025; accepted: 13 November, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพพึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 2) เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 3) เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 310 คน คัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน คือ 0.987 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ คือ 0.990 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลจากการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด 2) ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ในภาพรวม พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านที่ 3 Happy Relax (การผ่อนคลาย) และ 3) แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 มี 8 แนวทาง มีกระบวนการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ครบถ้วนทุกแนวทาง

คำสำคัญ: ความสุขในองค์กร, แนวทาง, สถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the current and desirable conditions of promoting happiness in educational organizations under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 2, 2) analyze the needs for promoting happiness in educational organizations under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 2 and 3) develop guidelines for promoting happiness in educational organizations under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample group consisted of 310 school administrators and teachers under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 2 in the academic year 2024, calculated using Yamane's formula, and obtained through stratified random sampling according to school size, from a total of 130 schools. The proportion of school administrators to teachers was set at 30:70. The research instruments were a questionnaire on current conditions with a reliability of 0.987, a questionnaire on desirable conditions with a reliability of 0.990, and a semi-structured interview form. Data was analyzed using percentage, mean, standard deviation, the Modified Priority Needs Index (PNI Modified), and content analysis through descriptive writing.

The result showed that: 1) The overall current and desirable conditions of promoting happiness in educational organizations under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 2 were at a high level and the highest level, respectively. 2) The prioritized needs for promoting happiness in the organization were ranked as follows: first, Happy Relax (relaxation) 3) The developed guidelines for promoting happiness in educational organizations under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 2 consisted of eight comprehensive guidelines, each with processes applicable in practice.

Keywords: Organizational happiness; guidelines; educational institutions

บทนำ

ปัจจุบันโลกยุคใหม่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ทำให้เกิดการแข่งขันในด้านการค้า การลงทุน การสร้างนวัตกรรม เกิดขึ้นมากมายทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ สถาบันการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาจึงถูกตั้งความหวังให้เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนประเทศด้วยทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นสามารถแข่งขัน พัฒนาประเทศสำหรับโลกยุคใหม่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านโอกาส ความเท่าเทียม ความเสมอภาค คุณภาพและสมรรถนะที่สำคัญจำเป็น ตามบริบทของประเทศและสังคมโลก โดยเน้นให้ผู้เรียน “เรียนดี มีความสุข” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ, 2560)

Happy Workplace คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและให้ยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (การจัดการองค์กรโดยเน้น การจัดการ “คน” เป็นหลัก) โดยใช้ความสุขพื้นฐานแปดประการ (Happy 8) เป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุข อย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กร และสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริง บนพื้นฐาน ความสุขแปดประการที่สมดุลกับชีวิต ประกอบด้วย 1. Happy Body (สุขภาพดี) การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองได้ ไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น 2. Happy Heart (น้ำใจงาม) การเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น 3. Happy Relax (ผ่อนคลาย) การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ 4. Happy Brain (หาความรู้)

การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นผู้มีอาชีพในงาน 5. Happy Soul (ทางสงบ) การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู 6. Happy Money (ปลอดภัย) การเป็นผู้ใช้เงินเป็น 7. Happy Family (ครอบครัวดี) การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ 8. Happy Society (สังคมดี) การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร, 2567)

เมื่อเดือนพฤศจิกายน 2566 ที่ผ่านมามีเว็บไซต์ Reader's Digest เปิดเผยแพร่ผลสำรวจเรื่อง “ความสุขในการทำงานของแต่ละสาขาอาชีพ” ของ BambooHR Survey ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม 2020 ถึงมิถุนายน 2023 จากบุคลากรบริษัทต่าง ๆ มากกว่า 57,000 คน และมากกว่า 1,600 องค์กร ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าบุคลากรสายการศึกษา “ครู” มีความสุขน้อยที่สุดเป็นอันดับที่ 2 รองจากบุคลากรสายสุขภาพ เหตุผลสำคัญที่ทำให้ครูไม่มีความสุขและมีความสุขเพิ่มขึ้น ได้แก่ การทำงานหนักเกินไป ความเครียดสะสมในช่วงที่มีการระบาดใหญ่ การได้รับค่าจ้างที่น้อยเกินไป และความกดดันเรื่องหลักสูตร (สยามรัฐ, 2567) ซึ่งสอดคล้องกับ ศ.ดร.สมพงษ์ จิตระดับ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) กล่าวถึง ปัญหาของครู 3 เรื่อง ประกอบด้วย 1.สวัสดิการ โดยระบุว่าปัจจุบันครูไทยมีสวัสดิการดีแต่ระบบการจัดการยังไม่ดี คือไม่ตรงกับสิ่งที่ปัญหาและความต้องการของครูมากนัก เช่น สหกรณ์ครู ที่มีข้อดีคือการช่วยเหลือครูในการกู้เงิน แต่ในอีกด้านหนึ่งก็เกิดเป็นการสร้างหนี้ให้ครูอย่างมหาศาลอย่างที่เห็นได้ในปัจจุบัน 2.วิทยฐานะครู ยังมีผู้เดียวทำให้ครูต้องก้มหน้าก้มตาทำเอกสาร ทำงานวิจัย ทำโครงการ หรือการทำในเรื่องที่ไม่ถนัดแล้วทำงานสอน 3.ความกดดัน ครูกำลังแบกความคาดหวังจากสังคมว่าต้องเป็นแบบนั้นแบบนี้ ครูไม่มีอิสระทางใจ อิสระในเรื่องการสอน เรื่องหลักสูตร เพราะถูกกด ถูกบังคับ ถูกสั่งให้ทำงานมาจากส่วนกลางทั้งสิ้น จึงมองว่าอาชีพครูมีข้อดีอย่างเดียวคือเรื่องสวัสดิการ เราเห็นครูเริ่มลาออกโดยเฉพาะครูรุ่นใหม่ ที่เขาทนกับระบบไม่ได้ (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2563)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานครอบคลุม 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอชัยบาดาล อำเภอท่าหลวง อำเภอลำสนธิ อำเภอพัฒนานิคม อำเภอหนองม่วง อำเภอโคกเจริญและอำเภอสระโบสถ์ มีโรงเรียนในความรับผิดชอบ 130 โรงเรียน และมีบุคลากรหลากหลายระดับ โดยมีบุคลากรทั้งสิ้น 1,361 คน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 วิสัยทัศน์ ในการบริหารองค์กร คือ “องค์กรสมรรถนะสูง มุ่งสร้างคนดีมีความสุข” (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2, 2567) ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ให้กับฝ่ายบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความสุขในการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพพึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2
2. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2
3. เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 จำนวน 130 แห่ง จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 158 คน และครูจำนวน 1,203 คน ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567 (ข้อมูลอัตราค่าจ้างครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2567 โดยทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนที่ .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 310 คน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกกำหนดสัดส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู 30:70 เพื่อให้ได้ผู้บริหารจำนวนมากที่สุดที่สามารถเป็นไปได้อย่างน้อยโดยเมื่อคำนวณแล้วจะได้จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา 93 คน และจำนวนครู 217 คน รวมทั้งสิ้น 310 คน คัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

1.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) จำนวน 7 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2, รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำนวน 1 คน, ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 5 คน และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 1 คน โดยคัดเลือกจากผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูที่ได้รับรางวัลข้าราชการดีเด่น ประจำปี พ.ศ.2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นมา 2 ชนิด คือ แบบสอบถาม(Questionnaire) และ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ดังนี้

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้ศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบสำรวจ รายการ (Checklist) ประกอบด้วย ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด อายุ ประสบการณ์ การทำงานในสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อศึกษาความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู เกี่ยวกับสภาพ ปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน มีลักษณะเป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในส่วนของปัญหา/อุปสรรค และแนวทางการส่งเสริมความสุขใน องค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2

2. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2

3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.1 การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของแบบสอบถาม

3.1.1 ศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการ ส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา เพื่อรวบรวมข้อมูลนำมาวิเคราะห์และนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิด ในการ กำหนดตัวแปรและประเด็นในการตั้งคำถาม

3.1.2 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยในการสร้างแบบสอบถามให้ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาและตัวแปรที่ศึกษา

3.1.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงร่างแบบสอบถาม ตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยผู้วิจัยกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมตามขอบเขตเนื้อหาจากกรอบ แนวคิด ประกอบด้วยคำถามเป็นรายข้อเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ ค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ทำการพัฒนาขึ้น และมีการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ (Subject Matter specialists) จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ครอบคลุมความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และเนื้อหาในแต่ละข้อ (Index of Item – Objective Congruence : IOC) ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC = 0.50 ขึ้นไป ที่แสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายหรือเนื้อหาที่ต้องการ ซึ่งในการการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ครั้งนี้ปรากฏว่าข้อคำถามมีค่า ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 ซึ่งสรุปได้ว่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ได้

3.1.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Coefficient Method) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน คือ 0.987 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ คือ 0.990

3.1.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและหาความเชื่อมั่นแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บรวบรวมในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

3.2 การสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

3.2.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์หาดัชนีความต้องการจำเป็น

3.2.2 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ได้จากการวิเคราะห์หาดัชนีความต้องการจำเป็น

3.2.3 ผู้วิจัยทำการสร้างแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์เสนอแนะให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ก่อนนำไปใช้จริง

3.2.4 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างไปจัดพิมพ์เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ขอความอนุเคราะห์ทำแบบบันทึกเสนอคณะครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อออกหนังสือในการขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

4.2 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เห็นชอบ และแนบหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ขออนุญาตไปยังโรงเรียนโดยตรง เพื่อส่งไปยังโรงเรียนในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และประสานงานกับสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Google Form) และขอรับแบบสอบถามคืนในระยะเวลาที่กำหนด

4.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ (Google Form) เรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา

4.4 นำข้อมูลที่ได้จัดลำดับความต้องการจำเป็นในแนวการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มาสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

4.5 จัดทำแบบบันทึกเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี และนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปประสานงานกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่นัดหมาย เพื่อให้ได้ข้อมูลมาสังเคราะห์เป็นแนวทางในการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

4.6 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญรวมทั้งสิ้น 7 คน ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2, รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 1 คน, ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 5 คน และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 1 คน โดยคัดเลือกจากผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูที่ได้รับรางวัลข้าราชการดีเด่น ประจำปี พ.ศ.2567

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็นและจัดลำดับตามค่า PNI_{modified} โดยใช้วิธี Priority Need Index (PNI) แบบปรับปรุง และกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าคะแนน มี 5 ระดับ และนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลมาเรียงลำดับจากการดำเนินการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาที่อยู่ในระดับมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ขั้นที่ 3 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ในภาพรวม

ความสุขพื้นฐานแปดด้าน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.Happy Body (กายและใจดี)	3.84	0.53	มาก	1	4.90	0.39	มากที่สุด	7
2.Happy Heart (ความมีน้ำใจ)	3.83	0.55	มาก	5	4.92	0.34	มากที่สุด	2
3.Happy Relax (การผ่อนคลาย)	3.80	0.56	มาก	7	4.91	0.40	มากที่สุด	4
4.Happy Brain (พัฒนาความรู้)	3.84	0.53	มาก	1	4.93	0.29	มากที่สุด	1
5.Happy Money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย)	3.80	0.56	มาก	7	4.89	0.42	มากที่สุด	8

ความสุขพื้นฐานแปดด้าน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
6.Happy Soul (สุขภาวะทางปัญญา)	3.84	0.53	มาก	1	4.91	0.36	มากที่สุด	4
7.Happy Family (ครอบครัวมีความสุข)	3.84	0.56	มาก	1	4.92	0.34	มากที่สุด	2
8.Happy Society (สังคมดี)	3.81	0.56	มาก	6	4.91	0.38	มากที่สุด	4
รวมเฉลี่ย	3.83	0.50	มาก		4.91	0.34	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการป้องกันและจัดการการรังแกในโรงเรียนของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ดังรายละเอียดดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.83 , S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) Happy Body (กายและใจดี) และ Happy Brain (พัฒนาความรู้) และ Happy Soul (สุขภาวะทางปัญญา) และ Happy Family (ครอบครัวมีความสุข) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2) Happy Heart (ความมีน้ำใจ) 3) Happy Society (สังคมดี) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ Happy Relax (การผ่อนคลาย) และ Happy Money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ตามลำดับ

1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (4.91, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) Happy Brain (พัฒนาความรู้) 2) Happy Heart (ความมีน้ำใจ) และ Happy Family (ครอบครัวมีความสุข) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3) Happy Relax (การผ่อนคลาย) และ Happy Soul (สุขภาวะทางปัญญา) และ Happy Society (สังคมดี) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ Happy Money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย) ตามลำดับ

2. ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและดัชนีจัดเรียงอันดับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ในภาพรวม

ความสุขพื้นฐานแปดด้าน	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		ความต้องการจำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. Happy Body (กายและใจดี)	3.84	0.53	4.90	0.39	0.2760
2. Happy Heart (ความมีน้ำใจ)	3.83	0.55	4.92	0.34	0.2846
3. Happy Relax (การผ่อนคลาย)	3.80	0.56	4.91	0.40	0.2921
4. Happy Brain (พัฒนาความรู้)	3.84	0.53	4.93	0.29	0.2839
5. Happy Money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย)	3.80	0.56	4.89	0.42	0.2868

ความสุขพื้นฐานแปดด้าน	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		ความต้องการจำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
6. Happy Soul (สุขภาวะทางปัญญา)	3.84	0.53	4.91	0.36	0.2786
7. Happy Family (ครอบครัวมีความสุข)	3.84	0.56	4.92	0.34	0.2813
8. Happy Society (สังคมดี)	3.81	0.56	4.91	0.38	0.2887

จากตารางที่ 2 พบว่าความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวม พบว่า ความต้องการจำเป็นเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านที่ 3 Happy Relax (การผ่อนคลาย) 2) ด้านที่ 8 Happy Society (สังคมดี) 3) ด้านที่ 5 Happy Money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย) 4) ด้านที่ 2 Happy Heart (ความมั่นใจ) 5) ด้านที่ 4 Happy Brain (พัฒนาความรู้) 6) ด้านที่ 7 Happy Family (ครอบครัวมีความสุข) 7) ด้านที่ 6 Happy Soul (สุขภาวะทางปัญญา) และ 8) ด้านที่ 1 Happy Body (กายและใจดี) ตามลำดับ

3. แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

3.1 ด้านที่ 1 Happy Body (กายและใจดี)

ควรส่งเสริมให้สถานศึกษาดำเนินกิจกรรมที่กระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลสุขภาพให้แข็งแรง เช่น การจัดกิจกรรมออกกำลังกายร่วมกัน การแข่งขันกีฬาภายในโรงเรียน หรือการรณรงค์ให้บุคลากรออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการจัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปี เพื่อสร้างความตระหนักรู้ในการดูแลสุขภาพของตนเอง ควรมุ่งเน้นการสร้างสมดุลทางอารมณ์และจิตใจของบุคลากร โดยส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมทางศาสนา เช่น การนั่งสมาธิ การฟังธรรม หรือกิจกรรมทางจิตใจอื่น ๆ ที่ช่วยให้บุคลากรได้ผ่อนคลายจากความเครียด อีกทั้งควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความสุข เช่น การทำงานอดิเรก การวาดภาพ ดนตรี หรือกิจกรรมศิลปะบำบัด เพื่อให้บุคลากรได้คลายความตึงเครียดจากภาระงาน

3.2 ด้านที่ 2 Happy Heart (ความมั่นใจ)

ควรเน้นการจัดประชุมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทั้งในระดับคณะกรรมการและกลุ่มย่อย เพื่อให้การสื่อสารเป็นไปอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ และควรจัดอบรมพัฒนาทักษะด้านการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ (Active Listening) และการสื่อสารเชิงบวก (Positive Communication) เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ ลดความขัดแย้ง และเพิ่มความร่วมมือในการทำงาน การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมที่สามารถส่งเสริมความมั่นใจได้ เช่น โครงการจิตอาสา การช่วยเหลือสังคม หรือกิจกรรมร่วมกับชุมชน ซึ่งไม่เพียงส่งผลดีต่อสังคมภายนอก แต่ยังช่วยปลูกฝังความเอื้อเฟื้อ ความเสียสละ อีกทั้งควรส่งเสริมวัฒนธรรมการช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายในโรงเรียน

3.3 ด้านที่ 3 Happy Relax (การผ่อนคลาย)

ควรสร้างบรรยากาศแห่งความผ่อนคลายควบคู่ไปกับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการส่งเสริมกิจกรรมที่ช่วยให้บุคลากรได้พักผ่อนและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน เช่น กิจกรรมออกกำลังกาย กิจกรรมสันทนาการภายใน การจัดมุมพักผ่อนในโรงเรียน หรือกิจกรรมจิตอาสาที่ช่วยสร้างความภูมิใจในตนเอง การดำเนินกิจกรรมเหล่านี้ไม่เพียงช่วยลดความตึงเครียด แต่ยังส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร และส่งเสริมการพัฒนาอาชีพและการลดความเครียดจากระบบงาน

3.4 ด้านที่ 4 Happy Brain (พัฒนาความรู้)

ควรสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทั้งในและนอกโรงเรียน เช่น การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถอดบทเรียนหลังการสอน การอบรมหรือศึกษาดูงานนอกพื้นที่ รวมถึงการสนับสนุนให้ครูเลือกพัฒนาตามความสนใจและศักยภาพเฉพาะบุคคล เช่น ด้านเทคโนโลยี การจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการ หรือการพัฒนาทักษะการสอนในศตวรรษที่ 21 การเปิดโอกาสให้ครูได้เลือกเส้นทางการพัฒนาของตนเองเช่นนี้ ช่วยให้ครูรู้สึกได้รับการยอมรับ เกิดแรงจูงใจ และมีความสุขกับการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ช่วยให้ครูเห็นตัวอย่างการจัดการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จ และนำมาปรับใช้กับบริบทของตนเองได้อย่างสร้างสรรค์ และสร้างความสมดุลระหว่างการเรียนรู้กับความสุขในการทำงาน

3.5 ด้านที่ 5 Happy Money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย)

ควรจัดให้มีการอบรมและกิจกรรมพัฒนาความรู้ทางการเงินอย่างต่อเนื่อง ครูควรได้รับความรู้เรื่องการจัดวางแผนรายรับรายจ่าย การออม และการลงทุนที่เหมาะสมกับช่วงวัย พร้อมทั้งปลูกฝังหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อสร้างทัศนคติด้านการเงินที่มั่นคงและลดความเครียดที่เกิดจากปัญหาการเงิน และควรออกแบบกลไกช่วยเหลือครูในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนที่เป็นธรรม เช่น กองทุนสวัสดิการหรือเงินกู้ภายในโรงเรียน เพื่อลดความจำเป็นในการพึ่งพาหนี้นอกระบบซึ่งมักมีดอกเบี้ยสูงและส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต รวมทั้งส่งเสริมสุขภาวะทางการเงินของครูอย่างรอบด้าน โดยสนับสนุนกิจกรรมที่นำความรู้ด้านการเงินไปใช้ได้จริง เช่น การจัดทำบัญชีรายรับรายจ่าย การรู้เท่าทันสินเชื่อ และการลงทุนที่ปลอดภัย การสร้างวัฒนธรรมการช่วยเหลือและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเงินระหว่างครูด้วยกันเอง เป็นการสร้างบรรยากาศเชิงบวก เพิ่มความสัมพันธ์ที่ดี และทำให้ครูมีความสุขในการทำงานร่วมกันอย่างยั่งยืน

3.6 ด้านที่ 6 Happy Soul (สุขภาวะทางปัญญา)

ควรจัดกิจกรรมหลากหลายเพื่อลดความเครียดและสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางอารมณ์ เช่น กิจกรรมสันตนาการ กีฬา หรือกิจกรรมผ่อนคลายหลังเลิกเรียน พร้อมเปิดโอกาสให้ครูสามารถลาพักผ่อนเพื่อดูแลตนเองในช่วงเวลาที่ต้องเผชิญกับความเครียดจากปัญหาส่วนตัวหรือครอบครัว นอกจากนี้ การจัดระบบให้คำปรึกษาทางใจผ่านผู้บริหารหรือที่ปรึกษาภายในองค์กร และการส่งเสริมแนวทางธรรมชาติ เช่น การนั่งสมาธิหรือการสวนมนต์ เป็นอีกหนึ่งกลไกที่ช่วยฟื้นฟูสุขภาพจิตใจและสร้างความมั่นคงทางอารมณ์ และควรส่งเสริมการทำงานอย่างรับผิดชอบและมีวินัย โดยยึดหลักการวางแผน ปฏิบัติ ตรวจสอบ และปรับปรุงอย่างเป็นระบบ (PDCA) โดยเน้นผลประโยชน์ต่อผู้เรียนและองค์กรมากกว่าผลตอบแทนหรือรางวัล สิ่งเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ความภาคภูมิใจ และสุขภาวะทางจิตใจในการทำงานอย่างยั่งยืน

3.7 ด้านที่ 7 Happy Family (ครอบครัวมีความสุข)

ควรสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและเห็นอกเห็นใจต่อความต้องการของครูอย่างแท้จริง ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการรับฟังปัญหาครอบครัวของครูโดยไม่ตัดสินหรือสงสัยในความรับผิดชอบ พร้อมทั้งจัดสรรงานอย่างเหมาะสมเพื่อลดภาระและแรงกดดัน การอนุญาตให้ครูลาพักเพื่อจัดการชีวิตส่วนตัวตามความจำเป็นได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ สถานศึกษายังส่งเสริม ความร่วมมือระหว่างบ้านและโรงเรียนอย่างเข้มแข็ง โดยเปิดพื้นที่ให้ครอบครัวนักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างจริงจัง เช่น งานวันแม่ วันพ่อ กิจกรรมกีฬา หรือเวทีประชุมผู้ปกครอง ที่เป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างครูและครอบครัว

3.8 ด้านที่ 8 Happy Society (สังคมดี)

ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน อาทิ การจัดงานวันเกิดครูร่วมกัน กิจกรรมเวรอาหารกลางวัน กีฬา และศึกษาดูงานนอกสถานที่ กิจกรรมเหล่านี้ไม่เพียงแต่เสริมสร้างความสนุกสนาน แต่ยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังเน้นสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบทีม ด้วยการส่งเสริมให้ครูช่วยเหลือกันอย่างจริงจัง เปิดโอกาสให้พูดคุยแลกเปลี่ยนปัญหาอย่างเปิดเผย รวมถึงใช้วิธีการไกล่เกลี่ยความขัดแย้งด้วยความสุภาพและเข้าใจ

การชื่นชมและให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอเป็นอีกเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเติมเต็มขวัญกำลังใจ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลายแต่มีระเบียบ เพื่อช่วยลดความเครียดและกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานอย่างยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 2 พบว่า ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินการด้านการส่งเสริมความสุขของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 2 ในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความสุขและคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพล สายแวว (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นารินทร์ อัจฉริยะมณีกุล (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอลองสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ซึ่งผลของการวิจัยพบว่า สภาพการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรณ์ทิพย์ ทองวิเศษ (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุข ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรนิรวรรณ ศิริภูมิ (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ซึ่งผลของการวิจัยพบว่า ระดับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการศึกษาสภาพพึงประสงค์ของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 2 พบว่า ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารและครูให้ความสำคัญและต้องการส่งเสริมความสุขในองค์กรให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังของครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่ต้องการให้องค์กรของตนส่งเสริมความสุขอย่างครอบคลุม เพื่อให้สภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีแรงจูงใจ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว และสังคม โดยเฉพาะในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษายุคใหม่ ที่มีความซับซ้อนและมีความคาดหวังจากสังคมสูง การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาวะจะช่วยสร้างความมั่นคงทางจิตใจและแรงจูงใจภายในให้แก่บุคลากรได้อย่างมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพล สายแวว (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริสุข สายคุณ (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขเพื่อส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ซึ่งผลของการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งความสุขโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. จากผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 2 ในภาพรวมพบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ 1) ด้านที่ 3 Happy Relax (การผ่อนคลาย) 2) ด้านที่ 8 Happy Society (สังคมดี) 3) ด้านที่ 5 Happy Money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย) 4) ด้านที่ 2 Happy Heart (ความมั่นใจ) 5) ด้านที่ 4 Happy Brain (พัฒนาความรู้) 6) ด้านที่ 7 Happy Family (ครอบครัวมีความสุข) 7) ด้านที่ 6 Happy Soul (สุขภาวะทางปัญญา) และ 8) ด้านที่

1 Happy Body (กายและใจดี) จากการเรียงลำดับความต้องการจำเป็นสะท้อนให้เห็นถึง สะท้อนให้เห็นถึงบริบทของ ความเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาและสังคม ที่ส่งผลให้บุคลากรต้องเผชิญกับความท้าทายด้านภาระงาน ภาวะ เศรษฐกิจ และความเครียดในชีวิตประจำวันมากขึ้น ภาระงานที่มากเกินไปจนส่งผลต่อชีวิตการทำงานของครู ความ เหนื่อยล้าทางกายและใจ และความต้องการของบุคลากรในองค์กร เป็นผลมาจากบริบทของระบบราชการด้าน การศึกษาที่มีความซับซ้อนในการจัดการงาน ทั้งด้านเอกสาร การประเมิน และกิจกรรมทางวิชาชีพอื่น ๆ ที่ต้อง ดำเนินควบคู่ไปกับงานสอน ส่งผลให้เกิดความตึงเครียดสะสมและลดทอนคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานด้าน การศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) (2567) กล่าวว่า องค์กรต้องตระหนักว่าคนทำงานทุกคนล้วนมีความสำคัญ ดังนั้นต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้คนทำงานมีความสุข ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา และสังคม หมายถึง การมีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่สมบูรณ์แข็งแรง มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม มีความเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม เมื่อคนทำงานมีความสุขจะสามารถ สร้างความมั่นคงในชีวิตด้านการงาน เศรษฐกิจและสังคม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านที่ 1 Happy Body (กายและใจดี) ส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจของครูผ่านกิจกรรมออกกำลังกาย กีฬา ศิลปะ ดนตรี และงานอดิเรก พร้อมสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางอารมณ์เพื่อพูดคุยและแลกเปลี่ยนความ คิดเห็น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและติดตามผลอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างวัฒนธรรมสุขภาวะในองค์กร

1.2 ด้านที่ 2 Happy Heart (ความมีน้ำใจ) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ยอมรับความแตกต่าง และสนับสนุนการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ผ่านกิจกรรมจิตอาสาและการมีส่วนร่วมกับชุมชน เพื่อเสริมสร้าง คุณค่าภายในและความภาคภูมิใจในบทบาทของตน

1.3 ด้านที่ 3 Happy Relax (การผ่อนคลาย) ส่งเสริมความก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพครูด้วย หลักเกณฑ์เลื่อนตำแหน่งที่โปร่งใส กิจกรรมอบรม เวทีแลกเปลี่ยน และนิเทศภายในเชิงสร้างสรรค์ เน้นความ ยุติธรรมและความเข้าใจเพื่อลดความตึงเครียดและสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

1.4 ด้านที่ 4 Happy Brain (พัฒนาความรู้) สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพและทักษะครูผ่านอบรม สัมมนา และ PLC เปิดโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถอดบทเรียนอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรสนับสนุนความสนใจ เฉพาะบุคคลเพื่อเพิ่มแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน

1.5 ด้านที่ 5 Happy Money (บริหารจัดการรายรับรายจ่าย) ส่งเสริมความรู้และทักษะทางการเงิน ของครูผ่านการอบรมวางแผนการเงิน การออม และการลงทุน พร้อมปลูกฝังหลักเศรษฐกิจพอเพียง สนับสนุน สวัสดิการ การสร้างรายได้เสริม และพี่เลี้ยงด้านการเงิน เพื่อสร้างความมั่นคงและความสัมพันธ์เชิงบวกในองค์กร

1.6 ด้านที่ 6 Happy Soul (สุขภาวะทางปัญญา) สร้างพื้นที่ปลอดภัยทางอารมณ์และกิจกรรมคลาย ความเครียด เช่น สมาธิ สวดมนต์ และให้คำปรึกษาทางใจ ส่งเสริมการสื่อสารภายในทีมและการตระหนักคุณค่าของ งาน เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจและความภาคภูมิใจอย่างยั่งยืน

1.7 ด้านที่ 7 Happy Family (ครอบครัวมีความสุข) สนับสนุนความสมดุลชีวิตและงานของครูด้วยการ จัดตารางงานยืดหยุ่น ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น และอนุญาตให้ลาพักตามความจำเป็น สร้างบรรยากาศองค์กรที่เห็น ออกเห็นใจและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของครอบครัว ครูจึงสามารถรักษาความสมดุลชีวิตและงานได้อย่างยั่งยืน

1.8 ด้านที่ 8 Happy Society (สังคมดี) ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี ยอมรับความ แตกต่าง และจัดกิจกรรมสร้างความสามัคคี เช่น กีฬาสี งานเลี้ยง และกิจกรรมทีมงาน ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่าง เปิดใจรับฟัง ใช้การเสริมแรงเชิงบวกเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและแรงจูงใจในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผู้วิจัยควรศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการดำเนินการส่งเสริมความสุขในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนา หรือปรับปรุงนโยบายที่ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสุขและเกิดผลเชิงบวกต่อระบบการศึกษาในภาพรวม

2.2 ผู้วิจัยควรศึกษาบทบาทของผู้นำทางการศึกษาในการขับเคลื่อนการส่งเสริมความสุขในองค์กร เพื่อให้เข้าใจถึงวิธีการบริหารจัดการ การสร้างแรงจูงใจ และกลยุทธ์ในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสุข ซึ่งจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและการบริหารจัดการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2563). รายงานผลการดำเนินงานและการส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา.
- นารินทร์ อัจฉริยะมณีกุล. (2567). การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีความสุข. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรนิรเวศน์ ศิริภูมิ และ ชนมณี ศิลาบุญกิจ. (2567). การบริหารงานเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างสุขภาวะในองค์กรการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภรณ์ทิพย์ ทองวิเศษ. (2567). แนวทางการส่งเสริมความสุขและสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภัทรพล สายแวว. (2565). การพัฒนาองค์กรการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตครูและบุคลากร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏ.
- สิรินุช สายคุณ. (2567). การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สยามรัฐ. (2567). การส่งเสริมสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา. สืบค้นจาก <https://www.siamrath.co.th>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2567). รายงานการดำเนินงานส่งเสริมความสุขและคุณภาพชีวิตในสถานศึกษา. ลพบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.). (2567). คู่มือส่งเสริมสุขภาวะองค์กร. กรุงเทพฯ: สสส.
- สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร. (2567). แนวทางการพัฒนาความสุขและคุณภาพชีวิตในองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ. (2560). รายงานสถานภาพการศึกษาและพัฒนาระบบการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ.
- Consumer Financial Protection Bureau. (2015). *Behavioral economics and financial decision-making*. Washington, DC: U.S. Government Printing Office.
- DuFour, R., & Eaker, R. (2008). *Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement* (2nd ed.). Bloomington, IN: Solution Tree Press.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(2), 137–164. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x>

- Kirk, R. E. (2000). *Experimental design: Procedures for the behavioral sciences* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. New York, NY: Macmillan.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Rogers, C. R. (1951). *Client-centered therapy: Its current practice, implications and theory*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1217–1227. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1217>
- Skinner, B. F. (1953). *Science and human behavior*. New York, NY: Macmillan.
- Thaler, R. H., & Sunstein, C. R. (2008). *Nudge: Improving decisions about health, wealth, and happiness*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). New York, NY: Harper & Row.

ผลการจัดการเรียนรู้ด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

เรื่อง สิ่งมีชีวิตรอบตัว สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

กลุ่มโรงเรียนกระสัง 4 จังหวัดบุรีรัมย์

The impact of computer-assisted instruction on ‘the living things around us’ for fourth-grade students in the Krasang 4 school network, Buriram Province.

พัชรภรณ์ ธรรมสุภา¹ บรรพต วงศ์ทองเจริญ² และโยธิน จำแทนทะรังค์³

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

Patcharaporn Thamsupa¹ Bunphot Wongthongcharoen² and Yothin Jathentharang³

Buriram Rajabhat University

Corresponding Author E-mail : 670426027007@bru.ac.th

(Received: 27 November, 2025 ; Edit: 18 December ,2025 ; accepted: 30 Decembe, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่องสิ่งมีชีวิตรอบตัว สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนกระสัง 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียน และศึกษาความพึงพอใจ กลุ่มตัวอย่างคือนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ บทเรียน แผนการจัดการเรียนรู้ แบบทดสอบ และแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน E_1/E_2 และ t-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง สิ่งมีชีวิตรอบตัว สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนกระสัง 4 จังหวัดบุรีรัมย์ มีประสิทธิภาพ (E_1/E_2) เท่ากับ 81.03/83.59 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 80/80 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หลังเรียนโดยใช้บทเรียนบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง สิ่งมีชีวิตรอบตัว สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนกระสัง 4 จังหวัดบุรีรัมย์ สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อบทเรียนบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง สิ่งมีชีวิตรอบตัว สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนกระสัง และ 4) จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่านักเรียนมีความพึงพอใจในการเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : บทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, สิ่งมีชีวิตรอบตัว

Abstract

This research aimed 1) to develop the internet-based computer lesson “Living Things Around Us” for grade four students in the Krasang 4 School Network Buriram Province to meet the efficiency criteria of 80/80, 2) to compare the learning achievement of students before and after the internet-based 3) to examine the students’ satisfaction with the internet-based computer lesson The research sample included 15 grade four students. The data analysis employed percentage, mean, standard deviation, E_1/E_2 efficiency index, and t-test for hypothesis testing.

The findings are as follows: 1) The internet-based computer lesson “Living Things Around Us” for grade four students in the Krasang 4 School Network Buriram Province demonstrated an efficiency rating of 81.03/83.59 (E_1/E_2) which was higher than criterion of 80/80. 2) There was a statistically significant difference in the students’ learning achievement before and after the internet-based computer lesson “Living Things Around Us” for grade four students in the Krasang 4 School Network Buriram Province ($p < 0.05$). 3) The students’ satisfaction of the internet-based computer lesson “Living Things Around Us” for grade four students in the Krasang and 4) School Network Buriram Province was at the highest level

Keywords : computer-assisted instruction lesson, Learning Achievement, Living Things Around Us

บทนำ

การศึกษาถือเป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ และเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาไทย โดยเน้นให้เกิด “การเรียนรู้ตลอดชีวิต” ส่งเสริม “การเรียนรู้แบบดิจิทัล” และพัฒนา “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” ซึ่งรวมถึงความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การคิดวิเคราะห์ การทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565: น.12) ภายใต้แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) รัฐบาลได้มุ่งเน้นให้สถานศึกษาทุกระดับมีการพัฒนาเครื่องมือและนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น และสามารถตอบสนองต่อบริบทของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการกับการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563: น. 45) ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์เป็นหนึ่งในแนวทางที่สอดคล้องกับนโยบาย “เรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา” ของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งนอกจากจะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องแล้ว ยังช่วยลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้โดยเฉพาะในโรงเรียนพื้นที่ชนบทที่มีข้อจำกัดด้านครูผู้สอนและสื่อการเรียนรู้แบบดั้งเดิม

ในการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์เป็นวิธีการถ่ายทอดเนื้อหา รูปภาพ วิดีโอ การใช้สื่อหลาย ๆ ประเภท (Multimedia) ร่วมกับการสนทนาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย ทันสมัย สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ตามความต้องการ ซึ่งการเรียนการสอนแบบออนไลน์มีความจำเป็นมากในปัจจุบัน เนื่องจากการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผู้เรียนจำเป็นต้องมี ทักษะทางด้านการสื่อสาร การใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ การรู้เท่าทันสื่อ

เพื่อ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (วิทยา วาโยและคณะ, 2563: น. 287)จากบทบาทที่สำคัญของอินเทอร์เน็ตต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผู้เรียนจำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้ในการสืบค้นข้อมูลและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองในทุกสาขาวิชา ดังนั้นครูผู้สอนจึงต้องมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมทักษะการใช้เทคโนโลยีให้กับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หนึ่งในสื่อที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย คือ บทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (Web-Based Instruction: WBI) ซึ่งเป็นสื่อการเรียนรู้ที่ช่วยให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตามความสนใจและตามจังหวะการเรียนรู้ของตนเอง ทั้งยังสามารถสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายปลอดภัย และสอดคล้องกับการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (มัลลิกา พงษ์นิญญ, 2567)

การจัดการเรียนการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ กลุ่มโรงเรียนกระสัง 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มุ่งหวังให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ วิทยาศาสตร์ที่เน้นการเชื่อมโยงความรู้กับกระบวนการ มีทักษะสำคัญทั้งทักษะ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์และทักษะในศตวรรษที่ 21 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) เพื่อมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะคิดสร้างสรรค์ มีทักษะด้านเทคโนโลยี สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างสันติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) แต่จากการรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบสี่(พ.ศ. 2559 – 2564) ของโรงเรียนบ้านระกาเสม็ด โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้เสนอแนะในด้านการจัดการศึกษาว่า ผู้เรียนควรได้รับการพัฒนา ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดเป็นระบบ โดยการฝึกประสบการณ์ให้มากยิ่งขึ้น เกี่ยวกับการจำแนกแจกแจง องค์ประกอบของสิ่งต่าง ๆ การจัดลำดับและเปรียบเทียบข้อมูล การวิจารณ์สิ่งที่ได้เรียนรู้ อย่างมีเหตุผล รวมทั้งการคิดนอกกรอบ และจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Education Test: O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2566 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ พบว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยของโรงเรียนบ้านระกาเสม็ด เท่ากับ 37.81 คะแนน จากคะแนน 100 คะแนนเต็ม คะแนนเฉลี่ย ระดับประเทศ เท่ากับ 40.75คะแนน เห็นได้ว่าค่าคะแนนเฉลี่ยระดับโรงเรียนยังต่ำกว่า คะแนนระดับประเทศ สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติได้เสนอแนะว่า โรงเรียนควรเร่งพัฒนาในรายวิชาวิทยาศาสตร์ให้มากขึ้นเนื่องจากคะแนนเฉลี่ยของโรงเรียนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ (รายงานประจำปีของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา2567, 2568) ซึ่งในการจัดการเรียนรู้จะต้องส่งเสริมและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างเป็นรูปธรรม โดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ที่ออกแบบให้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน เช่น การตอบคำถาม การฝึกทำแบบฝึกหัด ได้รับข้อเสนอแนะทันที และยังช่วยเพิ่มความสนใจในการเรียนของผู้เรียน (สุภาพร พวงทิพย์, 2562)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาหาแนวทางพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง สิ่งมีชีวิตรอบตัว วิชาวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนกระสัง 4 จังหวัดบุรีรัมย์ อันจะทำให้เกิดการเรียนรู้ตามความสามารถของผู้เรียน และในขณะเดียวกันบทเรียนคอมพิวเตอร์จะช่วยผู้เรียนกรณีที่ไม่ทัน สามารถกลับไปทบทวนซ้ำได้ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการเรียนการสอนของวิชาวิทยาศาสตร์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

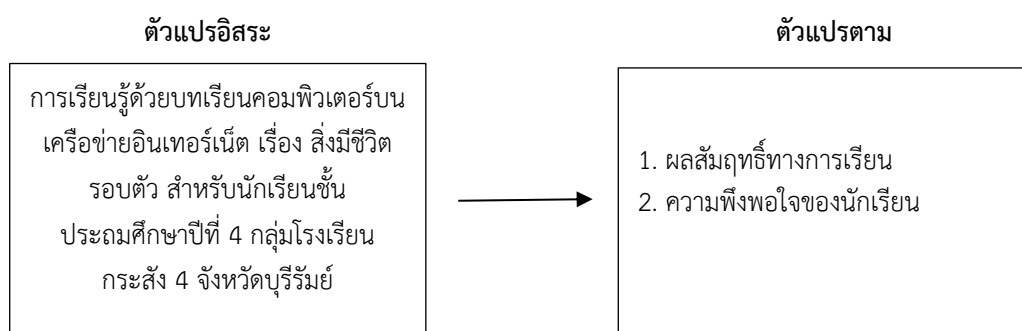
ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้



1. เพื่อพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง สิ่งมีชีวิตรอบตัว สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนกระสัง 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน ด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง สิ่งมีชีวิตรอบตัว สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนกระสัง 4 จังหวัดบุรีรัมย์
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง สิ่งมีชีวิตรอบตัว สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนกระสัง 4 จังหวัดบุรีรัมย์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการจัดการเรียนรู้ด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง สิ่งมีชีวิตรอบตัว วิชาวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนกระสัง 4 ผู้วิจัยได้ทบทวน งานวรรณกรรม วิจัย เอกสารที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



สมมติฐานการวิจัย

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง สิ่งมีชีวิตรอบตัว สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนกระสัง 4 จังหวัดบุรีรัมย์ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนกระสัง 4 ที่กำลังเรียนในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 10 โรงเรียน ประกอบด้วยโรงเรียนวัดบ้านกันทรารมย์ โรงเรียนบ้านระกาเสม็ด โรงเรียนบ้านหนองขอน โรงเรียนบ้านดอนยาว โรงเรียนบ้านโคกยาง โรงเรียนวัดบ้านชุมแสง โรงเรียนบ้านก้านเหลือง โรงเรียนบ้านไม้แดง โรงเรียนสวายสอ(ไกรปัญญาอนุเคราะห์) โรงเรียนบ้านไผ่หลวง จำนวนห้องเรียน 11 ห้อง จำนวนนักเรียนทั้งหมด 166 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนบ้านระกาเสม็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่กำลังเรียนในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 15 คน ได้ทำโดยวิธีการสุ่มแบ่งกลุ่ม(Cluster Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากโดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. บทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่องสิ่งมีชีวิตรอบตัว ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนกระสัง 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วยเนื้อหา 4 เรื่อง ประกอบด้วย

1. การจำแนกสิ่งมีชีวิต
2. สัตว์ไม่มีกระดูกสันหลัง
3. สัตว์มีกระดูกสันหลัง
4. การจำแนกพืช

2. แผนการจัดการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 4 แผน ใช้เวลาแผนละ 2 ชั่วโมง จำนวน 4 สัปดาห์ รวมเป็น 8 ชั่วโมง

3. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่องสิ่งมีชีวิตรอบตัว วิชาวิทยาศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนกระสัง 4 จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นแบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ

4. แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่องสิ่งมีชีวิตรอบตัว วิชาวิทยาศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนกระสัง 4 จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. บทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

1. การสร้างและหาคุณภาพของบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยผู้วิจัยได้นำหลักการออกแบบของ (ADDIE MODEL)

2. ดำเนินการออกแบบบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเรื่องสิ่งมีชีวิตรอบตัว วิชาวิทยาศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนกระสัง 4 จังหวัดบุรีรัมย์

3. นำบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อประเมินความเหมาะสมของบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตผลการประเมินในภาพรวม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 มีความเหมาะสมในระดับมาก

4. นำบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ไปทดลองใช้ (TRY OUT) กับ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนบ้านกันทรารมย์ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 39 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และนำมาปรับปรุงข้อบกพร่อง

5. นำบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไปใช้เก็บข้อมูลกับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนบ้านระกาเสม็ด จำนวน 15 คน

2. แผนการจัดการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์

1. ศึกษาหลักสูตร ทฤษฎี เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2. เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแผนการจัดการเรียนรู้เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อประเมินความเหมาะสมของแผนผลการประเมินในภาพรวม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

4. นำแผนการจัดการเรียนรู้ไปทดลองใช้ (TRY OUT) กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนบ้านกันทรารมย์ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 39 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และนำมาปรับปรุงข้อบกพร่อง

5. นำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้เก็บข้อมูลกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนบ้านระกาเสม็ด จำนวน 15 คน

3. แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

1. ศึกษาทฤษฎีและวิธีการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 2. สร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาตามมาตรฐานการเรียนรู้ จำนวน 30 ข้อ
 3. นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อประเมินสอดคล้องระหว่างแบบทดสอบกับจุดประสงค์การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.67-1.00
 4. นำแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทดลองใช้ (TRY OUT) กับนักเรียนนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนบ้านกันทรารมย์ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 39 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และนำมาปรับปรุงข้อบกพร่อง
 5. คัดเลือกแบบทดสอบที่มีค่าความยากง่าย (Difficulty Index) โดยใช้เกณฑ์เลือกข้อที่มีค่าระหว่าง 0.20-0.80 โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบทดสอบที่มีความยากง่าย (P) ระหว่าง 0.56-0.77 และคัดเลือกแบบทดสอบที่มีค่าอำนาจจำแนก (B) 0.20 ขึ้นไป โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบทดสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.31-0.62
 6. คัดเลือกแบบทดสอบที่มีค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ โดยใช้สูตร KR-20 ของคูเดอร์-ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson) โดยใช้เกณฑ์มากกว่า 0.80 ขึ้นไป แสดงว่า แบบทดสอบเป็นที่ยอมรับได้ โดยผู้วิจัยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ เท่ากับ 0.81 ได้จำนวน 20 ข้อ
 7. นำแบบทดสอบฉบับสมบูรณ์ไปจัดพิมพ์และใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป
4. แบบสอบถามความพึงพอใจ
1. ศึกษานิยาม ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 2. สร้างแบบสอบถามวัดความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ
 3. นำแบบสอบถามวัดความพึงพอใจและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา
 4. นำแบบสอบถามความพึงพอใจเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อประเมินความเหมาะสม
 5. นำแบบสอบถามวัดความพึงพอใจที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC โดยพิจารณาค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป พบว่า ข้อคำถามที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสม ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลในปีการศึกษา 2567 ตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (TRY OUT) และกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บข้อมูลจาก Google Form และนำคะแนนที่ได้ ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อสรุปผลการทดลอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. หาคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เป็นการหาความสอดคล้องของเนื้อหา กับสิ่งที่ต้องการวัด (Index of Objective Congruence: IOC) และหาค่าเฉลี่ย
2. หาประสิทธิภาพบทเรียนคอมพิวเตอร์ โดยใช้สูตร E_1/E_2 ตามเกณฑ์ที่กำหนด 80/80
3. เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลัง โดยการหาค่า t-test (Dependent Samples)

4. ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่เรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยแบบสอบถามความพึงพอใจเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

1. ผลการหาประสิทธิภาพของบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง สิ่งมีชีวิตรอบตัว สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนกระสัง 4 จังหวัดบุรีรัมย์ แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและร้อยละ ของคะแนนระหว่างเรียนและหลังเรียนของนักเรียนที่ใช้ทดลอง

เนื้อหา	คะแนนระหว่างเรียน		คะแนนหลังเรียน	
	ค่าเฉลี่ย	ประสิทธิภาพ กระบวนการ (E ₁)	ค่าเฉลี่ย	ประสิทธิภาพ ผลลัพธ์ (E ₂)
การจำแนกสิ่งมีชีวิต	4.05 (5 คะแนน)	81.54		
สัตว์ไม่มีกระดูกสันหลัง	4.00 (5 คะแนน)	80.00		
สัตว์มีกระดูกสันหลัง	4.03 (5 คะแนน)	81.03	16.72 (20 คะแนน)	83.59
การจำแนกพืช	4.05 (5 คะแนน)	81.54		
รวม	16.21	81.03	16.72	83.59

จากตารางที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพของบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง สิ่งมีชีวิตรอบตัว สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนกระสัง 4 จังหวัดบุรีรัมย์ มีประสิทธิภาพ E₁/E₂ = 81.03/83.59 สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 80/80

2. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง สิ่งมีชีวิตรอบตัว สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนกระสัง 4 จังหวัดบุรีรัมย์ แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง สิ่งมีชีวิตรอบตัว สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนกระสัง 4 จังหวัดบุรีรัมย์

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D	t	p-value
ก่อนเรียน	15	20	8.80	1.82	20.67*	.000
หลังเรียน	15	20	16.73	1.38		

*P<.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง สิ่งมีชีวิตรอบตัว สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนกระสัง 4 จังหวัดบุรีรัมย์ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อบทเรียนบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง สิ่งมีชีวิตรอบตัว สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนกระสัง 4 จังหวัดบุรีรัมย์

ตารางที่ 3 ผลของระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของนักเรียนที่เรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง สิ่งมีชีวิตรอบตัว สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนกระสัง 4 จังหวัดบุรีรัมย์

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ		การแปลความหมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
1	เนื้อหาในบทเรียนมีความครบถ้วนและเหมาะสม	4.87	0.35	มากที่สุด
2	ระยะเวลาที่ใช้ในการเรียนมีความเหมาะสม	4.47	0.52	มาก
3	ภาพ เสียง วิดีโอ และสื่อประกอบในบทเรียนมีความชัดเจนและเข้าใจง่าย	4.67	0.62	มากที่สุด
4	บทเรียนมีความเป็นระบบ ต่อเนื่อง และสามารถใช้งานได้ง่าย	4.67	0.49	มากที่สุด
5	การนำเข้าสู่บทเรียนสามารถทำให้ผู้เรียนทราบถึงหัวเรื่องของเนื้อหาที่จะเรียนได้มากเพียงพอ	4.80	0.41	มากที่สุด
6	การนำเข้าสู่บทเรียนมีความสนใจได้มากเพียงพอ	4.47	0.52	มาก
7	เนื้อหาสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้มากเพียงพอ	4.80	0.41	มากที่สุด
8	ปริมาณของเนื้อหามีความเหมาะสมมากเพียงพอ	4.40	0.51	มาก
9	สื่อที่ใช้ในการนำเสนอเนื้อหา ช่วยให้สามารถเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายขึ้นมากเพียงพอ	4.53	0.52	มากที่สุด
10	เสียงบรรยายมีความชัดเจน ภาษาเข้าใจง่าย และสามารถกระตุ้นให้เกิดความสนใจได้มากเพียงพอ	4.60	0.51	มากที่สุด
11	บทเรียนมีการสรุปสาระสำคัญที่ชัดเจนและครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมด	4.40	0.51	มาก
12	บทเรียนช่วยให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้มากเพียงพอ	4.53	0.52	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.60	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อบทเรียนบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง สิ่งมีชีวิตรอบตัว สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนกระสัง 4 จังหวัดบุรีรัมย์โดย

ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.50)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย มีประเด็นสำคัญอภิปราย ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง สิ่งมีชีวิตรอบตัว สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนกระสัง 4 มีประสิทธิภาพ (E_1 / E_2) เท่ากับ 81.0/83.59 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 โดยออกแบบและสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ผ่านการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องจากผู้เชี่ยวชาญและให้คำแนะนำเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้จริงเพื่อพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้มีความเหมาะสมในการจัดการเรียนการสอนมากที่สุด ซึ่งขั้นตอนและกระบวนการดังกล่าวเป็นไปตามแนวคิด ADDIE Mode (มนต์ชัย เทียนทอง, 2545) ซึ่งได้ออกแบบขั้นตอนการออกแบบและสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไว้ 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ ขั้นที่ 2 การออกแบบ ขั้นที่ 3 การพัฒนา ขั้นที่ 4 การนำไปใช้ และขั้นที่ 5 การประเมินผล มีการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะทุกขั้นตอน การพัฒนาเป็นไปทีละขั้นอย่างมีระบบ จึงส่งผลให้บทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลชนก นาคพัฒน์ และนันทวรรณ แมนประโคน (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนบนเว็บเรื่อง วิทยาการคำนวณ 2 สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม ผลวิจัยพบว่า บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนบนเว็บมีประสิทธิภาพเท่ากับ 81.05/86.05 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 80/80 สอดคล้องกับงานวิจัย นพพล ผู้มีจรรยา และสกาเตือน อยู่เทพทอง (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนร่วมกับเกมการศึกษา เรื่อง การใช้โปรแกรม MS PowerPoint เบื้องต้น สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบมอญ การศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนร่วมกับเกมการศึกษาเท่ากับ 81.50/80.17 และสอดคล้องกับงานวิจัย ปรัชญา แก้วบ้านเหล่า (2567) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบทเรียน คอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 กลุ่มพระยา จังหวัดสระแก้ว ผลวิจัยพบว่า บทเรียนบนเครือข่าย อินเทอร์เน็ต เรื่อง ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มี ประสิทธิภาพเท่ากับ 80.53/88.77 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ 80/80

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนที่เรียนด้วยคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง สิ่งมีชีวิตรอบตัว สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนกระสัง 4 พบว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจากบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น ผู้เรียนมีการโต้ตอบ ปฏิสัมพันธ์กับคอมพิวเตอร์ และบทเรียนคอมพิวเตอร์ได้รับได้ข้อมูลย้อนกลับทันที ซึ่งบทเรียนประกอบไปด้วย สีสัน ภาพและเสียง คลิปวิดีโอ เป็นการสร้างแรงกระตุ้นและแรงจูงใจในการเรียน เป็นการตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลทำให้ผู้เรียน เรียนด้วยความสนุกสนานไม่เบื่อหน่ายมีความสนใจที่จะเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของ นพพล ผู้มีจรรยา และสกาเตือน อยู่เทพทอง (2567) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนร่วมกับเกมการศึกษา เรื่อง การใช้โปรแกรม MS PowerPoint เบื้องต้น สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบมอญ การศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยสิริมาศ แก้วกันทา และเศรษฐวิ ทองแพง (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง ชนิดของคำของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบุญคุ้มราษฎร์บำรุง ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีผลสัมฤทธิ์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และสอดคล้องผลการวิจัยของกนกพร สมัยกุล (2566) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาบทเรียน

บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง การออกแบบและเขียนโปรแกรมอย่างง่าย เพื่อส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หลังการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง สิ่งมีชีวิตรอบตัว สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มโรงเรียนกระสัง 4 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อการสอน มีภาษาที่ใช้สื่อความหมายเข้าใจง่าย พร้อมทั้งมีลักษณะ ขนาด สีของตัวอักษร ชัดเจน สวยงาม อ่านง่าย เหมาะสมกับระดับชั้นที่เรียน และการจัดลำดับขั้นตอนการนำเสนอเนื้อหาที่เหมาะสม เข้าใจง่าย ซึ่งตรงตามแนวคิดของ Bloom (1967) กล่าวว่า ถ้าสามารถจัดให้นักเรียนได้ทำพฤติกรรมตามที่ตนเองต้องการก็น่าจะคาดหวังได้แน่นอนว่านักเรียนทุกคนได้เตรียมใจสำหรับกิจกรรมที่ตนเองเลือกนั้นด้วยความกระตือรือร้นพร้อมทั้งความมั่นใจ เราสามารถเห็นความแตกต่างของความพร้อมด้านจิตใจได้ชัดเจนจากการปฏิบัติของนักเรียนต่องานที่เป็นวิชาบังคับกับวิชาเลือกหรือจากสิ่งนอกโรงเรียนที่นักเรียนอยากเรียน เช่น การขับรถยนต์ ดนตรีบางชนิด เกมหรืออะไรบางอย่าง ทั้งนี้บทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยเนื้อหาของบทเรียนในรูปแบบที่แตกต่างออกไปจากเดิมโดยใช้เนื้อหาในบทเรียนจากหนังสือ แต่กระตือรือร้นการเรียนรู้ของนักเรียนด้วยสื่อมัลติมีเดียในรูปแบบที่หลากหลาย ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของกมลชนก นาศพัฒนา และนันทวรรณ แมนประโคน (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนบนเว็บเรื่อง วิทยาการคำนวณ 2 สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคมผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนบนเว็บหลังการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนบนเว็บ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลวิจัยของกนกพร สมัยกุล (2566) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง การออกแบบและเขียนโปรแกรมอย่างง่าย เพื่อส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลวิจัยของปรัชญา แก้วบ้านเหล่า (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบทเรียน คอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี สำหรับ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 กลุ่มพระยา จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจ ของนักเรียนที่มีการเรียนด้วยบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้เป็นรูปแบบการพัฒนาบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยนำหลักการออกแบบของADDIE Model (มณฑิชัย เทียนทอง, 2545) เป็นต้นแบบในการสร้างสรรค์ได้ดังในภาพที่ 1





ภาพที่ 1 การพัฒนาบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

จากภาพที่ 1 อธิบายการสร้างบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้ดังนี้

1. ขั้นการวิเคราะห์ (Analysis) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หลักสูตรและวิเคราะห์เนื้อหาการเรียนรู้จากหลักสูตร แล้วรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาเพื่อทำความเข้าใจกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ขอบข่ายของเนื้อหา จุดประสงค์การเรียนรู้ วิธีการสอน และการวัดประเมินผลโดยมีเนื้อหา
2. ขั้นการออกแบบ (Design) ดำเนินการออกแบบบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ดังนี้
 - 2.1 เขียนผังงาน (Flowchart) บทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อกำหนดช่องทางการสื่อสารภายในบทเรียน แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสม
 - 2.2 ออกแบบบัตรเรื่อง (Storyboard) ของบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อกำหนดแบบนำเสนอ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสม
3. ขั้นการพัฒนา (Development) การพัฒนาบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ให้ครอบคลุมเนื้อหาตามที่ออกแบบไว้ และนำบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ที่สร้างแล้วไปดำเนินการ ดังนี้
 - 3.1 นำบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบว่ามีความถูกต้องและมีความเหมาะสมหรือไม่ และมีการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
 - 3.2 เมื่ออาจารย์ที่ปรึกษาได้ให้ข้อเสนอแนะและมีการปรับปรุงแก้ไขแล้ว จึงได้นำบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่สร้างแล้วไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบว่ามีความถูกต้องและมีความเหมาะสม
 - 3.3 นำบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความมีคุณภาพและความเหมาะสม
 - 3.4 นำบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตซึ่งปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try out)
4. ขั้นการนำไปใช้ (Implementation) นำไปใช้โดยนำบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไปใช้กับนักเรียน
5. ขั้นการประเมินผล (Evaluation) ให้นักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและตอบแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการใช้บทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อหาประสิทธิภาพของบทเรียนและประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อบทเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรตรวจสอบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้มีความพร้อมสำหรับการใช้งานบทเรียน และควรฝึกทักษะขั้นพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถแก้ปัญหาเบื้องต้นในการเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

1.2 ผู้สอนควรเพิ่มเติมช่องทางการติดต่อระหว่างผู้เรียน เพื่อให้คำแนะนำกับผู้เรียน

1.3 ผู้สอนในรายวิชาวิทยาศาสตร์ ควรสรุปเพิ่มเติมอีกครั้งหลังจากการเรียนการสอนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์เพื่อกระตุ้นผู้เรียนในการเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาพัฒนาารูปแบบบทเรียนคอมพิวเตอร์ที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สูงขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการเรียนการสอน ระหว่างการจัดการเรียนการสอน โดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต กับการจัดการเรียนรู้แบบอื่น ๆ

2.3 ควรมีการเปรียบเทียบความคงทนในการเรียนรู้ของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ผ่านบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อพัฒนาบทเรียนมัลติมีเดียที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด
- _____. (2560). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560)*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด
- _____. (2565). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2565*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด
- กมลชนก นาคพัฒน์และนันทวรรณ แมนประโคน (2566). *การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนบนเว็บ เรื่อง วิทยาการคำนวณ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*.
- กนกพร สมัยกุล. (2566). *การพัฒนาบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง การออกแบบและเขียนโปรแกรมอย่างง่าย เพื่อส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 6, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*
- นพดล ผู้มีจรรยา และสกาเดือน อยู่เทพทอง. (2567). *การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนร่วมกับเกมการศึกษา เรื่อง การใช้โปรแกรม MS PowerPoint เบื้องต้น สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบมอญ. วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล, 8(3), 66*
- ปรัชญา แก้วบ้านเหล่า. (2567). *การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่าย อินเทอร์เน็ต เรื่อง ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี สำหรับนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 1กลุ่มพระยาจังหวัดสระแก้ว. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 74-75*
- มนต์ชัย เทียนทอง. (2545). *การพัฒนาและการออกแบบบทเรียนมัลติมีเดียโดยใช้โมเดล ADDIE. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.

มัลลิกา พฤทธิญาณ. (2567). *การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: การศึกษาแห่งชาติ.

วิทยา วาโย, อภิรติ เจริญกุล, ฉัตรสุดา กานกายนต์, และจรรยา คนใหญ่. (2563). การเรียนการสอนแบบออนไลน์
ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19: แนวคิดและการประยุกต์ใช้จัดการเรียนการสอน.
วารสารศูนย์อนามัยที่ 9 นครราชสีมา, 14(34), 285–298.

สิริมาศ แก้วกันทา, & เศรษฐวิ ทองแพง. (2566). การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง ชนิดของคำของ
นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบุญคุ้มราษฎร์บำรุง. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 2566(5), 373-374.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579*. พริกหวานกราฟฟิค.

สุภาพร พงษ์ทิพย์. (2562). *การเรียนการสอนผ่านเว็บ (Web-based Instruction)*.
<http://student.nu.ac.th/supaporn/wbi.htm>.

Bloom, B. S. (1967). *Human Characteristics and School Learning*. McGraw-Hill

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ของนักศึกษา
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

A Study on the Use of Digital Technology and Artificial Intelligence by
Students of Master of Education Program in Educational Administration
Program, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University

นพรัตน์ ชัยเรือง

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Nopparat Chairueang

Nakhon Si Thammarat Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: nopparat_cha@nstru.ac.th

(Received: 3 November, 2025 ; Edit: : 24 December, 2025 ; accepted: 30 December , 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนรู้ของนักศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนรู้ของนักศึกษา และ 2) แนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนรู้ของนักศึกษา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย 1) ผู้ให้ข้อมูลเชิงปริมาณ คือ นักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ปีการศึกษา 2568 จำนวน 77 คน ผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและผู้สอน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น .89 และแบบสัมภาษณ์ นำเสนอโดยวิธีเชิงพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัย พบว่า 1) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนรู้ของนักศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนรู้ของนักศึกษา ได้แก่ 2.1) การสร้างการรับรู้และความตระหนักเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ โดยหลักสูตรควรสร้างการรับรู้ ความตระหนัก ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์เพื่อยกระดับคุณภาพของนักศึกษา และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ของนักศึกษา และบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง 2.2) ส่งเสริมการเรียนรู้กฎหมายเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ โดยหลักสูตรควรส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนรู้สำหรับนักศึกษา และการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเคร่งครัด สนับสนุนให้นักศึกษาและบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านกฎหมายดิจิทัลและกรอบธรรมาภิบาลด้านดิจิทัล สนับสนุนการศึกษาหาความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้นักศึกษาในรูปแบบออนไลน์ 2.3) พัฒนานักศึกษา ครูผู้สอน บุคลากรเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ โดยหลักสูตรควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนานักศึกษา ผู้สอน และบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนการสอน สนับสนุนการใช้ปัญญาประดิษฐ์ และ Big Data รวมทั้งแพลตฟอร์มการเรียนการสอน แล้วนำผลของการใช้งานมาประยุกต์ใช้สถานศึกษา 2.4) จัดการเรียนการสอนโดยการใช้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ โดย

หลักสูตรควรส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอนโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนรู้ของนักศึกษา ปรับปรุงและพัฒนาทั้งระบบของการจัดการเรียนรู้ ให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ และสนับสนุนการขยายผลในการจัดการเรียนการสอน 2.5) สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ในการจัดการเรียนรู้ หลักสูตรควรส่งเสริมให้นักศึกษาและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนรู้อย่างถูกต้อง สร้างสรรค์ เป็นไปตามระเบียบกฎหมายและธรรมาภิบาล สนับสนุนการอบรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ สนับสนุนให้ผู้สอนใช้เทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมการเรียนรู้แก่นักศึกษาและบุคลากรในเรื่อง เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์เพื่อรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการจัดการเรียนการสอน

คำสำคัญ: นักศึกษา, ปัญญาประดิษฐ์, เทคโนโลยีดิจิทัล

Abstract

The research on A Study on the Use of Digital Technology and Artificial Intelligence by Students of Master of Education Program in Educational Administration Program, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University. The objectives were 1) to study the used of digital technology and artificial intelligence in learning of students, and 2) to study the methods for promoting the use of digital technology and artificial intelligence in student learning. The key informants included were 1) quantitative informants, namely, and 77 students of the Educational Administration Program, academic year 2025, and 2) qualitative informants included 5 curriculum managers and instructors. Qualitative data were collected by the course manager and five instructors through purposive sampling. The data collection tools consisted of a questionnaire by five rating scale, the confident level is .89, interviews about the use of digital technology and artificial intelligence in students learning, presented in a descriptive analysis.

Research results found that: 1) The overall use the used of digital technology and artificial intelligence in learning of students in the field of educational administration was at a high level. 2) Guidelines for Promoting the Use of Digital Technology and Artificial Intelligence in Student Learning. 2.1) Creating awareness and consciousness about digital technology and artificial intelligence. The curriculum should create awareness and promote the use of digital technology and artificial intelligence for improve the quality of students and increase the efficiency of personnel's work performance, students and personnel are constantly and continuously developing digital technology and artificial intelligence skills. 2.2) Learning about digital technology and artificial intelligence laws, where the curriculum should promote legal compliance in the use of digital technology and artificial intelligence in learning for students and strictly implement personnel operations, encourage students and personnel to receive training in digital law and digital governance frameworks, and support digital knowledge acquisition for students in online formats. 2.3) Developing students, teachers, and personnel in digital technology and artificial intelligence. The curriculum should promote and support student development, teachers, personnel in digital

technology and artificial intelligence, the application of digital technology and artificial intelligence in teaching and learning, support the use of artificial intelligence, Big Data and teaching platforms, and apply the results of the use to educational institutions.

Keywords: Students, Artificial Intelligence, Digital Technology

บทนำ

โลกยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์เข้ามามีบทบาทสำคัญในทุกมิติ การศึกษาจึงต้องปรับตัวให้ทันสมัย การบูรณาการ เทคโนโลยีดิจิทัล และ AI เข้ากับการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ช่วยให้นักศึกษามีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการเป็น “ครูยุคใหม่” การสร้างสื่อการสอนที่น่าสนใจ การจัดการชั้นเรียนและการประเมินผลเพื่อที่จะสอนให้นักเรียนเข้าใจและใช้งานได้อย่างถูกต้อง ทักษะการใช้เครื่องมือดิจิทัลโดยการใช้โปรแกรมและแอปพลิเคชันที่หลากหลาย เช่น Google Classroom, Microsoft Teams, Zoom, Kahoot!, หรือ Multimeter และ เพื่อสร้างห้องเรียนเสมือนจริงและกิจกรรมที่น่าสนใจ ในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญ เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์เข้ามาเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดการเรียนการสอน ทำให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนยุคใหม่ได้มากขึ้น (Popenici, & Kerr, 2017) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเหล่านี้สามารถแบ่งออกได้เป็นหลายด้าน เช่น การออกแบบและสร้างเนื้อหาการเรียนรู้ โดยการสร้างสื่อที่หลากหลาย ครูสามารถใช้เครื่องมือปัญญาประดิษฐ์ช่วยสร้างสไลด์ รูปภาพ วิดีโอหรือแบบฝึกหัดที่น่าสนใจ ตัวอย่างเช่น การใช้ Canva AI หรือ Midjourney เพื่อสร้างภาพประกอบบทเรียน การปรับเนื้อหาให้เป็นรายบุคคล AI สามารถวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนและสร้างเนื้อหาหรือเส้นทางการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับระดับความสามารถและความสนใจ ตัวอย่าง เช่น ระบบการเรียนรู้ออนไลน์ที่ใช้ AI การระบบจัดการเรียนรู้ แพลตฟอร์มอย่าง Google Classroom หรือ Microsoft Teams ช่วยให้ครูสามารถจัดเก็บสื่อการสอน มอบหมายงานและสื่อสารกับนักเรียนได้ง่ายขึ้น และช่วยให้การเรียนการสอนแบบผสมผสาน (Blended Learning) เป็นไปได้อย่างราบรื่น อย่างไรก็ตามการนำเทคโนโลยีมาใช้ควรเป็นไปอย่างมีกลยุทธ์เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (Sharma, et al. 2023) การสร้างเนื้อหาการสอนโดยใช้ปัญญาประดิษฐ์ช่วยในการสร้างแผนการสอน สรุปเนื้อหาหรือแม้แต่สร้างวิดีโอประกอบการสอนเพื่อลดเวลาเตรียมการและเพิ่มความหลากหลายให้กับบทเรียน การสร้างการมีส่วนร่วมในห้องเรียน การใช้แอปพลิเคชันแบบโต้ตอบ เช่น Quizlet Live หรือ Socrative เพื่อทำแบบทดสอบหรือเกมทบทวน บทเรียนทำให้ห้องเรียนสนุกและนักเรียนมีส่วนร่วมมากขึ้น การประเมินผลการเรียนรู้โดยใช้ระบบปัญญาประดิษฐ์ในการตรวจสอบหรือแบบฝึกหัดอัตโนมัติ ช่วยให้ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ได้รวดเร็ว และนำข้อมูลไปปรับปรุงการสอนได้ทันที และการพัฒนาการเรียนรู้รายบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) นอกจากนี้ปัญญาประดิษฐ์มีศักยภาพในการวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน ทำให้ครูสามารถออกแบบแผนการสอนที่สอดคล้องกับความถนัดและความต้องการของนักเรียนได้อย่างแม่นยำ ซึ่งจะช่วยให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพสูงสุด เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์สามารถช่วยลดภาระงานที่ไม่จำเป็นของครูได้

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่าทักษะการใช้เทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์เป็นทักษะจำเป็นในยุคปัจจุบัน มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูจะต้องได้รับการพัฒนาในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อให้มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 เพื่อนำไปสู่การจัดการเรียนรู้และการพัฒนานักเรียนให้สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นของนักศึกษา รวมทั้งการจัดการเรียนการสอนของผู้สอนต้องศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ในเรื่องดังกล่าว ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนรู้ของนักศึกษาและศึกษาแนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี

ดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนรู้ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษาให้นักศึกษาสามารถนำความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนรู้ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนรู้ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ผู้ให้ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ นักศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ปีการศึกษา 2568 ทั้งหมด จำนวน 77 คน
2. ผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) 5 คน ประกอบด้วยผู้รับผิดชอบหลักสูตร 3 คน อาจารย์ผู้สอน 2 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแลและสอนนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ในปีการศึกษา 2568

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนรู้ของนักศึกษา มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) คุณธรรมจรรยาบรรณการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ 2) ความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ 3) ทักษะการรู้ทันเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ 4) การบูรณาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์เพื่อการเรียนรู้ และ 5) การนำเสนอผลงานการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์เพื่อการเรียนรู้
2. แบบสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการจัดการเรียนรู้ ได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์อาจารย์

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. แบบสอบถาม
 - 1.1 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนรู้ของนักศึกษา
 - 1.2 สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลต่างๆเพื่อกำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะ สร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนรู้ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 - 1.3 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายของการสอบถาม ได้ค่าเท่ากับ 1.0
 - 1.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์และมีความเหมาะสมไปทดลอง (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่เป็นกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89
 - 1.5 นำแบบสอบถาม ฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2. การสัมภาษณ์

การสร้างแบบสัมภาษณ์ดำเนินการ ประกอบด้วย 1) ศึกษา วิเคราะห์ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนรู้ของนักศึกษา 2) นำประเด็นคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดจากแบบสอบถาม มากำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์ 3) นำแบบบันทึกการสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาข้อมูลและข้อคำถาม และ 4) ปรับปรุงแก้ไขแบบบันทึกการสัมภาษณ์ตามความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ค่าคุณภาพเท่ากับ .89

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บและรวบรวมข้อมูลโดยใช้ระบบ google form และเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนรู้ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนรู้ของนักศึกษา ด้วยโปรแกรมโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายจากแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51-5.00 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51-4.50 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51-3.50 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.51-2.50 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00-1.50 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนรู้ของนักศึกษา จากการสัมภาษณ์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และจัดหมวดหมู่ของข้อมูลตามหัวข้อหลักที่กำหนดไว้มาสรุปข้อมูลและนำเสนอด้วยวิธีเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนรู้ของนักศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีดังนี้

1.1 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนรู้ของนักศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.46$)

1.2 คุณธรรมและจรรยาบรรณการใช้เทคโนโลยีเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ของนักศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.43$)

1.3 ความรู้และเข้าใจการใช้เทคโนโลยีเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนรู้ของนักศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.51$)

1.4 การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ของนักศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.45$)

1.5 การบูรณาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์เพื่อการเรียนรู้ของนักศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.38$)

1.6 การนำเสนอผลงานการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์เพื่อการเรียนรู้ของนักศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.58$)

2. แนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนรู้ของนักศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีดังนี้

2.1 การสร้างความรับรู้และความตระหนักในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ โดยหลักสูตรควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนรู้ของนักศึกษา และพัฒนาบุคลากรให้เห็นความสำคัญของการใช้โดยการจัดอบรมและสัมมนา จัดทำโครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพ ส่งเสริมทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนรู้และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

2.2 การเรียนรู้กฎหมายเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ โดยหลักสูตรควรส่งเสริมการปฏิบัติตามและใช้กฎหมายเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนรู้และการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หลักสูตรและผู้สอนควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมด้านกฎหมายดิจิทัลและกรอบธรรมาภิบาลด้านดิจิทัล ควรมีการสนับสนุนการศึกษาหาความรู้ด้านดิจิทัลให้นักศึกษาในรูปแบบออนไลน์ ส่งเสริม การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการศึกษาวิเคราะห์แนวทางการใช้กฎหมายดิจิทัลเพื่อความถูกต้องและแม่นยำ

2.3 การพัฒนานักศึกษา ผู้สอน และบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ โดยหลักสูตรควรส่งเสริมการใช้งานและพัฒนาสนับสนุนครูที่มีการประยุกต์ใช้งานด้านดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนการสอน สนับสนุนการใช้ AI Big Data และแพลตฟอร์มการเรียนการสอน นำผลของการใช้งานมาประยุกต์ใช้สถานศึกษา สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้ทดลองนำเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ใหม่ ๆ มาใช้ ส่งเสริมและเห็นคุณค่าของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะของตนเองในช่องทางต่างๆ

2.4 การจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ โดยหลักสูตรควรส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ จะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาทั้งระบบของการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การปรับปรุงหลักสูตร การปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน การปรับปรุงระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยการให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์

2.5 การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ โดยหลักสูตรควรส่งเสริมนักศึกษาและบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการประยุกต์ใช้งาน AI โดยการสนับสนุนนักศึกษาและบุคลากรแกนนำเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับดิจิทัลเพื่อนำมาขยายผลในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตรควรส่งเสริมการเรียนรู้แก่นักศึกษาและบุคลากรในเรื่อง Technology, Digital และ AI เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนการสอนและการจัดทำสื่อการเรียนรู้

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนรู้ของนักศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนรู้ของนักศึกษา มีดังนี้

1.1 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนรู้ของนักศึกษา หลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลและรัฐให้การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนานานาเทคโนโลยีดิจิทัลและการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นฐานในการพัฒนาประเทศในทุกมิติ ดังนั้น ทุกหน่วยงานโดยเฉพาะสถานศึกษาได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัลตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์มาใช้พัฒนานวัตกรรมการบริหาร การเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนรวมทั้งการเผยแพร่เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ให้เชื่อมโยงกับงานด้านอื่น ๆ และอบรมทักษะดิจิทัลให้แก่บุคลากรเพื่อที่จะได้นำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาผู้เรียน องค์กรและวิชาชีพ การสนับสนุนผู้นำองค์กรให้เข้าใจ Digital Leadership พร้อมทั้งให้มีการจัดอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น AI, Big Data, และ Blockchain เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และมีการกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของ AI เพื่อสามารถนำไปใช้ในการสอน การพัฒนาสื่อ และการประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ โพรซอร์ (2564, 177) ซึ่งพบว่าการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ

ปัญญาประดิษฐ์ เป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนางาน ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการ การใช้หลักธรรมาภิบาล การมีส่วนร่วมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

1.2 คุณธรรมและจรรยาบรรณของการใช้เทคโนโลยีเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ของนักศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์อย่างสร้างสรรค์ การตระหนักถึงความเสี่ยงที่ข้อมูลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ AI มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะกฎหมายว่าด้วยการใช้เทคโนโลยีเทคโนโลยีดิจิทัลหลายฉบับ ที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้อง เช่น พระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 เป็นกฎหมายกลางที่รองรับสถานะทางกฎหมายของข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 หรือ PDPA เป็นกฎหมายว่าด้วยการให้สิทธิกับเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อรักษาข้อมูลส่วนบุคคลให้ปลอดภัยและนำไปใช้ให้ถูกวัตถุประสงค์ตามคำยินยอมที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลอนุญาต และลดความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ ดังนั้นผู้บริหารจึงสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ด้านกฎหมายดิจิทัลและกรอบธรรมาภิบาลในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อป้องกันด้านความปลอดภัยของข้อมูลและความเป็นส่วนตัวของตนเอง (ราชกิจจานุเบกษา, 2563) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภณี คงเจริญ (2562) เรื่อง มาตรการทางกฎหมายในการกำกับดูแลเนื้อหาการแสดงความคิดเห็นทางการเมืองที่นำเข้าสู่ระบบโดยผู้ใช้นับสื่อสังคมออนไลน์ ได้ศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายในการกำกับดูแลเนื้อหาการแสดงความคิดเห็นทางการเมืองที่ถูกสร้างและ นำเข้าสู่ระบบโดยผู้ใช้งานบนสื่อสังคมออนไลน์ เนื่องจากการแสดงความคิดเห็นทางการเมืองบนสื่อสังคม ออนไลน์กลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการกระตุ้นความสนใจในการอภิปรายประเด็นสาธารณะ จนนำไปสู่การเชื่อมโยงความคิดของผู้คนจนสามารถสร้างแรงขับเคลื่อนทางสังคมและการเมืองได้ แต่ในขณะเดียวกันก็เป็นดาบสองคมที่อาจเป็นเครื่องมือสร้างการสื่อสารในทางลบโดยมีการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและกฎหมายธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงการประเมินความเข้าใจผ่านแบบทดสอบ องค์กรยังส่งเสริมการใช้กรอบธรรมาภิบาลด้านดิจิทัลและแนวทางกำกับดูแลเทคโนโลยี พร้อมจัดอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยของข้อมูล และใช้ AI ในการวิเคราะห์และตรวจสอบแนวทางปฏิบัติตามกฎหมาย

1.3 ความรู้และเข้าใจการใช้เทคโนโลยีเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนรู้ของนักศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือรู้และเข้าใจหลักเกณฑ์เลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ AI ในการเรียนรู้ และเข้าใจวิธีการตรวจสอบสิทธิการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลและ AI เข้าใจใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ AI ในการสร้างผลงานเชิงสร้างสรรค์ ตลอดจนการรู้และเข้าใจผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลและ AI ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาหรือองค์กรทุกองค์ตระหนักและให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการพัฒนางาน กล่าวคือ ผู้บริหารจัดการจัดการอบรม สัมมนา สนับสนุนบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ช่วยสร้างเสริมและนำมาใช้พัฒนางานในหน้าที่และสนับสนุนในเรื่องการใช้ AI ในการบริหารจัดการภายในองค์กรเพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง รวดเร็วและแม่นยำทันต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ในยุคปัจจุบันที่กำลังอยู่ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธยา วงศ์ใหญ่ (2560) ได้วิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของพลเมืองที่เป็นดิจิทัลเนทีฟ พบว่า การเตรียมความพร้อมของพลเมืองยุคดิจิทัลเนทีฟ เป็นการเติบโต ท่ามกลาง เทคโนโลยีที่ทันสมัยทั้งเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต เทคโนโลยีของอุปกรณ์ การสื่อสารที่ทันสมัย สื่อหรือข้อมูลมากมายมหาศาลในโลกดิจิทัล นั้นหมายถึงการสอนให้พวกเขาตระหนักถึงความเป็น พลเมืองดิจิทัลที่มีความรับผิดชอบและสามารถใช้สิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นในการมีปฏิสัมพันธ์และใช้ และจากผลการศึกษาพบว่าครอบครัวและครูผู้สอนเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดเยาวชนมากที่สุด ที่จะสามารถสอดส่องดูแล แนะนำและให้คำปรึกษาในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้วยความเข้าใจ

1.4 การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ของนักศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากและพิจารณารายข้อยังพบว่าหลายข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เช่น การพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ AI เพื่อการเรียนรู้ การเข้าใจสิทธิและการสร้างสรรค์ผลงานจาก การใช้ดิจิทัลและ AI และการพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ AI เพื่อการเรียนรู้ ทั้งนี้เพราะการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลและ AI ไม่ใช่แค่ทักษะทาง

เทคนิค แต่เป็น ชุดทักษะที่จำเป็นต่อการอยู่รอดและการเติบโตในยุคใหม่ ซึ่งนักศึกษาต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการศึกษาในสาขาวิชาของตนเอง เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่การทำงานและใช้ชีวิตในสังคมแห่งข้อมูลได้อย่างมั่นใจและปลอดภัย การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) และปัญญาประดิษฐ์ (AI Literacy) เป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับนักศึกษาในยุคปัจจุบัน (World Economic Forum, 2020) เพราะไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ แต่ยังเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับโลกการทำงานในอนาคตที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีอย่างเต็มรูปแบบ และเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 การรู้เท่าทันเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของทักษะที่จำเป็นในยุคปัจจุบัน ซึ่งรวมถึงทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) การแก้ปัญหา (Problem-Solving) และการสร้างสรรค์ (Creativity) (UNESCO, 2021) ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ตลาดแรงงานต้องการอย่างมาก การเข้าถึงและจัดการข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ นักศึกษาสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลและ AI เพื่อค้นคว้า รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมากได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ ทำให้การทำรายงานหรืองานวิจัยมีคุณภาพสูงขึ้น และสามารถตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลได้เพื่อหลีกเลี่ยงข่าวปลอมหรือข้อมูลที่บิดเบือน สร้างความพร้อมสำหรับโลกการทำงาน: ปัจจุบันหลายองค์กรนำเทคโนโลยี AI มาใช้ในการทำงานแทบทุกด้าน ตั้งแต่การจัดการข้อมูล การตลาด ไปจนถึงการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การที่นักศึกษารู้จักและเข้าใจการทำงานของ AI จะช่วยให้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานได้ง่าย และสามารถใช้เครื่องมือเหล่านี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง (Wang & Chen, 2022) การใช้งานแพลตฟอร์มดิจิทัลในชีวิตประจำวันทำให้นักศึกษาต้องเผชิญกับ ความเสี่ยงด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ การรู้เท่าทันจะช่วยให้พวกเขาวิธีการป้องกันตนเองจากภัยคุกคามต่าง ๆ เช่น การโจรกรรมข้อมูลส่วนตัว การหลอกลวงออนไลน์ และการตกเป็นเหยื่อทางไซเบอร์ (Bates, 2019)

1.5 การบูรณาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์เพื่อการเรียนรู้ของนักศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลและ AI มาใช้ในงานกลุ่ม และการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลและ AI กับการนำเสนอผลการเรียนรู้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรหรือสถานศึกษาเห็นคุณค่าของการประยุกต์ใช้และปรับใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลและ AI เช่น การใช้ AI Big Data และแพลตฟอร์มการเรียนการสอนออนไลน์ หรือทดลองนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กร และนำผลที่ได้มาประยุกต์ใช้ในองค์กรหรือสถานศึกษาและมีการติดตามผลของการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร เพื่อพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยา นนทะสุน (2561) ได้ศึกษาการนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยียุคดิจิทัล มาประยุกต์ใช้ในองค์กร ศึกษากรณีสำนักงานเขตดินแดงเพื่อศึกษาถึงกระบวนการนำ นวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน และแนวทาง การพัฒนาการนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยียุคดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรเจ้าหน้าที่ถูกจ้างชั่วคราว/ประจำ รู้จักเทคโนโลยียุคดิจิทัล โดยมีการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและใช้เทคโนโลยียุคดิจิทัลเป็นประจำและส่วนใหญ่รู้จักเครื่องมือ นวัตกรรมเทคโนโลยียุคดิจิทัล ได้แก่ Facebook, messenger นอกจากนั้นยังยอมรับการใช้เทคโนโลยียุคดิจิทัลและพฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจใช้เทคโนโลยียุคดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในปฏิบัติงานในหน้าที่ รวมทั้งพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เห็นถึงการมีทัศนคติที่ดีต่อนวัตกรรมด้านเทคโนโลยียุคดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร ทราบกระบวนการนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยียุคดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร แนวทางการแก้ไขปัญหามหาอุปสรรคในการดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง และการพัฒนาการนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยียุคดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนการให้บริการประชาชนให้มีความถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งยังสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึงเพื่อประมวลผลเตรียมความพร้อม ทำให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างได้เป็นอย่างดี

1.6 การนำเสนอผลงานการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์เพื่อการเรียนรู้ของนักศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ AI รวบรวม วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูล การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ AI ทำความเข้าใจเนื้อหาการเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ด้วยเหตุผลความสำคัญของการนำเสนอผลงานเทคโนโลยีดิจิทัลและ AI เพื่อการเรียนรู้ของนักศึกษาปัจจุบันที่มีความสำคัญและความจำเป็นในโลกดิจิทัลการนำเสนอผลงานที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI)

ในการเรียนรู้ของนักศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลจึงไม่ได้เป็นเพียงแค่ทางเลือก แต่เป็นความสามารถพื้นฐานที่จำเป็นต่อการอยู่รอดและการเติบโตในโลกอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับการเตรียมความพร้อมสำหรับตลาดแรงงานในอนาคตซึ่งต้องการบุคลากรที่มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) ซึ่งรวมถึงทักษะด้านดิจิทัล ความคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) และทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Complex Problem Solving) การนำเสนอผลงานที่ใช้เทคโนโลยีและ AI ทำให้นักศึกษาได้ฝึกฝนทักษะเหล่านี้ในสภาพแวดล้อมจริง เช่น การใช้ปัญญาประดิษฐ์ช่วยวิเคราะห์ข้อมูล การพัฒนาแอปพลิเคชันเพื่อแก้ปัญหาหรือการสร้างสื่อการเรียนรู้แบบดิจิทัล ซึ่งทักษะเหล่านี้เป็นสิ่งที่ต้องการอย่างสูงจากภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมในยุคปัจจุบันและอนาคต (Fadel, 2012) มีการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ซึ่งการเรียนรู้แบบเดิมที่เน้นการฟังบรรยาย (Passive Learning) อาจไม่เพียงพออีกต่อไป เทคโนโลยีดิจิทัลและ AI ช่วยให้นักศึกษาเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้เป็น ผู้สร้างความรู้ การนำเสนอผลงานเป็นการเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้สำรวจ ทดลอง และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืน นักศึกษาจะได้พัฒนาทักษะด้านการคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking) และการทำงานร่วมกัน (Collaboration) ในขณะที่ต้องนำเสนอและอธิบายผลงานของตนเอง (Prensky, 2010) ตลอดจนการพัฒนาทักษะการสื่อสารและการนำเสนอ การนำเสนอผลงานไม่ได้เป็นเพียงการแสดงความสามารถทางเทคนิคเท่านั้น แต่ยังเป็นการฝึกฝนทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ นักศึกษาต้องเรียนรู้วิธีการอธิบายแนวคิดที่ซับซ้อนให้เข้าใจง่าย การจัดลำดับการนำเสนอให้เป็นระบบ และการตอบคำถามอย่างมีเหตุผล ทักษะเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในโลกการทำงานจริง ไม่ว่าจะเป็นการนำเสนอโปรเจกต์ต่อลูกค้า การประชุมทีมหรือการนำเสนอผลการวิจัย (Gallo, 2014)

2. แนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนรู้ของนักศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีดังนี้

2.1 การสร้างความรู้และความตระหนักในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์

หลักสูตรควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนรู้ของนักศึกษาและพัฒนาบุคลากรให้เห็นความสำคัญของใช้ความรู้ความสามารถในการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน โดยการจัดอบรมและสัมมนา จัดทำโครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี ควรส่งเสริมทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาและบุคลากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและที่สำคัญ ผู้สอนควรสนับสนุนนักศึกษาในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนรู้ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเพื่อความถูกต้องรวดเร็วและแม่นยำของข้อมูล ทั้งนี้เพราะปัจจุบัน ผู้บริหารมีส่งเสริมการพัฒนาทักษะทำงาน โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น การใช้ Cloud computing หรือโปรแกรมสืบค้นข้อมูลออนไลน์ ส่งเสริมและสนับสนุนการปรับใช้เทคโนโลยีตามความต้องการของแต่ละบุคคล ให้เห็นถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ที่สามารถช่วยในการทำงานได้ ส่งเสริมให้มีการจัดทำโครงการพัฒนาและอบรมบุคลากรสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อได้รับการอบรมและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนการสอน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรเป็นการอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่จำเป็น เช่น ระบบคลาวด์ การวิเคราะห์ข้อมูลและแพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อเพิ่มความสะดวกในการเรียนรู้ เป็นการนำ AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้ AI ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ สงบ อินทรมณี (2562, 356) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล พบว่า การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมที่กระทบต่อสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่มีความผันผวนไม่แน่นอน สลับซับซ้อน และคลุมเครือนั้น เป็นสิ่งที่ไม่สามารถหยุดยั้งได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาระเบียบ ประกาศและกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการวางแผนการขับเคลื่อนสถานศึกษาในการจัดการศึกษา พร้อมกับกับหลักธรรมาภิบาลในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 โดยผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะที่เหมาะสมในการบริหารจัดการการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความคิดและความรู้ให้กับผู้เรียนที่เป็นกลุ่มคนที่เกิดในยุคดิจิทัล คือคนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่าง

เป็นสุข ประสบความสำเร็จในการทำงาน มีความสามารถ มีศักยภาพเต็มสมบูรณ์ ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ นำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนต่อไป

2.2 การเรียนรู้กฎหมายเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์

หลักสูตรควรส่งเสริมการปฏิบัติตามและใช้กฎหมายเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนรู้ และการการปฏิบัติงาน หลักสูตรและผู้สอนควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมด้านกฎหมายดิจิทัลและกรอบธรรมาภิบาลด้านดิจิทัล สนับสนุนการศึกษาหาความรู้ด้านดิจิทัลให้นักศึกษาในรูปแบบออนไลน์ ส่งเสริมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการศึกษาวิเคราะห์แนวทางการใช้กฎหมายดิจิทัลเพื่อความถูกต้องและแม่นยำ ทั้งนี้เพราะรัฐออกมีระเบียบ กฎหมายและแนวนโยบายการนำและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้อบรมเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงด้านดิจิทัลในองค์กร ทั้งนี้เป็นเพราะการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายดิจิทัลและการประมวลผลเพื่อใช้เป็นกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและกฎหมายธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พร้อมประเมินผลความเข้าใจผ่านการทำแบบทดสอบ มีการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจ และใช้กฎหมายดิจิทัลได้อย่างถูกต้องเพื่อป้องกันการนำไปใช้ในทางที่ผิดหรือเป็นภัยต่อบุคคลอื่นมี การสนับสนุนการอบรมและจัดการความเสี่ยงเพื่อส่งเสริมการใช้กรอบธรรมาภิบาลด้านดิจิทัล ส่งเสริมการพัฒนาแนวทางด้านความปลอดภัยของข้อมูลให้มีการจัดอบรมเกี่ยวกับกฎหมายดิจิทัลและนาระบบตรวจสอบวิเคราะห์ การปฏิบัติตามกฎหมายมาใช้สนับสนุนการใช้ AI วิเคราะห์และตรวจสอบแนวทางปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อให้ การประเมินผลมีความแม่นยำและรวดเร็วขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยอติพร เกิดเรือง (2560, 173) ซึ่งได้ศึกษาแนวคิดในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อรองรับสังคมไทยในยุคดิจิทัล ผลการวิจัย พบว่า การเรียนรู้เกี่ยวกับดิจิทัล การคิดสร้างสรรค์ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และผลิตภาพที่มีคุณภาพสูงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์มาใช้ ตลอดจนการเปลี่ยนผ่านการเรียนรู้จากยุคเดิมสู่ยุคดิจิทัล การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรจึงควรมุ่งเน้นการใช้เครือข่ายออนไลน์ในการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนรู้ ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนและนักศึกษาได้พัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการเรียนรู้ได้ต่อเนื่อง

2.3 การพัฒนานักศึกษา ผู้สอน บุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์

หลักสูตรควรส่งเสริมการใช้งานและพัฒนาสนับสนุนครูที่มีการประยุกต์ใช้งานด้านดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนการสอน โดยควรสนับสนุนการใช้ปัญญาประดิษฐ์และแพลตฟอร์มการเรียนการสอน และนำผลของการใช้งานมาประยุกต์ใช้สถานศึกษา สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้ทดลองนำเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร ส่งเสริมและเห็นคุณค่าของการประยุกต์และปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะของตนเองในช่องทางต่าง ๆ ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัล การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนางานเป็นการสนับสนุนบุคลากรให้เรียนรู้และเผยแพร่เทคโนโลยีดิจิทัล โดยเฉพาะ AI ที่สามารถนำมาใช้ในการสอน พัฒนาสื่อและประเมินผลการเรียนรู้ การอบรมเกี่ยวกับ Digital Leadership และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ช่วยให้บุคลากรสามารถนำความรู้ไปพัฒนาผู้เรียน องค์กร และวิชาชีพ พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินฉัตร ปะโคทั้ง (2561, 273 - 280) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีแนวคิดใหม่ในการบริหารการศึกษาโดยให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และในยุคดิจิทัลมีทิศทางของการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้ก้าวสู่ความเป็นผู้นำยุคดิจิทัล การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีพัฒนาศรัสู่ความเป็นมืออาชีพ การพัฒนาเครือข่ายของการเรียนรู้ส่วนบุคคล ซึ่งและสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของจินตนา แทนหลาบ (2563, 128) เรื่องการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลของบุคลากร สำนักการระบายน้ำ กรุงเทพฯ แล้ว พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล คือไม่มีการจัดอบรมทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภายในหน่วยงาน เนื่องจากขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล นอกจากนี้ เป็นเพราะการเป็นผู้นำด้านดิจิทัลเป็นการสนับสนุนบุคลากรให้เรียนรู้และเผยแพร่เทคโนโลยีดิจิทัล โดยเฉพาะการนำ AI มาเชื่อมโยงกับงานด้านต่างๆ ในสถานศึกษา องค์กรจึงส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมและพัฒนาทักษะดิจิทัล เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปพัฒนาผู้เรียนและองค์กร

รวมถึงสนับสนุนให้ผู้บังคับการเข้าใจ Digital Leadership พร้อมจัดอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ เช่น AI, Big Data และ Blockchain เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต สอดคล้องกับแนวคิดของวิภาวรรณ เกษมสุขบท (2563, 189) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร กองกลาง สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อพัฒนาสู่องค์กรดิจิทัลแล้ว พบว่า ปัญหา และอุปสรรค ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลของบุคลากรกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข คือ ปัญหาด้านทักษะความสามารถด้านการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลของ บุคลากร จึงได้มีการกำหนดแนวทางในการแก้ไข โดยการให้ความสำคัญกับการสำรวจทักษะ เพื่อนำไปปรับปรุงแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และให้ความสำคัญกับการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และการส่งเสริม ให้บุคลากรสามารถปรับใช้เทคโนโลยีตามความต้องการ พร้อมให้ข้อมูลที่เพียงพอเกี่ยวกับเทคโนโลยีและประโยชน์ ในการทำงาน องค์กรยังสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ระบบคลาวด์ การ วิเคราะห์ข้อมูล และแพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อเพิ่มความสะดวกในการเรียนรู้และการทำงาน รวมถึงการใช้ AI เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาคม วรรณ (2562, 210) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ปัญหาและ อุปสรรคของการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ขาดความเชี่ยวชาญการไม่ยอมรับการ เปลี่ยนแปลงเนื่องจากกลัว ความผิดพลาดเพราะระบบที่เป็นเทคโนโลยีดิจิทัลค่อนข้างซับซ้อนและ บางระบบยาก ต่อการใช้ งาน รวมถึงการมีทัศนคติที่ไม่เชื่อมั่นในประสิทธิภาพของเทคโนโลยีดิจิทัล

2.4 การจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์

หลักสูตรควรส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ สำหรับการเรียนรู้ของนักศึกษา หลักสูตรจะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาทั้งระบบของการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การปรับปรุงหลักสูตร การปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน การปรับปรุงระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการสะท้อนผลการเรียนรู้ โดยการให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ สนับสนุน นักศึกษาและบุคลากรเพื่อนำมาขยายผลในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร ตลอดจนการสนับสนุน การใช้เทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ โดยหลักสูตรฯ ควรส่งเสริมนักศึกษาและบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการเกี่ยวกับการ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการประยุกต์ใช้งาน AI โดยการสนับสนุนนักศึกษาและบุคลากรแกนนำเข้ารับการอบรม เกี่ยวกับดิจิทัลเพื่อนำมาขยายผลในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร ควรส่งเสริมการเรียนรู้แก่นักศึกษาและบุคลากรในเรื่อง Technology, Digital และ AI เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลและ ปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนการสอนและการจัดทำสื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะปัจจุบันโลกเข้าสู่ยุคดิจิทัลดังนั้น การใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งจำเป็นเร่งด่วนที่ผู้บริหารต้องส่งเสริมและ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในที่ทำงานให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการสนับสนุนบุคลากรแกนนำให้ เรียนรู้และเผยแพร่เทคโนโลยีดิจิทัล โดยเฉพาะการประยุกต์ใช้ AI ให้เชื่อมโยงกับงานด้านอื่น ๆ การส่งเสริมให้ บุคลากรเข้าร่วมการอบรมและขยายผล การเรียนรู้เพื่อให้นำไปปรับใช้จริงในการทำงานในองค์กร สนับสนุน การพัฒนาและอบรมทักษะดิจิทัลให้แก่บุคลากรเพื่อที่จะได้นำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับที่ธานินทร์ อินทวิเศษ (2562, 164) กล่าวว่า เทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลให้คนในสังคมต้องปรับตัวเข้า สู่สังคมดิจิทัล ซึ่งสะท้อนถึงวิธีการเรียนในปัจจุบันที่มีอิทธิพลจากเทคโนโลยีดิจิทัล การเรียนการสอนได้สร้าง รอยต่อจากห้องเรียนสู่การเรียนรู้ในบริบทจริงผ่านช่องทางสื่อสารผ่าน เครือข่ายคอมพิวเตอร์และโลกออนไลน์ และ เป็นตัวผลักดันที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจที่สำคัญในการเรียนรู้ สามารถเป็นเครื่องมือในการขยายโอกาสทาง การศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับคนทุกเพศทุกวัย ทุกอาชีพ แต่ถึงแม้ว่าเทคโนโลยีดิจิทัลจะเปลี่ยน รูปแบบวิธีการในการเรียนรู้ ทำให้งานที่ย่างกายง่ายขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรสนับสนุนบุคลากรที่เป็นแกนนำหรือ หัวหน้าฝ่ายงานต่างๆ ในองค์กรหรือสถานศึกษาเข้าร่วมรับการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น เรื่อง Digital Leadership, AI, Big Data, Blockchain แล้วนำองค์ความรู้ที่ได้มาขยายผลให้แก่บุคลากรในองค์กรหรือ สถานศึกษา เพื่อเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน สนับสนุนบุคลากรในการเรื่องการประยุกต์ใช้ AI เพื่อมาปรับใช้ในการเรียนการสอนและการจัดทำสื่อต่างๆ เพื่อเสริมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนในยุคดิจิทัล ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของจิรพล สังข์โพธิ์ (2560, 128) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัล พบว่า ภาวะผู้นำ

ในการบริหารองค์การดิจิทัลจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วยมิติในด้าน มิติวิสัยทัศน์ (vision) ผู้นำต้องทำการยอมรับและนำเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงในองค์กร มิติการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ (inspirational communication) ผู้บริหารและครูในยุคดิจิทัลต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาและเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร มิติภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (supportive leadership) ผู้นำในองค์กรให้ความเป็นกันเอง เข้าใจความถนัดของบุคลากรในองค์กร เปิดโอกาสให้มีการอบรม ให้ เข้าใจถึงศักยภาพและสนับสนุนในด้านความคิดให้กับบุคลากร มิติสุดท้าย คือความหลากหลายของคนในองค์กร (Diversity) ภาวะผู้นำในองค์กรยุคดิจิทัลต้องทำการเรียนรู้ มีการเปิดโอกาส การยอมรับและแสดงความคิดเห็น การให้รางวัลให้กับคนต่างยุคต่างสมัย ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับ Hellriegel, Jackson & Slocum (2001) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะต้องเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ กำหนดเป้าหมายชัดเจน สร้างบรรยากาศความร่วมมือ แรงจูงใจในการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกของทีมได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ช่วยกระตุ้นให้ผู้สอนและนักศึกษารวมทั้งบุคลากรเห็นความสำคัญของการใช้และประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้

1.2 ใช้แนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์สนับสนุนและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของผู้สอน และการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้ AI ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ของผู้สอนและบุคลากรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียน

2.2 ควรศึกษาวิจัย เรื่อง ระบบและกลไกการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์เพื่อพัฒนาคุณภาพหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *แผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563–2565*.

กระทรวงศึกษาธิการ.

จันทร์รัตน์ แทนหลาบ. (2563). *การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการ สำนักการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร [การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]*.

จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2561). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ*. ศิริธรรมออฟเซต. จีรพล สังข์โพธิ์ และคณะ. (2560). *ภาวะผู้นำในการบริหารยุคดิจิทัล: องค์การไอทีและองค์การที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขต*

กรุงเทพฯ และปริมณฑล. วิทยาลัยนวัตกรรมการบริหาร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ทิพวรรณ โพธิ์คำ. (2564). *รูปแบบการบริหารโรงเรียนประชารัฐในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 4(1).

ธานินทร์ อินทวิเศษ. (2562). *เทคโนโลยีและนวัตกรรมกับการจัดการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล*. *Humanities, Social Sciences and Arts Veridian E-Journal*, 12(6), 478–494. นิตยา วงศ์ใหญ่. (2560). *แนวทางการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของดิจิทัลเนทีฟ*. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10(2).

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น. ราชกิจจานุเบกษา. (2562).

- พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562. ราชกิจจานุเบกษา, 136(69 ก), 52.
- วิภาวรรณ เกษมสุขบท. (2563). การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวง
สาธารณสุขเพื่อพัฒนาสู่องค์กรดิจิทัล.
http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2563_1629861971_6214832024.pdf
- สงบ อินทรมณี. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยี
อีสเทิร์น, 16(1).
- สุกัญญา เข้มช้อย. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภณี คงเจริญ. (2562). มาตรการทางกฎหมายในการกำกับดูแลเนื้อหาการแสดงความคิดเห็นทางการเมืองที่นำเข้าสู่
ระบบโดยผู้ใช้สื่อสังคมออนไลน์. คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุริยา นนทะสุน. (2561). การนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร: ศึกษากรณีสำนักงาน
เขตดินแดง [การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. อดิพร เกิด
เรือง. (2560). การส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อรองรับสังคมไทยในยุคดิจิทัล. วารสารมหาวิทยาลัยราช
ภัฏลำปาง, 6(1), 173–184.
- อาคม วรรณจร. (2562). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการพิเศษฝ่าย
คณะกรรมการ สำนักงานอัยการสูงสุด [การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].
- Bates, T. (2019). *Digital education: The essential guide*. Routledge.
- Fadel, C. (2012). *21st century skills: Learning for life in our times*. Creative Commons.
- Gallo, C. (2014). *Talk like TED: 9 public speaking secrets of the world's top minds*. St. Martin's Press.
- Hellriegel, D., Jackson, S. E., & Slocum, J. W. (2001). *Management: A competency-based approach*
(9th ed.). South-Western Educational Publishing.
- Popenici, S. A. D., & Kerr, S. (2013). *What undermines higher education, and how this impacts
employment, economies and our democracies*. CreateSpace.
- Popenici, S. A. D., & Kerr, S. (2017). Exploring the impact of artificial intelligence on teaching and
learning in higher education. *Research and Practice in Technology Enhanced Learning*, 12,
Article 22.
- Prensky, M. (2010). *Teaching digital natives: Partnering for real learning*. Corwin Press.
- Shahrazad, H. (2017). Knowledge economy: Characteristics and dimensions. *Management Dynamics
in the Knowledge Economy*, 5(2), 203–225.
- Sharma, A., et al. (2023). *Artificial intelligence and Internet of Things oriented sustainable precision
farming: Towards modern agriculture*. De Gruyter.
- UNESCO. (2021). *Digital skills for a digital world*.
<https://www.unesco.org/en/education/skills-future/digital-skills>
- Wang, H., & Chen, L. (2022). The role of AI literacy in higher education. *Journal of Educational
Technology & Society*, 25(2), 123–135.
- World Economic Forum. (2020). *The future of jobs report 2020*.
<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/>

สภาพภูมิคุ้มกันด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา
ในจังหวัดปทุมธานี
The State of Cybersecurity Immunity among Secondary School
Students in Pathum Thani Province

วงศ์วิศว์ หมื่นเทพ
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Wongwit Muenthep
North Bangkok University
Corresponding Author E-mail : wongwit.mu@northbkk.ac.th

(Received: 9 December, 2025 ; Edit: 13 January, 2026 ; accepted: 17 January, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพภูมิคุ้มกันด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ของนักเรียนในจังหวัดปทุมธานี เปรียบเทียบภูมิคุ้มกันด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ของนักเรียนในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ นักเรียนระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนรัฐบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2568 จำนวน 396 คน ได้จากวิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภูมิคุ้มกันด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ของนักเรียนในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทัศนคติที่มีต่อการป้องกันภัยไซเบอร์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับภัยไซเบอร์และด้านพฤติกรรมในการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัยตามลำดับ และ 2) ผลการเปรียบเทียบภูมิคุ้มกันด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ของนักเรียนในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ ระดับชั้น และระยะเวลาการใช้อินเทอร์เน็ตเฉลี่ยต่อวัน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ภูมิคุ้มกันความปลอดภัยทางไซเบอร์ของนักเรียนในจังหวัดปทุมธานีในด้านความรู้เกี่ยวกับภัยไซเบอร์ ด้านทัศนคติที่มีต่อการป้องกันภัยไซเบอร์ และด้านพฤติกรรมในการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัยไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ความปลอดภัยทางไซเบอร์, ภูมิคุ้มกัน, ระดับมัธยมศึกษา

Abstract

This study aimed to: (1) examine the status of cybersecurity resilience among students in Pathum Thani Province, and (2) compare students' cybersecurity resilience based on personal factors. The sample consisted of 396 upper secondary school students enrolled in public schools under the Pathum Thani Secondary Educational Service Area during the 2025 academic year. Convenience sampling was employed, and data were collected using a questionnaire. The



statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance (ANOVA).

The findings revealed that: (1) the overall cybersecurity resilience of students in Pathum Thani Province was at a high level. When examined by dimension, attitudes toward cybersecurity protection had the highest mean score, followed by cybersecurity knowledge and safe technology-use behavior, respectively. (2) The comparison of cybersecurity resilience classified by gender, grade level, and average daily internet usage showed no statistically significant differences for overall resilience and for all three dimensions—cybersecurity knowledge, attitudes toward cybersecurity protection, and safe technology-use behavior.

Keywords : Cybersecurity, Cybersecurity Immunity, Secondary School Students

บทนำ

ยุคปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อวิถีชีวิตของมนุษย์โดยเฉพาะในกลุ่มเด็กและเยาวชนที่เติบโตมากับสื่อดิจิทัลการใช้อินเทอร์เน็ตและแพลตฟอร์มออนไลน์กลายเป็นกิจกรรมประจำวันของนักเรียนไทยจำนวนมาก ส่งผลให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้รูปแบบใหม่ แต่ขณะเดียวกันก็เพิ่มความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ เช่น การขโมยข้อมูลส่วนตัว การกลั่นแกล้งออนไลน์ และมัลแวร์ที่แพร่กระจายผ่านเว็บไซต์และโซเชียลมีเดีย (United Nations Children's Fund-- UNICEF, 2021) จากรายงานของ Digital Government Development Agency (Public Organization)--DGA (2023) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) พบว่า นักเรียนไทยจำนวนมากมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อภัยออนไลน์ เช่น การตั้งรหัสผ่านที่เดาง่าย การเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวและการยอมรับคำขอเป็นเพื่อนจากบุคคลที่ไม่รู้จัก สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าภูมิคุ้มกันด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ของนักเรียนยังไม่แข็งแกร่งเพียงพอและขาดความตระหนักรู้ในการป้องกันตนเองบนโลกดิจิทัลในระดับสากล แนวคิด“ภูมิคุ้มกันทางไซเบอร์”(Cyber Immunity) จึงได้รับการส่งเสริมผ่านรอบทักษะความปลอดภัยดิจิทัลขององค์การยูเนสโกซึ่งชี้ว่าทักษะด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะคติ (Attitude) และพฤติกรรมปฏิบัติ (Practice) หรือ KAP Model เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความสามารถในการป้องกันภัยออนไลน์ในกลุ่มเยาวชน (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization--UNESCO, 2023) นอกจากนี้ รายงานของ The Bangkok Post ชี้ให้เห็นว่าภัยคุกคามไซเบอร์ที่เพิ่มสูงขึ้นส่งผลต่อสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ของเยาวชนอย่างมาก หากไม่ได้รับการป้องกันหรือเสริมสร้างทักษะอย่างเหมาะสม (Bangkok Post, 2024) ข้อมูลจากหน่วยงานด้านความมั่นคงทางไซเบอร์ในประเทศไทยรายงานว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดแนวทางที่เป็นระบบสำหรับการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางไซเบอร์ รวมถึงยังไม่มีเครื่องมือประเมินที่เป็นรูปธรรมและมีความน่าเชื่อถือในการวัดความพร้อมด้านนี้ (National Cyber Security Agency--NCSA, 2023) ปัญหาดังกล่าวถือเป็นประเด็นสำคัญที่จำเป็นต้องได้รับการศึกษาอย่างจริงจัง โดยเฉพาะในกลุ่มนักเรียนระดับมัธยมศึกษาซึ่งกำลังอยู่ในช่วงวัยพัฒนาตัวตนและต้องการทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัยในศตวรรษที่ 21 หากขาดทักษะในการรับมือภัยคุกคามทางไซเบอร์อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และพฤติกรรมทางสังคมในระยะยาว (UNICEF, 2021; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

จังหวัดปทุมธานีเป็นพื้นที่ที่มีโรงเรียนและสถาบันการศึกษาขยายตัวอย่างต่อเนื่องเพราะมีความเป็นเมืองสูงและมีการเข้าถึงโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลอย่างทั่วถึง เด็กและเยาวชนสามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วยิ่งทำให้นักเรียนระดับมัธยมศึกษามีการใช้งานสื่อดิจิทัลในระดับสูง แต่การเสริมสร้างภูมิคุ้มกันด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ยังไม่สอดคล้องกับระดับความเสี่ยงที่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในมิติความรู้ ทักษะคติ และพฤติกรรม การป้องกันตนเอง (Electronic Transactions Development Agency--ETDA, 2023; NCSA, 2024) สภาพปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาสถานภาพภูมิคุ้มกันด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ของ

นักเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานีอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้เป็นฐานทางวิชาการในการกำหนดแนวทางและมาตรการส่งเสริมความปลอดภัยทางไซเบอร์ในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่และนำไปสู่การคุ้มครองนักเรียนอย่างยั่งยืนในสังคมดิจิทัล

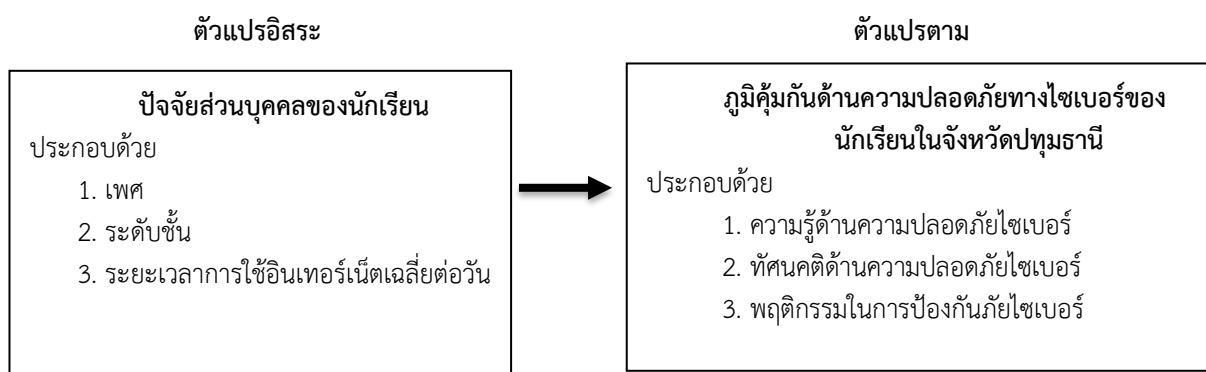
ดังนั้น งานวิจัยเรื่อง“ภูมิคุ้มกันด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ของนักเรียนในจังหวัดปทุมธานี” จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากจะช่วยสร้างความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับระดับความสามารถด้านความปลอดภัยไซเบอร์ของนักเรียน และช่วยให้หน่วยงานการศึกษา โรงเรียนและชุมชนสามารถออกแบบนโยบายกิจกรรมหรือหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยทางดิจิทัลได้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่รวมถึงสามารถขยายผลในระดับประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพภูมิคุ้มกันด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ของนักเรียนในจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบภูมิคุ้มกันด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ของนักเรียนในจังหวัดปทุมธานีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาสภาพภูมิคุ้มกันด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ใช้แนวคิดภูมิคุ้มกันด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับภัยไซเบอร์ (Cybersecurity Knowledge) ทักษะคิดที่มีต่อการป้องกันภัยไซเบอร์ (Cybersecurity Attitude) และพฤติกรรมในการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย (Cybersecurity Practice) (UNESCO, 2023; UNICEF, 2021; NCSA, 2023) ดังภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการศึกษาคั้งนี้คือ นักเรียนระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนรัฐบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2568 มีจำนวนทั้งสิ้น 44,373 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี, 2568) (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิ.ย. 2568)

2. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ คือนักเรียนระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนรัฐบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2568 จำนวน 396 คน ได้จากการคำนวณตามสูตรของ Taro Yamane (1973) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเลือกตามสะดวก (Convenience sampling) ผ่านแบบฟอร์มออนไลน์ (Google Form)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามภูมิคุ้มกันด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ของนักเรียน ในจังหวัดปทุมธานี แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ แบ่งเป็น 1. ชาย 2. หญิง 3. เพศทางเลือก และ 4. งดให้ข้อมูล ระดับชั้น แบ่งเป็น 1.มัธยมศึกษาตอนต้น และ 2. มัธยมศึกษาตอนปลาย ระยะเวลาใช้อินเทอร์เน็ตเฉลี่ยต่อวัน แบ่งเป็น 1.น้อยกว่า 1 ชั่วโมง 2. 1-3 ชั่วโมง 3. 4-6 ชั่วโมงและ 4. มากกว่า 6 ชั่วโมง ลักษณะข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับภูมิคุ้มกันด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ของนักเรียนในจังหวัดปทุมธานี ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert Scales) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง ระดับมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง ระดับมาก
3 คะแนน	หมายถึง ระดับปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง ระดับน้อย
1 คะแนน	หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือ แบบสอบถามภูมิคุ้มกันด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ของนักเรียนในจังหวัดปทุมธานี ดำเนินการสร้างโดยมีขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภูมิคุ้มกันด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของแบบสอบถาม
2. ร่างและเขียนข้อความตามขอบเขตเนื้อหาของแบบสอบถาม
3. จัดทำแบบสอบถามให้อยู่ในรูปแบบที่สมบูรณ์
4. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้อง และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence--IOC) จำนวน 3 ท่าน
5. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ หาค่า IOC ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามในแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย คำนวณจากสูตรค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.0
6. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ

7. นำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไป Tryout กับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.2-0.8

8. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามบางข้อที่มีค่าความเชื่อมั่นต่ำและค่าอำนาจจำแนกต่ำ

9. จัดทำแบบสอบถามให้อยู่ในรูปแบบที่สมบูรณ์อีกครั้งและนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจาก คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพเพื่อส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัยพร้อมกับแบบฟอร์มออนไลน์ (Google Form) ไปยังโรงเรียนต่างๆ เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้นักเรียนตอบแบบสอบถามในช่วงเวลา 1 สัปดาห์

2. เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนทั้งข้อมูลในแบบสอบถามและจำนวนของแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาจัดหมวดหมู่

3. บันทึกข้อมูลของแบบสอบถาม แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การแปลผลค่าเฉลี่ย (Mean) โดยบรรยายข้อมูลและนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารู.2555: 75)

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 อยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. สถิติในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test ใช้เปรียบเทียบตัวแปรระดับชั้น และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้เปรียบเทียบตัวแปรเพศ และตัวแปรระยะเวลาการใช้อินเทอร์เน็ตเฉลี่ยต่อวัน

3. สถิติในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) เพื่อตรวจสอบการใช้ภาษา และความครอบคลุมของเนื้อหา โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นทั้งฉบับด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สภาพภูมิคุ้มกันด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ของนักเรียนในจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพภูมิคุ้มกันด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ของนักเรียนในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความรู้เกี่ยวกับภัยไซเบอร์	4.21	.618	มาก
2. ด้านทัศนคติที่มีต่อการป้องกันภัยไซเบอร์	4.40	.564	มาก
3. ด้านพฤติกรรมในการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย	4.14	.639	มาก
รวม	4.25	.543	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพภูมิคุ้มกันด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ของนักเรียนในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.25$, S.D.=.543) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทัศนคติที่มีต่อการป้องกันภัยไซเบอร์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นลำดับแรก ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$, S.D.=.564) รองลงมา ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับภัยไซเบอร์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.21$, S.D.=.618) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านพฤติกรรมในการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$, S.D.=.639) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภูมิคุ้มกันด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ของนักเรียนในจังหวัดปทุมธานีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับชั้น และระยะเวลาการใช้อินเทอร์เน็ตเฉลี่ยต่อวัน

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภูมิคุ้มกันด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ของนักเรียนในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
1. ด้านความรู้เกี่ยวกับภัยไซเบอร์	ระหว่างกลุ่ม	.805	3	.268	.701	.552
	ภายในกลุ่ม	151.642	396	.383		
	รวม	152.447	399			
2. ด้านทัศนคติที่มีต่อการป้องกันภัยไซเบอร์	ระหว่างกลุ่ม	.258	3	.086	.269	.848
	ภายในกลุ่ม	126.625	396	.320		
	รวม	126.883	399			
3. ด้านพฤติกรรมในการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	.897	3	.299	.732	.533
	ภายในกลุ่ม	161.776	396	.409		
	รวม	162.673	399			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.211	3	.070	.238	.870
	ภายในกลุ่ม	117.234	396	.296		
	รวม	117.445	399			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภูมิคุ้มกันด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ของนักเรียนในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศที่ประกอบด้วย 4 กลุ่ม คือ เพศชาย เพศหญิง เพศทางเลือกและงดให้ข้อมูลเกี่ยวกับเพศ พบว่า ภูมิคุ้มกันด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ของนักเรียนในจังหวัดปทุมธานี ทั้งภาพรวมและรายด้านที่ประกอบด้วย ด้านความรู้เกี่ยวกับภัยไซเบอร์ ด้านทัศนคติที่มีต่อการป้องกันภัยไซเบอร์ และด้านพฤติกรรมในการใช้งานเทคโนโลยี อย่างปลอดภัย ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภูมิคุ้มกันด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ของนักเรียนในจังหวัดปทุมธานี
จำแนกตามระดับชั้น ในภาพรวมและรายด้าน

รายการ	มัธยมศึกษา ตอนต้น (n=290)		มัธยมศึกษาตอน ปลาย (n=110)		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความรู้เกี่ยวกับภัยไซเบอร์	4.20	.574	4.24	.723	-.444	.658
2. ด้านทัศนคติที่มีต่อการป้องกันภัยไซเบอร์	4.38	.546	4.43	.611	-.688	.492
3. ด้านพฤติกรรมในการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย	4.11	.612	4.19	.702	-1.059	.291
รวม	4.23	.515	4.29	.609	-.804	.422

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภูมิคุ้มกันด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ของนักเรียนในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับชั้นที่ประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า ภูมิคุ้มกันด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ของนักเรียนในจังหวัดปทุมธานี ทั้งภาพรวมและรายด้านที่ประกอบด้วย ด้านความรู้เกี่ยวกับภัยไซเบอร์ ด้านทัศนคติที่มีต่อการป้องกันภัยไซเบอร์ และด้านพฤติกรรมในการใช้งานเทคโนโลยีอย่าง ปลอดภัย ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบภูมิคุ้มกันด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ของนักเรียนในจังหวัดปทุมธานี
จำแนกตามระยะเวลาการใช้อินเทอร์เน็ตเฉลี่ยต่อวัน ในภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
1. ด้านความรู้เกี่ยวกับภัยไซ เบอร์	ระหว่างกลุ่ม	.385	3	.128	.334	.801
	ภายในกลุ่ม	152.062	396	.384		
	รวม	152.447	399			
2. ด้านทัศนคติที่มีต่อการ ป้องกันภัยไซเบอร์	ระหว่างกลุ่ม	.795	3	.265	.832	.477
	ภายในกลุ่ม	126.088	396	.318		
	รวม	126.883	399			
3. ด้านพฤติกรรมในการใช้ งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	.393	3	.131	.320	.811
	ภายในกลุ่ม	162.280	396	.410		
	รวม	162.673	399			

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.094	3	.031	.105	.957
	ภายในกลุ่ม	117.352	396	.296		
	รวม	117.445	399			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบภูมิคุ้มกันด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ของนักเรียนในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระยะเวลาการใช้อินเทอร์เน็ตเฉลี่ยต่อวันที่ประกอบด้วย 4 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 1 ชั่วโมง 1-3 ชั่วโมง 4-6 ชั่วโมงและมากกว่า 6 ชั่วโมง พบว่า ภูมิคุ้มกันด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ของนักเรียนในจังหวัดปทุมธานี ทั้งภาพรวมและรายด้านที่ประกอบด้วย ด้านความรู้เกี่ยวกับภัยไซเบอร์ ด้านทัศนคติที่มีต่อการป้องกันภัยไซเบอร์ และด้านพฤติกรรมในการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัยไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า สภาพภูมิคุ้มกันด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ของนักเรียนในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทัศนคติที่มีต่อการป้องกันภัยไซเบอร์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับภัยไซเบอร์อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านพฤติกรรมในการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย ซึ่งอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ เนื่องจากนักเรียนเรียนอยู่ในชั้นระดับมัธยมศึกษาแล้วได้รับทราบข่าวสารและภัยที่เกิดจากการใช้งานออนไลน์ จึงส่งผลให้มีทัศนคติที่ดีต่อการป้องกันภัยไซเบอร์มากที่สุด แต่ในบางครั้งยังขาดความระมัดระวังในการใช้งานจริง ส่งผลให้ด้านพฤติกรรมในการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สอดคล้องกับ Limna, Kraiwanit, & Siripipattanakul (2022) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ความตระหนักรู้ และพฤติกรรมการป้องกันภัยไซเบอร์ในกลุ่มผู้ใช้บริการธนาคารออนไลน์ในประเทศไทย พบว่า ความรู้ (knowledge) และการตระหนักรู้ (awareness) มีผลต่อการป้องกันตนเองทางไซเบอร์ แต่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ปลอดภัยต้องอาศัยแรงจูงใจและการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับนักเรียนในจังหวัดปทุมธานีที่แม้จะเข้าใจความเสี่ยงทางไซเบอร์ แต่อาจจะขาดการฝึกฝนและการสนับสนุนเชิงพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับ Abawajy & Kim (2024) ที่ศึกษาเรื่อง การประเมินพฤติกรรมความปลอดภัยทางออนไลน์: การพัฒนาและตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบวัดการตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ส่วนบุคคลของนักศึกษามหาวิทยาลัย พบว่า พฤติกรรมความปลอดภัยทางไซเบอร์ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพียงความรู้หรือทัศนคติเท่านั้น แต่ยังได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทางจิตวิทยา เช่น ความสะดวกในการใช้งาน ความเร่งรีบ และแรงกดดันจากเพื่อน ซึ่งอาจทำให้ผู้เรียนละเลยมาตรการความปลอดภัยแม้จะทราบถึงความเสี่ยงอยู่แล้ว และสอดคล้องกับคณัญญา อัมใจ (2565) ที่ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการป้องกันตนเองจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ของกลุ่มเจนเอเรชั่นแซด พบว่า กลุ่มวัยรุ่นมีระดับความรู้และทัศนคติที่ดี แต่ยังขาดความสม่ำเสมอในการปฏิบัติจริง โดยเฉพาะในพฤติกรรมที่ต้องใช้ความพยายามหรือเวลา เช่น การเปลี่ยนรหัสผ่านเป็นประจำ หรือการตรวจสอบแหล่งข้อมูลก่อนเผยแพร่ และยังสอดคล้องกับ Sittitiamjan & Wuttidittachotti (2025) ที่ศึกษา การเชื่อมโยงช่องว่างระหว่างความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมในการสร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ในสถานศึกษาไทย พบว่า พฤติกรรมการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัยมีระดับเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยที่นักเรียนยังขาดความรอบคอบในการปฏิบัติจริง แม้จะตระหนักรู้ถึงความสำคัญของความปลอดภัยทางไซเบอร์ เช่น การใช้รหัสผ่านเดียวกันในหลายบัญชี การละเลยการตั้งค่าความเป็นส่วนตัวหรือการคลิกลิงก์โดยไม่ตรวจสอบแหล่งที่มาผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างระหว่างทัศนคติและพฤติกรรมซึ่งชี้ว่า แม้บุคคลจะมีความรู้และทัศนคติที่ดี แต่อาจจะแสดงพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับทัศนคติที่มีในทุกครั้ง

2. การเปรียบเทียบภูมิคุ้มกันด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ของนักเรียนในจังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตามเพศ ระดับชั้น และระยะเวลาการใช้อินเทอร์เน็ตเฉลี่ยต่อวัน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ภูมิคุ้มกันด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ของนักเรียนในจังหวัดปทุมธานี ในด้านความรู้เกี่ยวกับภัยไซเบอร์ (Cybersecurity Knowledge) ด้านทัศนคติที่มีต่อการป้องกันภัยไซเบอร์ (Cybersecurity Attitude) และด้านพฤติกรรมในการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย (Cybersecurity Practice) ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เนื่องจากไม่ว่าจะเป็นเพศใด ทั้งในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย และระยะเวลาการใช้อินเทอร์เน็ตเฉลี่ยต่อวันค่ากัน ทุกคนมีสิทธิ์ตกเป็นเหยื่อของอาชญากรรมทางไซเบอร์ทั้งสิ้น นักเรียนในจังหวัดปทุมธานี จึงมีภูมิคุ้มกันด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ ทั้งด้านความรู้เกี่ยวกับภัยไซเบอร์ ด้านทัศนคติที่มีต่อการป้องกันภัยไซเบอร์ และด้านพฤติกรรมในการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย ที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ Anwar et al. (2017) ที่ศึกษาเรื่อง ความแตกต่างทางเพศ และพฤติกรรมด้านความปลอดภัยไซเบอร์ของพนักงาน พบว่า ความแตกต่างทางเพศมีผลต่อพฤติกรรมเพียงเล็กน้อย และไม่ใชปัจจัยหลักในการกำหนดพฤติกรรมการป้องกันภัยไซเบอร์ของบุคคล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Branley-Bell, Harries, Gregson & He (2022) ที่ศึกษาเรื่อง การสำรวจความแตกต่างตามอายุ และเพศในพฤติกรรมความปลอดภัยทางไซเบอร์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งพบว่า เพศไม่ใช่ตัวแปรที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ ในขณะที่อายุมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบางประการ เช่น การอัปเดตซอฟต์แวร์ และการตั้งรหัสผ่านที่รัดกุม ผู้เข้าร่วมทุกกลุ่มไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือหญิง ต่างมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมปลอดภัยในระดับใกล้เคียงกัน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานีที่ไม่พบความแตกต่างด้านภูมิคุ้มกันทางไซเบอร์ตามเพศ ระดับชั้น หรือระยะเวลาในการใช้อินเทอร์เน็ต และสอดคล้องกับ Bobendorf & Akers (2023) ที่ศึกษาเรื่อง ความแตกต่างทางเพศในการบริหารจัดการความปลอดภัยสารสนเทศ พบว่า เพศชายมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมด้านการป้องกันข้อมูลและความปลอดภัยที่เข้มงวดกว่าเพศหญิงเล็กน้อย แต่ผลโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และยังสอดคล้องกับ McCoy et al. (2023) ที่ศึกษา อิทธิพลของเพศและการยอมรับการฝึกอบรมความปลอดภัยทางไซเบอร์ในรูปแบบความจริงเสมือน พบว่า แม้เพศอาจมีผลต่อการยอมรับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยไซเบอร์ในบางกรณี แต่ผลกระทบต่องานเชิงปฏิบัติจริงมีน้อยมากซึ่งถือว่าไม่แตกต่างกันมากนัก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีแนวปฏิบัติที่เสริมสร้างภูมิคุ้มกันด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ของนักเรียนในจังหวัดปทุมธานีให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านพฤติกรรมในการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย
- 1.2 สถานศึกษาควรจัดให้นักเรียนได้เข้าร่วมโครงการที่พัฒนาความสามารถในการใช้ระบบออนไลน์ที่ปลอดภัยเพื่อป้องกันการตกเป็นเหยื่อภัยอาชญากรรมทางไซเบอร์
- 1.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปสร้างนโยบายเพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ของนักเรียนในจังหวัดปทุมธานีให้มากยิ่งขึ้น
- 1.4 สถานศึกษาควรจัดหลักสูตรหรือกิจกรรมที่สร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ โดยเฉพาะด้านพฤติกรรมในการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภูมิคุ้มกันด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ของนักเรียนในจังหวัดปทุมธานีในเชิงคุณภาพ
- 2.2 ควรศึกษาการตอบสนองหรือความสนใจที่เกี่ยวกับการใช้ระบบออนไลน์ที่ปลอดภัยเพื่อป้องกันการตกเป็นเหยื่อภัยอาชญากรรมทางไซเบอร์

เอกสารอ้างอิง

- คณัญญา อิ่มใจ. (2565). พฤติกรรมการป้องกันตนเองจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ของกลุ่มเจนเอเรชั่นแซด (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยทางสถิติและสังคมศาสตร์. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). รายงานสถานการณ์การใช้อินเทอร์เน็ตของนักเรียนไทย พ.ศ.2565. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2568). ข้อมูลจำนวนนักเรียน ปีการศึกษา 2568: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. กระทรวงศึกษาธิการ. <https://www.obec.go.th>
- Abawajy, J., & Kim, S. (2024). Evaluating online security behavior: Development and validation of a personal cybersecurity awareness scale for university students. *Education Sciences*, 14(6), 588. <https://doi.org/10.3390/educsci14060588>
- Anwar, M., He, W., Ash, I., Yuan, X., Li, L., & Xu, L. (2017). Gender difference and employees' cybersecurity behaviors. *Computers in Human Behavior*, 69, 437–443. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.12.040>
- Bangkok Post. (2024). *Thailand faces rising online threats among youth*. <https://www.bangkokpost.com/thailand/general/2745998>
- Bobendorf, S., & Akers, P. (2023). Gender differences in information security management. *Journal of Information Security and Applications*, 75, 103118. <https://doi.org/10.1016/j.jisa.2023.103118>
- Branley-Bell, D., Harries, E., Gregson, T., & He, S. (2022). Exploring age and gender differences in ICT cybersecurity behaviour. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 2022, Article 2693080, 1–13. <https://doi.org/10.1155/2022/2693080>
- Digital Government Development Agency (Public Organization). (2023). *Thailand digital literacy and online safety report 2023*. <https://www.dga.or.th/en/document-sharing/e-book/annual-report-en/112232/>
- Electronic Transactions Development Agency. (2023). *Thailand digital literacy and online safety report 2023*. <https://ai.in.th/wp-content/uploads/2024/06/AI-Thailand-Annual-Report-2023.pdf>
- Limna, P., Kraivanit, T., & Siripipattanakul, S. (2022). The relationship between cybersecurity awareness, knowledge and behavioural choice protection among mobile banking users in Thailand. *International Journal of Computer and Information Technology*, 11(2), 33–42.
- McCoy, R., & Lane, C. (2023). The influence of gender and acceptance of VR cybersecurity training. *Issues in Information Systems*, 24(1), 93–100.
- National Cyber Security Agency. (2023). *Digital 2023: Thailand*. <https://datareportal.com/reports/digital-2023-thailand>
- Sittitiamjan, K., & Wuttidittachotti, P. (2025). Bridging the gap: How knowledge, attitudes and practices shape cybersecurity awareness in Thai education. *Journal of Cyber Education Research*, 4(1), 12–27. <https://doi.org/10.22521/edupij.2025.16.236>
- Thai Computer Emergency Response Team. (2023). *Thailand cyber threat summary report 2023*. https://www.dlt.go.th/webupload/1xff0d34e409a13ef56eea54c52a291126/filecenter/admin_in_admin.k/cybersec/Annual%20Report%20NCSA%202022.pdf

- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2023). *Media and information literacy and digital competencies*. <https://www.unesco.org/en/articles/media-and-information-literacy-and-digital-competencies>
- United Nations Children's Fund. (2021). *The state of the world's children 2017: Children in a digital world*. <https://www.unicef.org/reports/state-worlds-children-2017>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper & Row.

**บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1**
**The Role of School Administrators in Promoting Active Learning Among
Teachers in Lopburi Primary Educational Service Area Office, District 1**

ศศิธร ภาซี¹, ภัศกร เลาสวัสดิกุล² และสรชัย ชูชีพ³

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Sasi-on Phasee¹ Phatsayakorn Laosawatkul² and Sunchai Chuchee³

Thepsatri Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: metangdakdee@gmail.com, sayakorn@gmail.com,

sunchai.c@lawasri.tru.ac.th

(Received: 12 January, 2026; Edit: 6 February, 2026 ; accepted: 26 February, 2026)

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำนวน 315 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.965 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test และ f-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) และทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดีของฟิชเชอร์

ผลการศึกษาพบว่า 1) บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก 2. ด้านการวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3. ด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก และ 4. ด้านการกำหนดหัวข้อเรื่อง ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การจัดการเรียนรู้เชิงรุก, การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู, บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this independent study were: 1) to study the roles of school administrators in promoting active learning management among teachers under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 1, and 2) to compare these roles as perceived by personnel, classified by position, educational attainment, work experience, and school size. The sample consisted of 315 school administrators and teachers under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 1, obtained through stratified random sampling based on school size. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire with Content Validity (IOC) ranging from 0.80 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.965. Data were analyzed using fundamental statistics, including frequency, percentage, mean ($\bar{x}$), and standard deviation (S.D.). Hypotheses were tested using t-test, F-test (One-Way ANOVA), and Fisher's Least Significant Difference (LSD) for post-hoc pair-wise comparisons.

The research results found that: 1) The roles of school administrators in promoting active learning management under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 1 were overall at a high level. When considering each aspect and ranking them by mean from highest to lowest, the results were: 1. organizing active learning activities, 2. active learning measurement and evaluation, 3. designing active learning activities, and 4. determining subject topics, respectively. 2) The comparison of the roles of school administrators in promoting active learning management, classified by position, educational attainment, work experience, and school size, revealed no significant differences in the overall results.

Keywords : Active Learning Management, Promoting Teacher's Active Learning Management, School Administrator Roles

บทนำ

โลกในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ขับเคลื่อนด้วยความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการสื่อสารอย่างไร้พรมแดน ส่งผลให้เกิดพลวัตที่ซับซ้อนในทุกมิติ ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (วิจารณ์ พานิช, 2555) สภาพการณ์ดังกล่าวทำให้การศึกษากลายเป็นตัวแปรสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดยต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการศึกษาแบบดั้งเดิมสู่รูปแบบที่ยืดหยุ่น สร้างสรรค์ และท้าทาย เพื่อเตรียมความพร้อมเยาวชนให้ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553) ซึ่งทิศทางนี้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนไทยให้มีทักษะและคุณลักษณะสมรรถนะสูงตอบโจทย์โลกยุคใหม่ ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเพิ่มผลิตภาพและสร้างความมั่นคงในชีวิตอย่างยั่งยืน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ได้เล็งเห็นความสำคัญต่อการจัดการศึกษา จึงได้กำหนดทิศทางการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ซึ่งหัวใจสำคัญของการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ตามเจตนารมณ์นี้คือ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นรูปแบบที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองผ่านกระบวนการคิดระดับสูง ส่งผลให้เกิดความรู้ที่คงทนและสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, 2558) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เล็งเห็นความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดหัวข้อเรื่อง การออกแบบกิจกรรม การจัดกิจกรรม ไปจนถึงการวัดและ



ประเมินผล เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามหลัก 4H (Head, Heart, Hand, Health) และสอดคล้องกับพระบรมราโชบาย ด้านการศึกษาอันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) โดยการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญในการจัดการศึกษา มีหน้าที่กำกับติดตามและส่งเสริมให้การ จัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะความสำเร็จของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการปัจจัยด้าน บุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการที่ต้องส่งเสริมให้ ครูผู้สอนปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้มาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (วีระยุทธ ชาทะ กาญจน์, 2552)

จากการศึกษาคู่มือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่ารูปแบบการส่งเสริม กิจกรรมการเรียนรู้การสอนของครูที่ผ่านมายังขาดกระบวนการส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดและปฏิบัติจริง (Active Learning) ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การส่งเสริมกำหนดหัวข้อเรื่อง 2) การส่งเสริมออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก 3) การ ส่งเสริมจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก และ 4) การส่งเสริมวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งเป็นทักษะ ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จึงได้ให้ความสำคัญกับการ นำนโยบายดังกล่าวสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดเป้าหมายให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถ พัฒนาวัฒนธรรมการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างมี ประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1, 2567)

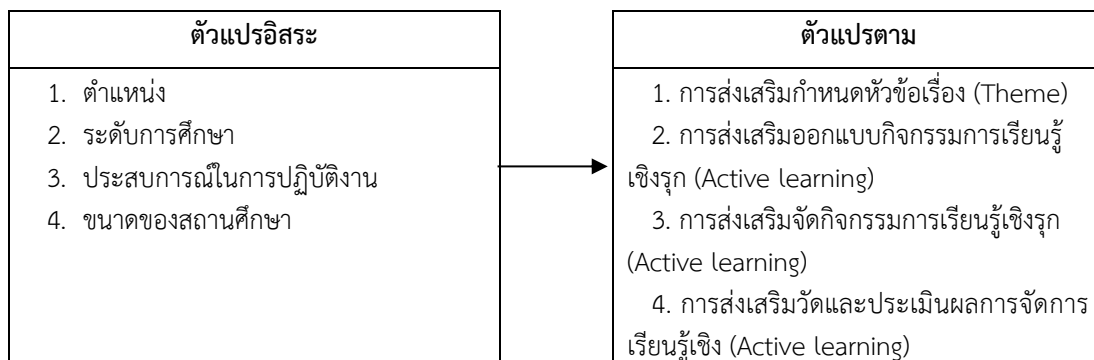
ด้วยความสำคัญและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการ จัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เพื่อให้ได้ องค์ความรู้เชิงประจักษ์ที่จะสะท้อนถึงสภาพการณ์และข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นแนวทาง สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบทบาทการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้มีความเข้มแข็ง อันจะ ส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ตามแนวคิดการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก (Active Learning) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562, หน้า 39-42) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2568 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 130 คน ครู จำนวน 1,345 คน รวมประชากรทั้งหมดจำนวน 1,475 คน (ข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 วันที่ 10 พฤศจิกายน 2567)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากมีจำนวนประชากรที่แน่นอน (finite population) สูตรที่ใช้หาขนาดของตัวอย่าง จึงใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973: 1089) ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 315 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง 30 : 70 โดยประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาร้อยละ 30 จำนวน 95 คน และครุร้อยละ 70 จำนวน 220 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

2. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

4. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.965

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

2. นำหนังสือที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เห็นชอบ และแนบหนังสือที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีขออนุญาตไปยังโรงเรียนโดยตรง ส่งไปยังโรงเรียนในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และประสานกับผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Google form)

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลผ่าน Google form เรียบร้อยแล้ว จึงตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาจัดลำดับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาไปถึงผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 315 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 95 คน และครูจำนวน 220 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

3. วิเคราะห์การเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตาม ตำแหน่งและระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบที (t-test) ประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา ใช้การทดสอบเอฟ (f - test)

4. เปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เมื่อจำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one - way ANOVA) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้การทดสอบของฟิชเชอร์ (Fisher's Least - Significant Difference: LSD)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ใน 4 ด้าน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน

บทบาทผู้บริหาร	ระดับบทบาทผู้บริหาร		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการส่งเสริมกำหนดหัวข้อเรื่อง	4.36	0.66	มาก
2. ด้านการส่งเสริมออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	4.38	0.67	มาก
3. ด้านการส่งเสริมจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	4.40	0.66	มาก
4. ด้านการส่งเสริมวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.39	0.65	มาก
ภาพรวม	4.38	0.02	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= 0.66) 2) ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 4.39$, S.D.= 0.65) 3) ด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= 0.67) และ 4) ด้านการกำหนดหัวข้อเรื่อง ($\bar{X} = 4.36$, S.D.= 0.66) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวมและรายด้าน

บทบาทผู้บริหาร	ตำแหน่ง				t	p
	ผู้บริหาร		ครู			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการส่งเสริมกำหนดหัวข้อเรื่อง	4.37	0.56	4.35	0.70	0.257	.797
2. ด้านการส่งเสริมออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	4.45	0.56	4.35	0.71	1.367	.173
3. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	4.43	0.59	4.38	0.69	0.595	.552
4. ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.42	0.57	4.38	0.68	0.511	.610
ภาพรวม	4.42	0.03	4.36	0.02	0.711	.478

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า บทบาทผู้บริหารในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าทุกรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน

บทบาทผู้บริหาร	ระดับการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		ปริญญาโทขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการส่งเสริมกำหนดหัวข้อเรื่อง	4.31	0.66	4.44	0.66	-1.783	.076
2. ด้านการส่งเสริมออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	4.34	0.67	4.45	0.66	-1.481	.140
3. ด้านการส่งเสริมจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	4.35	0.68	4.47	0.63	-1.551	.122
4. ด้านการส่งเสริมวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.33	0.65	4.49	0.63	-2.106	.036*
ภาพรวม	4.33	0.02	4.46	0.02	-1.800	.073

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บทบาทผู้บริหารในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า บทบาทผู้บริหารด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน

บทบาทผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	p
1. ด้านการส่งเสริมกำหนดหัวข้อเรื่อง	ระหว่างกลุ่ม	2.327	2	1.164	2.696	.069
	ภายในกลุ่ม	134.680	312	0.432		
	รวม	137.007	314			
2. ด้านการส่งเสริมออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	ระหว่างกลุ่ม	3.575	2	1.787	4.084	.018*
	ภายในกลุ่ม	136.552	312	0.438		
	รวม	140.27	314			
3. ด้านการส่งเสริมจัดกิจกรรมประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	ระหว่างกลุ่ม	1.123	2	0.562	1.286	.278
	ภายในกลุ่ม	136.309	312	0.437		
	รวม	137.432	314			

บทบาทผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	p
4. ด้านการส่งเสริมวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	ระหว่างกลุ่ม	1.927	2	0.964	2.301	.102
	ภายในกลุ่ม	130.650	312	0.419		
	รวม	132.577	314			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.122	2	1.061	2.669	.071
	ภายในกลุ่ม	123.986	312	0.397		
	รวม	126.108	314			

จากตารางที่ 4 พบว่า บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า บทบาทผู้บริหารในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่าด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการด้วยวิธีของฟิชเชอร์ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน

บทบาทผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	p
1. ด้านการส่งเสริมกำหนดหัวข้อเรื่อง	ระหว่างกลุ่ม	1.382	2	0.691	1.590	.206
	ภายในกลุ่ม	135.625	312	0.435		
	รวม	137.007	314			
2. ด้านการส่งเสริมออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	ระหว่างกลุ่ม	1.280	2	0.640	1.438	.239
	ภายในกลุ่ม	138.847	312	0.445		
	รวม	140.127	314			
3. ด้านการส่งเสริมจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	ระหว่างกลุ่ม	2.176	2	1.088	2.510	.083
	ภายในกลุ่ม	135.256	312	0.434		
	รวม	137.432	314			
4. ด้านการส่งเสริมวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	ระหว่างกลุ่ม	1.754	2	0.877	2.091	.125
	ภายในกลุ่ม	130.824	312	0.419		
	รวม	132.577	314			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.582	2	0.791	1.982	.139
	ภายในกลุ่ม	124.526	312	0.399		
	รวม	126.108	314			

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า บทบาทผู้บริหารในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าทุกรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจนในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น ทั้งสื่อ อุปกรณ์ และงบประมาณ ตลอดจนสร้างบรรยากาศทางวิชาการที่เอื้อต่อการเรียนรู้เชิงรุก สนับสนุนการพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและกระบวนการของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผ่านการอบรม การนิเทศ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งผลให้ครูสามารถออกแบบ จัดกิจกรรม วัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีคุณภาพ และทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากขึ้น เกิดการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยภวณิชา สุตตาชาติ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการกำหนดหัวข้อเรื่อง ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางและนโยบายการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และออกแบบหัวข้อเรื่องร่วมกัน รวมทั้งจัดประชุมวางแผนและให้ข้อเสนอแนะอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้หัวข้อเรื่องที่กำหนดมีความครอบคลุม เหมาะสมกับช่วงวัยและความสนใจของผู้เรียน อีกทั้งสามารถเชื่อมโยงสาระการเรียนรู้ข้ามกลุ่มสาระวิชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างบูรณาการและมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศรนิษฐ์ เชี่ยวชาญ (2568, หน้า 91) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการกำหนดหัวข้อเรื่อง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารได้ให้การสนับสนุนทั้งด้านนโยบายและการปฏิบัติจริง เช่น การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู ส่งเสริมการใช้เทคนิคการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย และสนับสนุนการใช้สื่อและเทคโนโลยีการศึกษาที่เหมาะสม ส่งผลให้ครูสามารถวิเคราะห์เนื้อหา กำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ และออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ คิดวิเคราะห์ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุนิสา ดวงขตา (2564, หน้า 103) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 พบว่า ด้านการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายและแนวทางที่ชัดเจนในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก จัดสรรทรัพยากรและสื่อการเรียนรู้ที่เพียงพอ รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูผ่านการอบรมและนิเทศอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการออกแบบกิจกรรมที่เน้น

ผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม คิดวิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้มีคุณภาพและบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเพ็ญจันทร์ โรจนรัตนาวรรณ (2560, หน้า 114) ได้ทำการวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ด้านการส่งเสริม และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 1 ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลที่ชัดเจน สนับสนุนให้ครูใช้เครื่องมือวัดผลที่หลากหลายและเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ตลอดจนให้คำแนะนำและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูมีความเข้าใจและสามารถนำแนวทางไปปฏิบัติได้จริง ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการประเมินอย่างรอบด้านและสอดคล้องกับสภาพจริงของการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอาทิตย์า จันมะโน (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านบทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 1

2.1 ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า บทบาทผู้บริหารในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารในแต่ละตำแหน่งมีการปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย มาตรฐานการบริหารจัดการ และแนวปฏิบัติที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้อย่างเป็นเอกภาพ ส่งผลให้การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีกรอบงานและเป้าหมายร่วมกัน เช่น การพัฒนาการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการใช้นวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกฤติเดช สมตน (2565, บทคัดย่อ) เรื่องบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน โรงเรียนคุณธรรม สพฐ. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 1 จำแนกตามระดับระดับการศึกษา พบว่า บทบาทผู้บริหารในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารไม่ว่ามีวุฒิการศึกษาระดับใดต่างผ่านกระบวนการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบที่ใกล้เคียงกัน ไม่ว่าจะเป็นการอบรมตามหลักสูตรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และการเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำเนินการเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งระบบ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอังจิมา คงโอ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า บทบาทผู้บริหารในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูทุกกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันต่างก็ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และการนิเทศจากผู้บริหารในระดับที่ใกล้เคียงกัน ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ ส่งผลให้การรับรู้บทบาทผู้บริหารของครูไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ การจัดอบรม การพัฒนาครู และการติดตามผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ดำเนินการอย่าง

ทั่วถึง ทำให้ครูทั้งที่มีประสบการณ์น้อยและมากมีโอกาเข้าถึงข้อมูลและแนวปฏิบัติที่เหมือนกัน จึงทำให้การรับรู้ บทบาทผู้บริหารไม่แตกต่างกันในเชิงสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนางลักษณ์ พันธุ์วิไล, และคนอื่นๆ (2567, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามการรับรู้ ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามการรับรู้ของครู พบว่า จำแนก ตามประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า โดยรวมไม่ต่างกัน

2.4 ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า บทบาท ผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารในทุกขนาดของสถานศึกษามีการดำเนินงานตาม นโยบายและแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน มีการกำหนดแผนพัฒนา การสนับสนุน ทรัพยากร และการนิเทศติดตามที่เท่าเทียมกัน ทำให้ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ได้รับการ สนับสนุนด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ นโยบายจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ หน่วยงานต้นสังกัดได้ถูกถ่ายทอดไปยังโรงเรียนทุกขนาดอย่างทั่วถึง ทำให้ความแตกต่างที่เกิดจากขนาดสถานศึกษา ไม่ส่งผลต่อการรับรู้บทบาทผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุรพงศ์ อึ้งโพธิ์ และ ชวน ภา รังกล (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า บทบาทผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการส่งเสริมกำหนดหัวข้อเรื่อง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูกำหนด หัวข้อเรื่องให้ตรงกับความต้องการของสังคมอยู่เสมอ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ควรส่งเสริมให้ครูออกแบบหัวข้อเรื่องที่กระตุ้นความสนใจและความอยากรู้อยากเห็นของ ผู้เรียนโดยเน้นประเด็นที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง สถานการณ์ปัจจุบัน หรือปัญหาที่ผู้เรียนพบในบริบทใกล้ตัว เพื่อให้ ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการค้นหาคำตอบด้วยตนเอง

1.2 ด้านการส่งเสริมออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีเสริมสร้างทั้งความรู้และคุณลักษณะของผู้เรียนไปพร้อมกันอย่างเป็น ระบบ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ควรให้ความสำคัญ และตระหนักถึงความจำเป็นในการบูรณาการ การเรียนรู้ทั้งด้านองค์ความรู้และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ควร กำหนดนโยบายหรือเป้าหมายร่วมกันในระดับสถานศึกษา

1.3 ด้านการส่งเสริมจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู จัดระบบการเรียนการสอนโดยเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมมากที่สุดอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ควรกำหนดนโยบายและทิศทางการจัดการเรียนรู้เชิง รุกให้ชัดเจน เพื่อให้ครูเห็นความสำคัญของการเปิดพื้นที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิด ทำ ทดลอง และแสดง ความ คิดเห็นอย่างต่อเนื่อง

1.4 ด้านการส่งเสริมวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้หลังการจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ควรจัดให้มีการอบรมหรือพัฒนาครู เกี่ยวกับเทคนิคการวัดและประเมินผลในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเช่น การประเมินตามสภาพจริง การใช้แฟ้มสะสม งาน การประเมินตนเองและเพื่อนประเมินเพื่อน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาสภาพปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา ในด้านการส่งเสริมกำหนดหัวข้อเรื่อง ซึ่งพบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จะช่วยนำไปสู่การกำหนดแนวทางหรือรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมกำหนดหัวข้อเรื่องได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อบทบาทผู้บริหาร เช่น นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ทัศนคติของครูต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หรือสภาพแวดล้อมทางโรงเรียน เพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์และปัจจัยเชิงลึกที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการสนับสนุน

เอกสารอ้างอิง

- กฤติเดช สมตน. (2565). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน โรงเรียนคุณธรรม สพฐ. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
มหาวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นงลักษณ์ พันธุ์วิไล, สุพจน์ แสงเงิน, สุภาพ วิเศษศรี, ปิ่นปิ่น นฤนาทบุญทรัพย์ และชยสร สมบุญมาก. (2567). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. วารสารศิลปะการ. จัดการ, 8(2), 334-350.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2558). *การจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญจันทร์ วิจารณ์รัตนภรณ์. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. การศึกษาอิสระปริญญาโท
มหาวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภัทรนิชา สุดตาชาติ. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร. *วารสารออนไลน์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง*.
http://www.edu-journal.ru.ac.th/AbstractPdf/2560-2-1_1510813946_is-bkk7-sec12-0004.pdf
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- วิระยุทธ ชาศะกาญจน์. (2552). *การบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศรณรินทร์ เชื้อวชาญ. (2568). *แนวทางส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในสังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาทักษะผู้เรียน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. (2567). *แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. ลพบุรี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *กรอบแนวคิดการจัดการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

_____. (2567). *รายงานการนำร่องหลักสูตรฐานสมรรถนะใน สถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570)*. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สุนิสา ดวงขตา. (2564). *แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.*

สุรพงศ์ อิงโพธิ์ และชวน ภารังกล. (2562). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต2. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 10(1), 274 - 275.*

อังจิมา คงโอ. (2560). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร. ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย.*

https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=522152

อาทิตยา จันมะโน. (2564). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา).*

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

**จรรยาวัชของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี**
**Soft Skills of School Administrators in the Secondary Educational
Service Area Office Saraburi**

ภูริวิชัย สลิกาญจน์¹ บุญยนาช เฉวียงหงส์² และภัสกร เลาสวัสดิกุล³

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Poohriwish Sasikarn¹ Bunyanuch Chawianghong² and Phatsayakorn Laosawadikul³

Thepsatri Rajabhat University

Corresponding Author E-mail : igotondschool@gmail.com

(Received: 7 January, 2026 ; Edit: 7 March, 2026 ; accepted: 26 February, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาจรรยาวัชของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี และ 2) เพื่อเปรียบเทียบจรรยาวัชของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีจำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2568 จำนวน 306 คนซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.980 ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) จรรยาวัชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1.1 ทักษะการจัดการองค์กร 1.2 ทักษะทางสังคม 1.3 ทักษะส่วนบุคคล 1.4 ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ 1.5 ทักษะความร่วมมือ 2) ผลเปรียบเทียบจรรยาวัชของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีจำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งและวุฒิการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกันส่วนด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : จรรยาวัช, ผู้บริหารสถานศึกษา, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี



Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the soft skills of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Saraburi; and 2) to compare the soft skills of these school administrators classified by gender, age, position, educational background, and work experience. The sample group consisted of 306 school administrators and teachers under the Secondary Educational Service Area Office Saraburi during the 2025 academic year, obtained through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.980. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-way ANOVA.

The research findings were as follows: 1) The soft skills of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Saraburi were overall at a high level. When considering each aspect individually, ranked from the highest to the lowest mean, the results were: 1) Organizational Management Skills; 2) Social Skills; 3) Personal Skills; 4) Creative Thinking Skills; and 5) Collaborative Skills. 2) The comparison of soft skills among school administrators, classified by gender, age, position, and educational background, revealed no significant differences. However, a statistically significant difference was found regarding work experience at the 0.05 level.

Keywords: Soft Skills, School Administrators, Under the Saraburi Secondary Educational Service Area Office

บทนำ

ท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันที่มีพลวัตอย่างรวดเร็ว วิทยาการและเทคโนโลยีถูกพัฒนาอย่างก้าวกระโดดจนนำมาซึ่งนวัตกรรมที่พลิกโฉมวิถีชีวิตและการทำงานของผู้คน แม้เทคโนโลยีเหล่านี้จะช่วยอำนวยความสะดวกและเชื่อมโยงมนุษย์เข้าถึงข้อมูลมหาศาลได้โดยง่าย แต่ในขณะเดียวกันก็สร้างความซับซ้อนและแรงกดดันให้ผู้คนต้องเร่งปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดฝันในอนาคต สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2566) ได้ชี้ให้เห็นว่า การเตรียมความพร้อมของกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงผ่านสู่ดิจิทัลนั้น มิได้จำกัดอยู่เพียงแค่ทักษะด้านเทคนิคหรือดิจิทัลเท่านั้น แต่จำเป็นต้องอาศัย "ทักษะทางสังคม" (Soft Skills) เป็นกลไกสำคัญในการจัดการกับประเด็นท้าทายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงาน

ในอดีต การพัฒนาบุคลากรมักมุ่งเน้นที่ "Hard Skills" หรือทักษะวิชาชีพเฉพาะด้าน เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลหรือความสามารถเชิงเทคนิค แต่ในบริบทปัจจุบัน การพึ่งพาเพียง Hard Skills ไม่เพียงพออีกต่อไป "Soft Skills" หรือทักษะที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์และสังคมได้ก้าวขึ้นมาเป็นบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จในอาชีพ (วรภา ไทยประเสริฐ, 2564) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทการศึกษาไทยที่มุ่งเน้นการท่องจำมากกว่าการคิดวิเคราะห์ ประกอบกับวัฒนธรรมความเกรงใจที่อาจปิดกั้นการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ ส่งผลให้ทักษะในการสื่อสาร การจัดการความขัดแย้ง และการทำงานร่วมกับผู้อื่นกลายเป็นทักษะที่ขาดแคลนและเป็นที่ต้องการสูง เพื่อให้สามารถประสานงานและแบ่งปันความรู้ได้อย่างราบรื่น (จินดารัตน์ โพธิ์นอก, 2557; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565)



ความสำคัญของทักษะเหล่านี้ยิ่งทวีความจำเป็นมากขึ้นในระดับ "ผู้บริหารสถานศึกษา" ซึ่งเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่ต้องรับผิดชอบภาระงานที่มีความซับซ้อนทั้งด้านวิชาการและบุคลากร ผู้บริหารในยุคใหม่จึงไม่สามารถทำหน้าที่เป็นเพียงผู้สั่งการได้อีกต่อไป แต่ต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการเพื่อสร้างวิสัยทัศน์และขับเคลื่อนนวัตกรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) ทักษะทางสังคมของผู้บริหาร หรือที่เรียกว่า "จรรยาวัตร" จึงเป็นปัจจัยวิกฤตที่จะช่วยสนับสนุนบรรยากาศการทำงานเป็นทีม สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและปรับเปลี่ยนทัศนคติของครูให้เป็นไปในทิศทางบวก ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา (Ariratana, W. et al., 2015; วิชัย วงษ์ใหญ่และมารุต พัฒนาผล, 2562)

แนวคิดเรื่องจรรยาวัตรที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 นั้น สอดคล้องกับรายงานแนวโน้มการเรียนรู้ในที่ทำงาน (2020 Workplace Learning Trends Report) ที่ระบุถึงทักษะสำคัญ 10 ประการ อาทิ ภาวะผู้นำ ความฉลาดทางอารมณ์ และการคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี (2567) ที่ได้เล็งเห็นความสำคัญและบูรณาการการพัฒนาทักษะทางสังคมและอารมณ์ของผู้บริหารผ่าน 3 มิติหลัก ได้แก่ การสร้างอัตลักษณ์ผู้นำเชิงจริยธรรม (Moral Model) การส่งเสริมจิตบริการ (Service Mind) และการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ยืดหยุ่น เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

จากบริบทและสถานการณ์ข้างต้น แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า "จรรยาวัตร" ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกุญแจสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล การศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ในเรื่องดังกล่าวจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารให้มีสมรรถนะที่สมดุล ครบถ้วน และสามารถนำพาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ผลิตผู้เรียนให้มีคุณภาพ พร้อมเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนสังคมและเศรษฐกิจของประเทศสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาจรรยาวัตรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบจรรยาวัตรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีจำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำนวน 1,295 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 64 คนและครูจำนวน 1,231 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนแน่นอน (finite population) สูตรที่ใช้ในการหาขนาดของตัวอย่าง จึงใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อน 0.05 (Yamane Taro, 1973, p.1089) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน โดยผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง 15 : 85 ได้จำนวน 46 คน และครูร้อยละ 85 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ได้จำนวน 260 คน โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 คำนวณหาความเหมาะสมเป็นตัวแทนที่ดีในแต่ละตำแหน่ง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง 15 : 85 โดยเป็นผู้บริหารร้อยละ 15 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ได้จำนวน 46 คน และครูร้อยละ 85 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ได้จำนวน 260 คน



ขั้นตอนที่ 2 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา แล้วคำนวณหากลุ่มตัวอย่างในแต่ละขนาดของสถานศึกษาโดยใช้วิธีเทียบบัญญัติไตรยางค์ สามารถจำแนกได้ ดังตาราง 1

ขั้นตอนที่ 3 ใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย (simple random sampling) โดยการจับฉลากให้ได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

โรงเรียน	จำนวนประชากร (N)			กลุ่มตัวอย่าง (n)		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูและบุคลากรทางการศึกษา	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูและบุคลากรทางการศึกษา	รวม
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	34	816	850	25	172	197
โรงเรียนขนาดใหญ่	11	181	192	9	39	48
โรงเรียนขนาดกลาง	19	234	253	12	49	61
รวม	64	1,231	1,295	46	260	306

ที่มา: (ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษากลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลและเทคโนโลยีและการสื่อสาร สำนักงานพื้นที่เขตการศึกษามัธยมศึกษา.สระบุรีปีการศึกษา 2567, หน้า6)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาคณาจารย์ เพื่อนำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาระทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาระทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 50 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1. ทักษะทางสังคม 2. ทักษะส่วนบุคคล 3. ทักษะการจัดการองค์กร 4. ทักษะความร่วมมือ 5. ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ โดยมีเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือวัดของลิเคิร์ต (Likert)

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาระทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะทางสังคม 2) ทักษะส่วนบุคคล 3) ทักษะการจัดการองค์กร 4) ทักษะความร่วมมือ 5) ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์

2. วิเคราะห์จรรยาวัฏของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ
3. สร้างแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้กำหนดเป็นประเด็นให้ครอบคลุมขอบเขตที่กำหนดในรอบแนวคิดเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาคุณภาพของเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้าง เพื่อพิจารณาปรับปรุงให้สอดคล้องและเหมาะสมกับขอบเขตที่กำหนด

2. การตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) ผู้ค้นคว้าได้นำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้ทำการตรวจสอบเบื้องต้น และมีการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รอบรู้เฉพาะ เรื่อง (subject matter specialists) จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) ครอบคลุม ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item-objective congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาซึ่งข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเที่ยงตรงมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลองใช้กับ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (reliability)

4. หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (alpha coefficient method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.980

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลไปยังโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

2. เมื่อโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีอนุญาตให้เก็บข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้การตอบแบบสอบถาม

3. จัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล พร้อมแบบสอบถามที่ใส่รหัสกำกับแล้วไปถึงผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 46 คนครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 260 คน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำ google form

4. ผู้วิจัยติดตามแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจนับและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์ลักษณะทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และนำเสนอ



ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง โดยแปลความหมายการให้คะแนนจากค่าเฉลี่ย (mean) ตามเกณฑ์ ดังนี้

- 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละรายการในระดับมากที่สุด
- 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละรายการในระดับมาก
- 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละรายการในระดับปานกลาง
- 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละรายการในระดับน้อย
- 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละรายการในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบความแตกต่างจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีจำแนกตาม เพศ ตำแหน่งและวุฒิการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และเมื่อจำแนกตามอายุ และประสบการณ์ทำงานใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (LSD) ของฟิชเชอร์ (Fisher)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์จรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีประกอบไปด้วยจรรยาบรรณ 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านทักษะทางสังคม 2) ด้านทักษะส่วนบุคคล 3) ด้านทักษะการจัดการองค์กร 4) ด้านทักษะความร่วมมือ และ 5) ด้านทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ดังตารางที่ 1

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

จรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับของจรรยาบรรณ		
	$\bar{x}$	SD	ความหมาย
1. ทักษะทางสังคม	4.07	0.32	มาก
2. ทักษะส่วนบุคคล	4.06	0.33	มาก
3. ทักษะการจัดการองค์กร	4.09	0.31	มาก
4. ทักษะความร่วมมือ	4.04	0.31	มาก
5. ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์	4.05	0.31	มาก
ภาพรวม	4.06	0.20	มาก

จากตาราง 2 จรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$, $SD = 0.20$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปลำดับแรกดังนี้ 1) ทักษะการจัดการองค์กร ($\bar{x} = 4.09$, $SD = 0.32$) 2) ทักษะทางสังคม ($\bar{x} = 4.07$, $SD = 0.33$) 3) ทักษะส่วนบุคคล ($\bar{x} = 4.06$, $SD = 0.31$), 4) ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.05$, $SD = 0.31$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทักษะความร่วมมือ ($\bar{x} = 4.04$, $SD = 0.28$)



2. เปรียบเทียบความแตกต่างของจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามตำแหน่ง เพศ วุฒิการศึกษา อายุและประสบการณ์การทำงาน มีดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระบุรี จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสระบุรีจำแนกตามเพศ

จรรยาทักษะของผู้บริหาร สถานศึกษา	เพศ				t	P
	ชาย (145คน)		หญิง (161คน)			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1. ทักษะทางสังคม	4.05	0.32	4.08	0.34	-0.773	0.249
2. ทักษะส่วนบุคคล	4.06	0.33	4.07	2.88	-0.161	0.080
3. ทักษะการจัดการองค์กร	4.09	0.32	4.08	0.33	0.286	0.661
4. ทักษะความร่วมมือ	4.01	0.26	4.07	0.30	-1.727	0.245
5. ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์	4.03	0.32	4.07	0.31	-1.252	0.389
ภาพรวม	4.05	0.19	4.07	0.21	-1.073	0.614

จากตาราง 3 จรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ไม่แตกต่างกันในทุกรายด้าน

2.2 การเปรียบเทียบจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสระบุรีจำแนกตามตำแหน่ง

ตารางที่ 4 จรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
จำแนกตามตำแหน่ง

จรรยาวัชของผู้บริหารสถานศึกษา	ตำแหน่ง				T	P
	ผู้บริหาร (46คน)		ครู (260คน)			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1. วัชทางสังคม	4.08	0.35	4.06	0.33	0.294	0.362
2. วัชส่วนบุคคล	4.06	0.34	4.06	0.30	-0.032	0.438
3. วัชการจัดการองค์กร	4.06	0.31	4.09	0.33	-0.733	0.719
4. วัชความร่วมมือ	4.05	0.31	4.04	0.28	0.239	0.757
5. วัชการคิดเชิงสร้างสรรค์	4.06	0.28	4.05	0.32	0.285	0.849
ภาพรวม	4.06	0.20	4.06	0.20	0.06	0.623

จากตาราง 4 จรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ไม่แตกต่างกันในทุก
ด้าน

2.3 การเปรียบเทียบจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สระบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตารางที่ 5 จรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีจำแนกตาม
วุฒิการศึกษา

จรรยาวัถะของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	P
	ปริญญาตรี (121 คน)		สูงกว่า ปริญญาตรี (161 คน)			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1. วัถะทางสังคม	4.07	0.34	4.06	0.32	0.188	0.290
2. วัถะส่วนบุคคล	4.07	0.32	4.06	0.30	0.117	0.376
3. วัถะการจัดการองค์กร	4.06	0.33	4.11	0.32	-1.137	0.641
4. วัถะความร่วมมือ	4.05	0.27	4.03	0.29	0.564	0.557
5. วัถะการคิดเชิงสร้างสรรค์	4.09	0.30	4.02	0.32	1.864	0.093
ภาพรวม	4.0	0.21	4.0	0.20	0.459	0.821

จากตาราง 5 จรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ไม่แตกต่างกันในทุก รายด้าน

2.4 การเปรียบเทียบจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระบุรี จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของจรณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ มัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามอายุ

จรณทักษะของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	P
1. ทักษะทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.308	3	.103	.941	.421
	ภายในกลุ่ม	32.908	302	.109		
	รวม	33.216	305			
2. ทักษะส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.099	3	.033	.344	.793
	ภายในกลุ่ม	29.062	302	.096		
	รวม	29.162	305			
3. ทักษะการจัดการองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.130	3	.043	.408	.747
	ภายในกลุ่ม	31.993	302	.106		
	รวม	32.122	305			
4. ทักษะความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	.138	3	.046	.581	.628
	ภายในกลุ่ม	23.921	302	.079		
	รวม	24.059	305			
5.ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.221	3	.074	.761	.517
	ภายในกลุ่ม	29.204	302	.097		
	รวม	29.425	305			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.071	3	.024	.580	.628
	ภายในกลุ่ม	12.381	302	.041		
	รวม	12.453	305			

จากตาราง 6 พบว่า จรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระบุรี จำแนกตาม อายุ พบว่า ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่าด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

2.5 การเปรียบเทียบจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระบุรี จำแนกตามจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของจรรยาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

จรรยาทักษะ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	P
1. ทักษะทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.955	3	.318	2.979	.032*
	ภายในกลุ่ม	32.261	302	.107		
	รวม	33.216	305			
2. ทักษะส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.865	3	.622	6.879	.000*
	ภายในกลุ่ม	27.296	302	.090		
	รวม	29.162	305			
3. ทักษะการจัดการองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.963	3	.988	10.229	.000*
	ภายในกลุ่ม	29.159	302	.097		
	รวม	32.122	305			
4. ทักษะความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	.325	3	.108	1.379	.249
	ภายในกลุ่ม	23.734	302	.079		
	รวม	24.059	305			
5. ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	1.055	3	.352	3.742	.012*
	ภายในกลุ่ม	28.370	302	.094		
	รวม	29.425	305			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.140	3	.380	10.145	.000*
	ภายในกลุ่ม	11.313	302	.037		
	รวม	12.453	305			

* $p \leq .05$

จากตาราง 6 พบว่าจรรยาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านทักษะทางสังคม, ด้านทักษะส่วนบุคคล, ด้านทักษะการจัดการองค์กร และ ด้านทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านทักษะความร่วมมือ ไม่แตกต่าง

สรุปผลการวิจัย

จรรยาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีดังนี้

1. ระดับจรรยาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า จรรยาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้บริหารมีความโดดเด่นใน ทักษะการจัดการองค์กร เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ทักษะทางสังคม ทักษะส่วนบุคคล และทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทักษะความร่วมมือ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละด้าน พบจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนา ดังนี้ จุดเด่น ได้แก่ 1) ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์และกำหนดแนวทางแก้ปัญหา 2) การสื่อสารที่สร้าง



ความเข้าใจชัดเจน 3) การจัดลำดับความสำคัญของงานและ 4) การจัดตั้งคณะทำงานที่เหมาะสม จุดที่ควรพัฒนา ได้แก่ 1) การโน้มน้าวใจผู้อื่นด้วยเหตุผล 2) การกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสมาชิก 3) การตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและ 4) การช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในองค์กร

2. ผลการเปรียบเทียบจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสละบุรี ผลการเปรียบเทียบพบว่า ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความแตกต่าง ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสละบุรีที่มี เพศ, ตำแหน่ง, อายุ และวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีจรรยาบรรณทั้งในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน โดยปัจจัยที่มีผลต่อความแตกต่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีจรรยาบรรณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบความแตกต่างใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะทางสังคม, ด้านทักษะส่วนบุคคล, ด้านทักษะการจัดการองค์กร และด้านทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ (ยกเว้นด้านทักษะความร่วมมือที่ไม่แตกต่างกัน)

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง จรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสละบุรี ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. ระดับจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า จรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสละบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสละบุรี ในปัจจุบันตระหนักถึงความสำคัญของจรรยาบรรณซึ่งประกอบด้วยทักษะทางสังคม ทักษะส่วนบุคคล ทักษะการจัดการองค์กร ทักษะความร่วมมือ และทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ ว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการยุคใหม่ที่ไม่ได้เน้นเพียงความรู้เชิงเทคนิค แต่เน้นกระบวนการปฏิสัมพันธ์และการบริหารคนเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสาวนีย์ สิทธิชัยจารุเมธี (2565) ที่พบว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาริษา ประเสริฐทรง (2558) และ อภิชาติ ตัญเกียง (2564) ที่ต่างพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ในระดับมากเช่นเดียวกัน ซึ่งยืนยันได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทต่าง ๆ ของประเทศไทยมีความพร้อมด้านทักษะเหล่านี้ในระดับสูง

2. ปัจจัยที่มีผลและไม่ผลต่อจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสละบุรี จากการเปรียบเทียบจรรยาบรรณทักษะจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน สามารถอภิปรายผลโดยแบ่งเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

2.1 ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความแตกต่างของจรรยาบรรณได้แก่ เพศ, อายุ, ตำแหน่ง, วุฒิการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับจรรยาบรรณไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปรากฏการณ์นี้สามารถอธิบายได้ว่า ในด้านเพศ เนื่องจากปัจจุบันสังคมเปิดกว้างและให้โอกาสทางเพศอย่างเท่าเทียม ผู้บริหารทั้งชายและหญิงต่างได้รับการพัฒนาศักยภาพทางการบริหารมาในระดับเดียวกัน ทำให้ความสามารถเชิงพฤติกรรมไม่ขึ้นอยู่กับเพศสภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ แดนทัย จำปาบุรี (2567), Fita Setiati (2023) และ K. Kalaimani (2022) ที่พบว่าเพศไม่มีผลต่อความแตกต่างของ Soft Skills ในด้านอายุ อาจเป็นเพราะช่วงวัยจะต่างกัน แต่ระบบการพัฒนาศักยภาพของเขตพื้นที่การศึกษาที่เข้มข้น ทำให้ผู้บริหารรุ่นใหม่สามารถเรียนรู้เทคโนโลยีและปรับตัวได้เร็ว ในขณะที่ผู้บริหารอาวุโสก็มีการพัฒนาตนเองอย่าง

ต่อเนื่อง จึงทำให้ช่องว่างระหว่างวัยไม่มีผลต่อทักษะ สอดคล้องกับงานวิจัยของ แดนชัย จำปาบุรี (2567) และ พริยา สุวรรณวิทย์ (2567) ในด้านตำแหน่งและวุฒิการศึกษา จรรยาวัชระเป็นทักษะที่เกิดจากการฝึกฝนและการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง มากกว่าการเรียนรู้เชิงทฤษฎีในห้องเรียน หรือตำแหน่งงาน อีกทั้งกระบวนการคัดเลือกผู้บริหารมีการกำหนดมาตรฐานสมรรถนะที่ใกล้เคียงกัน ทำให้วุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นหรือตำแหน่งที่ต่างกันไม่ได้เป็นตัวชี้วัดความแตกต่างของทักษะด้านอารมณ์และสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทธิเดช สุกุลซัง (2568), รวีวรรณ เลี่ยมสุวรรณ (2566) และ กษพร วิชา (2567)

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความแตกต่างของจรรยาวัชระ ในด้านประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันส่งผลให้จรรยาวัชระแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ประเด็นนี้ชี้ให้เห็นว่า "เวลาและประสบการณ์" เป็นตัวแปรสำคัญที่สุดในการบ่มเพาะ Soft Skills ผู้บริหารที่มีประสบการณ์สูงมักผ่านการเผชิญปัญหาที่ซับซ้อน การบริหารความขัดแย้ง และการทำงานร่วมกับคนที่หลากหลาย มามากกว่า ทำให้เกิดการตกผลึกทางความคิด มีความนิ่งในการควบคุมอารมณ์ และมีทักษะทางสังคมที่แยบยลกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์น้อย ผลการค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กษพร วิชา (2567), ปฐิธาน คมนารักษ์ (2567) และ ฤทธิเดช สุกุลซัง (2568) ที่พบความแตกต่างของทักษะตามประสบการณ์ รวมถึงสอดคล้องกับ ณชญาดา ชันติ ณรงค์ (2567) ที่พบว่าประสบการณ์ทำงานเป็นปัจจัยที่ทำให้การรับรู้ต่อทักษะ Soft Skills มีความแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยเรื่อง จรรยาวัชระของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1.1 ระดับนโยบายและหน่วยงานต้นสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรนำผลการวิจัยที่พบว่า "ด้านทักษะความร่วมมือ" มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ไปเป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการกำหนดนโยบายและจัดทำหลักสูตรพัฒนาผู้บริหาร โดยเน้นกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสร้าง เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการควรกำหนดนโยบายส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง ในรูปแบบการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อยกระดับจรรยาวัชระให้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

1.2 ระดับผู้บริหารสถานศึกษา 1) ด้านทักษะทางสังคม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนา "จิตวิทยาการสื่อสารและการโน้มน้าวใจ" โดยฝึกฝนการใช้เหตุผลประกอบการสื่อสารอย่างมีศิลปะ เพื่อลดช่องว่าง ความเข้าใจและสร้างพลังร่วมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา แทนการสั่งการตามสายงานเพียงอย่างเดียว 2) ด้านทักษะส่วนบุคคล การบริหารคน ควรปรับเปลี่ยนการวางแผนกลยุทธ์โดยยึด วิเคราะห์ศักยภาพรายบุคคลและ มอบหมายงานที่ทำนายแต่เหมาะสมกับความสามารถ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ควรฝึกฝน "ทักษะ การครองสติ" เพื่อควบคุมการตอบสนองต่อสถานการณ์วิกฤต มุ่งเน้นการแก้ปัญหาด้วยเหตุผลและความรอบคอบ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากร 3) ด้านทักษะการจัดการองค์กร ผู้บริหารควรยกระดับ "คุณภาพการให้บริการ" โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้จัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของผู้รับบริการ เพื่อนำข้อเสนอแนะมา ปรับปรุงการบริหารงานให้มีความยืดหยุ่น รวดเร็ว และตอบโจทย์ความคาดหวังของสังคม 4) ด้านทักษะความ



ร่วมมือ ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการ "ช่วยเหลือเกื้อกูล" ส่งเสริมบรรยากาศการแบ่งปันความรู้และการให้คำปรึกษา เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงพลังของการทำงานร่วมกัน 5) ด้านทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ ควรนำวงจรคุณภาพ PDCA มาประยุกต์ใช้ในการสร้างนวัตกรรมการบริหารอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวางแผน การลงมือทำ จนถึงการถอดบทเรียน เพื่อสร้างนิสัยการคิดวิเคราะห์และปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยจำแนกตามบริบทอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น "ขนาดของสถานศึกษา" (ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่) เนื่องจากบริบทความใกล้ชิดและการบริหารจัดการทรัพยากรที่แตกต่างกันอาจส่งผลกระทบต่อรูปแบบการใช้จรรยาบรรณทักษะที่ต่างกัน

2.2 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพหรือการวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อศึกษา "แนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะ" ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เจาะลึกถึงปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรคที่แท้จริง เพื่อนำไปสู่การสร้างรูปแบบหรือคู่มือการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทพื้นที่มากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. กระทรวงศึกษาธิการ.

กขพร วิชา. (2567). ทักษะ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2557). การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้เรียน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].

ณชญาดา ชันติณรงค์. (2567). ทักษะซอฟต์แวร์ (Soft Skills) ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ. วารสารพุทธศาสตร์ มจร. อุบลราชธานี, 6(2), 1135–1146.

แดนทัย จำปาบุรี. (2567). ทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.

ปฐิธาน คณานุกรณ์. (2567). แนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4.

พิริยา สุขวรรณวิทย์. (2567). การศึกษา Soft Skills ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจร้านอาหารในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.

รวีวรรณ เลี่ยมสุวรรณ. (2566). ทักษะด้าน Soft Skills ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2.

ฤทธิเดช สกลซัง. (2568). จรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.

วรภา ไทยประเสริฐ. (2564). การศึกษาในยุคใหม่ ต้องใส่ใจทักษะด้านอารมณ์และสังคมของผู้เรียน: Soft skills are needed to be developed in school. วิทยาจารย์, 120(2), 52–55.



- วาริษา ประเสริฐทรง. (2558). *ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- วิชัย วงษ์ใหญ่, & มารุต พัฒนา. (2562). *Soft Skills to Master.* มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สาวนีย์ สิทธิชัยจรรยา. (2565). *Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.*
- สำนักงานคณะกรรมการการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *การศึกษาและพัฒนาทักษะทางสังคม (Soft Skills) และทักษะดิจิทัล (Digital Skills) เพื่อรองรับการพัฒนาแห่งอนาคต.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี. (2567). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา กลุ่มส่งเสริมการศึกษา ทางไกลและเทคโนโลยีและการสื่อสาร ปีการศึกษา 2567. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระบุรี.*
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *ทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและการทำงาน (Soft Skill) สำหรับผู้เรียน. สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา.*
- อภิชาติ ตัญเจียง. (2564). *แนวทางในการพัฒนา Soft Skills สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่มประจำการ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.*
- Ariratana, W., Sooksomchandra, K., & Konyai, J. (2015). Development of leadership soft skills among educational administrators. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 186, 331–336. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.016>
- Fayol, H. (1949). *General and industrial management* (C. Storrs, Trans.). Pitman Publishing.
- Kalaimani, K., & Stephen, L. G. (2022). A study on soft skills of high school teachers in relation to their gender and type of management. *Journal of Positive School Psychology*, 6(6), 1739–1746.
- Setiati, F. (2023). Are there soft skill ability different in gender? *Journal of Career and Entrepreneurship*, 2(2), 44–58.

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3
Role of school administrators in promoting digital skills among teachers
in schools under the Phetchabun Primary Educational
Service Area Office 3.

สุภาวดี น้ำดอกไม้¹ เสริมทรัพย์ วรปัญญา² และภูวดล จุลสุคนธ์³

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Suphawadee Namdokmai¹ Sermsap Vorapanya² and Phuwadon Chulasukhont³

Thepsatri Rajabhat University

Corresponding Author's Email : suphawadee.gift38@gmail.com

(Received: 19 January, 2026 ; Edit: 24 February, 2026 ; accepted: 27 February, 2026)

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 และ 2) เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 328 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.80 - 1.00 และความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.972 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที่ทดสอบเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี

ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะ ด้านดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน แต่ไม่พบความแตกต่าง เมื่อจำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา

คำสำคัญ: การส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัล, บทบาท, ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

The purpose of this article aims to 1) study the role of school administrators in promoting digital skills among teachers in schools under the Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3, and 2) compare the roles of school administrators in promoting digital skills among teachers in schools under the Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3, categorized



by gender, position, work experience, and school size. The sample consisted of 328 school administrators and teachers, obtained through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire with IOC 0.80-1.00 and a reliability of 0.972. Data were analyzed using frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation, t-test, F-test, one-way ANOVA, and pairwise comparisons using the LSD method.

The results of the research found that: 1) the overall role of school administrators in promoting digital skills among teachers in the Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3 was at a high level, and 2) a statistically significant difference ($p < .05$) was found when comparing the roles of school administrators in promoting digital skills among teachers in the Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3 when categorized by work experience, but no difference was found when categorized by gender, position, and school size.

Keywords: promoting digital skills, Roles, school administrators

บทนำ

ทักษะดิจิทัลถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการเรียนรู้ การทำงาน และการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน แม้ประเทศไทยจะมีความพยายามในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของประชาชน แต่ยังคงพบความแตกต่างของระดับความสามารถในแต่ละช่วงวัย โดยเฉพาะระหว่างเด็กและเยาวชนกับผู้สูงอายุ ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติสะท้อนให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงและการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศ เมื่อพิจารณากลุ่มวิชาชีพครูซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้เรียน พบว่ายังคงต้องการการพัฒนาในหลายด้าน ทั้งการสร้างนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน และการสื่อสารดิจิทัล (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566) งานวิจัยในหลายพื้นที่ชี้ว่าครูมีทักษะการใช้อินเทอร์เน็ตในระดับดี แต่ยังคงขาดความสามารถในการสร้างสื่อดิจิทัลที่มีคุณภาพ ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (ปรารภนา สำราญสุข, 2565) การพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ภาครัฐให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำกรอบทักษะดิจิทัลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครูให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุม 5 มิติ ได้แก่ การรู้เท่าทันเทคโนโลยี การเข้าใจนโยบายและกฎหมาย การประยุกต์ใช้และพัฒนา การวางแผนและบริหารจัดการ และการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง กรอบดังกล่าวมุ่งเสริมสร้างสมรรถนะดิจิทัลให้ครูสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน อย่างไรก็ตาม รายงานจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานยังระบุว่าครูจำนวนมากขาดทักษะและความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

บริบทของจังหวัดเพชรบูรณ์ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ยังคงพบข้อจำกัดด้านความพร้อมของครูและทรัพยากรเทคโนโลยี ส่งผลให้การใช้ดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนยังไม่แพร่หลายเท่าที่ควร บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครู ผ่านการจัดหาแหล่งเรียนรู้ การสนับสนุนทรัพยากร และการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนานตนเอง นอกจากนี้ หน่วยงานต้นสังกัดยังได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลให้สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติและบริบทของสังคมดิจิทัล เพื่อเสริมสร้างศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์, 2565) จากบริบทและปัญหาดังกล่าว ทำให้การศึกษามหาวิทยาลัยเพชรบูรณ์ในการส่งเสริมทักษะดิจิทัลของครู มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผู้บริหารมีบทบาทในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครู การส่งเสริมอย่างเป็นระบบจะช่วยให้ครูสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่ง

ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะดิจิทัลของครู เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาและเตรียมผู้เรียนให้พร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคตอย่างยั่งยืน ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้นำนโยบายสู่การปฏิบัติ กล่าวคือ ผู้บริหารต้องทำหน้าที่กำหนดทิศทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูอย่างเป็นระบบ วางแผนพัฒนาศักยภาพครูให้สามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนทรัพยากรและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านดิจิทัล ตลอดจนกำกับติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับนวัตกรรม และเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมและปลอดภัย ทั้งนี้เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามเป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 (2567) อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากร

ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในปีการศึกษา 2568 รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,824 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 177 คน และครู จำนวน 1,647 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ปีการศึกษา 2568 ได้มาโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 328 คน โดยแบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 40 คิดเป็นจำนวน 131 คน ข้าราชการครู ร้อยละ 60 คิดเป็นจำนวน 197 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อนำมาประกอบในการ สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 48 ข้อ โดยใช้เกณฑ์วัดระดับเป็น มาตราส่วน ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert

ที่ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) รายข้อ มีค่าระหว่าง 0.80 - 1.00 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.972

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม จำนวน 328 ฉบับ ให้กับ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 328 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์และความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ และการหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) แบ่งเป็นรายด้าน นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยใช้การทดสอบที (t-test) จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และใช้การทดสอบเอฟ (F-test) เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีการแอลเอสดีของฟิชเชอร์ (LSD Fisher's method)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

การส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครู	ระดับของบทบาท		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. มิติที่ 1 รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น	4.49	0.22	มาก
2. มิติที่ 2 เข้าใจนโยบาย กฎหมายและมาตรฐาน	4.48	0.24	มาก
3. มิติที่ 3 ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา	4.48	0.24	มาก
4. มิติที่ 4 ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผน บริหารจัดการและนำองค์กร	4.46	0.25	มาก
5. มิติที่ 5 ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์	4.47	0.22	มาก
ภาพรวม	4.48	0.18	มาก

จากตาราง 1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.18) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) มิติที่ 1 รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.22) 2) มิติที่ 2 เข้าใจนโยบาย กฎหมาย และมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.24) และ มิติที่ 3 ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.24) 3) มิติที่ 5 ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.22) และ มิติที่ 4 ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผน บริหารจัดการ และนำองค์กร ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.25) ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน แสดงดังตาราง 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามเพศ

การส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครู	เพศ				t	p
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ภาพรวม	4.48	0.15	4.47	0.21	0.643	.520

จากตาราง 2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง

การส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครู	ตำแหน่ง				t	p
	ผู้บริหาร		ครู			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ภาพรวม	4.49	0.10	4.47	0.22	1.109	.268

จากตาราง 3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครู	ขนาดของสถานศึกษา				t	p
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ภาพรวม	4.46	0.21	4.49	0.15	-1.618	.107

*p ≤ .05

จากตาราง 4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มิติที่ 4 ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผน บริหารจัดการ และนำองค์กร และมิติที่ 5 ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	p
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.255	2	0.127	3.861	.022*
	ภายในกลุ่ม	10.728	325	0.033		
	รวม	10.983	327			

*p ≤ .05

จากตาราง 5 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D) ของฟิชเชอร์ (Fisher's Method) ดังตาราง 6

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ภาพรวม

ประสบการณ์การทำงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		4.43	4.50	4.49
น้อยกว่า 5 ปี	4.43	-	0.07*	0.06*
5 – 10 ปี	4.50	-	-	0.01
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.49	-	-	-

*P ≤ .05

จากตาราง 6 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ภาพรวม คือ 1) ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างจากประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) การทำงาน 5-10 ปี แตกต่างจากประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนนโยบายด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามกรอบแผนปฏิบัติการของสำนักงานเขตพื้นที่ฯ อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาครูให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สนับสนุนการจัดอบรม พัฒนาศักยภาพ และส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมีการจัดสรรทรัพยากร สื่อ อุปกรณ์ และโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัลที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เก่ ทองสอาด (2566) ที่ได้ศึกษา ความต้องการจำเป็นและแนวทางการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 1 พบว่า ความต้องการจำเป็นและแนวทางการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 1 อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และ ประสบการณ์ทำงาน มีดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ภายใต้กรอบนโยบาย แผนปฏิบัติการ และแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจนจากต้นสังกัด ซึ่งกำหนดมาตรฐานและเป้าหมายการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูไว้อย่างเป็นระบบ ทำให้การบริหารและการส่งเสริมมีลักษณะเป็นแนวทางเดียวกัน ไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัย

ด้านเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม อีกทั้งการพัฒนาทักษะดิจิทัลเป็นภารกิจเชิงวิชาชีพที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและการยกระดับคุณภาพผู้เรียน ผู้บริหารจึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความเสมอภาค ความเป็นธรรม และมาตรฐานเดียวกันในการสนับสนุนครูทุกคน ส่งผลให้การรับรู้ต่อบทบาทของผู้บริหารในด้านการส่งเสริมทักษะดิจิทัลมีความสอดคล้องกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง นอกจากนี้ บริบทการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบันยังให้ความสำคัญกับสมรรถนะและผลงานมากกว่าลักษณะส่วนบุคคล จึงทำให้ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในภาพรวมซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ ปิยะพงษ์ ไตรพรหม (2564) ที่ศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี พบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน

2.2. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและครูปฏิบัติงานอยู่ภายใต้กรอบนโยบาย แผนปฏิบัติการ และเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนจากต้นสังกัด ทำให้เกิดความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับทิศทางการส่งเสริมทักษะดิจิทัลของครู และรับรู้บทบาทของผู้บริหารไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ กระบวนการบริหารงานในสถานศึกษามีลักษณะเป็นการทำงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารและครูมีโอกาสร่วมวางแผน ดำเนินงาน และประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดความสอดคล้องด้านการรับรู้บทบาทหน้าที่ อีกทั้งการพัฒนาทักษะดิจิทัลถือเป็นภารกิจสำคัญที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพผู้เรียน ผู้บริหารจึงต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และครอบคลุมทุกฝ่าย ทำให้ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทดังกล่าวไม่แตกต่างกันในภาพรวม ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของจุฑามาศ จันทรมณี (2562) ที่ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรยุคดิจิทัล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดมัธยมศึกษาเขต 3 เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก สถานศึกษาทุกขนาดดำเนินงานภายใต้นโยบายและกรอบแผนปฏิบัติการเดียวกันจากต้นสังกัด ซึ่งกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูไว้อย่างชัดเจน ส่งผลให้การบริหารจัดการมีทิศทางที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน แม้สถานศึกษาจะแตกต่างกันในด้านจำนวนครู ทรัพยากร หรือบริบทพื้นที่ แต่ผู้บริหารต่างตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ จึงมีการสนับสนุน ส่งเสริม และกำกับติดตามการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องตามศักยภาพของแต่ละแห่ง อีกทั้งปัจจุบันหน่วยงานต้นสังกัดยังมีการกระจายโอกาสในการเข้าถึงการอบรม แพลตฟอร์ม และสื่อดิจิทัลอย่างทั่วถึง ทำให้ครูในสถานศึกษาทุกขนาดได้รับการสนับสนุนในลักษณะใกล้เคียงกัน จึงสะท้อนผลการเปรียบเทียบที่ไม่แตกต่างกันในภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ จานุกรณ์ สุขนิยม (2567) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 พบว่า การศึกษาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่ามีบทบาทในการส่งเสริมทักษะดิจิทัลของครูสูงกว่า ทั้งนี้เนื่องจากทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์ยาวนานย่อมมีความเข้าใจเชิงระบบเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา การวางแผนกลยุทธ์ และการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า ประสบการณ์ในการบริหารงานยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา วางแผนพัฒนาครูได้ตรงตามความต้องการ และจัดสรรทรัพยากรด้านเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งมีทักษะภาวะผู้นำในการสร้างแรงจูงใจ สร้างความร่วมมือ และบริหารการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลได้อย่างมั่นคงและต่อเนื่อง ขณะที่ผู้บริหาร

ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปีอาจยังอยู่ในช่วงของการปรับตัวต่อบทบาทหน้าที่และระบบงาน ส่งผลให้การดำเนินงานด้านการส่งเสริมทักษะดิจิทัลของครูยังไม่เด่นชัดเท่ากลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า ดังนั้น ความแตกต่างดังกล่าวจึงสะท้อนให้เห็นถึงอิทธิพลของประสบการณ์บริหารต่อประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ พาเหาะ (2566) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 มิติที่ 1 รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำบัญชีและประเมินอุปกรณ์ดิจิทัลอย่างละเอียด พร้อมระดมทรัพยากรจากภายนอกเพื่อเสริมอุปกรณ์ให้เพียงพอและเหมาะสม รวมทั้งนำเทคโนโลยีใหม่ๆ สนับสนุนการเรียนการสอนและบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง

1.2 มิติที่ 2 เข้าใจนโยบาย กฎหมายและมาตรฐาน นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำ Infographic สรุปนโยบาย กฎหมาย และมาตรฐานด้านดิจิทัลเผยแพร่เป็นประจำ จัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการใช้เทคโนโลยี และประเมินความพร้อมโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 มิติที่ 3 ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา นั้น ผู้บริหารควรจัดสรรเวลาและส่งเสริมให้ครูรวมกลุ่มในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนและพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

1.4 มิติที่ 4 ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผน บริหารจัดการ และนำองค์กร นั้น จึงควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลดิจิทัลมาเป็นฐานในการกำหนดนโยบาย โดยมีการประเมินผลและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารและการพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน

1.5 มิติที่ 5 นั้น ผู้บริหารควรจัดตั้งชุมชนดิจิทัลสำหรับผู้ปกครอง เพื่อให้ติดตามข้อมูลสำคัญและแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะกับครูและฝ่ายบริหารได้อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาอย่างชัดเจนและเป็นระบบ

2.2 ผลการวิจัยควรถูกนำไปใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการพัฒนาศักยภาพครูให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ รวมทั้งนโยบายการศึกษาในยุคดิจิทัล

2.3 ควรมีการศึกษาทั้งปัจจัยส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของครู เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างรอบด้านเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สนับสนุนและข้อจำกัดของการพัฒนา

2.4 ควรดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2.5 ควรมีการสังเคราะห์และพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เพื่อใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกัน

เอกสารอ้างอิง

- เก้ ทองสอาด. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลของ
ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1. *วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร*.
- จุฬามาศ จันทน์มณี. (2562). บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอ
บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดมัธยมศึกษาเขต 3. ใน *รายงานการประชุมวิชาการนำเสนอ
ผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 12* (น. 42–45). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- จานุภรณ์ สุขนิยม. (2567). การศึกษาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครสวรรค์*.
- ปิยะพงษ์ ไตรพรหม. (2564). บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สระบุรี. *การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา*.
- ปรารธนา สำราญสุข. (2565). Digital literacy ทักษะของโลกยุคดิจิทัล. *วิทยาจารย์*, 121(1), 42–45.
- สุวรรณา พาเหาะ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงาน
วิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี
เขต 2. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 7(4), 1155–1170.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร สังกัด
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2562–2565*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์. (2565). *แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. เพชรบูรณ์:
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
2567*. เพชรบูรณ์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). *รายงานประจำปี 2566*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

**การบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
Academic Administration of Schools
in the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2**

สกล เที้ยวไพร¹ เปรมชัย สโรบล² สมบัติ เดชบำรุง³ และสมใจ เดชบำรุง⁴

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Sakon Thiaophrat¹ Premchai Sarobol² Sombat Dejbamrung³ and Somchai Dejbamrung⁴

Southeast Asia University

Corresponding Author E-mail : sakonthiaophrat@gmail.com

(Received: 21 December, 2025 ; Edit: 17 February, 2026 ; accepted: 13 January, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการจำแนกตามสถานภาพ เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรจำนวน 216 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง 108 โรงเรียน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งประเภท ผู้ให้ข้อมูลรวม 216 คน ประกอบด้วยผู้บริหารและครู เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบรายคู่แบบเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : การบริหาร, การบริหารงานวิชาการ, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

Abstract

This research aimed to: (1) examine the academic administration of schools under the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2; and (2) compare academic administration classified by status, gender, age, and work experience. The study employed a descriptive research design. The population consisted of 216 schools, from which 108 schools were selected using stratified random sampling. The total number of informants was 216, comprising school administrators and teachers. The research instrument was a questionnaire concerning academic administration. Data were analyzed using frequency, percentage,

mean, standard deviation, independent samples t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and Scheffé's post hoc test.

The research findings revealed that: 1) The overall academic administration in schools under Ratchaburi PESAO 2 was rated at a high level and 2) The comparison of academic administration, when classified by respondents' status, gender, age, and work experience, showed statistically significant differences at the .01 level.

Keywords: Administration, Academic Administration, Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดทิศทางการจัดการศึกษาไทยให้มุ่งพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542; 2545; 2553; 2562) โดยเฉพาะมาตรา 6 ที่เน้นการพัฒนาความเป็นมนุษย์อย่างสมบูรณ์ ควบคู่กับการปลูกฝังจริยธรรม ค่านิยมที่เหมาะสม และความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น การจัดการศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญทั้งองค์ความรู้ กระบวนการเรียนรู้ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต ส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริง อันเป็นรากฐานสำคัญของการศึกษาตามเจตนารมณ์ของกฎหมายการศึกษาแห่งชาติ

การบริหารงานวิชาการนับเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา เนื่องจากคุณภาพและมาตรฐานของโรงเรียนสะท้อนผ่านผลการดำเนินงานด้านวิชาการโดยตรง (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2556; อนุศักดิ์ สมิตสันต์, 2540) ความสำเร็จของงานวิชาการขึ้นอยู่กับบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทาง สนับสนุนทรัพยากร และสร้างความร่วมมือจากครู บุคลากร และผู้เรียนให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2554) ทั้งนี้ กระทรวงศึกษาธิการ (2556) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ 12 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การประกันคุณภาพภายใน การบริการวิชาการแก่ชุมชน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ และการสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า สถานศึกษาหลายแห่งยังประสบปัญหาในการบริหารงานวิชาการ อาทิ การพัฒนาหลักสูตรที่ยังไม่สอดคล้องกับบริบทชุมชนและความต้องการของผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนที่เน้นการท่องจำมากกว่าการพัฒนาทักษะคิดวิเคราะห์ การดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนที่ยังไม่สามารถนำผลไปใช้ปรับปรุงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างแท้จริง ตลอดจนการนิเทศที่ขาดความต่อเนื่อง และระบบประกันคุณภาพภายในที่ยังไม่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริง (นันทวัน ป้านสาวท, 2559; สมาน กลมกุล, 2559; สันธิติ สมศรีธัญกิจ, 2564; วสันต์ ปรีดานันท์, 2555; รัชฎา วงศ์ศรีเกตุแก้ว, 2561) นอกจากนี้ ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชนหรือหน่วยงานภายนอกยังมีข้อจำกัด ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดกรอบแนวทางการบริหารงานวิชาการที่ชัดเจน เพื่อให้สถานศึกษานำไปประยุกต์ใช้ตามบริบทของตน อย่างไรก็ตามในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ยังพบประเด็นท้าทายหลายด้าน ทั้งเรื่องการบริหารหลักสูตรให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในให้มีประสิทธิภาพ และการเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการให้เข้มแข็ง

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาในพื้นที่ดังกล่าว รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ผลการวิจัยเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายตามกฎหมายการศึกษาและความต้องการของสังคมต่อไป



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยผู้วิจัยมีกระบวนการขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 216 โรงเรียน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 โรงเรียน โดยใช้ตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie & Daryle W. Morgan, 1970) จากนั้นดำเนินการคัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรอย่างเหมาะสมและครอบคลุมบริบทของพื้นที่ศึกษา

ผู้ให้ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ โดยแต่ละโรงเรียนมีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 2 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน จากกลุ่มตัวอย่าง 108 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 216 คน

เครื่องมือการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำผลการศึกษามาปรับปรุงและพัฒนาสร้างเป็นเครื่องมือ โดยการปรึกษาและรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2. เสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้เทคนิค IOC และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพไปทดลอง (Try-out) ใช้กับข้าราชการครูโรงเรียนในจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน รวมเป็น 30 คน

4. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาช (Cronbach, 1990)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์ ขอความอนุเคราะห์ไปยังพื้นที่วิจัยเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามพร้อมนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยทำหนังสือชี้แจงแนบไปกับแบบสอบถามให้กับสถานศึกษาที่ถูกเลือกโดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัยและแจ้งกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล และติดตามรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. ได้แบบสอบถามกลับคืนมา และนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาได้ไปวิเคราะห์ ข้อมูลทางสถิติโดยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยรวม

ด้านที่	การบริหารงานวิชาการ	$\bar{x}$	S.D.
1	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.33	0.30
2	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.42	0.31
3	การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน	4.36	0.35
4	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.35	0.34
5	การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.40	0.33
6	การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้	4.34	0.39
7	การนิเทศการศึกษา	4.37	0.31
8	การแนะแนวการศึกษา	4.35	0.36
9	การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.37	0.36
10	การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน	4.36	0.43
11	การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น	4.40	0.39
12	การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	4.34	0.38
รวม		4.36	0.24

จากตารางที่ 1 การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.42$, S.D. = 0.31) รองลงมา ได้แก่ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.33) ส่วนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.30) โดยทุกด้านยังคงอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านเพศ

ด้านที่	รายการ	เพศหญิง		เพศชาย		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.32	0.26	4.4	0.31	-0.344	0.460
2	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.43	0.32	4.1	0.31	0.346	0.705
3	การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน	4.40	0.31	4.33	0.36	1.205	0.656
4	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.36	0.35	4.5	0.34	0.208	0.820
5	การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.35	0.38	4.42	0.30	-1.584	0.143
6	การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้	4.36	0.40	4.3	0.38	0.364	0.714
7	การนิเทศการศึกษา	4.40	0.30	4.5	0.31	0.930	0.722
8	การแนะแนวการศึกษา	4.33	0.33	4.6	0.37	-0.490	0.234
9	การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.35	0.37	4.37	0.36	-0.556	0.955
10	การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน	4.31	0.46	4.38	0.41	-1.190	0.382
11	การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น	4.41	0.39	4.39	0.39	0.438	0.874
12	การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	4.32	0.39	4.35	0.38	-0.545	0.699
ภาพรวม		4.36	0.24	4.3	0.24	-0.179	0.877

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบตามเพศพบว่า ทั้งภาพรวมและทุกด้านของการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่าการรับรู้ต่อการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษามีแนวโน้มสอดคล้องกันระหว่างเพศ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านอายุ

การบริหารงานวิชา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.158	3	.053	.595	.619
	ภายในกลุ่ม	18.726	212	.088		
	รวม	18.884	215			
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.448	3	.149	1.516	.211
	ภายในกลุ่ม	20.871	212	.098		
	รวม	21.318	215			
การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผล	ระหว่างกลุ่ม	.216	3	.072	.577	.631
	ภายในกลุ่ม	26.451	212	.125		
	รวม	26.666	215			
การเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.767	3	.256	2.201	.089
	ภายในกลุ่ม	24.613	212	.116		
	รวม	25.380	215			
การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.863	3	.288	2.670	.049
	ภายในกลุ่ม	22.852	212	.108		
	รวม	23.715	215			
การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.741	3	.247	1.677	.173
	ภายในกลุ่ม	31.240	212	.147		
	รวม	31.981	215			
การนิเทศการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.529	3	.176	1.902	.130
	ภายในกลุ่ม	19.666	212	.093		
	รวม	20.195	215			
การแนะแนวการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.334	3	.445	3.563	.015
	ภายในกลุ่ม	26.465	212	.125		
	รวม	27.800	215			
พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.029	3	.343	2.698	.047
	ภายในกลุ่ม	26.957	212	.127		
	รวม	27.986	215			
การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	1.676	3	.559	3.136	.026
	ภายในกลุ่ม	37.767	212	.178		
	รวม	39.443	215			
การประสานความร่วมมือใน	ระหว่างกลุ่ม	1.992	3	.664	4.494	.004
	ภายในกลุ่ม	31.323	212	.148		

การบริหารงานวิชา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น	รวม	33.315	215			
การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.190	3	.397	2.742	.044
	ภายในกลุ่ม	30.673	212	.145		
	รวม	31.864	215			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.678	3	.226	4.027	.008
	ภายในกลุ่ม	11.904	212	.056		
	รวม	12.582	215			

จากตารางที่ 3 การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านอายุ มีการบริหารงานวิชาการ ทั้ง 12 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านระดับการศึกษา

ด้านที่	รายการ	ปริญญาดรี		ปริญญาโท		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.33	0.26	4.34	0.38	-0.158	<0.001
2	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.42	0.30	4.41	0.36	0.273	0.138
3	การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน	4.34	0.35	4.38	0.37	-0.724	0.654
4	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.37	0.34	4.30	0.36	1.240	0.816
5	การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.39	0.31	4.40	0.40	-0.195	0.017
6	การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้	4.33	0.36	4.38	0.45	-0.876	0.048
7	การนิเทศการศึกษา	4.38	0.29	4.33	0.34	1.259	0.226
8	การแนะแนวการศึกษา	4.34	0.33	4.38	0.42	-0.705	0.003
9	การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.38	0.34	4.34	0.42	0.580	0.026
10	การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน	4.36	0.39	4.36	0.52	0.009	0.001
11	การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น	4.39	0.38	4.42	0.42	-0.428	0.169
12	การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	4.35	0.38	4.33	0.41	0.255	0.734
ภาพรวม		4.36	4.37	0.21	4.36	0.31	0.007

จากตารางที่ 4 การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งโดยภาพรวมและครบทั้ง 12 ด้าน แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาของผู้ให้ข้อมูลเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความแตกต่างในการรับรู้ต่อการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาในทุกมิติ

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การบริหาร งานวิชา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การพัฒนา หลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	.422	3	.141	1.615	.187
สถานศึกษา	ภายในกลุ่ม	18.462	212	.087		
	รวม	18.884	215			
การพัฒนา กระบวนการ เรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.953	3	.318	3.308	.021
การวัดผล	ภายในกลุ่ม	20.365	212	.096		
	รวม	21.318	215			
การวัดผล ประเมินผล และ การเทียบโอนผล การเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.663	3	.221	1.803	.148
การวิจัยเพื่อ พัฒนาคุณภาพ การศึกษา	ภายในกลุ่ม	26.003	212	.123		
	รวม	26.666	215			
การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยี ทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.286	3	.429	3.772	.011
การพัฒนาแหล่ง การเรียนรู้	ภายในกลุ่ม	24.094	212	.114		
	รวม	25.380	215			
การนิเทศ การศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.747	3	.249	2.299	.078
	ภายในกลุ่ม	22.968	212	.108		
	รวม	23.715	215			
การแนะแนว การศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.614	3	.205	1.384	.249
	ภายในกลุ่ม	31.367	212	.148		
	รวม	31.981	215			
การนิเทศ การศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.619	3	.206	2.234	.085
	ภายในกลุ่ม	19.577	212	.092		
	รวม	20.195	215			
การแนะแนว การศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.053	3	.351	2.782	.042
	ภายในกลุ่ม	26.747	212	.126		
	รวม	27.800	215			
การพัฒนาระบบ ประกันคุณภาพ ภายใน สถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.333	3	.778	6.427	.000
การส่งเสริม ความรู้ด้าน วิชาการแก่ชุมชน	ภายในกลุ่ม	25.653	212	.121		
	รวม	27.986	215			
การประสาน ความร่วมมือใน	ระหว่างกลุ่ม	1.820	3	.607	3.418	.018
	ภายในกลุ่ม	37.623	212	.177		
	รวม	39.443	215			
การประสาน ความร่วมมือใน	ระหว่างกลุ่ม	1.872	3	.624	4.207	.006
	ภายในกลุ่ม	31.443	212	.148		

การบริหารงานวิชา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น	รวม	33.315	215			
การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลรอบครัวองค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.847	3	.282	1.931	.126
	ภายในกลุ่ม	31.016	212	.146		
	รวม	31.864	215			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.966	3	.322	5.875	.001
	ภายในกลุ่ม	11.616	212	.055		
	รวม	12.582	215			

จากตารางที่ 5 การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีการบริหารงานวิชาการ ทั้ง 12 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการกิจด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาหลักสูตร การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การใช้สื่อและนวัตกรรม ตลอดจนการพัฒนาครูและกิจกรรมเสริมหลักสูตร ซึ่งล้วนส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนโดยตรง การดำเนินงานดังกล่าวช่วยเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการคิด การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรมและค่านิยมที่เหมาะสม ระดับการดำเนินงานที่อยู่ในเกณฑ์สูงอาจอธิบายได้จากการที่ผู้บริหารและครูตระหนักถึงความสำคัญของงานวิชาการในฐานะหัวใจของการจัดการศึกษา มีการกำหนดแผนงานและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีทิศทางและมาตรฐานเดียวกัน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทวัน ปานสวาท (2559) ได้วิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ซึ่งพบว่าการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับรัชฎา วงศ์ศรีเกตุแก้ว (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ที่รายงานว่าการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน แสดงให้เห็นแนวโน้มที่สอดคล้องกันในหลายพื้นที่ว่า สถานศึกษาชั้นพื้นฐานให้ความสำคัญกับการพัฒนางานวิชาการอย่างจริงจัง

2. จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ประเด็นดังกล่าวอาจสะท้อนว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อมุมมองและแนวทางการปฏิบัติงานด้านวิชาการ โดยเฉพาะประสบการณ์ทำงานซึ่งเอื้อต่อความชำนาญ



การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริง ครูหรือบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานยาวนานมักสั่งสมองค์ความรู้ และทักษะการบริหารจัดการ ส่งผลให้สามารถดำเนินงานได้อย่างคล่องตัวและรอบคอบมากยิ่งขึ้น ขณะเดียวกันความแตกต่างด้านอายุอาจเชื่อมโยงกับระดับความพร้อมในการปรับตัวต่อแนวคิดหรือรูปแบบการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ส่วนความแตกต่างด้านเพศอาจสัมพันธ์กับบทบาทหน้าที่หรือประสบการณ์ที่ได้รับมอบหมายในบริบทของแต่ละโรงเรียน อย่างไรก็ตาม แม้จะมีความแตกต่างในระดับความคิดเห็น แต่ขอบข่ายของงานวิชาการยังคงยึดตามกรอบเดียวกัน เพียงแต่ประสิทธิภาพและวิธีการดำเนินงานอาจแตกต่างกันไปตามทุนประสบการณ์ของบุคลากร ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ สมาน กลมกุล (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ สันธิฐิต สมศรีธัญกิจ (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 และรายงานว่าผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งและระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมต่ำที่สุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ดำเนินการพัฒนา ดังนี้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ควรกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างชัดเจน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าด้านดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น จึงควรเร่งยกระดับให้มีความเข้มแข็งและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

1.2 ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของผู้บริหารและครูในการออกแบบและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา ให้สามารถวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และบูรณาการทักษะที่จำเป็นได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน

1.3 ควรจัดทำหรือสนับสนุนคู่มือ แนวทาง และตัวอย่างรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน ลดความคลาดเคลื่อนในการดำเนินงาน และช่วยให้ครูสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน ในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และความต้องการจำเป็นของโรงเรียน เพื่อนำข้อมูลไปกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพจริง

1.5 ควรพัฒนาระบบการประเมินการใช้หลักสูตรให้เป็นรูปธรรม มีการติดตาม ตรวจสอบ และสะท้อนผลอย่างต่อเนื่อง โดยนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อให้เห็นความแตกต่าง แนวปฏิบัติที่ดี และนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานวิชาการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร การมีส่วนร่วมของชุมชน และทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและสามารถพัฒนาแนวทางหรือรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. ราชกิจจานุเบกษา, 116(74 ก), 1-23.
- _____. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. ราชกิจจานุเบกษา, 119(123 ก), 16-21.
- _____. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. ราชกิจจานุเบกษา, 127(45 ก), 1-3.
- _____. (2556). คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. ราชกิจจานุเบกษา, 136(57 ก), 49-53.
- นันทวัน ปานสวาท. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2556). การบริหารงานวิชาการ. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- รุจิร ภู่อารยะ, และ จันทราณี สงวนนาม. (2545). การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา. บัค พอยท์.
- รัชฎา วงศ์ศรีเกตุแก้ว. (2561). การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- วสันต์ ปรีดานันท์. (2555). ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สันติ สมนครธัญกิจ. (2564). การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 (การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- สมาน กลมกุล. (2559). ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2554). การบริหารวิชาการ. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- อนุกิตติ สมิตสันต์. (2540). การบริหารวิชาการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Best, J. W. (1970). *Research in education*. Prentice-Hall.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). HarperCollins.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. McGraw-Hill.



044 466 111

www.nmc.ac.th

วิทยาลัยนครราชสีมา 290 หมู่ 2 ถนนมิตรภาพ

ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา 30000