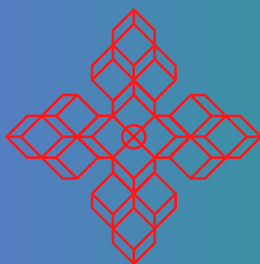
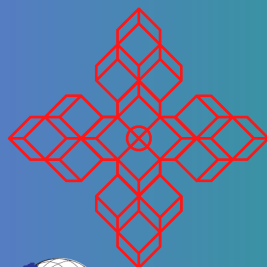




Journal of Administration and Social Science Review

Volume 9 Issue 3 May-June 2026
ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม-มิถุนายน 2569
ISSN 2730-3187 (Print)
ISSN 2985-1939 (Online)



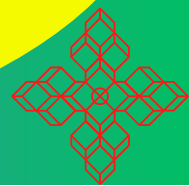
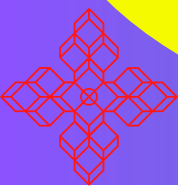
Journal of Administration and Social Science Review

จัดอยู่ในวารสารกลุ่มที่ 2

วารสารที่ผ่านการรับรองคุณภาพของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย

THAI CITATION INDEX [TCI]

และอยู่ในฐานข้อมูล TCI เป็นระยะเวลา 5 ปี คือ ในวันที่ 1 มกราคม 2568
จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2572



วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์

Journal of Administration and Social Science Review

ISSN 2730-3187 (Print)

ISSN 2985-1939 (Online)

กำหนดการเผยแพร่

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ กำหนดเผยแพร่ ปีละ 6 ฉบับ (2 เดือน/1ฉบับ)

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นช่องทางการเผยแพร่ผลงานวิชาการ และผลงานวิจัยทางสหวิทยาการสังคมศาสตร์ของคณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา ผู้สนใจทั่วไป และแขนงวิชาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นผลงานในเชิงบูรณาการทางสังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ บริหารธุรกิจ บริหารการศึกษา พระพุทธศาสนาและปรัชญา ตลอดจน บทความวิเคราะห์ที่เสนอทางออกให้กับปัญหาที่อยู่ในความสนใจของสังคม

บรรณาธิการ

นางสาวสุธามาศ สุขไมตรี

กองบรรณาธิการ

พระเมธาวิไนยรส (สุเทพ พุทธจรรยา), รศ.ดร.

ผศ.ดร.สมบูรณ์

ผศ.ดร.สมปอง

ผศ.ดร.จักรวาล

อาจารย์ปารมี

ทศพร

วัฒน์

สุวรรณภูมิ

สุขไมตรี

วชิรปทุมมุตต์

อินทรบำรุง

พนักงานมหาวิทยาลัยเกษียณ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหิดล

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

โรงเรียนแม่จันวิทยาคม

Roxbury Community College,

Boston, Massachusetts USA.

เลขานุการ : นางสาวชุตินันท์ สุขไมตรี

ศิลปกรรม : นายปิยพงษ์ สันธนะกุล

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์

เครือข่ายส่งเสริมงานวิชาการทางสังคมศาสตร์

สำนักการบริหารและสังคมศาสตร์ 157/17 หมู่ที่ 7 จ.นครปฐม

E-mail: sukmaitee1945@gmail.com

จัดพิมพ์โดย: เจ.ปรีณ เลขที่ 94 พระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200

ผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ (Peer Review)

พระวัฒน์วชิรเมธี (ธีรวิทย์ สุคนธรวรานนท์), ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระมหาวีโรจน์ คุตติวิโร, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระครูสังฆรักษ์ศิวีร์ ปมุตโต (เวชบุตร), ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระมหาชินกร สุจิตโต (ทองดี), ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รศ.ดร.โกนิญฐ์ ศรีทอง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.สุรพล สุธะพรหม	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.ภาสกร ดอกจันทร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
รศ.ดร.โชติ บดีรัฐ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
รศ.ดร.สุธรรม เลิศพงษ์ประเสริฐ	นักวิชาการอิสระ
รศ.ดร.สุขพัฒน์ อนนท์จารย์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รศ.ดร.กุลิสรา จิตรชญาวนิช	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
รศ.ดร.ณัฐธัญญา ณ นคร	มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
รศ.ดร.สุรพล พรหมกุล	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.ตระกูล ชำนาญ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.ประจักษ์ เฉิดโณม	มหาวิทยาลัยทักษิณ
ผศ.ดร.ชาญชัย จิตรเหล่าอาพร	มหาวิทยาลัยสยาม
ผศ.ดร.ชุมพล รอดแจ่ม	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผศ.ดร.ณัฐพงศ์ บุญเหลือ	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.ธรา อังสกุล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ผศ.ดร.พิมพ์พจี บรรจงปฐ	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผศ.ดร.ภัทรพร พงศาปรมัตถ์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผศ.ดร.ศุภกฤษฎี นิวัฒนานุกูล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ผศ.ดร.พิมพ์ภา ธรรมสิทธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
ผศ.ดร.อดิศักดิ์ โชติธรรมธรา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผศ.ดร.สุนทร โชติติลก	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผศ.ดร.วิภาดา รัตนติลก ณ ภูเก็ต	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผศ.ดร.ณัฐกาญจน์ นาคนวล	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผศ.ดร.ชัยวัช ศิริบรรพพิทักษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผศ.ดร.ประสิทธิ์ รุ่งเรือง	มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
ผศ.ดร.ปาริชาติ จันทร์ศรีบุตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
ผศ.ดร.พงษ์นรินทร์ ปิตจตุรัส	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
ผศ.ดร.วสันต์ กาญจนมุกดา	มหาวิทยาลัยทักษิณ
ผศ.นฤมลวรรณ สุขไมตรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ผศ.สุริวัตร จันทร์โสภา	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผศ.สัณพงษ์ พงษ์สวัสดิ์	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น

อ.ดร.เฟื่องฟ้า ปัญญา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
อ.ดร.วงศ์ชนก จำเริญสาร	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.วิญญู กินแสน	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.สาลิณี รักกัตัญญ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.จันทร์สุดา ไชยประเสริฐ	มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
อ.ดร.พัชรินทร์ บุรณะกร	มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
อ.ดร.ดิเรก หงส์ทอง	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
อ.ดร.สุนทรีย์ ตั้งศรีวงศ์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
อ.ดร.อุดมลักษณ์ ศรีซำชม	มหาวิทยาลัยนเรศวร
อ.ดร.อุเทน ลาพิงค์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.บุญธรรม ทองยา	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.วีรณัฐ พรหมจักร	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.เขมิกา ทองเรือง	มหาวิทยาลัยนครพนม
อ.ดร.ชาญเดช เจริญวิริยะกุล	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
อ.สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
อ.สุดทัย ครูส่ง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
อ.ธนรสมิ์ อีรณนาเกียรติ	สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
อ.สุพรรณิ บุญหนัก	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ศศิมาพร สร้อยกระโทก	วิทยาลัยนครราชสีมา
อ.กุลวดี คงปั่น	นักวิชาการอิสระ
อ.นุชจรี ทิยะบุญ	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
อ.ศิริพร อำไพลาภสุข	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
อ.สุพัตรา สันติรุ่งโรจน์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บทบรรณาธิการ

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ฉบับนี้เป็นวารสาร ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 เดือนพฤษภาคม-มิถุนายน 2569 ที่ได้รับการรับรองคุณภาพวารสารจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index-TCI) TCI กลุ่ม 2 ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2568 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2572 และเพื่อรักษาคุณภาพของบทความให้เป็นไปตามเงื่อนไขและกติกาสากลกองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความ โดยเสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Review) จำนวน 3 คน จากหลากหลายสถาบัน พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของบทความก่อนการลงตีพิมพ์ และคัดเลือก กลั่นกรองบทความให้เกิดความสมบูรณ์และมีคุณภาพมากที่สุด ควรค่าแก่การตีพิมพ์เผยแพร่ รวมถึง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางวิชาการ และเป็นการพัฒนาศักยภาพทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ สำหรับเนื้อหาของวารสารฉบับนี้ ถือได้ว่ามีความโดดเด่นที่เน้นกระบวนการวิจัยที่เข้มข้น โดยภาพรวมหลักเป็นการพัฒนาจากงานวิจัยที่ศึกษาเฉพาะกรณีในแต่ละบทความได้เน้นกระบวนการวิจัยเชิงลึกในหลายรูปแบบทั้งในรูปแบบของการสอบถาม การสัมภาษณ์ เชิงลึก การสนทนากลุ่ม กอปรกับบทความส่วนใหญ่แสดงถึงการทำงานร่วมกันของผู้นิพนธ์ในลักษณะที่ทีมงานทำให้บทความมีความละเอียด รอบคอบ ถี่ถ้วน มีการวิเคราะห์ถึงปัญหาและข้อเสนอแนะได้อย่างสมบูรณ์ น่าสนใจ

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ นิสิต นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไปทุกท่านที่ให้ความสนใจร่วมส่งบทความเผยแพร่ ในวารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ และขอขอบพระคุณกองบรรณาธิการ ผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณากลั่นกรองบทความทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุธามาศ สุขไมตรี
บรรณาธิการ

สารบัญ (Content)

	หน้า
กองบรรณาธิการ.....	(1)
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ.....	(2-3)
บทบรรณาธิการ.....	(4)
สารบัญ (Content).....	(5)-(7)
การเสริมสร้างบทบาทการเป็นเครือข่ายของอาสาสมัครในงานสวัสดิการสังคมเพื่อช่วยเหลือผู้ ประสบปัญหาทางสังคม : กรณีสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด สุโขทัย (อพม.จ.สุโขทัย)..... ณัฐพร นุ่มพรม, ธนัสดา โรจนตระกูล	1-12
การประเมินประสิทธิภาพด้านการจัดการศึกษาของหลักสูตรระดับปริญญาตรี วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่..... เกศสุดา ใจคำ	13-24
ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จังหวัดเชียงราย..... ปฐมพงษ์ ไชยชมภู, จ่านงค์ แจ่มจันทร์วงษ์, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์	25-36
บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1..... จุติพร ทาโพน, พิมพา ธรรมสิทธิ์, สุกัญญา รุจิเมธภาส	37-52
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เจนจิรา ระเรือง, เชิดศักดิ์ ศุภโสภณ, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์	53-66
การถอดบทเรียนความสำเร็จของศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้าน การศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพิษณุโลก อุดรดิตถ์..... กนกพรกร ทองแดง, พิมพา ธรรมสิทธิ์, วจี ปัญญาใส	67-78
การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการด้านสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6..... เจนจิรา ตานาคำ, จ่านงค์ แจ่มจันทร์วงษ์, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์	79-90
ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็น ทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 จิรวัดน์ วงศ์ชุมภู, จ่านงค์ แจ่มจันทร์วงษ์, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์	91-104

	หน้า
การบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การจัดการ อาชีวศึกษา ตามมาตรฐานอาชีวศึกษา ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัด เชียงราย..... เอกชัย เทพสุริยะ, คฑาเทพ จันทร์เจริญ, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์	105-116
แนวทางการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางในกลุ่มจังหวัด ภาคเหนือตอนล่าง 2..... จूरรัตน์ คิตศิริตัน, กฤษณะ ดาราเรือง	117-132
ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย..... ปรีดาวรรณ แสงสะอาด, อิศเรศ จันทร์เจริญ, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์	133-144
แผนที่นำทางเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์..... ปณิดา เทพสุวรรณ, อิศศักดิ์ อุปไมยอริชัย	145-160
แนวทางการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2..... อมรรัตน์ อำพนนวรรตน์, ชัชภูมิ สีชมพู, พิมพ์กา ธรรมสิทธิ์	161-174
ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 วันเพ็ญ จางวัน, จ่านงค์ แจ่มจันทร์วงษ์, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์	175-186
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้ Generative AI อย่างมีความรับผิดชอบ: กรณีศึกษา นักศึกษาระดับอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล..... พิมพ์นารา พุฒามุระ, วศินี หนูนักดี	187-198
ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2..... เสาวภาค เหล็กแจ้ง, พิมพ์กา ธรรมสิทธิ์, สุกัญญา รุจิเมธธาส	199-212
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม ของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2..... ธวัชรัตน์ กันสม, จ่านงค์ แจ่มจันทร์วงษ์, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์	213-224
การพัฒนาเครือข่ายศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร จังหวัดขอนแก่นสู่การเป็น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนต้นแบบอย่างยั่งยืน..... พระครูศรีสิทธิบัณฑิต, สุรพล พรหมกุล, สุธิพงษ์ สวัสดิ์ทา	225-236
การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิภาพการ บริหารงานวิชาการที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนัก การศึกษา เทศบาลนครเชียงราย..... วิญญูรัชย์ ศักดิ์กัณฑ์หา, อิศเรศ จันทร์เจริญ, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์	237-250

	หน้า
ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1..... เสาวลักษณ์ ตันกาบ, พิมพา ธรรมสิทธิ์, สุกัญญา รุจิเมธธาส	251-266
แนวทางการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยผู้ต้องขังจิตเวช กรณีศึกษาเรือนจำกลางนครปฐม ... สุธิดา เกตุนรินทร์, นิธมน รัตนะรัต	267-278
ถอดบทเรียนความสำเร็จการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนตามนโยบาย 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1..... รุ่งลักษณ์ จัดโสภา, พิมพา ธรรมสิทธิ์, วจี ปัญญาใส	279-290
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6..... วสุพล มังคลาด, อิศเรศ จันทรเจริญ, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์	291-304
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตเวียงกาหลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย..... พิษณุพงศ์ คำมูล, คชาเทพ จันทรเจริญ, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์	305-319
ภาคผนวก..... หลักเกณฑ์การเสนอบทความและคำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์	320-325

การเสริมสร้างบทบาทการเป็นเครือข่ายของอาสาสมัครในงานสวัสดิการสังคมเพื่อช่วยเหลือ
ผู้ประสบปัญหาทางสังคม : กรณีสำนักงานพัฒนาสังคมและความ
มั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุโขทัย (อพม.จ.สุโขทัย)

Strengthening the Role of Volunteer Networks in Social Welfare Work to Help
People with Social Problems: a Case of the Sukhothai Provincial Social
Development and Human Security Office (SSDHO)

ณัฐพร นุ่มพรม¹ ธนัสตา โรจนตระกูล²

Nattaporn Noomphrom, Tanastha Rojanatrakul

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุโขทัยต่อบทบาทการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการสังคมให้แก่ผู้ประสบปัญหาทางสังคม และ 2) ศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จังหวัดสุโขทัย การวิจัยใช้วิธีแบบผสมผสาน โดยการวิจัยเชิงปริมาณ มีกลุ่มตัวอย่าง 277 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ เก็บข้อมูลจากอาสาสมัครใน 9 อำเภอ และวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 15 คน ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการตีความเพื่อสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย

ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทการปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.90) ด้านการเฝ้าระวัง และช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยเฉพาะการส่งต่อ รองลงมาคือ การให้ความช่วยเหลือและการชี้เป้า ส่วนด้านการส่งเสริมและพัฒนาอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยผู้เชื่อมโยงประสานงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือการร่วมจัดกิจกรรมและการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และ 2) ปัญหาอุปสรรคหลักมี 4 ประเด็น ได้แก่ ความซับซ้อนของปัญหาสังคม ทรัพยากรไม่เพียงพอ การประสานงานล่าช้า และข้อจำกัดด้านความรู้/ข้อมูล โดยเฉพาะปัญหาใหม่ เช่น หนี้สินและสุขภาพจิต ที่ต้องพึ่งพาผู้เชี่ยวชาญและการส่งต่อ รวมถึงข้อจำกัดด้านเวลา งบประมาณ และบุคลากร ส่งผลให้การช่วยเหลือไม่ทั่วถึง และแนวทางเสริมสร้างการปฏิบัติงาน ได้แก่ การพัฒนาความรู้เฉพาะทางและทักษะที่จำเป็น การเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือ สนับสนุนทรัพยากร และจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความรวดเร็ว และความยั่งยืนในการปฏิบัติงาน

Received: 2026-02-23 Revised: 2026-04-16 Accepted: 2026-04-19

¹ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม; Bachelor of Master of Public Administration, Program in Public Administration, Faculty of Social Sciences and Local Development, Pibulsongkram Rajabhat University, Phitsanulok, E-mail: bow120639@gmail.com

² อาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พิษณุโลก; Lecturer, Bachelor of Master of Public Administration, Pibulsongkram Rajabhat University, Phitsanulok E-mail: tanastha.r@psru.ac.th

คำสำคัญ (Keywords) : อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์; สวัสดิการสังคม;
ผู้ประสบปัญหาทางสังคม

Abstract

This research article aimed to: (1) examine the opinions of Social Development and Human Security Volunteers in Sukhothai Province regarding their operational roles in providing social welfare services to individuals experiencing social problems; and (2) investigate the problems, obstacles, and guidelines for improving their social welfare performance. A mixed-methods approach was employed. The quantitative component involved a sample of 277 volunteers across nine districts, using a questionnaire as the research instrument. Data were analyzed using descriptive statistics. The qualitative component included in-depth interviews with 15 key informants, and the data were analyzed through interpretative analysis to generate inductive conclusions.

The findings revealed that: (1) the overall level of operational roles in social welfare provision was high ($\bar{x} = 3.90$). The highest mean score was found in surveillance and assistance, particularly in referral services. This was followed by providing assistance and case identification. The aspect of promotion and development was also at a high level, with coordination roles having the highest mean, followed by participation in activities and information dissemination. (2) Four major challenges were identified: the complexity of social problems, insufficient resources, delayed coordination, and limitations in knowledge and information. Emerging issues such as debt and mental health problems required specialized expertise and referral mechanisms. Constraints related to time, budget, and personnel also limited the comprehensiveness of assistance. Recommended strategies for strengthening performance included enhancing specialized knowledge and essential skills, fostering collaborative networks, increasing resource support, and establishing knowledge-sharing platforms to improve efficiency, responsiveness, and sustainability in social welfare operations.

Keywords: Social Development and Human Security Volunteers; Social Welfare;
People with Social Problems

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูง หากประชาชนมีคุณภาพและคุณธรรม จะช่วยสร้างสังคมที่มีความสุข มั่นคง และเข้มแข็ง ในทางกลับกัน หากขาดคุณภาพชีวิตและเผชิญปัญหาสังคม เช่น ความยากจน การขาดโอกาสทางการศึกษา และปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต ย่อมส่งผลกระทบต่อความไม่มั่นคงของประเทศ ดังนั้น การจัดสวัสดิการสังคมจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีตั้งแต่เกิดจนตาย ครอบคลุมด้านที่อยู่อาศัย ครอบครัวยุภาพ และการศึกษา ซึ่งรัฐบาลทั่วโลกต่างให้ความสำคัญและกำหนดเป็นนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนและเสริมสร้าง

ความมั่นคงของประเทศ โดยเนื้อหาในบทนี้จะนำเสนอความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบ รูปแบบ และหลักการของงานสวัสดิการสังคมทั้งในระดับทั่วไปและบริบทของประเทศไทย (วันทนี วาสิกะสิน และคณะ, 2550: 25) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นหน่วยงานหลักด้านสังคม ทำหน้าที่พัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาค พร้อมส่งเสริมความมั่นคงของครอบครัวและชุมชน ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง กระทรวงฯ ดำเนินงานเชิงนโยบายของรัฐบาลแบบบูรณาการ ร่วมกับทุกภาคส่วน และส่งเสริม อพม. เป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงงานสวัสดิการสังคมสู่ระดับพื้นที่ เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงสิทธิอย่างทั่วถึง เป็นธรรม และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2548) ซึ่งสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุโขทัย มีบทบาทในการจัดสวัสดิการสังคมและคุ้มครองสิทธิของกลุ่มเป้าหมาย เช่น เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงสวัสดิการอย่างทั่วถึงและดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี ในการดำเนินงานเน้นการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม ควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยบูรณาการความร่วมมือกับภาคีทั้งภาครัฐและเอกชนในระดับพื้นที่ และมี อพม. เป็นกลไกสำคัญในการเฝ้าระวัง ชี้เป้า และขับเคลื่อนงานสวัสดิการสังคมให้เข้าถึงประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสุโขทัย, 2563)

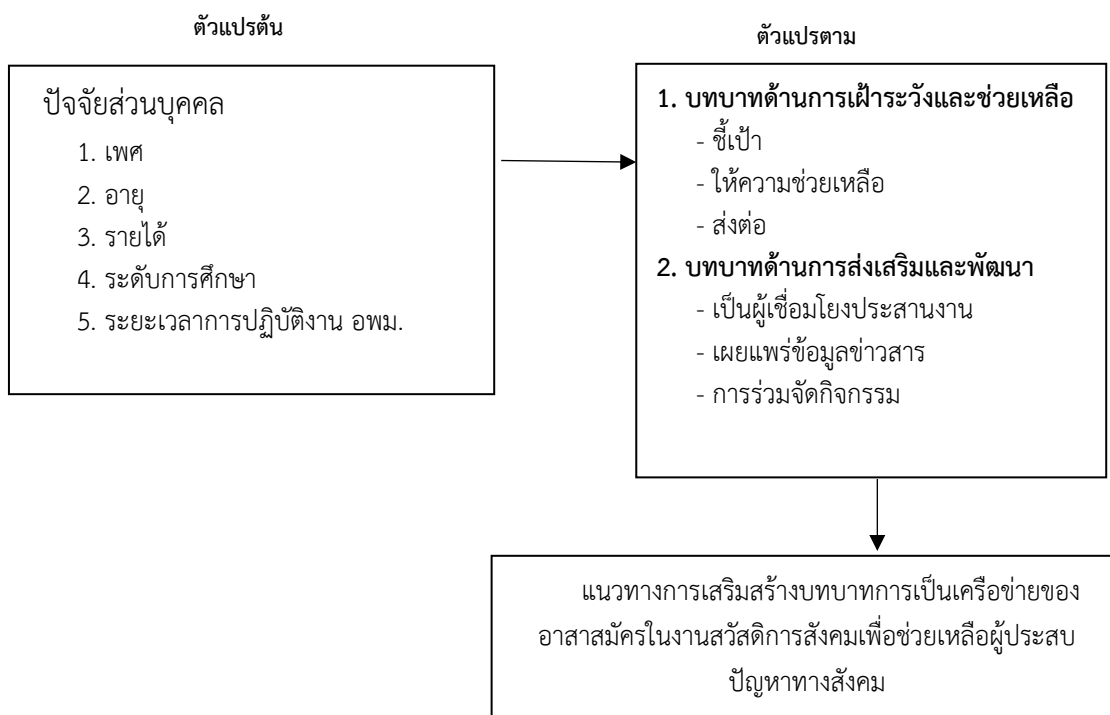
ในปีงบประมาณ 2568 สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุโขทัย ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อช่วยเหลือและจัดสวัสดิการสังคมแก่กลุ่มเป้าหมาย โดยการดำเนินงานจำเป็นต้องลงพื้นที่เยี่ยมบ้านเพื่อประเมินสภาพปัญหาและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีข้อจำกัดด้านเวลา จึงต้องอาศัยความร่วมมือจากอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในการร่วมตรวจสอบข้อเท็จจริง โดยเฉพาะในกรณีเร่งด่วนหรือพื้นที่ห่างไกล และพบว่า อพม. บางส่วนยังขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน รวมถึงโอกาสประสบการณ์ และองค์ความรู้ ส่งผลให้จำนวนผู้ปฏิบัติงานจริงในแต่ละปีไม่สม่ำเสมอ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงเห็นความจำเป็นในการพัฒนาเสริมสร้างบทบาทและศักยภาพของอพม. เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่ผลการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคมที่มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาบทบาทของอพม. ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานของกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ รวมทั้งการเสริมสร้างบทบาทของอพม. ในการเป็นเครือข่ายในการจัดสวัสดิการสังคมให้แก่ผู้ประสบปัญหาทางสังคม ซึ่งอาจนำไปสู่การส่งเสริมบทบาทของอพม. ในการเป็นเครือข่ายที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน (สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุโขทัย, 2568)

จากความเป็นและความสำคัญตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสนใจจะทำวิจัย เรื่องการเสริมสร้างบทบาทการเป็นเครือข่ายของอาสาสมัครในงานสวัสดิการสังคมเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม: กรณีสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุโขทัย (อพม.จ.สุโขทัย) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุโขทัยต่อบทบาทการปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมในการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม รวมถึงศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ตลอดจนเพื่อเสนอแนวทางในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายอาสาสมัครให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืนในระดับพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุโขทัยต่อบทบาทการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการสังคมให้แก่ผู้ประสบปัญหาทางสังคมโดยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุโขทัย
2. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่ายสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุโขทัย

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)



วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology)

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้อย่างชัดเจน ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้ มุ่งศึกษาความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ของ อพม. ได้แก่ บทบาทด้านการเฝ้าระวังและช่วยเหลือ ประกอบด้วย การชี้เป้า การให้ความช่วยเหลือ และการส่งต่อ และบทบาทด้านการส่งเสริมและพัฒนา ประกอบด้วย เป็นผู้เชื่อมโยงประสานงาน เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และการร่วมจัดกิจกรรม (กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ, 2559: 13-14) ศึกษาปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานของ อพม. และแนวทางการเสริมสร้างบทบาทการเป็นเครือข่ายของอาสาสมัครในงานสวัสดิการสังคมเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มวิจัยเชิงปริมาณ คือ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในจังหวัดจังหวัดสุโขทัย (อพม.จ.สุโขทัย) ใน 9 อำเภอ จำนวน 965 คน และคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรสำเร็จของTaro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และที่ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ จะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 277 คน

กลุ่มวิจัยเชิงคุณภาพ คัดเลือกโดยวิธีการแบบเจาะจง คือ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุโขทัย จำนวน 10 คน เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุโขทัย จำนวน 2 คน และผู้นำชุมชน จำนวน 3 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้กำหนดพื้นที่ศึกษา คือ จังหวัดสุโขทัย

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2568 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569

1.5 ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรต้น คือ คุณลักษณะของ อพม. ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน อพม. และตัวแปรตาม คือ บทบาทด้านการเฝ้าระวังและช่วยเหลือ ได้แก่ ชี้เป้า ให้ความช่วยเหลือ และส่งต่อ และบทบาทด้านการส่งเสริมและพัฒนา ได้แก่ เป็นผู้เชื่อมโยงประสานงาน เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และการร่วมจัดกิจกรรม

2. เครื่องมือในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย

เชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ของ อพม. เป็นแบบสอบถามแบบชนิดประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale) และ ส่วนที่ 3 ปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานของ อพม. เป็นคำถามแบบปลายเปิด โดยการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือใน 2 ด้าน ได้แก่ (1) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และ (2) คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป แบบสอบถามได้รับการทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด และคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient)

เชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุโขทัย เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุโขทัยและผู้นำชุมชน ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ส่วนที่ 2 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของอพม.และปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานของ อพม. และ ส่วนที่ 3 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างบทบาทการเป็นเครือข่ายของอาสาสมัครในงานสวัสดิการสังคมเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามจากอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในจังหวัดจังหวัดสุโขทัยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ใน 9

อำเภอ โดยจะพิจารณาตามความสะดวกของประชากรตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบสอบถาม และรอเก็บแบบสอบถามทันที จำนวน 277 ชุด

เชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interviews) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุโขทัย จำนวน 10 คน กลุ่มที่มีความเกี่ยวข้อง ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุโขทัย จำนวน 2 คน และผู้นำชุมชน จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 15 ราย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เชิงปริมาณวิเคราะห์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

เชิงคุณภาพวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดกลุ่มและจำแนกข้อมูลตามประเด็นสำคัญที่กำหนดไว้ตามกรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย (Research Results)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุโขทัย ต่อบทบาทการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการสังคมให้แก่ผู้ประสบปัญหาทางสังคมโดยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุโขทัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 283 คน มีลักษณะทั่วไป ดังนี้

1.1 ด้านเพศ พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 รองลงมาคืออายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 อายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 และน้อยที่สุดคืออายุระหว่าง 41-50 ปี และ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 12

1.2 ด้านอายุ พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 รองลงมาคืออายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 อายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 และน้อยที่สุดคืออายุระหว่าง 41-50 ปี และ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7

1.3 ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 5,000-10,000 บาท จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 รองลงมาคือรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 รายได้ 10,001-15,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 รายได้ 15,001-20,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 และน้อยที่สุดคือมีรายได้มากกว่า 20,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1

1.4 ด้านระดับการศึกษา พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) มีวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มากที่สุด จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 ระดับปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 ระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 และน้อยที่สุดคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1

1.5 ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่เป็น อพม. เป็นเวลา 1-3 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 รองลงมาคือ ระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 ระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็น ร้อยละ 15.2 ระยะเวลา 4-6 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 และน้อยที่สุดคือ ระยะเวลา 7-9 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1

2. การวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุโขทัย (อพม. จังหวัดสุโขทัย) ครอบคลุม 2 ด้าน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นการเสริมสร้างบทบาทการเป็นเครือข่ายของอาสาสมัครในงานสวัสดิการสังคม เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม : กรณีสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุโขทัย (อพม.จ.สุโขทัย) (n=283)

ลำดับ	ระดับความคิดเห็นการเสริมสร้างบทบาทการเป็นเครือข่ายของอาสาสมัครในงานสวัสดิการสังคมเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม : กรณีสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุโขทัย (อพม.จ.สุโขทัย)	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	บทบาทด้านการเฝ้าระวังและช่วยเหลือ	3.88	0.704	มาก
1	ด้านชี้เป้า	3.83	0.717	มาก
2	ด้านให้ความช่วยเหลือ	3.90	0.765	มาก
3	ด้านส่งต่อ	3.91	0.784	มาก
	บทบาทด้านการส่งเสริมและพัฒนา	3.92	0.753	มาก
1	ด้านผู้เชื่อมโยงประสานงาน	3.95	0.768	มาก
2	ด้านเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร	3.89	0.812	มาก
3	ด้านการร่วมจัดกิจกรรม	3.93	0.813	มาก
รวม		3.90	0.703	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ภาพรวมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ บทบาทด้านการเฝ้าระวังและช่วยเหลือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 โดยพบว่า ด้านส่งต่อ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.91 รองลงมา คือ ด้านให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และด้านชี้เป้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ตามลำดับ และ บทบาทด้านการส่งเสริมและพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 โดยพบว่า ด้านผู้เชื่อมโยงประสานงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.95 รองลงมา คือ ด้านการร่วมจัดกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และด้านเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

จากการศึกษา พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อการจัดสวัสดิการสังคมให้แก่ผู้ประสบปัญหาทางสังคมมี 4 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) การเปลี่ยนแปลงและความซับซ้อนของปัญหาทางสังคม โดยเฉพาะปัญหาสังคมรูปแบบใหม่ เช่น ปัญหาหนี้สินครัวเรือน และปัญหาด้านสุขภาพจิตของประชาชนในชุมชนที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งเป็นประเด็นที่ต้องอาศัยความรู้เฉพาะทางและกระบวนการช่วยเหลือที่ซับซ้อนมากขึ้น 2) ข้อจำกัดด้านทรัพยากร ได้แก่ เวลา งบประมาณ และบุคลากร เนื่องจาก อพม. ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในลักษณะอาสาสมัครควบคู่กับการกิจส่วนตัว ทำให้ไม่สามารถทุ่มเทเวลาได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งงบประมาณและทรัพยากรสนับสนุนในการดำเนินกิจกรรมยังมีอยู่อย่างจำกัด ส่งผลให้การช่วยเหลือในบางกรณีไม่สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วหรือครอบคลุม 3) ข้อจำกัดด้านการประสานงานและกระบวนการช่วยเหลือ ซึ่งการแก้ไขปัญหาทางสังคมในหลายกรณีจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายหน่วยงาน ทำให้กระบวนการดำเนินงานมีความซับซ้อนและอาจเกิดความล่าช้าในการให้ความช่วยเหลือ และ 4) ข้อจำกัดด้านความรู้และการเปิดเผยข้อมูลของผู้ประสบปัญหา โดยพบว่า อพม. บางรายยังขาดความรู้เฉพาะทางในการจัดการปัญหาบางประเภท ขณะเดียวกัน ผู้ประสบปัญหาบางส่วนไม่กล้าเปิดเผยข้อมูลหรือปัญหาที่แท้จริง เนื่องจากความอับอายหรือความกังวล ส่งผลให้การช่วยเหลือไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะทางการเสริมสร้างการปฏิบัติงานในการจัดสวัสดิการสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่ายสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุโขทัย

จากการศึกษาพบว่า แนวทางสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างบทบาทการเป็นเครือข่ายของ อพม. เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและข้อจำกัดดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยแนวทางหลัก ดังนี้ 1) การพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะทางอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการฝึกอบรมเชิงลึกด้านทักษะดิจิทัล การให้คำปรึกษา การประเมินปัญหาทางสังคม และการจัดการปัญหาที่มีความซับซ้อน เช่น ปัญหาหนี้สินครัวเรือน และสุขภาพจิต ซึ่งจะช่วยให้อาสาสมัครสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ ถูกต้อง และสอดคล้องกับบริบทปัญหาที่เปลี่ยนแปลงไป 2) การเสริมสร้างศักยภาพการทำงานเชิงเครือข่ายและการประสานงานระหว่างหน่วยงาน โดยควรส่งเสริมการสื่อสาร การทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่าง อพม. หน่วยงานภาครัฐ ผู้นำชุมชน และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดความซ้ำซ้อนของกระบวนการทำงาน ลดความล่าช้า และเพิ่มความต่อเนื่องในการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม 3) การสนับสนุนทรัพยากรอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง ทั้งในด้านงบประมาณ อุปกรณ์ เครื่องมือ และระบบการทำงานที่ชัดเจน รวมถึงการพิจารณาค่าตอบแทนหรือแรงจูงใจที่เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร ซึ่งจะส่งผลให้การช่วยเหลือสามารถดำเนินการได้อย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ 4) การสร้างพื้นที่การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกับภาคีเครือข่าย เพื่อถอดบทเรียนจากทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนารูปแบบการทำงานที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ และเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายสวัสดิการสังคมในระดับชุมชน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ผลการศึกษาด้านบทบาทการปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมให้แก่ผู้ประสบปัญหาทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุโขทัย พบว่า โดยภาพรวมอาสาสมัครมีบทบาท

การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า อพม. ปฏิบัติงานใกล้ชิดชุมชน จึงสามารถรับรู้ปัญหาและความต้องการของกลุ่มเปราะบางได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ ทำหน้าที่เป็นด่านหน้าในการเฝ้าระวังทางสังคม รวบรวมข้อมูล และประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้การช่วยเหลือตรงกับสภาพปัญหาจริง พร้อมให้ความช่วยเหลือเบื้องต้น เช่น ให้คำปรึกษา แนะนำทรัพยากร และสนับสนุนการดำรงชีวิตและยังทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญและเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อให้การช่วยเหลือเป็นไปอย่างตรงจุด มีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความครอบคลุมและยั่งยืน อีกทั้งมีบทบาทสำคัญในการส่งต่อผู้ประสบปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยจัดเตรียมข้อมูลครบถ้วนและติดตามผลหลังการส่งต่อ อีกทั้งยังเป็นกลไกเชื่อมโยงและประสานงานระหว่างบุคคล หน่วยงาน และชุมชน ช่วยลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน พร้อมทั้งเผยแพร่ข้อมูลสิทธิและบริการสังคมให้เข้าถึงได้ง่าย และมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมและพัฒนาชุมชน ส่งเสริมความเข้มแข็งของสังคมในระดับพื้นที่ โดยภาพรวมบทบาทของ อพม. อยู่ในระดับมากในทุกด้าน ทั้งการเฝ้าระวัง ช่วยเหลือ ส่งต่อ ประสานงาน และพัฒนาชุมชน อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุโขทัยมีบทบาทการปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมในระดับสูงและครอบคลุมหลายมิติ ซึ่งสามารถเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคมของรัฐและการพัฒนาสังคมในระดับชุมชนได้อย่างมี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุจิตรา ฉันทวิลาส (2564) ที่พบว่า ลักษณะวิธีแนวทางการสร้างเครือข่ายของ อพม. นั้น มีจุดเริ่มต้นของการรวมเป็นเครือข่ายเกิดจาก การรักในงานด้านจิตอาสา คัดเลือกจากหมู่บ้านหรือชุมชน การชักจูงแนะนำการเข้าร่วมด้วยตนเอง มีบทบาทหน้าที่คล้ายกับที่ทำอยู่มีวิสัยทัศน์เป้าหมายที่เหมือนกัน โดยมีรูปแบบขั้นตอนที่เริ่มมาจากการประเมินคนในพื้นที่ การหาหรือชักชวน คนที่มีใจรักในงานด้านจิตอาสา เสียสละทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม กำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของเครือข่ายอย่างชัดเจน ผ่านการบริหารจัดการเครือข่าย คือ การตั้งวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของเครือข่ายร่วมกัน ชัดเจนในหน้าที่ วางแผนร่วมกัน รับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ประสานงานระหว่างสมาชิกตลอด มีความเท่าเทียมกันมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีกติการ่วมกัน รู้สึกและรับรู้ถึงเหตุผลในการเข้าร่วมเป็นเครือข่าย เกิดความรู้สึกผูกพัน บริหารในความสัมพันธ์ลักษณะของเพื่อนหรือพี่

2. ผลการศึกษา พบว่า อพม. ประสบปัญหาอุปสรรคหลัก ๆ อยู่ 4 ด้าน คือ 1) ความซับซ้อนของปัญหาสังคมรูปแบบใหม่ เช่น หนี้สินและสุขภาพจิต 2) ข้อจำกัดด้านทรัพยากร ทั้งเวลา งบประมาณ และบุคลากร 3) ข้อจำกัดด้านการประสานงานที่มีความซับซ้อนและล่าช้า และ 4) ข้อจำกัดด้านความรู้เฉพาะทาง รวมถึงการที่ผู้ประสบปัญหาไม่เปิดเผยข้อมูล ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า อุปสรรคเหล่านี้ส่งผลให้การช่วยเหลือไม่ทั่วถึงและไม่ทันทั่วถึง จึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพอาสาสมัคร เสริมทรัพยากร และปรับปรุงระบบความร่วมมือระหว่างหน่วยงานให้มีความคล่องตัวมากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการช่วยเหลืออย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิลาสินี วงศ์อำมตย์ (2566) ที่พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของ อพม. มี 6 ประการ คือ ทักษะคติของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในการไม่ให้ความสำคัญกับบทบาท อพม. ในการปฏิบัติงานร่วมกับกระทรวง พม. เท่าที่ควร ปัญหาด้านการพัฒนาศักยภาพ อพม. ข้อจำกัดและความแตกต่างด้านศักยภาพในการปฏิบัติงานของ อพม. ขาดการสนับสนุนงบประมาณและเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม สวัสดิการสนับสนุนการปฏิบัติงานของ อพม. ยังไม่เหมาะสม และเท่าเทียมกับอาสาสมัครของส่วนราชการอื่น กระบวนการและวิธีการช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายของกระทรวง พม. มีความล่าช้า ปัญหาการบูรณาการ/การประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในกระทรวง พม. (3) ความต้องการสวัสดิการสนับสนุนการปฏิบัติงานของ อพม. ได้แก่ สวัสดิการที่เป็นเงิน ได้แก่ ค่าตอบแทนรายเดือนในการดำเนินงานตามภารกิจของ

กระทรวง พม. ค่าพาหนะเดินทาง ค่าวัสดุอุปกรณ์และสาธารณูปโภคศูนย์ประสานงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ศปง. อพม.) สวัสดิการที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพ การเชิดชูเกียรติสิทธิประโยชน์การรักษาพยาบาล การประกันภัย การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการหรือชมรม อพม. และเครื่องแต่งกาย อพม.

3. แนวทางเสริมสร้างการปฏิบัติงานของ อพม. พบว่า การที่จะพัฒนาเครือข่ายสวัสดิการสังคม มีแนวทางประกอบอยู่ด้วยกัน 4 ด้าน ดังนี้ การพัฒนาความรู้เฉพาะทาง การเสริมศักยภาพการทำงานเชิงเครือข่าย การสนับสนุนทรัพยากรและแรงจูงใจ และการสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่าแนวทางดังกล่าวมุ่งยกระดับศักยภาพอาสาสมัครทั้งด้านความรู้ ทักษะ และการประสานงาน เพื่อให้สามารถรับมือกับปัญหาสังคมที่ซับซ้อน เช่น หนี้สินและสุขภาพจิต ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการทำงานร่วมกันของภาคีเครือข่ายและการสนับสนุนที่เพียงพอ จะช่วยลดความซ้ำซ้อน เพิ่มความรวดเร็วในการช่วยเหลือและส่งเสริมให้เครือข่ายสวัสดิการสังคมมีความเข้มแข็งและยั่งยืนในระดับพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนันท์วัฒน์ ช่วยชูหนู และปิยากร หวังมหาพร (2564: 14-29) ที่พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดชุมพร ประกอบด้วยแนวทางในการพัฒนาความสัมพันธ์ผลในการดำเนินงานในด้านบุคลากร ด้านการสร้างเครือข่ายการทำงานด้านสวัสดิการและด้านการบริหารงาน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

การเสริมสร้างบทบาทการเป็นเครือข่ายของอาสาสมัครในงานสวัสดิการสังคมเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม : กรณีสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุโขทัย (อพม.จังหวัดสุโขทัย) นั้นจะสำเร็จได้เนื่องจากปัจจัยหลายด้าน ได้แก่ (1) ด้านการเฝ้าระวังและช่วยเหลือ โดยด้านชี้เป้ามีจุดเด่นในการแจ้งหรือรายงานผู้มีความเสี่ยงได้อย่างทันทั่วทั้ง (2) ด้านการให้ความช่วยเหลือเน้นการประสานงานกับอาสาสมัครหรือชุมชนเพื่อให้การช่วยเหลือครอบคลุมและต่อเนื่อง (3) ด้านการส่งต่อสามารถเชื่อมโยงผู้ประสบปัญหา กับหน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือเชิงลึกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน (4) ด้านการส่งเสริมและพัฒนา โดยด้านผู้เชื่อมโยงประสานงานสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างบุคคลองค์กร และชุมชนได้อย่างเข้มแข็ง (5) ด้านการเผยแพร่ข้อมูลสามารถให้ข้อมูลสิทธิและทรัพยากรได้อย่างถูกต้อง และ (6) ด้านการร่วมจัดกิจกรรมสามารถประสานงานกับเครือข่ายเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 พัฒนาระบบการทำงานเชิงเครือข่ายและการประสานงานในระดับพื้นที่ควรที่จะต้องจัดให้มีระบบการประสานงานที่ชัดเจนระหว่าง อพม. หน่วยงานภาครัฐ ผู้นำชุมชน และองค์กรภาคี เช่น การจัดประชุมเครือข่ายเป็นระยะ หรือการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลร่วมกัน เพื่อให้การช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาดำเนินไปอย่างรวดเร็ว ต่อเนื่อง และลดความซ้ำซ้อนของการทำงาน

1.2 จัดทำฐานข้อมูลผู้ประสบปัญหาทางสังคมและระบบติดตามผลการช่วยเหลืออย่างเป็นรูปธรรม ควรที่จะต้องพัฒนาฐานข้อมูลกลางในระดับจังหวัดหรืออำเภอ เพื่อใช้ในการบันทึกข้อมูล การส่งต่อ และการติดตามผลการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม ซึ่งจะช่วยให้มีความแม่นยำในการช่วยเหลือและสนับสนุนการวางแผนการทำงานของ อพม. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.3 ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันและการถอดบทเรียนจากการปฏิบัติงานของ อพม. ควรที่จะต้องจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community of Practice) ระหว่าง อพม. และภาคีเครือข่าย เพื่อถอดบทเรียนจากประสบการณ์จริง นำไปสู่การพัฒนารูปแบบการทำงานที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ และเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายสวัสดิการสังคมในระดับชุมชนอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรที่จะต้องศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบบทบาทและการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในจังหวัดหรือพื้นที่ที่มีบริบททางสังคมแตกต่างกัน เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่หลากหลายและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในวงกว้างมากขึ้น

2.2 ควรที่จะต้องศึกษาวิจัยเชิงลึกหรือเชิงคุณภาพเกี่ยวกับกระบวนการทำงานของอาสาสมัครและภาคีเครือข่าย รวมถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้ประสบปัญหาทางสังคม เพื่อสะท้อนภาพการดำเนินงานจริงและนำไปสู่การพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2548). **ระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ว่าด้วย อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2548**. กรุงเทพฯ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (อัดสำเนา)
- กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ. (2559). **คู่มือการปฏิบัติงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)**. กรุงเทพฯ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- นันทวัฒน์ ช่วยชูหนู และปิยากร หวังมหาพร. (2564). การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จังหวัดชุมพร. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์**. 7(1): 14-29.
- วิลาสินี วงศ์อำมาตย์. (2566). **การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในการจัดสวัสดิการสังคม**. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วันทนี วาสิกะสิน, สุรางค์รัตน์ วศินารมณ และ กิตติพัฒน์ นนทปัทมดลย์. (2550). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุจิตรา ฉันทวิลาศ. (2564). **การสร้างเครือข่ายอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในพื้นที่อำเภอเลาขวัญ จังหวัดกาญจนบุรี**. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุโขทัย. (2563). **รายงานผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสุโขทัย**. สุโขทัย: สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุโขทัย.

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุโขทัย. (2568). **แผนการดำเนินงานและการจัดสวัสดิการสังคม จังหวัดสุโขทัย ประจำปีงบประมาณ 2568**. สุโขทัย: สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุโขทัย.

Taro Yamane. (1973). **Statistics: an introductory analysis**. New York: Harper. & Row

การประเมินประสิทธิภาพด้านการจัดการศึกษาของหลักสูตรระดับปริญญาตรี
วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Education Management Efficiency Evaluation of Bachelor's Degree of College
of Arts, Media and Technology, Chiang Mai University

เกศสุดา ใจคำ¹

Gedsuda Jaikum

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินประสิทธิภาพด้านการจัดการศึกษาของหลักสูตรปริญญาตรี วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2563-2567 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรทั้งสิ้น จำนวน 3,757 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบบันทึกข้อมูลหัตถ์ภูมิรวบรวมข้อมูลจากระบบสารสนเทศ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านนักศึกษา ประกอบด้วยอัตราการคงอยู่ของนักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 91.19 คะแนนเฉลี่ยการเรียนของนักศึกษา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 การพัฒนาภาพของนักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 15.65

2. ด้านอาจารย์ประจำหลักสูตร ประกอบด้วยคุณวุฒิการศึกษาของอาจารย์ประจำหลักสูตร ระดับการศึกษาปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 88.71 ระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 11.29 ตำแหน่งอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 53.23 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 45.16 และรองศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 1.61

3. ด้านหลักสูตรระดับปริญญาตรี ประกอบด้วยจำนวนหลักสูตรที่เปิดสอนในระดับปริญญาตรี ที่มีการปรับปรุงตามเกณฑ์ระยะเวลา จำนวน 5 หลักสูตร คิดเป็นร้อยละ 100 กระบวนวิชาของ วิทยาลัยฯ ที่นักศึกษาได้รับอักษรลำดับชั้น F และ W พบว่า กระบวนวิชาที่จัดการเรียนการสอนในหมวดวิชาเฉพาะ เอก บัณฑิต มีจำนวนนักศึกษาที่ได้รับอักษรลำดับชั้น F และ W มากที่สุด

4. ด้านผู้สำเร็จการศึกษา ประกอบด้วยจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาการสำเร็จการศึกษา ที่หลักสูตรกำหนดในปีการศึกษา 2563-2567 มีผลการเรียนเฉลี่ยสะสม คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.97

5. อัตราการได้งานทำของนักศึกษา ประกอบด้วยข้อมูลการได้งานทำของบัณฑิตระดับปริญญาตรี ประจำปีการศึกษา 2566-2567 สาขาวิชาบูรณาการอุตสาหกรรมดิจิทัล มีอัตราการได้งานทำมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 96.43

คำสำคัญ (Keywords) : การจัดการศึกษา; การประเมินประสิทธิภาพ; หลักสูตรระดับปริญญาตรี

Abstract

This research article aimed to evaluate the educational management effectiveness of the bachelor's degree program at the College of Arts, Media and Technology, Chiang Mai

Received: 2026-03-20 Revised: 2026-04-17 Accepted: 2026-04-21

¹ นักบริหารงานการศึกษา งานบริการการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษา วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Education Administration Officer, Educational Services and Student Quality Development Section, College of Arts, Media and Technology Chiang Mai University. Corresponding author. E-mail: gedsuda.j@cmu.ac.th

University, during the academic years 2020-2024. It was a quantitative research study with a population of 3,757 people. Secondary data were collected using data recording forms from an information system and analyzed in terms of frequency and percentage. The research findings revealed the following:

1. Student outcomes: The student retention rate was 91.19%, the average GPA was 2.97, and the student termination rate was 15.65%.
2. Faculty qualifications: The majority of faculty members held doctoral degrees (88.71%), while 11.29% held master's degrees. Their academic ranks were Lecturer (53.23%), Assistant Professor (45.16%), and Associate Professor (1.61%).
3. Undergraduate programs: All five undergraduate programs (100%) were revised in accordance with the prescribed timeframe. Courses in which students received grades of F and W were examined, and it was found that required courses had the highest proportion of such grades.
4. Graduates: This refers to graduates who completed their studies within the timeframe specified by the program during the academic years 2020–2024, with an average cumulative GPA of 2.97.
5. Employment outcomes: Employment data for bachelor's degree graduates from the academic years 2023–2024 indicated that the Digital Industry Integration program had the highest employment rate (96.43%).

Keywords: Education Management; Evaluation Effectiveness; Bachelor's Degree

บทนำ (Introduction)

ตามกรอบนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2566-2570 โดยมียุทธศาสตร์ที่สำคัญที่ใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่สอดคล้องกับทิศทางของยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท และนโยบายของรัฐบาล โดยมียุทธศาสตร์ที่สำคัญที่ใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินการที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนากำลังคน สถาบันอุดมศึกษา และสถาบันวิจัยให้เป็นฐานการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศแบบก้าวกระโดดและอย่างยั่งยืน และแผนงานสำคัญตามจุดมุ่งเน้นนโยบาย ในข้อ 12) ผลิตและพัฒนาากำลังคนสมรรถนะสูงเฉพาะทางที่ตรงตามความต้องการอุตสาหกรรมเป้าหมายสำคัญเร่งด่วนของประเทศและการพัฒนาแห่งอนาคต และสอดคล้องกับปรัชญาการอุดมศึกษาไทยใหม่ และข้อ 13) พัฒนากำลังคนที่ผลิตโดยระบบอุดมศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่จำเป็น ควบคู่กับการมีสมรรถนะสูงด้านวิชาชีพและวิชาการ โดยมีเป้าหมายว่ากำลังคนที่ผลิตโดยระบบอุดมศึกษาทุกคน มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ที่จำเป็นควบคู่กับการมีสมรรถนะสูงด้านวิชาชีพและวิชาการ ภายใน 5 ปี (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2566) การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยในแบบมหาวิทยาลัยอยู่ภายใต้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) มีจุดมุ่งเน้นในการผลิตกำลังคนสมรรถนะสูงทั้งในระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท

และระดับปริญญาเอก โดยมุ่งให้เกิดการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการอุดมศึกษา และตามพันธกิจหลักและยุทธศาสตร์ของสถาบัน ซึ่งการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบ และแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร สามารถสะท้อนคุณภาพหลักสูตรได้อย่างแท้จริง (สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2568)

ทั้งนี้ กิจกรรมหนึ่งที่สำคัญและจำเป็นในการประเมินประสิทธิภาพด้านการจัดการศึกษา โดยใช้ข้อมูลเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจเป็นตัวขับเคลื่อน (Data Driven decision making -DDDM) ซึ่งต้องมีการรวบรวมข้อมูลดิบที่มีคุณภาพสูง และให้มั่นใจว่าข้อมูลมีความถูกต้องและสามารถนำไปใช้ในการวินิจฉัยได้อย่างแม่นยำ เพื่อดำเนินการตัดสินใจ ซึ่งกิจกรรมนี้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี ทำให้การตัดสินใจระดับต่าง ๆ ต้องใช้ข้อมูลสารสนเทศที่หลากหลายและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น (สุรัชย์ เทียนขาว 2564: 355) ดังนั้น การใช้ข้อมูลพื้นฐานจะช่วยให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและตัดสินใจทางเลือกที่ดีที่สุด

วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (2568) ได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี โดยมีจำนวน 6 หลักสูตร ได้แก่ 1) หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมซอฟต์แวร์ (หลักสูตรนานาชาติ) 2) หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสมัยใหม่และเทคโนโลยีสารสนเทศ (หลักสูตรนานาชาติ) 3) หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสมัยใหม่และเทคโนโลยีสารสนเทศ 4) หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาแอนิเมชันและวิชวลเอฟเฟกต์ 5) หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดิจิทัลเกม 6) หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบูรณาการอุตสาหกรรมดิจิทัล ในปัจจุบันวิทยาลัยฯ พบปัญหาความคลาดเคลื่อนระหว่างทักษะของบัณฑิตกับความต้องการที่แท้จริงของตลาดแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ ระบบประกันคุณภาพการศึกษาที่เน้นการตรวจสอบตามเอกสารรอบปี อาจไม่สะท้อนคุณภาพที่แท้จริงหรือตอบสนองสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันทั่วถึง ทำให้ไม่สามารถเชื่อมโยงกับภาคอุตสาหกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าหากนำข้อมูลที่มีคุณภาพและถูกต้องมาช่วยในการตัดสินใจจะช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างทันทั่วถึง จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการประเมินประสิทธิภาพด้านการจัดการศึกษาของหลักสูตรระดับปริญญาตรี วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2563-2567 โดยองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ด้านนักศึกษา อาจารย์ประจำหลักสูตร รายละเอียดหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนของแต่ละกระบวนวิชาในหลักสูตร การสำเร็จการศึกษาของนักศึกษา และอัตราการได้งานทำของนักศึกษา (สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2568: 6-7) เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นประโยชน์ในการบริหารหลักสูตรและพัฒนาหลักสูตรระดับปริญญาตรีต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

เพื่อประเมินประสิทธิภาพด้านการจัดการศึกษาของหลักสูตรระดับปริญญาตรี วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2563-2567

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

การประเมินประสิทธิภาพด้านการจัดการศึกษาของหลักสูตรระดับปริญญาตรี วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี กำหนดกรอบการประเมินด้านนักศึกษา ด้านอาจารย์ประจำหลักสูตร ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรี ด้านผู้สำเร็จการศึกษา และอัตราการได้งานทำของนักศึกษา



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งการประเมินประสิทธิภาพด้านการจัดการศึกษาของหลักสูตรระดับปริญญาตรี วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กำหนดการประเมินมี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนักศึกษา ด้านอาจารย์ประจำหลักสูตร ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรี ด้านผู้สำเร็จการศึกษา และอัตราการได้งานทำของนักศึกษา สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (2568) โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) ด้านนักศึกษา ได้แก่ อัตราการคงอยู่ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คะแนนเฉลี่ยการเรียนในแต่ละปีการศึกษา การพัฒนาคุณภาพของนักศึกษา 2) ด้านอาจารย์ประจำหลักสูตร ได้แก่ คุณวุฒิการศึกษาของอาจารย์ประจำ ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำ 3) ด้านหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรี ได้แก่ จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอนในระดับปริญญาตรีที่มีการปรับปรุงตามเกณฑ์ ระยะเวลาปีการศึกษา 2563-2567 จำนวนกระบวนวิชาของวิทยาลัยที่นักศึกษาได้รับอักษรลำดับชั้น F จำนวนกระบวนวิชาของวิทยาลัยที่นักศึกษาได้รับอักษรลำดับชั้น W 4) ด้านผู้สำเร็จการศึกษา ได้แก่ จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา ตามระยะเวลาการสำเร็จการศึกษาที่หลักสูตรกำหนด 5) ด้านอัตราการได้งานทำของนักศึกษา ได้แก่ บัณฑิตระดับปริญญาตรีตามสาขาวิชา ปีการศึกษา 2566-2567

1.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 1,920 คน อาจารย์ประจำหลักสูตร จำนวน 62 คน ผู้สำเร็จการศึกษา จำนวน 1,775 คน (สำนักทะเบียนและประมวลผล, 2568)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ระหว่างเดือนมกราคม-ตุลาคม 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบบันทึกข้อมูลทุติยภูมิ เป็นบันทึกที่มีลักษณะเก็บรวบรวมข้อมูลจากระบบสารสนเทศ จัดทำเป็นตารางแยกประเภทข้อมูลในแต่ละสาขาวิชาและปีการศึกษา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากระบบสารสนเทศ โดยรวบรวมได้จากฐานข้อมูลกลาง สำนักทะเบียนและประมวลผล สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

3.2 จัดกลุ่มข้อมูล โดยได้จำแนกหมวดหมู่ข้อมูลตามสาขาวิชาและปีการศึกษา เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบประสิทธิภาพและจุดที่ต้องปรับปรุงแก้ไขได้

3.3 นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์จากฐานข้อมูลกลาง โดยวิเคราะห์ในรูปแบบแจกแจงความถี่ และร้อยละ (percentage)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ประเมินประสิทธิภาพด้านการจัดการศึกษาของหลักสูตรระดับปริญญาตรี วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2563-2567 สามารถแสดงผลการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ด้านนักศึกษา

1.1 อัตราการคงอยู่ของนักศึกษา พบว่า โดยภาพรวมข้อมูลอัตราการคงอยู่ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี ปีการศึกษา 2563-2567 คิดเป็นร้อยละ 91.19 เมื่อพิจารณาจำแนกตามสาขาวิชา พบว่า นักศึกษารหัส 67 สาขาวิชาวิศวกรรมซอฟต์แวร์ (นานาชาติ) สาขาวิชาการจัดการสมัยใหม่และเทคโนโลยีสารสนเทศ สาขาวิชาดิจิทัลเกม และสาขาวิชาบูรณาการอุตสาหกรรมดิจิทัล มีอัตราคงอยู่ของนักศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมา คือ สาขาวิชาแอนิเมชันและวิช่วลเอฟเฟกต์ คิดเป็นร้อยละ 98.25 สำหรับสาขาวิชาที่มีอัตราคงอยู่ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีน้อยที่สุด คือ นักศึกษารหัส 65 สาขาวิชาการจัดการสมัยใหม่และเทคโนโลยีสารสนเทศ (นานาชาติ) คิดเป็นร้อยละ 60.87

1.2 คะแนนเฉลี่ยการเรียนของนักศึกษาในแต่ละปีการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมข้อมูลคะแนนเฉลี่ยการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2563-2567 ค่าเฉลี่ยคิดเป็น 2.97 เมื่อพิจารณาจำแนกตามปีการศึกษา พบว่า ปีการศึกษา 2567 นักศึกษาสาขาวิชาแอนิเมชันและวิช่วลเอฟเฟกต์ มีคะแนนเฉลี่ยการเรียนมากที่สุด 3.42 รองลงมา ปีการศึกษา 2566 นักศึกษาสาขาวิชาบูรณาการอุตสาหกรรมดิจิทัล มีคะแนนเฉลี่ย 3.27 สำหรับ ในปีการศึกษา 2567 นักศึกษาสาขาวิชาการจัดการสมัยใหม่และเทคโนโลยีสารสนเทศ (นานาชาติ) มีคะแนนเฉลี่ย 2.79

1.3 การพัฒนาสภาพของนักศึกษา พบว่า โดยภาพรวมการพัฒนาสภาพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2563 -2567 คิดเป็นร้อยละ 15.65 เมื่อพิจารณาจำแนกตามสาขาวิชา พบว่า นักศึกษารหัส 63 สาขาวิชาวิศวกรรมซอฟต์แวร์ (นานาชาติ) มีจำนวนนักศึกษาพัฒนาสภาพมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.15 รองลงมา นักศึกษารหัส 64 สาขาวิชาบูรณาการอุตสาหกรรมดิจิทัล คิดเป็นร้อยละ 30.00 สำหรับนักศึกษารหัส 67 สาขาวิชาดิจิทัลเกม ไม่มีนักศึกษาที่พัฒนาสภาพ

2. ด้านอาจารย์ประจำหลักสูตร

2.1 คุณวุฒิการศึกษาของอาจารย์ประจำหลักสูตร พบว่า โดยภาพรวม อาจารย์ประจำหลักสูตรระดับปริญญาตรีที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ร้อยละ 88.71 และระดับปริญญาโท ร้อยละ 11.29 เมื่อพิจารณาจำแนกตามสาขาวิชา สาขาวิชาการจัดการสมัยใหม่และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีสัดส่วนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 94.12 รองลงมา สาขาวิชาดิจิทัล มีสัดส่วนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 87.50 และสาขาวิชาบูรณาการอุตสาหกรรมดิจิทัล มีสัดส่วนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.78

2.2 ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำหลักสูตรระดับปริญญาตรี พบว่า โดยภาพรวม อาจารย์ประจำหลักสูตรระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งอาจารย์ ร้อยละ 53.23 ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 45.16 และรองศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 1.61 เมื่อพิจารณาจำแนกตามสาขาวิชา สาขาวิชาการจัดการสมัยใหม่และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีสัดส่วนอาจารย์ที่มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.00 และสาขาวิชาบูรณาการอุตสาหกรรมดิจิทัล มีสัดส่วนอาจารย์ที่มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 11.11

3. ด้านหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรี

3.1 จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอนในระดับปริญญาตรีที่มีการปรับปรุงตามเกณฑ์ระยะเวลา ปีการศึกษา 2563-2567 พบว่า หลักสูตรระดับปริญญาตรี มีจำนวนทั้งหมด 5 หลักสูตร โดยสาขาวิชาที่มีหลักสูตรที่ต้องปรับปรุงมากที่สุด คือ สาขาวิชาการจัดการสมัยใหม่และเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 2 หลักสูตร และรองลงมา คือ จำนวน 1 หลักสูตร ได้แก่ สาขาวิชาแอนิเมชันและวิช่วลเอฟเฟกต์ สาขาวิชาวิศวกรรมซอฟต์แวร์ (นานาชาติ) สาขาวิชาดิจิทัลเกม สาขาวิชาบูรณาการอุตสาหกรรมดิจิทัล

3.2 กระบวนวิชาของวิทยาลัยฯ ที่นักศึกษาได้รับอักษรลำดับชั้น F พบว่า กระบวนวิชาที่จัดการเรียนการสอนในหมวดวิชาเฉพาะ กลุ่มวิชาเอกบังคับ มีจำนวนนักศึกษาที่ได้รับอักษรลำดับชั้น F มากที่สุด

3.3 กระบวนวิชาของวิทยาลัยฯ ที่นักศึกษาได้รับอักษรลำดับชั้น W พบว่า กระบวนวิชาที่จัดการเรียนการสอนในหมวดวิชาเฉพาะ กลุ่มวิชาเอกบังคับ มีจำนวนนักศึกษาที่ได้รับอักษรลำดับชั้น W มากที่สุด

4. ด้านผู้สำเร็จการศึกษา

ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาการสำเร็จการศึกษาที่หลักสูตรกำหนด จากการศึกษาข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาการสำเร็จการศึกษา ในปีการศึกษา 2563-2567 พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาการสำเร็จการศึกษา ในปีการศึกษา 2563-2567 มีผลการเรียนเฉลี่ยสะสม คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.97 และนักศึกษาแต่ละสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาการสำเร็จการศึกษาที่หลักสูตรกำหนด ได้แก่ อันดับที่ 1 สาขาวิชาการจัดการสมัยใหม่และเทคโนโลยีสารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ 83.33 อันดับที่ 2 สาขาวิชาแอนิเมชันและวิช่วลเอฟเฟกต์ คิดเป็นร้อยละ 77.78 อันดับที่ 3 สาขาวิชาดิจิทัลเกม คิดเป็นร้อยละ 68.25 อันดับที่ 4 สาขาวิชาบูรณาการอุตสาหกรรมดิจิทัล คิดเป็นร้อยละ 67.74 และอันดับที่ 5 สาขาวิชาวิศวกรรมซอฟต์แวร์ (นานาชาติ) คิดเป็นร้อยละ 53.45 ตามลำดับ

5. อัตราการได้งานทำของนักศึกษา

ข้อมูลอัตราการได้งานทำของนักศึกษาแยกตามสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา จากการศึกษาข้อมูลอัตราการได้งานทำของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา ในปีการศึกษา 2566-2567 พบว่า นักศึกษา แต่ละสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษามีงานทำ ได้แก่ อันดับที่ 1 สาขาวิชาบูรณาการอุตสาหกรรมดิจิทัล คิดเป็นร้อยละ 96.43 อันดับที่ 2 สาขาวิชาวิศวกรรมซอฟต์แวร์ คิดเป็นร้อยละ 90.48 อันดับที่ 3 สาขาวิชาการจัดการสมัยใหม่และเทคโนโลยีสารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ 80.77 อันดับที่ 4 สาขาวิชาแอนิเมชันและวิช่วลเอฟเฟกต์ คิดเป็นร้อยละ 58.70 และ อันดับที่ 5 สาขาวิชาดิจิทัลเกม คิดเป็นร้อยละ 46.67 ตามลำดับ

จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่า ด้านนักศึกษา อัตราการคงอยู่ของนักศึกษามีความสัมพันธ์กับอัตราการพ้นสภาพของนักศึกษา ในขณะที่ด้านหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรี กระบวนวิชาที่นักศึกษาได้รับอักษรลำดับชั้น F และ W ในกลุ่มวิชาเอกบังคับ เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อคะแนนเฉลี่ยรวมและระยะเวลาการสำเร็จการศึกษาที่หลักสูตรกำหนด อย่างไรก็ตาม ด้านอาจารย์ประจำหลักสูตร อาจารย์มีความพร้อมสูงในด้านคุณภาพการศึกษา แต่เมื่อพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการส่วนใหญ่ยังเป็นตำแหน่ง “อาจารย์” จึงเป็นโอกาสในการส่งเสริมผลงานทางวิชาการเพื่อยกระดับมาตรฐานการสอนให้กับนักศึกษา สำหรับด้านผู้สำเร็จการศึกษามีความสัมพันธ์กับอัตราการได้งานทำของนักศึกษา โดยพบประเด็นกล่าวคือ สาขาวิชาบูรณาการอุตสาหกรรมดิจิทัล แม้จะมีอัตราการสำเร็จการศึกษาในอันดับที่ 4 แต่อัตราการได้งานทำของนักศึกษาเป็นอันดับ 1 สะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพของบัณฑิต และความต้องการของตลาดแรงงานในสาขาวิชานี้สูงกว่าสาขาวิชาอื่น

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ด้านนักศึกษา ผลการวิเคราะห์การพัฒนสถานภาพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า นักศึกษาระดับ 63 สาขาวิชาวิศวกรรมซอฟต์แวร์ (นานาชาติ) เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มีจำนวนนักศึกษาที่พัฒนสถานภาพมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.65 อาจเกิดจากการปรับตัวของนักศึกษา ประกอบกับความเข้มข้นเนื้อหาทางวิชาการในหลักสูตร ตลอดจนนักศึกษาในกลุ่มนี้มีเป้าหมายทางการศึกษาในระยะแรกที่ไม่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของคณะภาควิชาคณิตศาสตร์ และสถิติ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (รวมพร และคณะ 2558: 22) พบว่า ปัจจุบันมีนักศึกษาชั้นปีที่ 1 และ 2 ของการศึกษา ไม่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ว่าอยากเรียนในสาขาวิชาใดตั้งแต่แรก เข้า ส่งผลให้นักศึกษาลาออก เพื่อเปลี่ยนสาขาวิชา หรือไปสอบเข้าสถาบันการศึกษาอื่น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิราวรรณ พุทธิมาตย์ (2564: 169) พบว่า หนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อการออกกลางคันของนักศึกษา ได้แก่ รายได้ของผู้ปกครอง และผลการศึกษาระดับการศึกษาสุดท้าย เนื่องจาก นักศึกษาที่อยู่ในภาคการศึกษาสุดท้าย มีความตั้งใจเรียนและมุ่งมั่นในการเรียน เพื่อให้ได้ไปประกอบวิชาชีพ รวมถึงรายได้ของผู้ปกครอง มีผลต่อการออกกลางคันของนักศึกษาน้อยที่สุด เนื่องจากนักศึกษาต้องการสำเร็จการศึกษา เพื่อนำวุฒิการศึกษาไปประกอบอาชีพจะได้มีรายได้มาช่วยเหลือครอบครัว

2. ด้านอาจารย์ประจำหลักสูตร ผลการวิเคราะห์คุณวุฒิการศึกษาของอาจารย์ประจำหลักสูตร พบว่า อาจารย์ประจำหลักสูตรระดับปริญญาที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ร้อยละ 88.71 และระดับปริญญาโท ร้อยละ 11.29 และมีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 45.16 ทั้งนี้ อาจารย์ประจำหลักสูตรระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกและมีตำแหน่งทางวิชาการ แสดงให้เห็นว่า อาจารย์ประจำหลักสูตรมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น และส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพให้กับนักศึกษาได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธัญกร ช่วยทุกข์เพื่อน (2557: 94) พบว่า อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความสามารถเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เนื่องจาก คณาจารย์ที่สอนเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญตรงกับสาขาที่สอน อีกทั้งมีชื่อเสียงและประสบการณ์ และมีคุณวุฒิทางด้านวิชาการ

3. ด้านหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรี กระบวนวิชาที่มีนักศึกษาได้รับอักษรลำดับชั้น F มากที่สุด เป็นกระบวนวิชาที่จัดการเรียนการสอน ในหมวดวิชาเฉพาะ เอกบังคับ และกระบวนวิชาที่นักศึกษาได้รับอักษรลำดับชั้น W มากที่สุด เป็นกระบวนวิชาที่จัดการเรียนการสอน ในหมวดวิชาเฉพาะ เอกบังคับ ซึ่งมีความซับซ้อนและเป็นวิชาที่ถูกกำหนดให้เป็นเงื่อนไขที่ต้องผ่านก่อน (Prerequisite) นักศึกษาต้องใช้ทักษะการคิดวิเคราะห์ ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาที่มีผลการเรียนต่ำและการสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณฤทธิ์ จัตุรัสพันธุ์ และ นิธิศ ชวรัตน์เจริญกิจ (2563: 59) พบว่า ผลการศึกษามารายวิชา มีผลต่อการสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร เนื่องจาก นักศึกษามีผลการเรียนที่เป็น F หลายครั้งในรายวิชาเดิม จำเป็นที่จะต้องลงทะเบียนเรียนซ้ำในรายวิชานั้นในภาคการศึกษาถัดไป ทำให้ตารางการเรียนที่หลักสูตรกำหนดได้มีการเปลี่ยนแปลง อาจทำให้จบการศึกษาล่าช้าได้

4. ด้านผู้สำเร็จการศึกษา ผลการวิเคราะห์จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา ตามระยะเวลาของการสำเร็จการศึกษาที่หลักสูตรกำหนด ประจำปีการศึกษา 2563-2567 มีคะแนนเฉลี่ยสะสม คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.97 สะท้อนให้เห็นว่า คะแนนเฉลี่ยสะสมเป็นตัวบ่งชี้สำคัญ ในความพร้อมทางวิชาการที่ส่งผลต่อการสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อีรณัฐ หาญโสภณ (2568: 277)

พบว่า นักศึกษาที่มีโอกาสจะสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตร จะมีคะแนนเฉลี่ยสะสมมากกว่าหรือเท่ากับ 2.50 แสดงให้เห็นว่า คะแนนเฉลี่ยสะสมมีความสัมพันธ์กับการสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตร

5. ด้านอัตราการได้งานทำ ผลการวิเคราะห์อัตราการได้งานทำของนักศึกษา สาขาวิชา บัณฑิตการอุตสาหกรรมดิจิทัล มีร้อยละการได้งานทำมากที่สุด โดยโครงสร้างหลักสูตรออกแบบหลักสูตรที่เน้นให้นักศึกษาได้ปฏิบัติงานจริงกับสถานประกอบการ (Work Integrated Learning) ซึ่งเป็นการเพิ่มโอกาสในการมีงานทำหลังสำเร็จการศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชีรพจน์ ฐิริโสภณ และยุวเรศ หลุดพา (2568: 415) พบว่า ประสบการณ์ฝึกงาน มีผลต่อการมีงานทำมากที่สุด จึงกล่าวได้ว่า การฝึกงานที่เกี่ยวข้องกับสายงานมีผลให้ผู้จบการศึกษามีโอกาสได้งานทำมากขึ้น เพราะนายจ้างเห็นศักยภาพจากประสบการณ์จริง การเรียนรู้จากประสบการณ์ จะช่วยเสริมทักษะและความเข้าใจบริบทการทำงานจริง

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

1. ด้านนักศึกษา จากข้อมูลการพัฒนสถานภาพของนักศึกษาในแต่ละปีการศึกษา พบว่า มีนักศึกษาบางส่วนมีผลการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์และไม่สามารถคงอยู่ในระบบการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง สะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดของระบบติดตามและช่วยเหลือนักศึกษาในปัจจุบัน องค์ความรู้ที่ได้คือ การพัฒนาระบบติดตามนักศึกษาเชิงรุกโดยใช้ข้อมูลผลการเรียนและอัตราการคงอยู่ตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 จะช่วยให้สามารถคัดกรองกลุ่มเสี่ยงและให้การช่วยเหลือได้อย่างทันท่วงที อันนำไปสู่การลดอัตราการพัฒนสถานภาพของนักศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านอาจารย์ประจำหลักสูตร จากข้อมูลคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำหลักสูตร พบว่าสัดส่วนของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับสูงยังมีจำนวนจำกัด ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความเข้มแข็งทางวิชาการของหลักสูตร องค์ความรู้ที่ได้คือ การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น จะเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพหลักสูตรและเสริมสร้างความสามารถในการผลิตบัณฑิตที่มีสมรรถนะสูงให้สอดคล้องกับเป้าหมายของประเทศ

3. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรี พบว่าจากข้อมูลหลักสูตรและกระบวนวิชาที่นักศึกษาได้รับอักษรลำดับชั้น F และ W เป็นสัญญาณของความไม่สมดุลระหว่างเนื้อหาหลักสูตรกับพื้นฐานนักศึกษา วิทยาลัยฯ สามารถตัดสินใจจัดการปัญหาได้ เช่น การปรับปรุงเนื้อหากระบวนวิชา การจัดการเรียนการสอนให้มีความหลากหลายมากขึ้น

4. ด้านผู้สำเร็จการศึกษา และด้านอัตราการได้งานทำของนักศึกษา แสดงข้อมูลอัตราการสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลา เมื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบในแต่ละสาขาวิชา พบว่าการออกแบบหลักสูตรที่เน้นให้นักศึกษาได้ปฏิบัติงานจริงกับสถานประกอบการ (Work Integrated Learning) เป็นรูปแบบที่ได้ผลลัพธ์ที่ดีส่งผลต่ออัตราการได้งานทำของนักศึกษา

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า สัดส่วนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับสูงยังมีจำนวนจำกัด จึงควรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพอาจารย์ประจำหลักสูตรให้มีผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มี

ระบบพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Mentoring System) และการสนับสนุนทรัพยากร เพื่อผลักดันเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพหลักสูตรอย่างยั่งยืน

1.2 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายวิชาที่มีอัตราการได้รับอักษรลำดับชั้น F และ W ในช่วงปีการศึกษา 2563–2567 พบว่ามีบางกระบวนวิชาที่มีแนวโน้มปัญหาซ้ำซ้อน จึงควรนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้เป็นสารสนเทศในการทบทวนและปรับปรุงเนื้อหา รูปแบบการจัดการเรียนการสอน และวิธีการประเมินผล ให้สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียนและผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตร

1.3 จากข้อค้นพบด้านการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ควรพัฒนาระบบสารสนเทศในรูปแบบ Dashboard ที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลผลการเรียน อัตราการคงอยู่ และสถานะของนักศึกษาแบบ Real-Time เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงบริหาร (Data-Driven Decision Making) ของหลักสูตรให้มีความรวดเร็ว แม่นยำ และทันต่อสถานการณ์

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการสำเร็จการศึกษาของนักศึกษา โดยใช้การวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methods) เพื่อวิเคราะห์ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการสนับสนุนนักศึกษาให้สามารถสำเร็จการศึกษาได้ตามระยะเวลาที่กำหนด

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา โดยพิจารณาทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา เพื่อสร้างแบบจำลองเชิงพยากรณ์ (Predictive Model) ที่สามารถใช้ในการวางแผนและป้องกันปัญหาผลสัมฤทธิ์ต่ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง (References)

- ณฤทธิ จัตุรัสพันธุ์ และนิธิศ ขวรัตน์เจริญกิจ. (2563). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาภาควิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยสยาม. (โครงการ). สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยสยาม.
- ธีรณัฐ หาญโสภณ. (2568). ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตรของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ภาควิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. 19(1): 270-279.
- ธีรพจน์ ภูริโสภณ และยุวเรศ หลุดพา. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีงานทำของบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. *วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน*. 3(2): 408-418.
- ธันยากร ช่วยทุกข์เพื่อน. (2557). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเรียนในระดับอุดมศึกษาที่มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี. *รายงานการวิจัย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- รวมพร สิทธิมงคล และคณะ. (2558). การวิเคราะห์การอยู่รอดจากการออกกลางคันของนักศึกษา โครงการปริญญาตรีภาคพิเศษ ภาควิชาคณิตศาสตร์และสถิติ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. *Thai Journal of Science and Technology*. 4(1): 14-23.

- วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี. (2568). **Business Intelligence for College of Arts, Media and Technology**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://service.camt.cmu.ac.th/bi/home/index>. สืบค้นเมื่อ 18 เมษายน 2568.
- วิราวรรณ พุทธมาตย์. (2564). การวิเคราะห์การคงอยู่จากการออกกลางคันของนักศึกษา สาขาวิชาคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**. 11(2): 161-170.
- สุรัชย์ เทียนขาว. (2564). แบบการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน. **วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น**. 7(4): 355-373.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2566). **กรอบนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ.2566-2570**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.mhesi.go.th/images/Thatchanon/1>. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2568.
- สำนักทะเบียนและประมวลผล. (2568). **สถิติข้อมูลทางทะเบียนการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://statistic.reg.cmu.ac.th/>. สืบค้นเมื่อ 27 พฤศจิกายน 2567.
- สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา. (2568). **คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร ฉบับ พ.ศ.2568**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.eqd.cmu.ac.th/qa/qaupload/manual69.pdf>. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2568.
- สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2568). **ระบบสารสนเทศด้านการมีงานทำของบัณฑิต และคุณภาพบัณฑิตตามมุมมองของนายจ้าง ผู้ประกอบการ ผู้ใช้บัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://qagif.eqd.cmu.ac.th/CurriOutcome.aspx>. สืบค้นเมื่อ 2 กันยายน 2568.



ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จังหวัดเชียงราย

The Factors Affecting the Ethical Leadership of School Administrators under
the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4, Chiang Rai Province

ปฐมพงษ์ ไชยชมภู¹ จามนงค์ แจ่มจันทรวงษ์² วีรพันธ์ ศรีฤทธิ์³

Pathompong Chaichompoo, Chamnong Jamchanthawong, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 2) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สพป.เชียงราย เขต 4 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนในสังกัด สพป.เชียงราย เขต 4 จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Stepwise

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสังกัด สพป.เชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศองค์กรแห่งจริยธรรมและด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.38, 4.42, 4.41 2) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.46 และ 3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร และปัจจัยด้านสถานการณ์ ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 1.653 + 0.274(X_4) + 0.253(X_1) + 0.114(X_2)$$

คำสำคัญ (Keywords) : ปัจจัยที่ส่งผล; ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research article aimed to study: 1) the level of factors related to ethical leadership, 2) the level of their ethical leadership and 3) the factors influencing them under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4. This was a quantitative research study. The sample group consisted of 297 school administrators and teachers at the schools

Received: 2026-03-09 Revised: 2026-04-17 Accepted: 2026-04-21

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: bok@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Adviser in Educational Administration at Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: Jamanong@hotmail.com

³ อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Adviser in Educational Administration at Graduate School, Chiang Rai College. Corresponding author. E-mail: Dr.W.siririth@gmail.com

in the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The findings indicated that: 1) the factors, related to ethical leadership of the school administrators in the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4, were overall at a high level. A consideration of each dimension revealed that both the ethical organizational climate and organizational culture were at a high level, with mean scores of 4.38, 4.42, and 4.41, respectively. 2) The overall level of ethical leadership of school administrators under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4 was high, with a mean score of 4.46. Furthermore, (3) for the organizational culture dimension, administrators' personal characteristics and the situational aspect significantly influenced the ethical leadership of school administrators at the .01 level of statistical significance. The regression analysis equation can be presented as follows:

$$\hat{Y}_{tot} = 1.653 + 0.274(X_4) + 0.253(X_1) + 0.114(X_2)$$

Keywords: Factors Affecting; Ethical Leadership; School Administrators

บทนำ (Introduction)

ในยุคแห่งการเปลี่ยนผ่านทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืนตามนโยบายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ที่มุ่งเน้นการปฏิรูปการศึกษาให้ตอบโจทย์โลกดิจิทัลและการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ที่มีส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทางและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ทั้งในด้านการคิดวิเคราะห์และการสร้างสรรค์นวัตกรรม ควบคู่ไปกับการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อสร้างทุนมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565: 125) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรผ่านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการตัดสินใจที่รอบคอบเพื่อบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงในองค์กรรวมถึงเป็นต้นแบบในการขับเคลื่อนความร่วมมือเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน (ธัญพร กล่อมสกุล, 2566: 1) รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณและ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยยึดมั่นในหลักความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และการเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการตัดสินใจและบริหารจัดการองค์กรด้วยปัญญาและความเที่ยงธรรมอันจะส่งผลให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ควบคู่ไปกับการมีความสุขและความศรัทธาของบุคลากร (อนิสร จันทะกุล, 2566) นอกจากนี้ผู้บริหารต้องบูรณาการความรู้และประสบการณ์เพื่อการตัดสินใจแก้ปัญหาภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการใช้หลักธรรมาภิบาลและการชี้แนะด้วยคุณธรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาควบคู่ไปกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและบรรยากาศการทำงานที่ดีของบุคลากร (นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล, 2560) และยังมีปัจจัยหลากหลายปัจจัย ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอิทธิพลจาก ปัจจัย

คุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยสถานการณ์แวดล้อม ปัจจัยบรรยากาศภายในองค์กรที่เน้นความไว้วางใจและความยุติธรรม และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในค่านิยมเชิงจริยธรรม ปัจจัยเหล่านี้หล่อหลอมการตัดสินใจและการกระทำของผู้บริหาร ซึ่งส่งผลต่อความน่าเชื่อถือ ความร่วมมือ และการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษา หากต้องการบริหารองค์กรให้สามารถดำรงอยู่ได้ท่ามกลางความท้าทายหลากหลาย จำเป็นต้องมีปัจจัยหลายด้านที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึง (อารี เศรษฐสุข, 2566: 53)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ถูกต้องตามมาตรฐานวิชาชีพ ผ่านการกระทำและความสัมพันธ์กับบุคลากรโดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความเชื่อถือ ศรัทธา และการยอมรับในหมู่คณะและใช้คุณธรรมจริยธรรมเป็นหลักในการนำและบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (วิรัตน์ ธรรมโหร, 2564)

ซึ่งมีผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสูงจะส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้นผู้นำที่มีคุณลักษณะในด้านนี้จะต้องแสดงออกถึงการตัดสินใจและการกระทำที่ยึดมั่นในหลักจริยธรรม คุณธรรม และความถูกต้องในทุกมิติของการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของสถานศึกษา ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องดำรงตนเป็นแบบอย่างแห่งความดีงาม ไม่ว่าจะเป็นในด้านความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส การมีความรับผิดชอบต่อสังคม และการยึดถือผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ (ฐานันดร โชติผล, 2568: 263) ลักษณะที่สำคัญได้แก่ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความน่าเคารพ องค์ประกอบเหล่านี้ล้วนเป็นหัวใจสำคัญที่แสดงออกผ่านพฤติกรรมและการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้นำกับบุคคลในองค์กร ทั้งในเชิงส่วนตัวและในบริบทของการบริหาร ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมควรแสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริต การมีความยุติธรรม การใส่ใจต่อผู้อื่น รวมถึงความสามารถในการเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในเรื่องคุณธรรมและพฤติกรรม เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ และได้รับความยอมรับจากผู้ติดตามอย่างแท้จริง (อนิสรา จันทะกุล, 2566) อย่างไรก็ตาม แม้จะมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในหลายบริบท แต่ยังไม่พบข้อจำกัดในการศึกษาปัจจัยเชิงบริบทของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยเฉพาะในจังหวัดเชียงราย เขต 4 ซึ่งมีบริบททางสังคม วัฒนธรรม และทรัพยากรที่แตกต่าง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัย ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีบริบทเฉพาะตัวทั้งในด้านภูมิศาสตร์และพหุวัฒนธรรม ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะนำไปใช้เพื่อเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และเพื่อเป็นแนวทางเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ให้มีความสอดคล้องกับสภาพการณ์และบริบทของพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สังกัด สพป.เชียงราย เขต 4
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพป.เชียงราย เขต 4
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพป.เชียงราย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีขอบเขตในการดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์และกำหนดเป็น

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์ข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรม ได้ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร 2) ปัจจัยด้านสถานการณ์ 3) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรแห่งจริยธรรม 4) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร พันิช วิถีสวัสดิ์ (2563), กัญญาภัก ไชเพชร (2565), กันยมาส ชูจีน (2559), กุลจรรย์ ประทุม (2565), กุลชญา กุลธิรวงศ์ (2566), ธัชชัย ชุกกลัน (2558), ณัฐนันรี บางศรี (2568), สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง (2564), สุธาสิณี แม้นญาติ (2554), อารี เศรษฐสุข (2566) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์ข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรม ได้ดังนี้ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความซื่อสัตย์ 3) ด้านความไว้วางใจ 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความน่าเคารพ กุลชญา กุลธิรวงศ์ (2566), คำพร กองเตย (2560), จันทร์พิรุณ มหาหิงค์ (2566), จุฑาทิพย์ บุตติ (2566), ฐานันดร โชติผล (2568), ณัฐฤดี บางศรี (2568), กุลจรรย์ ประทุม (2565), รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566), วิรัตน์ ธรรมโหร (2564), อนิศรา จันทะกุล (2566)

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัด สพป.เชียงราย เขต 4 ทั้งหมด 123 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 1,297 คน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (1970: 608) และทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนสังกัด สพป.เชียงราย เขต 4 จำนวน 123 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

สิงหาคม 2568-พฤศจิกายน 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือ อิงตามกรอบแนวคิด การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยทำการวิเคราะห์และเรียบเรียงให้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการและวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญที่ต้องการศึกษาอย่างครบถ้วน โดยแบ่ง แบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (check list) ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา ขนาดโรงเรียน และตำแหน่ง ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพป.เชียงราย เขต 4 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพป.เชียงราย เขต 4 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ค่า IOC ระหว่าง 0.60 – 1.00 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามค่า IOC ไปทดลองใช้ (Try-out) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน พบค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.987

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยประสานงานไปยังโรงเรียนใน สังกัด สพป.เชียงราย เขต 4 ซึ่งแจ้งรายละเอียดต่าง ๆ ให้แต่ละโรงเรียนทราบวัตถุประสงค์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการช่วยเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือรับรอง และใบขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย นำส่งแบบสอบถามการวิจัยไปยังโรงเรียนในต่าง ๆ สังกัด สพป.เชียงราย เขต 4 จำนวน 33 โรงเรียน โดยการเก็บข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ google forms ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามให้ผู้วิจัย โดยใช้เวลาในการดำเนินการประมาณ 1 เดือน

3.3 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 297 ชุด และนำไปสรุปผลและวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ หาค่าความถี่ (f) และค่าร้อยละ (%)

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพป.เชียงราย เขต 4 วิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพป.เชียงราย เขต 4 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.4 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยใช้ การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพป.ชร 4 สรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เพศหญิงมากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 51.2) มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 (ร้อยละ 40.4) การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 232 (ร้อยละ 77.3) ขนาดโรงเรียนขนาดกลาง (ร้อยละ 57.6) และมีดำรงตำแหน่งเป็นครูผู้สอนมากที่สุด (ร้อยละ 94.9)

2. ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพป.เชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยที่มีความมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรแห่งจริยธรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปัจจัยด้านสถานการณ์ดัง ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 หาค่าเฉลี่ย หาสวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพป.เชียงราย เขต 4

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร	4.39	0.43	มาก
2. ปัจจัยด้านสถานการณ์	4.31	0.52	มาก

3. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรแห่งจริยธรรม	4.42	0.47	มาก
4. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.41	0.46	มาก
รวม	4.38	0.37	มาก

3. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพป.เชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 หาค่าเฉลี่ย หาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพป.เชียงราย เขต 4

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. ด้านความยุติธรรม	4.45	0.44	มาก
2. ด้านความซื่อสัตย์	4.42	0.46	มาก
3. ด้านความไว้วางใจ	4.45	0.48	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.52	0.41	มากที่สุด
5. ด้านความน่าเคารพ	4.46	0.44	มาก
รวม	4.46	0.35	มาก

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพป.เชียงราย เขต 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ บ่งชี้ว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_4) ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร (X_1) และปัจจัยด้านสถานการณ์ (X_2) สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.676 และมีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 45.2 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.26 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพป.เชียงราย เขต 4

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	p-value
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_4)	.274	.040	.356	6.817	.000**
ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร (X_1)	.253	.042	.306	6.027	.000**
ปัจจัยด้านสถานการณ์ (X_2)	.114	.035	.168	3.264	.001**

ค่าคงที่ 0.676 ; Std.E = ± 0.263 ; R = 0.457 ; R^2 = 0.452

F = 10.651 ; P-value < 0.01

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{tot} = 1.653 + 0.274(X_4) + 0.253(X_1) + 0.114(X_2)$$

และคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z} = 0.356(Z_4) + 0.306(Z_1) + 0.168(Z_2)$$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายเป็นประเด็น ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสพป.เชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยที่มีค่ามากที่สุด คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรแห่งจริยธรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปัจจัยด้านสถานการณ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สพป.เชียงราย เขต 4 ได้ให้สถานศึกษาในสังกัดดำเนินการรวบรวมและรายงานข้อมูลผลงานดีเด่น รางวัลเชิดชูเกียรติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อนำข้อมูลผลงานดีเด่น รางวัลเชิดชูเกียรติที่ได้รับไปประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณสำหรับการประกาศหลักเกณฑ์การบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำนโยบายดังกล่าวมาสร้างระบบการยกย่องชมเชยที่เป็นธรรม ส่งผลให้บุคลากรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมตามผลการปฏิบัติงานจริง บรรยากาศแห่งความยุติธรรมเช่นนี้กลายเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ส่งผลให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจสั่งการบนพื้นฐานของความถูกต้องและความเป็นธรรมได้ง่ายยิ่งขึ้น เนื่องจากมีระบบรองรับที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งเขตพื้นที่ฯ ช่วยลดความขัดแย้งและสร้างความยอมรับในการบริหารงานเชิงจริยธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริประภา ชูปวา (2564: 98) พบว่า บรรยากาศองค์การสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ที่พบว่าบรรยากาศองค์การมีผลต่อการสร้างมาตรฐานงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ บุญเสถียร (2568: 314) พบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 อยู่ในระดับ มาก อาจเป็นเพราะบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานจะส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการอุทิศตนเพื่อเป้าหมายของส่วนรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัชชัย ชุกกลั่น (2558: 133) พบว่าปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับ มาก ที่อธิบายว่าปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญที่หล่อหลอมให้ผู้บริหารแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผ่านการสร้างระบบรางวัลที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรทุกฝ่าย

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 จังหวัดเชียงราย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่แสดงออกถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผ่านการมีวินัยในตนเอง และการบริหารจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนความรับผิดชอบต่อภารกิจในฐานะผู้นำ ความสม่ำเสมอและความซื่อตรงในการปฏิบัติงานเช่นนี้ นำมาซึ่งความน่าเคารพ และการยอมรับจากบุคลากรโดยปราศจากข้อสงสัย การมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในมิติขององค์ความรู้และสมรรถนะที่ทันสมัย แสดงความมุ่งมั่นในการเป็นต้นแบบของการเรียนรู้ตลอดชีวิตในสถานศึกษา ในด้านการตัดสินใจ ผู้บริหารได้สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีส่วนร่วมเชิงจริยธรรม ด้วยการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรีและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสำคัญ การดำเนินงานตามหลักนี้เป็นรากฐานของการเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในพันธกิจขององค์กร ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสถานศึกษา ยิ่งไปกว่านั้น ผู้บริหารยังคงไว้ซึ่งความน่าเคารพ โดยการยึดมั่นปฏิบัติตามหลักเกณฑ์กฎหมาย และจริยธรรมแห่งวิชาชีพในทุกสถานการณ์อย่างเคร่งครัด รวมถึงการสื่อสารข้อมูลสำคัญอย่างโปร่งใส และไม่ปิดบังข้อเท็จจริงที่ควรรับรู้ อันเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้นำที่มีความรับผิดชอบ ซึ่งทั้งหมดนี้

จึงเป็นแกนหลักของการสร้างสภาพแวดล้อมที่ตั้งอยู่บนรากฐานของความไว้วางใจ และความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คณิน เทียมทัน (2566) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สพป. นครราชสีมา เขต 7 ปรากฏว่า ด้านความรับผิดชอบอยู่ระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดวงพร อัดโน (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สพป. ร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านความรับผิดชอบอยู่ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนชัย ปินใจ (2564) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพป. ลำปาง เขต 3 ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกราช เอียดแก้ว (2564) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สพป. นครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านความความรับผิดชอบ อยู่ในระดับ มาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันทา ขยันชาย (2565) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านความรับผิดชอบอยู่ระดับ มาก

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพป. เชียงราย เขต 4 พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร และปัจจัยด้านสถานการณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และตัวแปรทั้ง 3 ตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สพป. เชียงราย เขต 4 ได้ร้อยละ 45.2 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานในบริบทของ สพป. เชียงราย เขต 4 จำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการปัจจัยทั้ง 3 มิติอย่างสมดุล โดยมีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรเป็นรากฐานที่ช่วยกำหนดค่านิยมและธรรมเนียมปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้เกิดเอกภาพในการทำงานเป็นทีม ขณะที่ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นแรงขับเคลื่อนภายในที่สำคัญ โดยเฉพาะทัศนคติเชิงบวกของผู้บริหารที่มุ่งพัฒนาตนเองและเปิดรับการเปลี่ยนแปลง ทำให้การนำหลักจริยธรรมมาใช้มีความยืดหยุ่นและทันสมัย และเมื่อต้องเผชิญกับปัจจัยด้านสถานการณ์ ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจะสามารถวิเคราะห์และตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้ปกครองและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ในสถานะที่มีความกดดันหรือความไม่ชัดเจน การประสานพลังของทั้ง 3 ปัจจัยนี้จึงเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมปรากฏออกมาได้อย่างเด่นชัดและตรวจสอบได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อารี เศรษฐสุข (2566) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะ ปัจจัยด้านสถานการณ์ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่ชี้ให้เห็นว่าการประสานปัจจัยด้านคุณลักษณะและวัฒนธรรมองค์กรเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในสถานศึกษา และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุธาสนี แม้นญาติ (2554) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบไปด้วย ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรม ปัจจัยสถานการณ์และปัจจัยบรรยากาศองค์การทางจริยธรรม ปัจจัยคุณลักษณะ ที่อธิบายว่าวัฒนธรรมที่เน้นจริยธรรมจะช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารใช้คุณลักษณะส่วนตนในการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และยิ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พินัย วิถีสวัสดิ์ (2563: 431) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมือง จังหวัดปทุมธานี ด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นระดับเทศบาลเมือง จังหวัดปทุมธานี มีตัวแปรทั้ง 4 ตัวคือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำ ปัจจัยด้านสถานการณ์ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นธรรมาภิบาล ที่ระบุว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำ

และสถานการณ์เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงต่อการกำหนดทิศทางเชิงจริยธรรมขององค์กร โดยเฉพาะในหน่วยงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับเหตุผลที่ว่า การเข้าใจสถานการณ์ ซึ่งสนับสนุนเหตุผลที่ว่า เมื่อผู้บริหารมีพื้นฐานทัศนคติที่ดีและมีความเท่าทันต่อสถานการณ์รอบด้าน จะกลายเป็นแรงขับเคลื่อนเชิงระบบที่ส่งผลให้การบริหารจัดการสถานศึกษาตั้งอยู่บนรากฐานของความถูกต้องและความน่าเชื่อถืออย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้องค์ความรู้จากการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพป.เชียงราย เขต 4 ที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรแห่งจริยธรรม ทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการส่งผ่านค่านิยมและปัจจัยขับเคลื่อนทั้งหมดสู่การปฏิบัติงานจริง โดยอาศัยระบบการบริหารงานที่โปร่งใส การให้รางวัลที่เป็นธรรม และการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม จนเกิดเป็นบรรยากาศความยุติธรรมที่บุคลากรทุกคนสัมผัสได้

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพป.เชียงราย เขต 4 ที่มีความสำคัญที่สุด คือ ด้านความ ซึ่งสะท้อนผ่านการปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อตรง การรักษาความมั่นคงปลอดภัย และการเป็นต้นแบบในการรักษาวินัย อันเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความเชื่อมั่นศรัทธาและความยั่งยืนให้กับสถานศึกษา

3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพป.เชียงราย เขต 4 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์จะพบว่า ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร และปัจจัยด้านสถานการณ์ โดยส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้มากถึงร้อยละ 45.2 โดยมี ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นรากฐานที่มีอิทธิพลสูงที่สุดในการกำหนดทิศทางและบรรทัดฐาน ผสานกับปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร ที่เป็นแรงขับเคลื่อนทัศนคติ และปัจจัยด้านสถานการณ์ ที่เป็นเงื่อนไขในการตัดสินใจ ภายใต้สภาวะวิกฤตหรือการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพป.เชียงราย เขต 4 ที่ต้องได้รับการพัฒนามากที่สุด คือ ปัจจัยด้านสถานการณ์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบสนับสนุนการตัดสินใจและจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) เพื่อฝึกฝนการวิเคราะห์สถานการณ์ที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว อันจะช่วยเสริมสร้างทักษะให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจบนพื้นฐานจริยธรรมได้อย่างเหมาะสมเมื่อเผชิญกับสถานะที่ไม่ชัดเจนหรือคาดการณ์ไม่ได้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์เป็นด้านที่ควรได้รับการพัฒนา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบการบริหารงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยกำหนดเป็นนโยบายแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการรักษาคำพูดและคำมั่นสัญญาอย่างเสมอต้นเสมอปลาย พร้อมทั้งจัดทำมาตรการกำกับดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด อันจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิและการปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนด้วยความเท่าเทียมอย่างเป็นรูปธรรม

1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสังกัด สพป.เชียงราย เขต 4 มี 3 ด้าน ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร และปัจจัยด้านสถานการณ์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำวัฒนธรรมองค์กรมาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารงานและตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ผ่านการจัดทำแนวปฏิบัติร่วมกับชุมชน เพื่อเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการพัฒนาตนเองและการทำงานร่วมกันอย่างสามัคคี รวมถึงการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะการวิเคราะห์และตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ซับซ้อน อันจะนำไปสู่การบริหารจัดการที่ตรงตามความคาดหวังของหน่วยงานต้นสังกัดและชุมชนอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Study) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทที่แตกต่างกัน เช่น โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ หรือในสังกัดหน่วยงานทางการศึกษาอื่น เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่สามารถอธิบายความแตกต่างของปัจจัยตามบริบท และนำไปสู่การพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมกับแต่ละบริบทมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง เพื่อพัฒนาและทดสอบรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยออกแบบโปรแกรมการอบรมหรือกิจกรรมพัฒนา แล้วประเมินผลก่อนและหลังการทดลอง เพื่อยืนยันประสิทธิผลของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบ

เอกสารอ้างอิง (References)

- กัญญาภัก ไช้เพชร. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*. 7(2): 51-64.
- กันยมาส ชูจีน. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: โมเดลสมการโครงสร้าง ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฐ์บัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กุลจรรย์ ประทุม. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี. ใน *รายงานสืบเนื่องจากการประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 12*. 25 พฤศจิกายน 2565. 224-234. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กุลชญา กุลถิรวงศ์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนหวังดี อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา. *วารสารศิลปศาสตร์ (วังนางเลิ้ง) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*. 3(1): 62-75.
- คณิน เทียมทัน. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- คำพร กองเตย. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์พิรุณ มหาหิงค์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- จุฑาทิพย์ บุตรดี. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 8(10): 610-625.
- จุฑามาศ บุญเสถียร. (2568). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. *วารสาร มจร ปรัชญาปริทรรศน์*. 8(1): 314-327.
- ฐานันดร โชติผล. (2568). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1. *วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม*. 3(2): 250-270.
- ณัฐนันท์ บางศรี. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. *Educational Administration and Innovation Journal*. 5(1): 154-168.
- ดวงพร อัดโน. (2565). การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ธัชชัย ชุกกลิน. (2558). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*. 10(1): 127-141.
- ธัญพร กล่อมสกุล. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา. *The New Viridian Journal of Arts, Humanities and Social Sciences*. 3(4): 1-11.
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พนัย วิถีสวัสดิ์. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับเทศบาลเมืองในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*. 6(1): 430-447.
- รณชัย ปินใจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.

- รัชนีวรรณ สุวรรณชัยรบ. (2566). **ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิรัตน์ ธรรมโหร. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- ศิริประภา ชูปวา (2564). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. Journal of Roi Et Rajabhat University. 15(2): 91-105.**
- สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โธสง. (2564). **วัฒนธรรมองค์การและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริต. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 14(35): 116-126.**
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570).** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุธาสินี แม้นญาติ. (2554). **โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**
- สุนันทา ชัยนชัย. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาระดับอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.**
- อนิตรา จันทะกุล. (2566). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.**
- อารี เศรษฐสุข. (2566). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอมืองสงขลา จังหวัดสงขลา. วารสารทัศนมิติทางการศึกษา. 1(3): 43-56.**
- เอกราช เอียดแก้ว. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.**
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement. 30(3): 607-610.*

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1
The Roles of School Administrators Affecting Teamwork at Schools under
the Uttaradit Primary Educational Service Area 1

จุติพร ทาโพน¹ พิมพกา ธรรมสิทธิ² สุกัญญา รุจิเมธธาส³
Jutiporn Tathon, Phimpaka Thammasit, Sukunya Rujimethabhas

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน และ 3) ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 173 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านกำกับ ติดตามและประเมินผล ด้านกำหนดนโยบายและการวางแผน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน ด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้านภาวะผู้นำ 2) ระดับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์และมนุษยสัมพันธ์ ด้านความไว้วางใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และมีเป้าหมายร่วมกัน และ 3) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ประกอบด้วย ด้านการจัดสรรทรัพยากร ด้านภาวะผู้นำ ด้านกำกับ ติดตามและประเมินผล ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน ส่วนด้านกำหนดนโยบายและการวางแผน ไม่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมได้ร้อยละ 91.90 ซึ่งเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้ สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .322(Z_4) + 0.258(Z_2) + 0.250(Z_5) + 0.177(Z_3)$$

คำสำคัญ (Keywords) : บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา; การทำงานเป็นทีมของโรงเรียน

Abstract

This quantitative research aimed to study 1) roles of school administrators; 2) investigate the level of teamwork at the schools; and 3) their roles affecting the teamwork at

Received: 2026-04-02 Revised: 2026-04-17 Accepted: 2026-04-21

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ Educational Administration Master of Education, Uttaradit Rajabhat University. E-mail: kwangjutiporn@gmail.com

² อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ Lecturer, Graduate School Faculty of Education Uttaradit Rajabhat University, Thailand. E-mail: phimpakathamasit@gmail.com

³ อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ Education Administration Master of Education, Uttaradit Rajabhat University. E-mail: r.sukunya@uru.ac.th

the schools under the Uttaradit Primary Educational Service Area1. The sample consisted of 173 participants, selected using a simple random sampling technique. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The findings revealed that 1) their roles were high: monitoring and evaluation, policy making and planning, promotion and support, resource allocation, and leadership. 2) Their teamwork was rated at the highest level. Ranked from highest to lowest, the teamwork at the schools; mutual respect, interaction and human relations, trust, communication, participation, setting common goals and objectives. 3) Their roles, affecting the teamwork at the schools under the Uttaradit Primary Educational Service Area1, were: resource allocation, leadership, monitoring, evaluation, promotion and support. The aspect of policy making and planning did not significantly affect their teamwork. The roles of the school administrators collectively accounted for 91.90% of their teamwork. The standardized regression equation was presented as follows.

$$\hat{Z}_y = .322(Z_4) + .258(Z_2) + .250(Z_5) + .177(Z_3)$$

Keywords: The Roles of School Administrators; Teamwork in Schools

บทนำ (Introduction)

การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันก้าวเข้าสู่ยุคของการปฏิรูปการศึกษาภายใต้ความเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอน (VUCA World) ส่งผลให้การจัดการศึกษาต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงแนวทางให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เพื่อมุ่งสู่การเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องดำเนินการตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2566-2570 และสอดคล้องกับหลักการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ซึ่งยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาและอาศัยกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รวมถึงกรอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs) เป็นเข็มทิศในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน (ธีรศักดิ์ อุปรมย์ อุปไมยอริชัย และคณะ, 2563: 2) จากแนวคิดดังกล่าว จึงเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่สถานศึกษาต้องมีกลไกการบริหารจัดการที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงข้างต้น ตัวแปรที่สำคัญที่สุดที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จคือ "ผู้บริหารสถานศึกษา" บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการบริหารจัดการทั่วไป แต่ต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถกำหนดทิศทาง นโยบาย จัดสรรทรัพยากร ตลอดจนกำกับติดตามผลได้อย่างเป็นระบบ (ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์, 2564: 45) อย่างไรก็ตาม สิ่งสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนนโยบายและการบริหารงานไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงในยุคดิจิทัลที่เต็มไปด้วยความผันผวน (VUCA World) คือ "การทำงานเป็นทีม (Teamwork)" การทำงานเป็นทีมถือเป็นกลไกสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากการผนึกกำลังความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากรเข้าด้วยกัน เกิดเป็นพลังร่วม (Synergy) ที่ทำให้องค์กรสามารถพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2565: 41) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ

ส่งเสริมการสื่อสาร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งปัจจัยเชิงพฤติกรรมผู้นำเหล่านี้ล้วนส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับประสิทธิภาพและความยืดหยุ่นในการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา (Bush, 2023: 142 อ้างถึงใน ขวัญฤทัย กองอนุนท์, 2568: 138-139)

สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ซึ่งเป็นองค์กรจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “น้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน สร้างคนดี มีความรู้ มีทักษะในศตวรรษที่ 21 เป็นองค์กรแห่งความสุข” โดยมุ่งเน้นวัฒนธรรมองค์กรที่สำคัญคือ “ใจบริการ ทำงานเป็นทีม” (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1, 2567: 1) จากนโยบายดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการทำงานเป็นทีม ถูกกำหนดให้เป็นกลไกและวัฒนธรรมหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาในระดับพื้นที่ ดังนั้นเพื่อให้การตอบสนองนโยบายบรรลุผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องแสดงบทบาทเชิงรุกในการบริหารจัดการ ชี้แนะ และหล่อหลอมบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีคุณภาพและเต็มศักยภาพ

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ปัจจุบัน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1” เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วิธีการบริหาร และเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่ผันผวน ตลอดจนสามารถนำพาองค์กรไปสู่การปรับตัว เติบโตอย่างยั่งยืน และส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

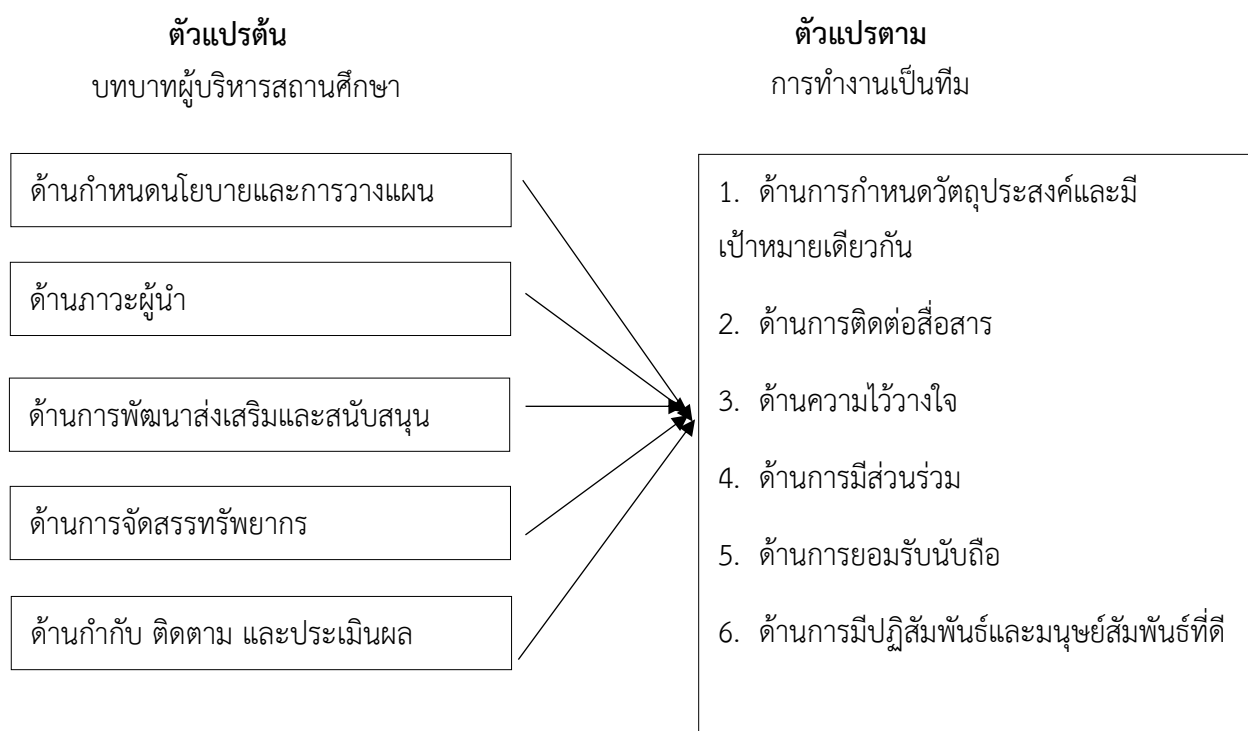
1. เพื่อศึกษาระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1
3. เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดจากการสังเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา (ดวงจันทร์ บัวเบา, 2564: 5-6) และการทำงานเป็นทีม (ดุสิตา เลหาพันธ์, 2561: 11) สรุปเป็นภาพกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษา บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ประกอบด้วยขอบเขตของเนื้อหาคือ บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีม

1.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา (ดวงจันทร์ บัวเบา, 2564: 5-6) ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านกำหนดนโยบายและการวางแผน 2) ด้านภาวะผู้นำ 3) ด้านการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุน 4) ด้านการจัดสรรทรัพยากร 5) ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผล

ตัวแปรตาม การทำงานเป็นทีม (ดุสิตา เลาหพันธ์, 2561: 11) ประกอบไปด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และมีเป้าหมายร่วมกัน 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านความไว้วางใจ 4) ด้านการมีส่วนร่วม 5) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์และมนุษยสัมพันธ์ 6) ด้านการยอมรับนับถือ

1.3 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 จำนวน 134 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 134 คน และครู จำนวน 1,014 คน รวมทั้งสิ้น 1,148 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1, 2567: 13)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์กำหนดร้อยละ 15 (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 173 คน และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

(Stratified Random Sampling) ทั้งหมดจำนวน 5 อำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 จำนวน 134 โรงเรียน จากนั้นจะใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้รายชื่อของโรงเรียนและเก็บข้อมูลจากทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 จังหวัดอุดรดิตถ์

1.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2568-มีนาคม 2569

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.6-1.0 มีค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นอยู่เท่ากับ .987 โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท Likert scale ประกอบด้วย 5 ด้านได้แก่ ด้านกำหนดนโยบายและการวางแผน ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุน ด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผล

ตอนที่ 3 สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท Likert scale ประกอบด้วย 6 ด้านได้แก่ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความไว้วางใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีปฏิสัมพันธ์และมนุษยสัมพันธ์ และด้านการยอมรับนับถือ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ติดต่อขอหนังสือราชการจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการ Try Out

3.2 นำหนังสือราชการดังกล่าวพร้อมกับแบบสอบถาม จัดส่งให้กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล 5 โรงเรียน จำนวน 31 คน ในการ Try Out

3.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากแต่ละโรงเรียนมาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนและนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลหาความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคือ 0.987

3.4 ติดต่อขอหนังสือราชการจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 นำแบบสอบถาม จัดส่งให้กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ในการเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในระหว่างเดือน ธันวาคม 2568 ถึงเดือน กุมภาพันธ์ 2569 มีจำนวนแบบสอบถามที่ได้กลับมาเป็นจำนวน 173 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100

3.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับมาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนและนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีหน่วยการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู รวมทั้งสิ้น 173 คน

4.1 วิเคราะห์ลักษณะของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงาน โดยหาค่าความถี่และร้อยละแล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

4.2 วิเคราะห์ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามคะแนนเฉลี่ยของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121)

4.3 วิเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Multiple Regression) โดยใช้เทคนิค Enter

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา/รองผู้บริหารสถานศึกษา/รักษาการผู้อำนวยการสถานศึกษา	21	21.10
ครูผู้สอน	152	87.90
รวม	173	100.0
2. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	114	65.90

ปริญญาโท	58	33.50
สูงกว่าปริญญาโท	1	0.60
รวม	173	100.0
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	43	24.90
5-10 ปี	69	39.90
11-15 ปี	22	12.70
มากกว่า 15 ปี	39	22.50
รวม	173	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน มีจำนวน 152 คน คิดเป็น ร้อยละ 87.90 และผู้บริหารสถานศึกษา/รองผู้บริหารสถานศึกษา/รักษาการผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21.10 มีระดับการศึกษาอยู่ในปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 65.90 ปริญญาโท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 และสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 24.90 ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 39.90 ประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.70 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50

2. ผลการวิเคราะห์ระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านภาวะผู้นำ	4.47	0.652	มาก
ด้านการจัดสรรทรัพยากร	4.48	0.577	มาก
ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน	4.51	0.561	มากที่สุด
ด้านกำหนดนโยบายและการวางแผน	4.52	0.539	มากที่สุด
ด้านกำกับ ติดตามและประเมินผล	4.53	0.549	มากที่สุด
รวม	4.50	0.532	มาก

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 เมื่อพิจารณาภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับรายด้านจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ คือ ด้านกำกับ ติดตามและประเมินผล รองลงมา คือ ด้านกำหนดนโยบายและการวางแผน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน ด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

การทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และมีเป้าหมายร่วมกัน	4.47	0.570	มาก
ด้านการมีส่วนร่วม	4.48	0.577	มาก
ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.50	0.565	มาก
ด้านความไว้วางใจ	4.52	0.627	มากที่สุด
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์และมนุษยสัมพันธ์	4.54	0.573	มากที่สุด
ด้านการยอมรับนับถือ	4.55	0.616	มากที่สุด
รวม	4.51	0.553	มากที่สุด

การทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับรายด้านจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ คือ ด้านการยอมรับนับถือ รองลงมา คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์และมนุษยสัมพันธ์ ด้านความไว้วางใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และมีเป้าหมายร่วมกัน ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

ตัวแปร		X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y
ด้านกำหนดนโยบายและการวางแผน	X_1	1.000	.831**	.807**	.727**	.826**	.821**
ด้านภาวะผู้นำ	X_2		1.000	.874**	.806**	.835**	.901**
ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน	X_3			1.000	.794**	.829**	.884**
ด้านการจัดสรรทรัพยากร	X_4				1.000	.820**	.892**
ด้านกำกับ ติดตามและประเมินผล	X_5					1.000	.896**
การทำงานเป็นทีมของโรงเรียน	Y						1.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน ด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .821 - .901 ซึ่งทักษะมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ บทบาทด้านภาวะผู้นำ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .901 รองลงมา คือ บทบาทด้านกำกับ ติดตามและประเมินผล (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .896

บทบาทด้านการจัดสรรทรัพยากร (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .892 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .884 และต่ำสุดคือ ด้านกำหนดนโยบายและการวางแผน (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .821

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

ตัวแปร	ค่าขนาดอิทธิพล			Tolerance	VIF	t	p - value
	b	S.E.	β				
ด้านกำหนดนโยบายและการวางแผน (X_1)	.024	.046	.024	.244	4.097	0.537	.592
ด้านภาวะผู้นำ (X_2)	.219	.045	.258	.169	5.917	4.824	.000**
ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน (X_3)	.175	.049	.177	.192	5.216	3.529	.001**
ด้านการจัดสรรทรัพยากร (X_4)	.308	.041	.322	.270	3.706	7.599	.000**
ด้านกำกับ ติดตามและประเมินผล (X_5)	.251	.050	.250	.195	5.131	5.012	.000**
ค่าคงที่	.111	.113				.983	.327
R = .959	R² = .919	Adj R² = .917	F = 380.286	Durbin-Watson = 2.045			

**p ≤ 0.05

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บทบาทด้านภาวะผู้นำ (X_2) บทบาทด้านการส่งเสริมและสนับสนุน (X_3) บทบาทด้านการจัดสรรทรัพยากร (X_4) และบทบาทด้านกำกับ ติดตามและประเมินผล (X_5) ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .959 สามารถอธิบายความแปรปรวนของการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ได้ร้อยละ 91.90 ค่าทดสอบสถิติ Durbin-Watson เท่ากับ 2.045 และสามารถเรียงลำดับอิทธิพลของตัวแปรพยากรณ์ที่มีต่อตัวแปรเกณฑ์จากสูงสุดไปต่ำสุดได้ คือ ด้านการจัดสรรทรัพยากร ด้านภาวะผู้นำ ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผล ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน มีค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐาน เท่ากับ .113 สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .322(Z_4) + .258(Z_2) + .250(Z_5) + .177(Z_3)$$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ คือ ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผล ด้านกำหนดนโยบายและการวางแผน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน ด้านการจัดสรร

ทรัพยากร และด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ส่วนใหญ่มีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะให้ความสำคัญกับการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีการยึดหลักการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ตลอดจนการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในบริบทของสังคมและการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งสะท้อนถึงผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทที่สำคัญหลายด้านเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีความชัดเจน มีกระบวนการวางแผน การตัดสินใจ และการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างร่วมมือระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นย่อมจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิราภรณ์ คงสุวรรณ (2565: 93-107) ที่พบว่า บทบาทผู้บริหารในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การเป็นผู้นำองค์กร การเป็นผู้กำกับติดตามผล การเป็นผู้แก้ปัญหา การเป็นนักเจรจาต่อรอง การเป็นผู้กระจายข่าว การเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร การเป็นสัญลักษณ์องค์กร การเป็นผู้ประกอบการ การเป็นผู้ประสานงาน และการเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูล ที่เป็นบทบาทที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน เนื่องจากบริบทของสังคมในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ และความต้องการของผู้เรียน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวและผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีนั้นจึงต้องแสดงบทบาทหน้าที่ที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การกำหนดนโยบาย การวางแผน เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์กรและผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงบันดาลใจ และผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพัฒนาองค์กรให้สามารถก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้าน มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังนี้

1.1 ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผล พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ติดตามการพัฒนาโรงเรียนตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและประเมินผล รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะผลการดำเนินงานจากบุคลากรทั้งในและนอกโรงเรียน และประเมินผลการจัดประชุมสรุปผลและสะท้อนผลการดำเนินงานเป็นระยะ อีกทั้งยังนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานในปัจจุบันและอนาคตอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นวนละออง สีดา (2564: 76) พบว่า บทบาทด้านการประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาให้แก่ครูอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของครู และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการทำงานให้กับครู

1.2 ด้านกำหนดนโยบายและการวางแผน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สถานการณ์และปัญหาก่อนการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และสามารถวางแผนพัฒนาโรงเรียนทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาวในการพัฒนาโรงเรียน อีกทั้งยังสามารถติดตามการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง และสามารถนำข้อมูล

จากผลการประเมินมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพในปีการศึกษาต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ หนานฟ้า วงศ์ทองใบใหญ่ (2565: 133) ที่พบว่า บทบาทในการทบทวนนโยบาย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี คู่มือการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษายังมีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง และนำข้อมูลและผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจ ปรับปรุงแผนพัฒนาสถานศึกษาในปีถัดไป

1.3 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน พบว่า อยู่ระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้เกิดการทำงานเชิงรุก ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรประสบความสำเร็จในการทำงาน สถานศึกษาทำงานแบบเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพ ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดวงจันทร์ บัวเบา (2564: 37) ที่พบว่า ด้านการเป็นผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุน อยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาครูและบุคลากร บุคลากรในการปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ให้คณะครูและบุคลากรในโรงเรียนเข้ารับการอบรม เข้าร่วมประชุม สัมมนา ทัศนศึกษาและดูงานในหน่วยงาน อื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์เพื่อที่จะนำความรู้มาปรับปรุงพัฒนางานในสถานศึกษา

1.4 ด้านการจัดสรรทรัพยากร พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการกำหนดการจัดสรรทรัพยากรที่ชัดเจนและตรวจสอบได้และจัดสรรทรัพยากรที่สอดคล้องตามความต้องการจำเป็นของโรงเรียน และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินผลการจัดสรรทรัพยากรเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงการจัดสรรทรัพยากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รังสรรค์ มังกรงาม (2561: 66) ที่พบว่า ด้านการจัดสภาพแวดล้อมเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อม และสนับสนุนให้มีการจัดหาแหล่งทุนภายนอกเพื่อมาสนับสนุนการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

1.5 ด้านภาวะผู้นำ พบว่า อยู่ระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจได้ชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และใช้การสื่อสารที่ดีเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งร่วมสร้างความสามัคคีกับบุคลากรในสถานศึกษา อีกทั้งกล้าที่จะตัดสินใจโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กฤติเดช สมตน (2565: 169) ที่พบว่า ด้านบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา และด้านผู้นำทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาระบบการเรียนรู้ มีการพัฒนาระบบการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มีแหล่งเรียนรู้และส่งเสริมความรู้ด้านคุณธรรมแก่ชุมชน อีกทั้งประสานงานความร่วมมือในการพัฒนาคุณธรรมจากสถานศึกษาอื่น ๆ

2. ผลการศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์และมนุษยสัมพันธ์ ด้านความไว้วางใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และมีเป้าหมายร่วมกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ส่วนใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแบ่งบทบาทหน้าที่ในการทำงานกันอย่างเหมาะสมและชอบธรรม พร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความ

คิดเห็นและแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน จึงได้รับการยอมรับนับถือจากบุคลากรในและนอกสถานศึกษา (พัสวีย์พัชย์ ศิลาสุวรรณ, 2562: 13-14) เมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้าน มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อยู่ระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น มีการแสดงออกถึงการให้เกียรติและยอมรับในศักยภาพของบุคลากรของแต่ละบุคคล อีกทั้งยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากบุคลากรด้วยท่าทีเปิดกว้างและให้เกียรติ และสร้างแรงจูงใจเชิงบวกเพื่อยกย่องบุคลากรที่มีผลงานและพฤติกรรมดี และผู้บริหารสถานศึกษาจะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคลากรในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปกรณ์พัฒน์ ศิริพินยวงศ์ (2564: 86) ที่พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ โดยคณะครูในสถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเห็นพ้องต้องกันในการปฏิบัติงานมีความเข้าใจและยอมรับในวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะทำให้ในสถานศึกษามีกระบวนการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและชัดเจน

2.2 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์และมนุษยสัมพันธ์ พบว่า อยู่ระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในองค์กรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในงานที่ได้รับมอบหมาย มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ มีกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรในองค์กรเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่นพร้อมร่วมกันแก้ไขความขัดแย้งด้วยเหตุผลและความเข้าใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัชชาธิ์ สุทธิชาเจริญพงษ์ (2566: 52) ที่พบว่า ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะให้คำปรึกษาแก่คณะครูและปรับตัวเข้าหาเพื่อนร่วมงานกัน อีกทั้งสนับสนุนและสร้างความสัมพันธ์แก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตร

2.3 ด้านความไว้วางใจ พบว่า อยู่ระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเก็บรักษาความลับข้อมูลของโรงเรียน และสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผยและโปร่งใส มีการมอบหมายงานด้วยความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร กล้ายอมรับข้อผิดพลาดเมื่อเกิดปัญหาและรับผิดชอบต่อผลการทำงาน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังหลีกเลี่ยงการกล่าวโทษกันเมื่อเกิดปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ แก้วณา พิมพา (2564: 59) ที่พบว่า ภาพรวมด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกันอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูในสถานศึกษาต้องมีความรักความเมตตาแก่กันและกันภายในในสถานศึกษา มีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกันจึงจะสามารถแก้ปัญหาอุปสรรคร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า อยู่ระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงวิสัยทัศน์และพันธกิจให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจน ใช้ภาษาที่เหมาะสมและสร้างสรรค์เน้นสุภาพเข้าใจง่าย เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนซึ่งกันโดยใช้ช่องทางการสื่อสารหลายรูปแบบ เช่น Website กลุ่มไลน์ การประชุม การพูดคุย อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาน้อมรับนำคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะเป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดุสิตา เลหาพันธุ์ (2561: 156) ที่พบว่า ภาพรวมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูในโรงเรียนจะได้รับทราบข้อมูลข่าวสารในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง และสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา โดยสื่อสารด้วยความง่ายและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.5 ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า อยู่ระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในการทำงานกันอย่างเหมาะสมและชอบธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการวางแผนเป้าหมายของโรงเรียน สนับสนุนให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในแสดงความคิดเห็นและกิจกรรมของโรงเรียน เป็นตัวเชื่อมประสานงานให้บุคลากรช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ น้ำฝน มุลราช (2565: 112-113) ที่พบว่า ภาพรวมด้านการมีส่วนร่วม อยู่ระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามความถนัดและความสนใจของแต่ละบุคคล ส่งเสริมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2.6 ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และมีเป้าหมายร่วมกัน พบว่า อยู่ระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจนและร่วมกันวางแผนวิธีการที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากรตามความเชี่ยวชาญเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน อีกทั้งยังสามารถทบทวนวัตถุประสงค์และเป้าหมายให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นกุล แซ่มรัมย์ (2567: 71-72) ที่พบว่า ภาพรวมด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน อยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ต่อไปได้อย่างราบรื่น

3. ผลจากการวิเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า มีการเรียงตามลำดับจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ บทบาทด้านการจัดสรรทรัพยากร บทบาทด้านภาวะผู้นำ บทบาทด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผล และบทบาทด้านการส่งเสริมและสนับสนุน ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .959 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน ได้ร้อยละ 91.90 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า เมื่อผู้บริหารแสดงภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และกล้าตัดสินใจ จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและทำให้เป้าหมายของทุกคนให้เป็นหนึ่งเดียว ผสมกับการกำกับ ติดตามและประเมินผลอย่างเป็นกัลยาณมิตร ซึ่งช่วยลดความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่และกระตุ้นให้ทีมปรับตัวได้ นอกจากนี้ การจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดความเป็นธรรมและโปร่งใส ยังช่วยลดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ลดความรู้สึกเหลื่อมล้ำและเปลี่ยนบรรยากาศในโรงเรียนให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและมีการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพและดูแลขวัญกำลังใจ ย่อมก่อให้เกิดความผูกพันและแรงจูงใจเชิงบวกดังนั้นการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งไม่ได้เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ แต่เป็นผลผลิตโดยตรงจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการบทบาทเชิงรุกทั้ง 4 ด้าน เพื่อลดอุปสรรคในการทำงาน สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ และหล่อหลอมวัฒนธรรมการร่วมมือกัน ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ในยุคที่การศึกษาเผชิญกับความผันผวน (VUCA World) หากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความยุติธรรม กล้าตัดสินใจ และเป็นแบบอย่างที่ดี จะช่วยลดความสับสนและร้อยรัดเป้าหมายของคณะครูให้เป็นหนึ่งเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยรัตน์ ญ นคร (2565: 1676-1677) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับการทำงานเป็นทีม

ของครู เพราะทิศทางที่ชัดเจนจากผู้นำคือเสาหลักทางจิตใจที่ทำให้ทีมเกิดความเชื่อมั่น และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นวนละออง สีดา (2564: 83) ที่พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .760$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม คือ การส่งเสริมสนับสนุน การประเมิน การวางแผน การให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ และสุดท้ายการตัดสินใจร่วมกันทำนวยการทำงานเป็นทีมของครู ได้ร้อยละ 61.10

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

การวิจัยเรื่องบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ทำให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะเอื้อต่อการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมในองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแต่การบริหารงานทั่วไป แต่ยังรวมไปถึงการมีส่วนร่วมสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการกำหนดนโยบายและวางแผนอย่างชัดเจน จะช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษามีทิศทางการทำงานร่วมกันที่เป็นระบบและมีเป้าหมายเดียวกัน มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผล และสามารถปรับปรุงแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างทันท่วงที รวมไปถึงต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุน มีจัดสรรทรัพยากรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม โดยผู้บริหารที่ให้การสนับสนุนทั้ง 4 ด้าน คือ คน เครื่องจักร เงิน วิธีการ ซึ่งจะช่วยพัฒนาสถานศึกษาและเสริมสร้างความพึงพอใจ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร และจะทำให้เกิดความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ ความสามัคคีภายในสถานศึกษา ซึ่งจะชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมให้มีความเข้มแข็ง อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาที่มั่นคงและยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการจัดสรรทรัพยากรส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนสูงสุดเป็นอันดับแรก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรทรัพยากรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ซึ่งกลไกสำคัญที่สนับสนุนการดำเนินงานต่างของบุคลากรในทุกด้าน ๆ จะช่วยลดความขัดแย้ง สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัย พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายความแปรปรวนของการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนได้สูงถึงร้อยละ 91.90 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารมีอิทธิพลโดยตรงต่อความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือของบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารควรที่จะต้องนำผลลัพธ์เชิงปริมาณนี้ไปต่อยอดเพื่อสร้างแนวทางปฏิบัติจริงในเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารเพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมสำหรับสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง (References)

- กฤติเดช สมตน. (2565). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานโรงเรียน
คุณธรรม สพฐ. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- แก้ววนภา พิมพา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน
เป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. การศึกษาค้นคว้า
อิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ขวัญฤทัย กองอุณห. (2568). แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
ของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 อำเภอศรีนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- จิราภรณ์ คงสุวรรณ. (2565). บทบาทผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2564). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. นครปฐม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- ณิชากรีย์ สุทธิชาเจริญพงษ์. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายใต้การบริหารงานของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.
การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัย
หาดใหญ่.
- ดวงจันทร์ บัวเบา. (2564). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ดุสิตา เลหาพันธุ์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัด
ตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรศักดิ์ อุปรมย์ อุปไมยอิชัย และคณะ. (2563). การบริหารและการจัดการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน.
พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นวนละออง สีดา. (2564). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- น้ำฝน มูลราช. (2565). รูปแบบการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนกุดตาดี (คงฤทธิ์ครูราษฎร์สามัคคี) สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- นุกุล แซ่มรัมย์. (2567). บทบาทการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาครุศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปกรณพัฒน์ ศิริพินยวงศ์. (2564). การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปิยรัตน์ ณ นคร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล. การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 13. 12 พฤษภาคม 2565. 1676-1690. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พัสวิพิชญ์ ศิลาสูพรรณ. (2562). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รังสรรค์ มั่งกรงาม. (2561). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2565). การบริหารวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคพลิกผัน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2568. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.utdone.net/> สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2569.
- หมั่นฟ้า วงศ์ทองใบใหญ่. (2565). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 41 จังหวัดกำแพงเพชร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- Bush, T. (2023). Educational leadership and management: Theory, policy and practice. (8th ed.). Sage.

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

The Digital Leadership of School Administrators: Affecting the Academic
Administration at Schools under the Chiang Rai Primary
Educational Service Area 4

เจนจิรา ระเรือง¹ เชตศักดิ์ ศุภโสภณ² วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์³

Janejira Raruang, Cherdsak Suphasophon, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ 3) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 297 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Stepwise

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) พิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมาคือ ด้านการสื่อสารดิจิทัล ($\bar{X} = 4.41$) ด้านการเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ($\bar{X} = 4.39$) และต่ำสุดด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.33$) ตามลำดับ

2) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) พิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.72$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.64$) ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.62$) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 4.60$) ด้านการวัดผลและการประเมินผลทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.59$) และต่ำสุดด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.32$)

3) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ได้แก่ การสื่อสารดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล และการเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

$$\hat{Y}_{\text{tot}} = 3.257 + .183(x_3) + .063(x_1) + .040(x_4)$$

$$\hat{Z} = .411(Z_{x_3}) + .179(Z_{x_1}) + .105(Z_{x_4})$$

Received: 2026-03-04 Revised: 2026-04-21 Accepted: 2026-04-23

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: jane0805562738@gmail.com

² อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. E-mail: CherdsakSu@gmail.com

³ อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. Corresponding author. E-mail: Dr.W.siririth@gmail.com

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะผู้นำดิจิทัล; ผู้บริหารสถานศึกษา; ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ

Abstract

This research article aimed: 1) to examine the level of digital leadership of school administrators, 2) to investigate the level of academic administration effectiveness, and 3) to study their digital leadership affecting the effectiveness of academic administration at the schools. This study employed a quantitative research design. The sample consisted of 297 participants, including school administrators and teachers. Data were collected using questionnaires. The statistical methods for data analysis included descriptive statistics, namely frequency, percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics using multiple regression analysis with the Stepwise method.

The results revealed that

1) The overall level of digital leadership of the school administrators was at a high level ($\bar{X}=4.39$). With consideration of each aspect, the digital vision had the highest mean ($\bar{X}=4.43$), followed by digital communication ($\bar{X}=4.41$), digital professionalism ($\bar{X}=4.39$), and digital learning culture ($\bar{X}=4.33$) respectively.

2) The overall effectiveness of the academic administration was also at a high level ($\bar{X} = 4.58$). With consideration of each aspect, curriculum development had the highest mean ($\bar{X} = 4.72$), followed by learning process development ($\bar{X}=4.64$), educational supervision ($\bar{X}=4.62$) development and use of educational technology ($\bar{X}=4.59$), educational measurement and evaluation ($\bar{X} = 4.60$), and educational quality assurance ($\bar{X} = 4.32$), respectively.

3) Digital leadership of the school administrators significantly affected the effectiveness of academic administration at the schools, including digital communication, digital vision, and digital professionalism at the .05 level of significance. The regression equation can be written as follows:

$$\hat{Y}_{\text{tot}} = 3.257 + .183(x_3) + .063(x_1) + .040(x_4)$$

$$\hat{Z} = .411(\mathbf{Z}_{\mathbf{x}_3}) + .179(\mathbf{Z}_{\mathbf{x}_1}) + .105(\mathbf{Z}_{\mathbf{x}_4})$$

Keywords: Digital Leadership; School Administrators; Academic Administration Effectiveness

บทนำ (Introduction)

ในยุคปัจจุบัน โลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลให้ระบบเศรษฐกิจและสังคมทั่วโลกปรับตัวเข้าสู่ยุคใหม่ การศึกษาของประเทศไทยจึงจำเป็นต้องได้รับการปฏิรูปเพื่อสร้างทุนมนุษย์ที่พร้อมรับมือกับความท้าทายในศตวรรษที่ 21 และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 1-7) จึงได้กำหนดทิศทางการพัฒนาที่เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อขยายโอกาสและยกระดับคุณภาพการศึกษา ให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงาน การขับเคลื่อนนโยบายระดับชาตินี้ให้ประสบความสำเร็จในระดับสถานศึกษาจึงต้องอาศัยกลไกสำคัญคือ ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความสามารถในการกำหนด

วิสัยทัศน์ นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัล ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอันเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ดังที่ พิมพิลา อำนาง (2566) ได้ยืนยันว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน

ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจากงานวิจัยของ (โรจนศักดิ์ อินทนน, 2566: 23) ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีการสื่อสาร เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นการกระตุ้น เอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา แสดงให้เห็นศักยภาพทางด้านการบริหารให้มีความเหมาะสม คุ่มค่า เพียงพอต่อการใช้งานกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีผลักดันให้มีการพัฒนาคน เครื่องมือ สื่อ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ จะทำให้มีการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ สุนิสา ศรีสมภาร และ โสภณ เพ็ชรพวง (2566: 16) พบว่า ที่ภาวะผู้นำดิจิทัลมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารวิชาการเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้นในยุคการศึกษา 4.0 ซึ่งการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และเป็นยุคดิจิทัลที่ต้องนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ให้โรงเรียนไปสู่ความสำเร็จสูงสุด เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อเพื่อการเรียนรู้ การวัดผล เพื่อให้โรงเรียนดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ นิรดา แก้วเขียว (2565: 210-220) กล่าวว่า ลักษณะของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้นำที่สามารถเชื่อมโยง ในการนำเทคโนโลยีไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู การบริหารจัดการภายในสถานศึกษาของผู้บริหาร อีกทั้งยังต้องมีการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ผู้บริหารยุคดิจิทัลต้องมีความเข้าใจเทคโนโลยี มีทักษะ การบวนการ วิธีการและการคิดเชิงนวัตกรรม การมีภาวะผู้นำต้องคำนึงถึงศักยภาพของสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการทำงาน ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถนำสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จ

เป็นประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการถือเป็น ภารกิจหลักและเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา โดยเป็นผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดที่มุ่งเน้นการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนและหลักสูตรเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และมาตรฐานการศึกษา (ศิวพร ละหารเพชร, 2562: 7) ผลสำเร็จของการดำเนินงานเกี่ยวกับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตร วิเคราะห์สภาพแวดล้อม การประเมินสถานภาพสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรให้มีความเหมาะสมกับสถานศึกษา ชุมชนและหลักสูตรแกนกลาง ในการกำหนดวัตถุประสงค์ พันธกิจ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษาโดยมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และมีการตรวจสอบหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความสมบูรณ์ มีการทำเป็นแผนการจัดสภาพการเรียนรู้หรือโครงการจัดการศึกษา มีการกำหนดวิธีจัดการเรียนรู้มีการบูรณาการเนื้อหาสาระในกลุ่มสาระเดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายตามที่หลักสูตรกำหนด ด้านงานวิจัยของ (พิมพิลา อำนาง, 2566) ได้ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่า เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำดิจิทัลในระดับสูง จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับสูงตามไปด้วย แสดงให้เห็นว่าความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนภารกิจหลักทางวิชาการเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จของโรงเรียน ดังนั้น การศึกษาในครั้งนี้จึงมุ่งเน้นที่จะวิเคราะห์และหาข้อสรุปที่ชัดเจนว่าองค์ประกอบใดของภาวะผู้นำดิจิทัลที่สามารถสร้างความสำเร็จหรือประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการได้อย่าง

มีประสิทธิภาพสูงสุดในบริบทเฉพาะของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารได้อย่างตรงจุดและเป็นรูปธรรมต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนการศึกษาด้วยระบบดิจิทัลและกระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อยกระดับบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Lifelong Learning) อย่างเป็นมืออาชีพ อย่างไรก็ตาม ในสภาพการณ์ที่เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงเป็นโอกาสสำคัญในการเสริมสร้างและต่อยอดทักษะความเข้าใจเชิงดิจิทัล (Digital Literacy) ของบุคลากรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการปฏิบัติงานจริงมากยิ่งขึ้นเพื่อให้การบริหารจัดการศึกษามีความคล่องตัวและลดภาระงานที่ซ้ำซ้อน เขตพื้นที่ฯ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศให้มีความเชื่อมโยงเป็นเอกภาพ (Integrated Data System) ซึ่งจะส่งผลให้การรายงานผลโครงการต่างๆ มีความแม่นยำและมีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ใช้ศักยภาพในการจัดการเรียนรู้อย่างเต็มกำลัง ทั้งนี้ การสร้างกลไกการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรมจะเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้ความรู้จากการพัฒนาถูกนำไปปรับใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สอดรับกับแผนพัฒนาการศึกษาที่มุ่งเน้นความทั่วถึงและเท่าเทียมในยุคดิจิทัล

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการพัฒนางานวิชาการโรงเรียน เพื่อจะช่วยยกระดับงานวิชาการในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ
3. ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ณัฏฐธิดา พรพทุมชัยกิจ, 2564; พิมพ์ลา อำนาง, 2566; กรทิพย์ นุแปง, 2567) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล 3) การสื่อสารดิจิทัลและ 4) การเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ส่วนประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ศิวพร ละหารเพชร, 2562; กิตติชัย อาจหาญ, 2565; สุนิสา ศรีสมการ และ โสภณ เพ็ชรพวง, 2566) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดและการประเมินผลทางการศึกษา 4) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 5) การนิเทศการศึกษา และ 6) การประกันคุณภาพการศึกษา

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนจำนวน 123 แห่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 รวมทั้งสิ้น 1,297 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4, 2568) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จังหวัดเชียงราย

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วง ระหว่างเดือนกรกฎาคม-ธันวาคม พ.ศ. 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดทฤษฎีและนิยามศัพท์เฉพาะ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ขนาดโรงเรียน

ส่วนที่ 2 สอบถามระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale)

5 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 สอบถามระดับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale)

5 หมายถึง มีประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์เฉพาะเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมให้มีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6-1.0 เป็นเกณฑ์ที่ผู้วิจัยยอมรับได้และนำมาใช้เก็บข้อมูล

3.2 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวนทั้งหมด 30 คน หลังจากนั้นนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาปรากฏว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.987

สามารถจำแนกค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

3.2.1 แบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล (x_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.853

3.2.2 แบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (x_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.931

3.2.3 แบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ด้านการสื่อสารดิจิทัล (x_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.853

3.2.4 แบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ด้านการเป็นมีอาชีพด้านดิจิทัล (x_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.949

3.2.5 แบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.969

3.2.6 แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.985

3.3 ตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยของแบบสอบถามแล้วนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 ติดต่อไปยังสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างเพื่อชี้แจงรายละเอียดการวิจัย และขอความอนุเคราะห์จากผู้ประสานงานในการรวบรวมข้อมูลให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้หนังสือรับรองและแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความอนุเคราะห์จากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 34 แห่ง ในการตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Google Forms) โดยผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการประสานงานและรวบรวมข้อมูลกลับคืนในระหว่างเดือนกันยายน พ.ศ. 2568

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืนจำนวน 297 ชุด จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ผ่านการตรวจสอบแล้วไปประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลส่วนบุคคลและสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 ข้อมูลระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 83)

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 83)

4.51-5.00 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.4 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 239 คน (ร้อยละ 80.47) อยู่ในกลุ่มอายุ 41-50 ปี (ร้อยละ 37.03) การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 198 คน (ร้อยละ 66.67) สถานภาพการดำรงตำแหน่งครู จำนวน 271 คน (ร้อยละ 91.24) ประสบการณ์ทำงาน 11 – 20 ปี 123 คน (ร้อยละ 41.41) โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 57.57

2. ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล ($\bar{X} = 4.43$) ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.33$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล	4.43	.15	มาก	1

2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล	4.33	.05	มาก	4
3. การสื่อสารดิจิทัล	4.41	.10	มาก	2
4. การเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล	4.40	.05	มาก	3
รวม	4.39	.05	มาก	

3. ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.72$) ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.32$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

ด้าน	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.72	.02	มากที่สุด	1
2	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.64	.14	มากที่สุด	2
3	การวัดผลและการประเมินผลทางการศึกษา	4.59	.14	มากที่สุด	5
4	การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.60	.13	มากที่สุด	4
5	การนิเทศการศึกษา	4.62	.13	มากที่สุด	3
6	การประกันคุณภาพการศึกษา	4.32	.13	มาก	6
	รวม	4.58	.05	มากที่สุด	

4. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่ามี 3 ด้าน คือ การสื่อสารดิจิทัล (x_3) การมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล (x_1) และการเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล (x_4) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.584 และมีประสิทธิภาพในการทำนาย (Coefficient of Determination: R^2) ร้อยละ 33.40 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ ($S.E.est$) เท่ากับ ± 0.03839 ดังตารางที่ 3 และ ตารางที่ 4

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adj R^2	F	P	Durbin- Watson
การสื่อสารดิจิทัล (x_3)	.584	.342	.334	37.86	.000**	2.02
การมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล(x_1)						
การเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล(x_4)						

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

ตัวแปร	b	S.E.b	β	t	sig	Tolerance	VIF
(Constant)	3.257	.119		27.469	.000**		

การสื่อสารดิจิทัล(x_3)	.183	.028	.411	6.575	.000**	.576	1.736
การมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล (x_1)	.063	.020	.179	3.226	.001**	.734	1.362
การเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล (x_4)	.040	.020	.105	2.008	.046**	.822	1.217

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ซึ่งจะได้สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 3.257 + .183(x_3) + .063(x_1) + .040(x_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .411(Z_{x_3}) + .179(Z_{x_1}) + .105(Z_{x_4})$$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายเป็นประเด็นดังนี้

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ การมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล การสื่อสารดิจิทัล การเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้วยการมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลที่ก้าวหน้า สถานศึกษาได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ทิศทาง และนโยบายด้านดิจิทัลที่ ชัดเจนและเป็นระบบ ซึ่ง มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ทั้งนี้ นำไปสู่การขับเคลื่อนนโยบายด้านดิจิทัลไปสู่การปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ในด้านการสื่อสารดิจิทัล ผู้บริหารได้ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกหลักในการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อ มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของครู ยิ่งไปกว่านั้น ยังมีการตอบสนองต่อข้อมูลข่าวสารทางดิจิทัลได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม พร้อมกันนี้ ได้มีการสื่อสารกับผู้ปกครองผ่านระบบออนไลน์ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารที่ถูกต้อง ทันสมัย และสม่ำเสมอ และ มีการเลือกใช้ช่องทางสื่อสารดิจิทัลที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายอย่างรอบด้าน นอกจากนี้ โรงเรียนยังให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากร บุคลากร และองค์กรทางการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จาก การพัฒนาร่วมมือกับแหล่งเรียนรู้และหน่วยงานต่าง ๆ ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย อีกทั้ง ยังมีการเผยแพร่ประกาศหรือนโยบายของโรงเรียนผ่านระบบออนไลน์สำหรับนักเรียนและผู้ปกครอง และ ใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อสื่อสารกับนักเรียนและสร้างความเข้าใจกับชุมชนอย่างเหมาะสม ในส่วนของความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถและทักษะในการใช้ดิจิทัลที่เหมาะสมต่อการบริหารงานเป็นอย่างยิ่ง และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับครูในด้านการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะ การปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและความปลอดภัยในการใช้งานดิจิทัลที่ถูกต้อง ทันสมัย และเหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ซึ่ง ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อธำรงไว้ซึ่งมาตรฐานสูงสุดในการบริหารงาน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพิลา อำนาจ (2566) พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านการเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล และด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ ตามลำดับ และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรากร เจริญเชื้อ (2565) พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการรู้ดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติทัศน์ วงศ์ศรีตา (2567: 231-232) พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านการสื่อสารเชิงดิจิทัล

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมา คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การวัดและการประเมินผลทางการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา จากการวิเคราะห์ผลการประเมินเบื้องต้น พบว่า ประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา การค้นพบนี้ สามารถบ่งชี้ได้ว่า อาจสะท้อนให้เห็นว่าต้องมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งนำไปสู่ ความท้าทายในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดอย่างครบถ้วน ดังนั้น การยึดหลักการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างเคร่งครัดและการสร้างกลไกการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังของทุกภาคส่วน จึงเป็นประเด็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับการดำเนินการแก้ไขเพื่อยกระดับมาตรฐานของสถานศึกษาอย่างไ้ก็ตาม ในส่วนของ บทบาทความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ในประเด็นอื่น ๆ กลับปรากฏผลลัพธ์ที่เป็นที่น่าพอใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารได้แสดงบทบาทความเป็นผู้นำอย่างชัดเจนในการวางแผนหลักสูตรที่สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและมาตรฐานการศึกษา อีกทั้งยังนำหลักสูตรดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งครอบคลุมถึงการวางแผนจัดทำหลักสูตรโดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ตลอดจนเป็นผู้นำในการปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตรให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนและบริบทของชุมชนอยู่เสมอ โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง และภาคีเครือข่ายในการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง และ ดำเนินการประเมินและพัฒนาหลักสูตรเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ ในด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารยังคงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการกำกับดูแลให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งยังสนับสนุนการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียนอย่างเต็มที่ โดยเน้นย้ำให้ครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลายและเหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียนแต่ละบุคคล และ ส่งเสริมให้มีการประเมินและปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าการจัดการเรียนการสอนนั้นสามารถสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืองฤทธิ์ คำห่ม (2565: 83) พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจาก มากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวัดผลประเมินผล และการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ มีความสอดคล้องกับงานวิจัย พิมพิลา อำนาจ(2566) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับ

มาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านการจัดการหลักสูตร ด้านการวัดผลและประเมินผล การเรียนและงานทะเบียนนักเรียน และด้านการแนะแนวการศึกษา ตามลำดับ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวพร ละหารเพชร (2562: 80 - 81) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 3 ด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ได้แก่ การสื่อสารดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล และการเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 33.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากด้านการสื่อสารดิจิทัล ผู้บริหารได้ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างบุคลากรในโรงเรียน เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้สถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความรวดเร็วและเหมาะสมในการตอบสนองต่อข้อมูลข่าวสารทางดิจิทัล อีกทั้งได้ดำเนินการสื่อสารกับผู้ปกครองผ่านระบบออนไลน์ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารที่ถูกต้อง ทันสมัย และสม่ำเสมอ รวมถึงมีการเลือกใช้ช่องทางสื่อสารที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย นอกจากนี้ยังมีการใช้ทรัพยากรบุคคลและองค์กรทางการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง และ พัฒนาร่วมมือกับแหล่งเรียนรู้และหน่วยงานต่าง ๆ ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ซึ่งนำไปสู่การเผยแพร่ประกาศ/นโยบายของโรงเรียนผ่านระบบออนไลน์สำหรับนักเรียนและผู้ปกครอง ตลอดจนใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อสื่อสารและสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องกับชุมชนอย่างเหมาะสมใน ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน พร้อมทั้งวางแผนการใช้ดิจิทัลอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดทิศทางและนโยบายด้านดิจิทัลได้อย่างครอบคลุมและมีการกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน จึงทำให้ การนำนโยบายด้านดิจิทัลไปปฏิบัติสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและเป็นไปตามทิศทางที่กำหนด ในด้านความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถและทักษะในการใช้ดิจิทัลที่เหมาะสมต่อการบริหารงานเป็นอย่างดี ดังนั้น จึงสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับครูในการใช้งานดิจิทัลที่ถูกต้อง ทันสมัยและเหมาะสมกับสถานศึกษา โดยปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัลอย่างเคร่งครัด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทางด้านดิจิทัล เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพขององค์กรในยุคปัจจุบัน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพิลา อำนาจ (2566) พบว่า ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านการเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล และด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยสรุปเป็นองค์ความรู้จากการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ที่ต้องได้รับการพัฒนามากที่สุด คือ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมอบรมด้านการใช้ดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ดิจิทัลภายในโรงเรียน
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ที่ต้องได้รับการพัฒนามากที่สุด คือ การประกันคุณภาพการศึกษา ดังนั้นควรให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้เพื่อวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานวิชาการ
3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ จะพบว่า ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล และการเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ร้อยละ 33.40

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมอบรมด้านการใช้ดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ดิจิทัลภายในโรงเรียน
 - 1.2. จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารควรนำไปใช้เพื่อวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
 - 1.3. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล และการเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการส่งเสริมในการฝึกอบรมและหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อส่งผลดีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนต่อไป
2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรศึกษาวิจัย การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
 - 2.2 ควรศึกษาวิจัยปัจจัยภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการโรงเรียน เพื่อให้เกิดตัวแปรใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ในการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนต่อไป
 - 2.3 ควรศึกษาปัจจัยด้านสมรรถนะดิจิทัลของครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้เห็นผลกระทบของการพัฒนาที่ครอบคลุมบทบาทผู้นำและผู้ปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรทิพย์ นุแสงถา. (2567). ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

- กิตติชัย อัจฉาญ. (2565). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กิตติทัศน์ วงศ์ศรีตา. (2567). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 12(48): 226-236.
- ณัฐธินิชา พรปทุมชัยกิจ. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. 15(2): 50-64.
- นิตดา แก้วเขียว. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารการศึกษาที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4 Graduate School Conference 2022: iHappiness. 31 สิงหาคม 2565. 210-220. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พิมพ์ลา อำนาง. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- โรจน์ศักดิ์ อินทนน. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิรากร เจริญเชื้อ. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย.
- เริงฤทธิ์ คำห่ม. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3. การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศิวพร ละหารเพชร. (2562). ประสิทธิภาพการดำเนินงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุนิสา ศรีสมภาร และ โสภณ เพ็ชรพวง. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานวิชาการโรงเรียนเอกชน อำเภอมะนังนครราชสีมา. วารสาร e-Journal of Education Studies, Burapha University. 5(3): 14-26.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. (2568). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. เชียงราย: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4.

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

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

การถอดบทเรียนความสำเร็จของศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้าน
การศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

A Lesson Learned from the Success of Sufficiency Economy Philosophy
Learning Centers at the Secondary Schools in Phitsanulok
Province under the Secondary Educational Service
Area Office Phitsanulok Uttaradit

กนกพชรกร ทองแดง¹ พิมพกา ธรรมสิทธิ์² วจี ปัญญาใส³
Kanokpacharakorn Thongdang, Phimphaka Thammasit, Vajee Panyasai

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อถอดบทเรียนความสำเร็จของศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา และ 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จการบริหารจัดการของศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ รวม 24 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งมีโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) ความสำเร็จของศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา ประกอบด้วย ด้านบุคลากร ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ขับเคลื่อนงานผ่านกระบวนการ PLC เพื่อจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านกายภาพ มีการจัดฐานการเรียนรู้ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีชีวิต เน้นนวัตกรรมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง และด้านความสัมพันธ์กับภายนอก มีการสร้างเครือข่ายกับชุมชนและปราชญ์ชาวบ้าน พร้อมทำหน้าที่เป็นโรงเรียนพี่เลี้ยงถ่ายทอดองค์ความรู้สู่สังคม 2) ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารที่เป็นต้นแบบและกำหนดนโยบายชัดเจน ด้านระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผ่านการบูรณาการ PLC และเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนปฏิบัติจริงผ่านฐานการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาให้นักเรียนแกนนำ ด้วยกระบวนการเพื่อนช่วยเพื่อนและการบริหารภาระงานที่เหมาะสม และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนและเครือข่าย ที่นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาร่วมจัดการศึกษาและขยายผลสู่สังคม เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ (Keywords) : การถอดบทเรียน; ปัจจัยความสำเร็จ;

ศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา

Received: 2026-04-06 Revised: 2026-04-24 Accepted: 2026-04-27

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คุรุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ Educational Administration Master of Education, Uttaradit Rajabhat University. E-mail: Firsttime.5246@gmail.com

² อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ Lecturer, Graduate School Faculty of Education Uttaradit Rajabhat University, Thailand. E-mail: phimphakathammasit@gmail.com

³ อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ Lecturer, Graduate School Faculty of Education Uttaradit Rajabhat University, Thailand. E-mail: Kroo.vajee@gmail.com

Abstract

This research study aimed to 1) study the lessons learned from the success of Sufficiency Economy Philosophy learning centers in education, and 2) analyze the factors contributing to the success of these learning centers. The key informants consisted of 24 people. The research instrument was a semi-structured interview. The data were analyzed using content analysis.

The results indicated that: (1) the success of the Sufficiency Economy Philosophy Learning Center in education comprised the following aspect personnel: administrators demonstrated visionary leadership, driving the organizational system through PLC process to support active learning. In terms of physical infrastructure, learning stations were organized as dynamic learning resources, emphasizing innovative and efficient resource utilization to provide students with hands on experience. In terms of external relations, networks were established with the community and local experts, and the center functioned as a mentor institution for transferring knowledge to the community. 2) The factors contributing to success in management comprised five aspects: (1) leadership and vision of the administrators, who served as role models and established clear policies; (2) an efficient management system through the integration of the PLC and information technology; (3) integrated learning that provided students with opportunities for hands on practice through learning stations; (4) the development of student leaders through peer tutoring processes and appropriate task management; and (5) community and network participation, which incorporated local wisdom into education and extended its benefits to the community for sustainable development.

Keywords: Lesson Learned; Key Success Factors;

Sufficiency Economy Philosophy Learning Center

บทนำ (Introduction)

กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายส่งเสริมให้สถานศึกษานำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน โดยมุ่งยกระดับสถานศึกษาต้นแบบให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา (ศร.) เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้และกลไกขยายผลสู่สถานศึกษาอื่นและชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562: 1) แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ประจำปี พ.ศ. 2567-2568 และนโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ปี 2567 ที่มุ่งเน้นการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาปฏิบัติจริงอย่างเป็นระบบ พร้อมสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์, 2568: 2)

โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลกได้แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้ากับการศึกษา โดยมีโรงเรียนขนาดใหญ่ที่ได้รับการรับรองเป็น ศร. ในรอบไม่เกิน 5 ปี ได้แก่ โรงเรียนเนินมะปรางศึกษาวิทยา (ปี 2563) และโรงเรียนบางกระทุ่มพิทยาคม (ปี 2566) (สำนักงาน

ศึกษาธิการจังหวัดพิษณุโลก, 2568: 1-3) ทั้งนี้ ตั้งแต่ปี 2559-2566 มีโรงเรียนในสังกัดถึง 8 แห่งที่ผ่านการคัดเลือกให้เป็น ศร. เพื่อเป็นต้นแบบให้โรงเรียนอื่นได้ศึกษาดูงานโรงเรียนเหล่านี้ได้กำหนดพันธกิจและกลยุทธ์ที่ชัดเจน เพื่อปลูกฝังให้นักเรียนรู้จักใช้ชีวิต อย่างพอเพียงและเห็นคุณค่าของความเป็นไทย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์, 2568: 2) ความสำเร็จในการดำเนินงานนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนารักษ์ เมื่อ ก่อง และคณะ (2564: 197-199) ที่พบว่าสถานศึกษามีการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงใน 4 ด้าน ได้แก่ กิจกรรมนักเรียน งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป โดยเด่นชัดที่สุดในด้านการบริหารงานบุคคล แม้จะมีการศึกษากระบวนการบริหารจัดการอยู่บ้างแต่การถอดบทเรียนเชิงลึกถึงปัจจัยความสำเร็จที่นำไปสู่ความยั่งยืนในบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในพื้นที่ยังปรากฏน้อย

จากความเป็นมาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญจึงสนใจที่ศึกษา การถอดบทเรียนความสำเร็จของศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาศาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ เพื่อถอดบทเรียนความสำเร็จและปัจจัยความสำเร็จการบริหารจัดการที่สามารถเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น ๆ ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ เพื่อให้การศึกษาไทยสามารถบรรลุเป้าหมายในการสร้างคนไทยที่มีความรู้ คุณธรรม และดำรงชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงอย่างแท้จริงและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อถอดบทเรียนความสำเร็จของศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จการบริหารจัดการของศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัย เรื่อง การถอดบทเรียนความสำเร็จของศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาศาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ เป็นวิจัยที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย เป็นการศึกษาความสำเร็จของศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก ตามเกณฑ์การประเมินศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา ประกอบด้วย ด้านที่ 1 บุคลากร มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษา ด้านที่ 2 การจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ ฐานการเรียนรู้และหรือกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างอุปนิสัยอยู่อย่างพอเพียง ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับสถานศึกษาอื่น ในการสร้างเครือข่ายการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และความสัมพันธ์ที่มีต่อหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานภายนอก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565: 11-31)

ปัจจัยความสำเร็จของสถานศึกษาที่ผ่านเกณฑ์การประเมินศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษามี 5 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เชิงนโยบายของผู้บริหาร กระบวนการบริหารจัดการ และระบบงาน การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาศักยภาพและเครือข่ายนักเรียนแกนนำและการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายและชุมชนได้มาจากการสังเคราะห์ข้อมูลความสำเร็จตามเกณฑ์การประเมินศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565: 11-31)

1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลกที่ได้รับการรับรองให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา ได้แก่ โรงเรียนเนินมะปรางศึกษาวิทยา และโรงเรียนบางกระทุ่มพิทยาคม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้มาโดยการกำหนดเกณฑ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน รวมเป็น 2 คน ครูแกนนำ โรงเรียนละ 5 คน รวมเป็น 10 คน นักเรียนแกนนำโรงเรียนละ 5 คน รวมเป็น 10 คน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน รวมเป็น 2 คน รวม 24 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนที่เป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก ประเภทโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเนินมะปรางศึกษาวิทยา และโรงเรียนบางกระทุ่มพิทยาคม

1.4 ขอบเขตระยะเวลา

เดือนกันยายน 2568 ถึง กุมภาพันธ์ 2569

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นด้วยตนเองโดยเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

2.1 การสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง ใช้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ของโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา ได้แก่ 3 ด้าน 8 องค์ประกอบ ด้านบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษา ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ ฐานการเรียนรู้และหรือกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างอุปนิสัยอยู่อย่างพอเพียง และด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับสถานศึกษาอื่นในการขยายผลการขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาและความสัมพันธ์กับหน่วยงานที่สังกัดและหรือหน่วยงานภายนอก (ภาครัฐภาคเอกชน และชุมชน)

ตอนที่ 3 สัมภาษณ์ปัจจัยความสำเร็จที่ส่งผลต่อผ่านเกณฑ์การประเมินเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง เก็บรวบรวมข้อมูลตามรายละเอียด ดังต่อไปนี้

3.1 หลังจากคัดเลือกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายแล้ว ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำจากคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 4 กลุ่ม

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือไปยังโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย ขั้นตอนวิธีการ ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนัดหมายวันเวลากับผู้ให้ข้อมูลสำคัญรวมทั้งการขออนุญาตบันทึกเสียงและภาพก่อนการสัมภาษณ์ทุกครั้ง

3.3 ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารรายงานต่าง ๆ และแบบสังเกต พร้อมบันทึกเสียงและภาพดำเนินการในระหว่างเดือนมกราคม พ.ศ. 2569 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569

3.4 ตรวจสอบจำนวนข้อมูลว่าเพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลหรือไม่

3.5 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตรวจสอบ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

4.1 วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายแบบกึ่งมีโครงสร้าง

4.2 ตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้รับโดยการตรวจสอบแหล่งพิจารณาในแหล่งบุคคล โดยการสอบถามข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายหลายกลุ่ม ในคำถามเดียวกันและจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภทเดียวกันจากแหล่งบุคคลหลาย ๆ คน เพื่อเป็นการยืนยันในข้อมูลที่ได้รับว่ามีความถูกต้องหรือไม่ จากนั้นจึงสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic Induction)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ความสำเร็จของศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ตามเกณฑ์การประเมินศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา 3 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านบุคลากร พบว่า บุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญสูงสุดในการปฏิบัติในโรงเรียน ที่มุ่งเน้นกระบวนการสร้างความตระหนักรู้และปลูกฝังความเข้าใจควบคู่ไปกับการส่งเสริมให้เกิดการลงมือปฏิบัติจริง พร้อมทั้งบูรณาการในทุกระดับชั้นเรียน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่วางทิศทางเชิงนโยบายและวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน ควบคู่กับครูแกนนำที่มีการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อยกระดับสมรรถนะผู้เรียนให้มีภูมิคุ้มกันและอุปนิสัยพอเพียงผ่านนวัตกรรมที่สอนน้องที่สร้างภาวะผู้นำและจิตสาธารณะ ทั้งนี้ ความสำเร็จดังกล่าวได้รับแรงขับเคลื่อนสำคัญจากคณะกรรมการสถานศึกษาและภาคีเครือข่ายในการสนับสนุนทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งผลให้เกิดระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้ที่สามารถบ่มเพาะอุปนิสัยอยู่อย่างพอเพียงให้เป็นวิถีปฏิบัติของสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

1.2 ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพ พบว่า สถานศึกษามีการบริหารจัดการทรัพยากรทางกายภาพอย่างเป็นระบบตามหลักความพอประมาณ โดยเน้นการสร้างนวัตกรรมจัดการสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนขยะให้เป็นสินทรัพย์เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าสูงสุด ควบคู่กับการพัฒนาฐานการเรียนรู้เชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ากับภูมิสังคมและวัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้แบบพี่สอนน้องที่มุ่งเน้นการฝึกทักษะอาชีพและการปฏิบัติจริง ภายใต้อำนาจร่วมมือของภาคีเครือข่ายส่งผลให้เกิดระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการบ่มเพาะอุปนิสัยอยู่อย่างพอเพียง และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามแนวพระบรมราโชบายด้านการศึกษาให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

1.3 ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก พบว่า สถานศึกษามีสมรรถนะสูงในการเป็นแกนนำขับเคลื่อนเครือข่ายความร่วมมือ โดยทำหน้าที่เป็นสถานศึกษาพี่เลี้ยงและแหล่งศึกษาดูงานที่เน้นการถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านระบบสารสนเทศและการนำเสนอนวัตกรรมผู้เรียนสู่ชุมชนอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการสร้างความร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานภายนอกเพื่อระดมทรัพยากรและบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่การจัดการศึกษา กระบวนการสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งนี้ไม่เพียงแต่ช่วยขยายผลหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สังคมเชิงประจักษ์ แต่ยังยกระดับสถานศึกษาให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ต้นแบบที่สร้างผลกระทบเชิงบวกต่อการพัฒนาชุมชนและเครือข่ายการศึกษาได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

2. ปัจจัยความสำเร็จการบริหารจัดการของศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา สามารถสรุปเป็นรายประเด็นได้ 5 ประเด็น ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เชิงนโยบายของผู้บริหาร

ผู้บริหารเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา โดยทำหน้าที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นต้นแบบเชิงประจักษ์ในมิติการใช้เหตุผลและความคุ้มค่า พร้อมกำหนดวิสัยทัศน์ที่บูรณาการหลักปรัชญาเข้าสู่แผนปฏิบัติการและโครงสร้างการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความต่อเนื่องที่ยั่งยืนและเน้นการเสริมพลังและสนับสนุนทรัพยากรแก่บุคลากรผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การวางรากฐานเชิงระบบนี้ช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและไม่หยุดชะงักแม้มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารในอนาคต ส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาและบ่มเพาะอุปนิสัยพอเพียงให้แก่ผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรมและมั่นคง

2.2 กระบวนการบริหารจัดการและระบบงาน

ความสำเร็จในการบริหารจัดการเกิดจากการวางระบบงานเชิงคุณภาพที่เน้นการมีส่วนร่วมและรักษามาตรฐานผ่านวงจร PDCA อย่างสม่ำเสมอ โดยใช้กระบวนการ PLC เป็นกลไกหลักในการถอดบทเรียนเพื่อพัฒนาครูและยกระดับการจัดการเรียนรู้ให้เป็นเอกภาพ ควบคู่กับการจัดการความรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างระบบความจำขององค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืน การบูรณาการนี้ช่วยลดความซ้ำซ้อน เพิ่มความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และเป็นหลักประกันสำคัญในการส่งต่อองค์ความรู้สู่บุคลากรรุ่นหลังให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.3 การจัดการเรียนการสอน

ความสำเร็จด้านวิชาการเกิดจากการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามแนวคิดการสร้างสรรค์ความรู้ด้วยปัญญา (Constructionism) ที่เน้นการปฏิบัติจริงผ่านฐานเรียนรู้และประสบการณ์ตรง บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้ากับทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยยึดความสนใจของผู้เรียนเป็นฐานในการออกแบบกิจกรรมเพื่อสอนอย่างเป็นรูปธรรม กระบวนการนี้ช่วยยกระดับจากการ

เรียนรู้เชิงทฤษฎีสู่ความตระหนักรู้ในจิตใจ จนเกิดการหล่อหลอมเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและวิถีการดำเนินชีวิตที่ยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 การพัฒนาศักยภาพและเครือข่ายนักเรียนแกนนำ

ความสำเร็จในการพัฒนาแกนนำนักเรียนเกิดจากระบบพี่สอนน้องแบบเพื่อนช่วยเพื่อนที่สร้างความต่อเนื่องขององค์ความรู้โดยไม่ยึดติดบุคคล บูรณาการกับการคัดเลือกนักเรียนแกนนำที่มีจิตอาสาเพื่อสร้างพลเมืองที่รับผิดชอบต่อสังคม มีการบริหารจัดการภาระงานเพื่อรักษาความสมดุลระหว่างหน้าที่และการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนแกนนำสามารถปฏิบัติบทบาทผู้นำและสืบสานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

2.5 การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายและชุมชน

ความสำเร็จเกิดจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นจากคณะกรรมการสถานศึกษาและปราชญ์ชาวบ้านเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้การสื่อสารที่เปิดกว้าง ทั้งนี้สร้างความไว้วางใจระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งโรงเรียนทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้เชิงรุกที่ขยายผลองค์ความรู้ไปสู่ชุมชนเพื่อแก้ปัญหาและการสร้างรายได้ กระบวนการนี้ไม่เพียงช่วยให้บรรลุเป้าหมายการเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา แต่ยังสร้างความเข้มแข็งและยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในท้องถิ่นให้ดีขึ้นอย่างยั่งยืนในฐานะภาคีเครือข่ายที่พึ่งพากันและกัน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลจากถอดบทเรียนความสำเร็จของศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษ ประกอบด้วย 3 ด้านหลัก ดังนี้

1.1 ด้านบุคลากร พบว่า บุคลากรคือหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษา โดยผู้บริหารแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อกำหนดทิศทางและสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน ครูแกนนำใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และมีการใช้นวัตกรรมพี่สอนน้อง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้เรียน ภายใต้การสนับสนุนทรัพยากรจากภาคีเครือข่าย ทั้งนี้ปรากฏการณ์ดังกล่าวสามารถอธิบายเหตุผลได้ว่า การที่ผู้บริหารเป็นแบบอย่างเชิงประจักษ์ได้ช่วยลดแรงต้านและเปลี่ยนมุมมองจากการทำตามนโยบายไปสู่การสร้างวัฒนธรรมร่วมกัน ประกอบกับการใช้กระบวนการ PLC เป็นกลไกเชื่อมโยงนโยบายสู่การปฏิบัติ ทำให้ครูเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสามารถออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิทยา สืออ่อน (2564) ที่พบว่าด้านบุคลากรเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยการดำเนินงานสูงสุด โดยสถานศึกษาจำเป็นต้องจัดกิจกรรมสร้างความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษานี้จึงเป็นการยืนยันว่า การบูรณาการความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นวิถีปฏิบัติ จะนำไปสู่การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนที่มีความยั่งยืน ไม่ยึดติดกับตัวบุคคล และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

1.2 ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพ พบว่า สถานศึกษามีการบริหารจัดการทรัพยากรตามหลักความพอประมาณ โดยพัฒนานวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมควบคู่กับการจัดฐานการเรียนรู้เชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงเทคโนโลยีเข้ากับภูมิสังคม ทั้งนี้ สามารถอธิบายเหตุผลได้ว่า การปรับพื้นที่ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีชีวิต สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) และการสร้างองค์

ความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism) ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง กระบวนการนี้ช่วยแปลงหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีลักษณะเป็นนามธรรม ให้กลายเป็นวิถีปฏิบัติที่จับต้องได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรม เดชแก้ว (2565: 72-80) ที่พบว่า จุดเด่นของการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ คือการจัดตั้งฐานการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนเพื่อสร้างการเรียนรู้เชิงประจักษ์ ผลการศึกษานี้จึงเป็นการยืนยันว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติจริงได้ทำหน้าที่เสมือนครูคนที่สาม ที่ช่วยบ่มเพาะอุปนิสัยอยู่อย่างพอเพียงให้ฝังรากลึกในวิถีชีวิตของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

1.3 ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก พบว่า สถานศึกษาเป็นแกนนำขับเคลื่อนเครือข่ายความร่วมมือ โดยทำหน้าที่เป็นสถานศึกษาพี่เลี้ยงที่ถ่ายทอดองค์ความรู้และบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่การจัดการศึกษา ทั้งนี้ สามารถอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการได้ว่า ความสำเร็จดังกล่าวเกิดจากการสร้างทุนทางสังคม (Social Capital) และความสัมพันธ์เชิงพึ่งพาอาศัยกัน การที่สถานศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้ให้และดึงปราชญ์ชาวบ้านมาร่วมจัดการศึกษา ได้ช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ทำให้ชุมชนประจักษ์ว่าหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาเป็นวิถีปฏิบัติเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อลิสา อินทร์ประเสริฐ และคณะ (2564: 26-27) ที่พบว่า การหาเครือข่ายโดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและหลักบรร (บ้าน วัด โรงเรียน) เป็นองค์ประกอบสำคัญสู่ความสำเร็จ ผลการศึกษานี้จึงเป็นการยืนยันว่า การได้รับความไว้วางใจและการสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับชุมชน เปรียบเสมือนการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมที่แข็งแกร่ง ซึ่งเป็นฟันเฟืองสำคัญที่ทำให้สถานศึกษาดำรงอยู่ฐานะศูนย์การเรียนรู้ต้นแบบได้อย่างยั่งยืน

2. ปัจจัยความสำเร็จการบริหารจัดการของศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา สามารถสรุปเป็นรายประเด็นได้ 5 ประเด็นมี ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เชิงนโยบายของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา โดยแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่เป็นต้นแบบเชิงประจักษ์ และบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้าสู่แผนปฏิบัติการอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ สามารถอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการได้ว่า ความสำเร็จดังกล่าวไม่ได้เกิดจากการใช้อำนาจสั่งการ แต่เกิดจากการเป็นแบบอย่างที่จะช่วยสร้างความศรัทธาและลดแรงต้านของบุคลากร ประกอบกับการแปลงเป้าหมายนามธรรมให้เป็นระบบงาน และการเสริมพลังอำนาจแก่ครูผ่านกระบวนการ PLC ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธงชัย ตีมูลพันธ์ และวรกาญจน์ สุขสดเขียว (2566: 236-249) ที่พบว่า การที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์และกำหนดพันธกิจที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้าสู่โครงสร้างบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ จะเป็นหลักประกันถึงความต่อเนื่องของวัฒนธรรมองค์กร ผลการศึกษานี้จึงเป็นการยืนยันว่า รากฐานเชิงระบบที่ผู้นำได้สร้างไว้ จะทำหน้าที่ขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เติบโตได้อย่างยั่งยืนด้วยกลไกของระบบเองโดยไม่ยึดติดกับการเปลี่ยนผ่านตัวบุคคลในระดับบริหารแต่อย่างใด

2.2 กระบวนการบริหารจัดการและระบบงาน พบว่า สถานศึกษาประสบความสำเร็จจากการวางระบบงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA) โดยใช้กระบวนการ PLC ถอดบทเรียนเพื่อพัฒนาครู ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจัดการความรู้ เพื่อสร้างระบบความจำขององค์กรที่ช่วยส่งต่อองค์ความรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เป็นเพราะการบูรณาการทฤษฎีระบบ (Systems Theory) ร่วมกับการจัดการความรู้ (Knowledge

Management) ถือเป็นการสร้างกลไกป้องกันภาวะสูญเสียองค์ความรู้เมื่อบุคลากรเกษียณหรือโยกย้าย นอกจากนี้ การใช้ PLC ยังช่วยสกัดความรู้ที่ฝังลึกในตัวบุคคลให้กลายเป็นความรู้ที่ชัดเจน ซึ่งสะท้อนถึงการนำหลักความมีเหตุผลและการสร้างภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีมาใช้ในการองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อลิสา อินทร์ประเสริฐ และคณะ (2564: 15-30) ที่พบว่า การบริหารศูนย์การเรียนรู้ ที่มีประสิทธิภาพ ต้องประยุกต์ใช้ทฤษฎีระบบมาจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อสร้างความคล่องตัวและลดความซ้ำซ้อน ผลการศึกษานี้จึงเป็นการยืนยันว่า การขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้ให้เกิดความยั่งยืน ไม่สามารถพึ่งพาความสามารถเฉพาะตัวบุคคลได้ แต่ต้องอาศัยระบบบริหารจัดการและการจัดการความรู้ที่เป็นมาตรฐาน เพื่อขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้ฝังรากในวัฒนธรรมองค์กรและถ่ายทอดสู่คนรุ่นต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง

2.3 การจัดการเรียนการสอน พบว่า ความสำเร็จเกิดจากการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) แบบสหวิทยาการ ที่เน้นการปฏิบัติจริงผ่านฐานการเรียนรู้ โดยบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้ากับทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งช่วยยกระดับจากการเรียนรู้เชิงทฤษฎีสู่ความตระหนักรู้ในจิตใจ ทั้งนี้ สามารถอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการได้ว่า การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนสร้างสรรค์ความรู้ด้วยปัญญา (Constructionism) ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยยกระดับพัฒนาการจากระดับพุทธิพิสัย (ความรู้ความจำ) ไปสู่ระดับจิตพิสัย (ความตระหนักรู้และค่านิยม) กระบวนการนี้ช่วยแปลงหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจากเนื้อหาที่ต้องท่องจำ ให้กลายเป็นประสบการณ์ที่มีความหมายและตกผลึกอยู่ในจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรศักดิ์ ชิตเชื้อ (2565) ที่พบว่า ความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาพอเพียงเกิดจากการให้ความสำคัญกับหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการอย่างเป็นรูปธรรม ผลการศึกษานี้จึงเป็นการยืนยันว่า การบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจะเกิดความยั่งยืนได้ ต้องอาศัยการจัดประสบการณ์ที่เชื่อมโยงกับวิถีชีวิตจริง เพื่อให้ผู้เรียนสร้างความหมายด้วยตนเอง จนหล่อหลอมเป็นคุณลักษณะที่ฝังรากลึกและเป็นวิถีปฏิบัติได้

2.4 การพัฒนาศักยภาพและเครือข่ายนักเรียนแกนนำ พบว่า ความสำเร็จเกิดจากการใช้ระบบพี่สอนน้อง หรือเพื่อนช่วยเพื่อน ซึ่งสร้างความต่อเนื่องขององค์ความรู้โดยไม่ยึดติดกับบุคคล ควบคู่กับการคัดเลือกแกนนำที่มีจิตอาสาและการบริหารภาระงานอย่างสมดุล ส่งผลให้นักเรียนเป็นผู้นำในการสืบสานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้เป็นเพราะกระบวนการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อนช่วยลดช่องว่างระหว่างวัย ทำให้ผู้เรียนซึมซับพฤติกรรมผ่านตัวแบบ (Role Model) ที่ใกล้เคียงกับตนเองได้อย่างเป็นธรรมชาติ นอกจากนี้ การบริหารภาระงานที่เหมาะสมยังเป็นการคำนึงถึงสุขภาวะ (Well-being) ซึ่งช่วยเปลี่ยนแรงจูงใจภายนอกเป็นแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ทำให้นักเรียนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คำพรทิพย์ ปรัชญาวาท และคณะ (2567: 1166-1180) ที่พบว่า การสร้างพลังในตัวผู้เรียนผ่านกระบวนการเพื่อนช่วยเพื่อน เป็นกลยุทธ์สำคัญที่ทำให้การสืบสานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความยืดหยุ่นและต่อเนื่อง ผลการศึกษานี้จึงเป็นการยืนยันว่า การปลูกฝังอุดมการณ์ให้ยั่งยืนไม่อาจใช้วิธีบังคับ แต่ต้องอาศัยเครือข่ายทางสังคมที่เอื้ออาทร เมื่อผู้เรียนได้รับการเสริมพลังและมีตัวแบบที่ดี พวกเขาจะพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พร้อมส่งต่อองค์ความรู้สู่รุ่นต่อไปได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด

2.5 การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายและชุมชน พบว่า ความสำเร็จเกิดจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ ซึ่งสร้างความไว้วางใจจนสถานศึกษากลายเป็นศูนย์กลางที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน ทั้งนี้เป็นเพราะความสำเร็จดังกล่าวไม่ได้เกิดจากการร้องขอ

แต่เกิดจากการสร้างทุนทางสังคม (Social Capital) และความสัมพันธ์แบบพึ่งพาอาศัยกัน การที่โรงเรียนแสดงบทบาทเป็นผู้ให้ด้วยการนำนวัตกรรมไปแก้ปัญหาให้ชุมชน ก่อให้เกิดกระบวนการต่างตอบแทนและความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนันท์ หอมชื่น และคณะ (2566: 731–746) ที่พบว่า การสื่อสารที่เปิดกว้างและการทำงานร่วมกันระหว่างบ้าน วัด และโรงเรียน เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งให้แหล่งเรียนรู้อย่างยั่งยืน ผลการศึกษานี้จึงยืนยันว่า การขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้ไม่อาจทำได้โดยลำพัง แต่ต้องอาศัยเครือข่ายบนพื้นฐานของการสร้างคุณค่าร่วมกัน (Creating Shared Value) เมื่อชุมชนได้รับการยกระดับคุณภาพชีวิต ชุมชนจะเป็นฐานรากที่กลับมาสนับสนุนสถานศึกษาให้เติบโตต่อไปอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ยั่งยืนนั้น เกิดจากการสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้พอเพียงที่บูรณาการ เริ่มจากการมีผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นต้นแบบเชิงประจักษ์ในการใช้เหตุผลและความคุ้มค่า เพื่อแปลงนโยบายสู่วัฒนธรรมองค์กรผ่านกลไกบริหารงานคุณภาพและการจัดการความรู้ที่เข้มแข็ง ทำให้ระบบงานดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง โดยไม่ยึดติดกับตัวบุคคล หัวใจสำคัญของการพัฒนาผู้เรียนอยู่ที่การเปลี่ยนผ่านจากการเรียนรู้เชิงทฤษฎีสู่การปฏิบัติจริงด้วยนวัตกรรมจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวคิดการสร้างสรรคความรู้ด้วยปัญญา (Constructionism) ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนสร้างสรรค์นวัตกรรมจากฐานการเรียนรู้ ผสานกับกระบวนการที่สอนน้องที่ช่วยบ่มเพาะภาวะผู้นำและจิตสาธารณะให้เกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติผ่านตัวแบบที่ใกล้ชิดกัน ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่สอดคล้องกับภูมิสังคมและการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีชีวิต และการสร้างคุณค่าร่วมกับภาคีเครือข่ายในฐานะสถานศึกษาที่เลี้ยง ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถดำรงบทบาทเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ต้นแบบที่สร้างผลกระทบเชิงบวกต่อการพัฒนาชุมชนและยกระดับคุณภาพชีวิตของสังคมได้อย่างยั่งยืนและสมบูรณ์ในทุกมิติ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ระดับห้องเรียน จากผลการวิจัยด้านการจัดการเรียนการสอนสะท้อนให้เห็นว่า ความสำคัญเกิดจากการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงผ่านฐานการเรียนรู้ โดยไม่ได้แยกส่วนเนื้อหา แต่ใช้การบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสอดแทรกเข้ากับทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้แบบสหวิทยาการ จากผลการดำเนินงานดังกล่าว ครูผู้สอนควรปรับบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้มาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้โดยการออกแบบกิจกรรมที่เชื่อมโยงหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้ากับเนื้อหาวิชาอย่างเป็นเนื้อเดียวกัน

1.2 ระดับโรงเรียน จากผลการวิจัยด้านกระบวนการบริหารจัดการและระบบงาน พบว่า ปัจจัยสำคัญที่สร้างความยั่งยืนให้แก่องค์กร คือการบริหารงานที่ไม่ยึดติดกับตัวบุคคลโดยมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้จัดเก็บฐานข้อมูลแผนการจัดการเรียนรู้และการถอดบทเรียนผ่านกระบวนการ PLC เพื่อให้เกิดการส่งต่อองค์ความรู้จากรุ่นสู่รุ่นได้อย่างต่อเนื่อง จากข้อค้นพบนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างระบบการจัดการความรู้ดิจิทัล (Digital KM) เพื่อรวบรวมแผนการจัดการเรียนรู้ นวัตกรรม และ

การถอดบทเรียนความสำเร็จไว้อย่างเป็นระบบ ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้การขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้สามารถดำเนินต่อไปได้อย่างต่อเนื่องและมั่นคง แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรในอนาคต

1.3 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยสะท้อนภาพความสำเร็จเชิงประจักษ์ว่า การบ่มเพาะอุปนิสัยอยู่อย่างพอเพียงนั้น ประเมินได้จากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษะชีวิต และการมีจิตสาธารณะของผู้เรียน รวมถึงความสามารถในการบริหารจัดการและถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านระบบพี่สอนน้อง ซึ่งสะท้อนคุณภาพของสถานศึกษาได้ตรงตามสภาพจริงมากกว่าการพิจารณาจากเอกสาร ข้อเสนอเชิงนโยบายหน่วยงานต้นสังกัดควรพิจารณาปรับเปลี่ยนเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาจากการมุ่งเน้นเอกสาร มาเป็นการประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนเป็นรายบุคคล รวมถึงประเมินความเข้มแข็งของระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้แบบพี่สอนน้อง เพื่อให้การประเมินสะท้อนถึงการเกิดอุปนิสัยพอเพียงของผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลการวิจัยด้านการจัดการเรียนการสอนพบว่า ปัจจัยความสำเร็จทางวิชาการเกิดจากการที่คณะครูใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นกลไกหลักเพื่อนำไปสู่การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) แบบสหวิทยาการ ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้ากับทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยยึดความสนใจของผู้เรียนเป็นฐาน ดังนั้นสถานศึกษาควรศึกษาผลของการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้เชิงรุก แบบสหวิทยาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.2 ผลการวิจัยด้านการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนระบุอย่างชัดเจนว่า ความสำเร็จในการสร้างแกนนำนักเรียนเกิดจากกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านระบบพี่สอนน้อง ซึ่งช่วยให้การขับเคลื่อนกิจกรรมมีความต่อเนื่อง ไม่ยึดติดกับตัวบุคคล ควบคู่ไปกับการบ่มเพาะจิตอาสา ส่งผลให้นักเรียนแกนนำสามารถปฏิบัติบทบาทผู้นำและสืบสานอุปนิสัยพอเพียงได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ดังนั้นสถานศึกษาควรศึกษาการพัฒนาแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำและอุปนิสัยอยู่อย่างพอเพียงของนักเรียนแกนนำ ผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). **คู่มือการประเมินศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2565)**. กรุงเทพฯ: กองส่งเสริมและพัฒนากิจการศึกษาศึกษาในภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กาญจนาภรณ์ เผือกผ่อง และคณะ. (2564). การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. **วารสารศึกษาศาสตร์มนุษยบัณฑิตมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี**. 1(2): 189-203.
- คำพรทิพย์ ปรัชญาวาท และคณะ. (2567). สภาพเงื่อนไขและกระบวนการสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย. **วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย**. 8(3): 1166-1180.

- ณัฐนันท์ หอมชื่น และคณะ. (2566). การพัฒนารูปแบบศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษาตามแนวพุทธของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. **วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย**. 5(3): 731-746.
- ธงชัย ตีมูลพันธ์ และวรกาญจน์ สุขสดเขียว. (2566). การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในสหวิทยศึกษาวังสีทา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 2. **วารสารปรัชญาปริทรรศน์**. 28(2): 236-249.
- เปรม เดชแก้ว. (2565). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษารองเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี**. 12(3): 72-80.
- วิทยา สืออ่อน. (2564). แนวทางพัฒนาสถานศึกษาพอเพียงสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตลุ่มน้ำเมย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา**. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สรศักดิ์ ชิตเชื้อ. (2565). แนวทางการขับเคลื่อนสถานศึกษาพอเพียงเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษารองเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหาร การศึกษา**. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์. (2568). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568**. พิษณุโลก: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). **แนวทางการขับเคลื่อนสถานศึกษาพอเพียงสู่การเป็น ศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิษณุโลก. (2568). **ข้อมูลสารสนเทศศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษารองเรียน จังหวัดพิษณุโลก ปีการศึกษา 2557-2566**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://anyflip.com/bookcase/xjjcu>. สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2568.
- อลิสตา อินทร์ประเสริฐ และคณะ. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน. **e-Journal of Education Studies, Burapha University**. 3(4): 15-30.

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนเฉพาะความพิการด้านสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6
The Effects of Good Governance-Based School Administration on Teachers'
Work Happiness in Schools for Students with Intellectual Disabilities under
the Bureau of Special Education Administration, Group 6

เจนจิรา ตานาคำ¹ จามงค์ แจ่มจันทรวงษ์² วีรพันธ์ ศรีฤทธิ์³

Janejira Tanakam, Chamnong Chamchantharawong, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล 2) ศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู และ 3) ศึกษาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู เป็นการวิจัยแบบสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 186 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามทั้งในรูปแบบเอกสารและแบบออนไลน์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1) การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.79, S.D. = 0.24) โดยหลักความโปร่งใสมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.92, S.D. = 0.41) และหลักนิติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 3.72, S.D. = 0.39)

2) ความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.17) โดยด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.38) และด้านการเป็นที่ยอมรับมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.26)

3) การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า และหลักคุณธรรม โดยหลักความโปร่งใสมีอำนาจพยากรณ์สูงสุด (β = 0.334) และตัวแปรทั้ง 5 ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 44.90 สามารถเขียนเป็นสมการถดถอยได้ ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 2.799 + 0.137(X_2) + 0.078(X_3) + 0.077(X_1) + 0.071(X_6) + 0.067(X_5)$$

คำสำคัญ (Keywords) : การบริหารสถานศึกษา; หลักธรรมาภิบาล; ความสุขในการปฏิบัติงานของครู

Received: 2026-04-10 Revised: 2026-04-27 Accepted: 2026-04-30

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: jenjira.tanakam@gmail.com

² อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. E-mail: Jamanong@hotmail.com

³ อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. Corresponding author E-mail: Dr.W.siririth@gmail.com

Abstract

This research article aimed to: 1) examine the levels of good governance-based school administration; 2) investigate the levels of teachers' work happiness; and 3) analyze the effects of good governance-based school administration on teachers' work happiness. This was a quantitative research study. The sample consisted of 186 participants. The research instrument was a questionnaire. Data were collected through both paper-based and online questionnaires. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed that:

1) The overall level of good governance-based school administration was high ($\bar{X}$ = 3.79, S.D. = 0.24). With consideration of each aspect, transparency had the highest mean score ($\bar{X}$ = 3.92, S.D. = 0.41), while the rule of law had the lowest mean score ($\bar{X}$ = 3.72, S.D. = 0.39).

2) The overall level of teachers' work happiness was high ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.17). Among the dimensions, achievement at work had the highest mean score ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.38), whereas recognition had the lowest mean score ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.26).

3) The dimensions of the good governance-based school administration significantly affecting teachers' work happiness at the .01 level were: transparency, participation, accountability, cost-effectiveness, and morality. Among these, transparency had the strongest predictive power (β = .334). Together, the five predictors explained 44.90% of the variance in teachers' work happiness. The regression equation was as follows:

$$\hat{Y}_{tot} = 2.799 + 0.137(X_2) + 0.078(X_3) + 0.077(X_1) + 0.071(X_6) + 0.067(X_5)$$

Keywords: school administration; good governance; teachers' work happiness

บทนำ (Introduction)

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และยกระดับคุณภาพสังคม โดยเฉพาะในบริบทที่ระบบการศึกษาต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดทิศทางการดำเนินงานไว้ชัดเจนว่า การจัดการศึกษาจำเป็นต้องมุ่งสร้างโอกาส ความเสมอภาค และพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2565: 3) ภายใต้เงื่อนไขดังกล่าว การบริหารสถานศึกษา จึงมีบทบาทในเชิงการจัดระบบงานภายในองค์กร ทั้งยังเป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงนโยบายระดับชาติกับผลลัพธ์ด้านคุณภาพการศึกษาในระดับปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

สำหรับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษายังมีความเด่นชัดเนื่องจากกฎหมายกำหนดให้คนพิการมีสิทธิได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ได้รับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลือทางการศึกษาที่เหมาะสมกับความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และความต้องการจำเป็นพิเศษของแต่ละบุคคล (พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ, 2551: 1-2) ขณะเดียวกัน กระทรวงศึกษาธิการยังกำหนดให้สถานศึกษาจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะ

บุคคลเป็นเครื่องมือสำคัญในการวางแผนและพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล (หลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552: 48) ข้อกำหนดดังกล่าวสะท้อนว่า การจัดการศึกษาในบริบทการศึกษาพิเศษจำเป็นต้องอาศัยระบบบริหารที่มีความชัดเจน รอบคอบ และตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลในระดับสูงกว่าการจัดการศึกษาโดยทั่วไป เมื่อการจัดการศึกษาเกี่ยวข้องกับสิทธิ ความเสมอภาค และการใช้ทรัพยากรเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากช่วยให้การดำเนินงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ ผลจากการศึกษาของ พงษ์พิพัฒน์ นารินรักษ์ (2563: 165-167) ชี้ให้เห็นว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษามีองค์ประกอบสำคัญ เช่น การเปิดเผยข้อมูล การรายงานผลการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งล้วนเป็นฐานสำคัญของการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในระยะยาว ดังนั้น ธรรมาภิบาลจึงเป็นหลักการเชิงนโยบาย และยังเป็นกรอบการบริหารที่ส่งผลต่อความน่าเชื่อถือ ประสิทธิภาพ และความยั่งยืนขององค์กรทางการศึกษาโดยตรง

ในอีกด้านหนึ่ง ความสุขในการปฏิบัติงานของครูนับเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้และคุณภาพการพัฒนาผู้เรียน โดยเฉพาะในบริบทการศึกษาพิเศษที่ครูต้องรับผิดชอบภารกิจมากกว่าการสอนในชั้นเรียนเพียงอย่างเดียว ไม่ว่าจะเป็นการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล การพัฒนาสื่อและกิจกรรมให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน การดูแลช่วยเหลือในชีวิตประจำวัน การส่งเสริมพฤติกรรมที่เหมาะสม และการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง ภาระงานที่มีความซับซ้อนดังกล่าวอาจส่งผลต่อสุขภาพทางกายและจิตใจของครูได้โดยตรง ทั้งนี้ กัญญพร ลอยจั่ว และคณะ (2563: 99-101) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของครูผู้ดูแลเด็กพิเศษ ได้แก่ สัมพันธภาพในหน่วยงานและการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบรรยากาศองค์กรและระบบสนับสนุนภายในสถานศึกษามีบทบาทอย่างมากต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

เมื่อพิจารณาในบริบทของโรงเรียนเฉพาะความพิการด้านสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 ซึ่งเป็นพื้นที่ศึกษาของการวิจัยครั้งนี้ จะเห็นได้ว่าบริบทดังกล่าวมีลักษณะเฉพาะและท้าทายต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน เนื่องจากเป็นบริบทที่ครูต้องปฏิบัติงานภายใต้ความรับผิดชอบที่หลากหลายและต่อเนื่อง ทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ การดูแลช่วยเหลือผู้เรียนรายบุคคล และการประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ภายใต้เงื่อนไขเช่นนี้ หากสถานศึกษามีระบบบริหารที่ยึดหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง ย่อมมีแนวโน้มที่จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่โปร่งใส เป็นธรรม มีส่วนร่วม และเอื้อต่อการสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู ในทางกลับกัน หากการบริหารขาดความชัดเจนหรือขาดระบบสนับสนุนที่เหมาะสม ก็อาจกระทบต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูและคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนได้ในระยะยาว ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับใช้เป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบาย และพัฒนาระบบบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของการศึกษาพิเศษ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการทำงานของครูและคุณภาพการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. ศึกษากระบวนการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล
2. ศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู

3. ศึกษาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยให้ครอบคลุมทั้งด้านเนื้อหา ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรต้น คือ การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดจาก คู่มือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ของสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ซึ่งกำหนดหลักธรรมาภิบาลไว้ 6 ประการ ได้แก่ 1) หลักความรับผิดชอบ 2) หลักความโปร่งใส 3) หลักการมีส่วนร่วม 4) หลักนิติธรรม 5) หลักคุณธรรม และ 6) หลักความคุ้มค่า โดยผู้วิจัยนำหลักการดังกล่าวมาประยุกต์เป็นกรอบการศึกษาพฤติกรรมและการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทโรงเรียนเฉพาะความพิการด้านสติปัญญา (สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี, 2546)

ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยสังเคราะห์แนวคิดและผลการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ ซึ่งมีสาระสำคัญสอดคล้องกัน และสอดคล้องกับแนวคิดความสุขในการทำงานของ Manion (2003 อ้างถึงใน นิภาพร หาญยิ่ง, 2565: 28) โดยครอบคลุม 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2) ด้านความรักในงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน และ 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ทั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้กรอบแนวคิดดังกล่าว เนื่องจากผลการสังเคราะห์พบว่า องค์ประกอบทั้ง 4 ด้านปรากฏอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกันในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงมีความเหมาะสมสำหรับใช้เป็นกรอบในการศึกษาตัวแปรตามของการวิจัยครั้งนี้

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนเฉพาะความพิการด้านสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 359 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 17 คน และครู 342 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 186 คน กำหนดขนาดโดยอาศัยตารางของ Krejcie and Morgan (1970) จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน และสุ่มอย่างง่ายภายในแต่ละกลุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 186 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 9 คน ข้าราชการครู 130 คน และพนักงานราชการครู 47 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการด้านสติปัญญา ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ระดับภูมิภาค 4 จังหวัด คือ เชียงใหม่ เชียงราย น่าน และแพร่

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในปีการศึกษา 2568 (พฤษภาคม 2568 ถึง มีนาคม 2569)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดของการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามระดับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลตามกรอบ 6 องค์ประกอบ และตอนที่ 3 สอบถามระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูตามกรอบ 4 องค์ประกอบ โดยแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความตรงเชิงเนื้อหา อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.987 สะท้อนว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงและเหมาะสมสำหรับใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือรับรองพร้อมแบบสอบถามส่งถึงกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 186 คน โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และใช้แบบสอบถามออนไลน์ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ห่างไกล ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับคำชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และการเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับก่อนตอบแบบสอบถาม

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืน โดยได้แบบสอบถามกลับคืนมาร้อยละ 100 เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยจำแนก ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยค่าความถี่และร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ระดับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล และระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลตามเกณฑ์มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ บุญชม ศรีสะอาด (2560: 117)

4.3 การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยพิจารณา ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta Coefficient) ค่าสำคัญทางสถิติ (Sig.) และค่าความแปรปรวนร่วม (R^2)

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการด้านสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งในสถานศึกษา ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 67.20 ตำแหน่งครูผู้สอน ร้อยละ 95.20 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 59.10 ช่วงอายุ 30-39 ปี ร้อยละ 37.10 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี ร้อยละ 43

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.79, S.D. = 0.24) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักความโปร่งใส ($\bar{X}$ = 3.92, S.D. = 0.41) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หลักนิติธรรม ($\bar{X}$ = 3.72, S.D. = .039) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

ด้าน	การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1	หลักความรับผิดชอบ	3.79	0.40	มาก	3
2	หลักความโปร่งใส	3.92	0.41	มาก	1
3	หลักการมีส่วนร่วม	3.77	0.44	มาก	4
4	หลักนิติธรรม	3.72	0.39	มาก	6
5	หลักคุณธรรม	3.80	0.41	มาก	2
6	หลักความคุ้มค่า	3.75	0.41	มาก	5
รวม		3.79	0.24	มาก	

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.17) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.38) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.26) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู

ด้าน	ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1	ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.41	0.26	มาก	3
2	ด้านความรักในงาน	4.49	0.19	มาก	2
3	ด้านความสำเร็จในงาน	4.49	0.38	มาก	1
4	ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.38	0.26	มาก	4
รวม		4.44	0.17	มาก	

4. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการถดถอยพหุคูณของการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 5 ด้าน โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด คือ หลักความโปร่งใส (β = .334, Sig. = .000) รองลงมาคือ หลักการมีส่วนร่วม (β = .203, Sig. = .001) หลักความรับผิดชอบ (β = .186, Sig. = .002) หลักความคุ้มค่า (β = .172, Sig. = .003) และหลักคุณธรรม (β = .165, Sig. = .006) ตามลำดับ ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 5 ด้าน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.681 และมีประสิทธิภาพในการทำนาย (Coefficient of Determination: R^2) ร้อยละ

46.4 และเมื่อปรับแล้วสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 44.90 (Adjusted $R^2 = .449$) โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (S.E.est) เท่ากับ ± 0.12391 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณของการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปร	b	S.E.b	β	t	sig	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	2.799	.135		20.772	.000**		
หลักความโปร่งใส (X_2)	.137	.025	.334	5.564	.000**	.826	1.211
หลักการมีส่วนร่วม (X_3)	.078	.023	.203	3.371	.001**	.825	1.212
หลักความรับผิดชอบ (X_1)	.077	.025	.186	3.137	.002**	.843	1.187
หลักความคุ้มค่า (X_6)	.071	.024	.172	2.990	.003**	.899	1.112
หลักคุณธรรม (X_5)	.067	.024	.165	2.789	.006**	.851	1.175

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

$R = .681$, $R^2 = .464$, Adjusted $R^2 = .449$, $F = 31.190$, S.E.est = 0.12391, Durbin-Watson = 1.832

ซึ่งจะได้สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 2.799 + 0.137(X_2) + 0.078(X_3) + 0.077(X_1) + 0.071(X_6) + 0.067(X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.334(Z_2) + 0.203(Z_3) + 0.186(Z_1) + 0.172(Z_6) + 0.165(Z_5)$$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยนำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยหลักความโปร่งใสมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือหลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า และหลักนิติธรรม ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนั้น เพราะการบริหารสถานศึกษาในบริบทการศึกษาพิเศษจำเป็นต้องอาศัยความชัดเจนในการสื่อสาร การตัดสินใจที่ตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูล การดำเนินงานด้วยความสุจริต และการรับผิดชอบต่อผลการบริหารอย่างต่อเนื่อง ซึ่งย่อมส่งผลให้ครูและบุคลากรรับรู้ได้ถึงความเป็นธรรม ความไว้วางใจ และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของอุบลวรรณ ประจง (2566: 4-5) และ นิรุติ ไมตรี (2566: 105-106) ที่พบว่า การบริหารตามหลัก ธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิรินาถ ไวแสน (2567: 100) ที่พบว่าการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปริญญา ยกพล (2563: 109) ที่พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิรินาถ ไวแสน (2567: 27) ที่อธิบายว่า หลักความโปร่งใสคือการบริหารที่เปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาและตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธัญสมร กลิ่นจันทร์ (2561: 110) ที่พบว่า หลักความโปร่งใสมีอิทธิพลในการทำนายความสุขในการทำงานสูงสุด ขณะที่หลักคุณธรรมและหลักความรับผิดชอบซึ่งอยู่ในลำดับรองลงมา และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลักษณาวดี บุญพบ (2564: 113) ที่พบว่า หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส และหลักความรับผิดชอบเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงในลำดับต้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิรินาถ ไวแสน (2567: 24-25) ที่อธิบายว่า หลัก

คุณธรรมเกี่ยวข้องกับความต้องการดีงามและความเที่ยงธรรม ส่วนหลักความรับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการตระหนักในหน้าที่ การใส่ใจปัญหา และการพร้อมแก้ไขข้อบกพร่องอย่างทันท่วงที สำหรับหลักการมีส่วนร่วมหลักความคุ้มค่า และหลักนิติธรรม แม้ค่าเฉลี่ยจะไม่สูงเท่าหลักความโปร่งใส แต่ยังอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสะท้อนว่าผู้บริหารยังคงให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการบริหารภายใต้กฎหมายและความเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิรินาถ ไวแสน (2567: 27–28) ที่อธิบายว่า หลักการมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องร่วมรับรู้ เสนอความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิรินาถ ไวแสน (2567: 114–115) ที่พบว่า หลักคุณธรรมและหลักความคุ้มค่าเป็นตัวแปรพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ และยิ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิรินาถ ไวแสน (2567: 21–23) และ อุบลวรรณ ประจง (2566: 18–20) ที่อธิบายว่า หลักนิติธรรมเป็นการบริหารบนกรอบของกฎหมาย กฎ ระเบียบ และความยุติธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ โดยสรุป ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า หลักธรรมมาภิบาลทั้ง 6 ประการล้วนเป็นฐานสำคัญของการบริหารสถานศึกษาในบริบทการศึกษาพิเศษ โดยเฉพาะในมิติของความโปร่งใส คุณธรรม และความรับผิดชอบ ซึ่งเอื้อต่อการสร้างความไว้วางใจ ความเป็นธรรม และบรรยากาศการทำงานที่ดีของครู ขณะที่การมีส่วนร่วม ความคุ้มค่า และนิติธรรมเป็นองค์ประกอบสนับสนุนที่ช่วยให้การบริหารมีความสมดุลและยั่งยืนยิ่งขึ้น

2. ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการด้านสติปัญญา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูส่วนใหญ่มีความรู้สึกเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานเห็นคุณค่าในวิชาชีพ และสามารถดำรงบทบาทของตนในบริบทการศึกษาพิเศษได้อย่างมีความหมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรพรหมพรรณ บุญโคกล่าม (2567: 4) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กฤตชัย สุริยนต์ (2562: ง) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณิชธร ศรีรักษา (2565: จ) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่าครูรับรู้คุณค่าของตนจากผลสำเร็จของงานและพัฒนาการของผู้เรียน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กฤตชัย สุริยนต์ (2562: ง) ที่พบว่า ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณิชธร ศรีรักษา (2565: 106) ที่พบว่า ด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความรักในงานอยู่ในระดับมาก สะท้อนความผูกพันและความภาคภูมิใจในบทบาทครู และสอดคล้องกับแนวคิดของ นิภาพร หาญยิ่ง (2565: 44) ที่อธิบายว่า ความสุขในการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ด้านการติดต่อสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก แสดงว่าครูสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารได้อย่างเป็นมิตรและไว้วางใจกัน ซึ่งเอื้อต่อการปฏิบัติงานในบริบทการศึกษาพิเศษ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัญญพร ลอยจั่ว และคณะ (2563: 99) ที่พบว่า สัมพันธภาพในหน่วยงานและการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความเครียดของครูผู้ดูแลเด็กพิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภูวนา มาตผุย และสธิพร เขาวนชัย (2564: 1) ที่เสนอว่า การส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูควรครอบคลุมหลายมิติ ทั้งด้านสังคม ครอบครัว การใฝ่รู้ และการงาน ขณะที่ด้านการเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับมากเช่นกัน และยิ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิภาพร หาญยิ่ง (2565: 6) ที่พบว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยสรุป ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเฉพาะความพิการด้านสติปัญญาเกิดจากการผสมผสานของความสำเร็จในงาน ความรักในงาน ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และการได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง ซึ่งล้วนเป็น

องค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเสริมพลังใจให้ครูปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และเป็นฐานสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาพิเศษให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูงที่สุดคือ หลักความโปร่งใส ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครูสัมพันธ์โดยตรงกับคุณภาพของระบบบริหารภายในสถานศึกษา เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานอย่างเปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ครูย่อมเกิดความไว้วางใจ รู้สึกว่าตนมีคุณค่า และรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นอกจากนี้ การบริหารที่รับผิดชอบ มีคุณธรรม และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ยังช่วยลดความคลุมเครือลดความตึงเครียดจากการทำงาน และเสริมสร้างความมั่นคงทางใจแก่ครูได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงส่งผลให้ครูมีความสุขในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธัญสมร กลิ่นจันทร์ (2561: ง) ที่พบว่า หลักความโปร่งใสเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปริญญา ยกพล (2563: ง-จ) ที่พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประเด็นนี้อาจอธิบายได้ว่า เมื่อผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา ตรวจสอบได้ และสื่อสารอย่างชัดเจน ครูย่อมเกิดความไว้วางใจและความมั่นคงทางใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลักษณะวดี บุญพบ (2564: 143) ที่พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รองลงมา คือ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบต่อ สะท้อนให้เห็นว่า การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูล เสนอความคิดเห็น และร่วมตัดสินใจ ตลอดจนการที่ผู้บริหารเอาใจใส่ปัญหาและพร้อมรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน ล้วนช่วยให้ครูรู้สึกว่ามีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ สอดคล้องกับแนวคิดของ นิรุติ ไมตรี (2566: 31) ที่อธิบายว่า หลักการมีส่วนร่วมคือการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไข และร่วมรับผิดชอบ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ปริญญา ยกพล (2563: 25) ที่อธิบายว่า หลักความรับผิดชอบต่อ เกี่ยวข้องกับการตระหนักในหน้าที่ การใส่ใจปัญหาสาธารณะ และการเคารพความเห็นที่แตกต่าง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรพรหมพรรณ บุญโคกล่าม (2567: 4-5) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัญญพร ลอยจ้ว และคณะ (2563: 99) ที่พบว่า สัมพันธภาพในหน่วยงานและการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความเครียดของครูผู้ดูแลเด็กพิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ลฎาภา มาตผุย และสธิพร เซาว์นชัย (2564: 1) ที่เสนอว่า การส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษควรดำเนินการอย่างเป็นระบบครอบคลุมหลายมิติ โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกื้อหนุนต่อครู ส่วนหลักคุณธรรม และหลักความคุ้มค่า ที่สามารถร่วมพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครูได้ แสดงให้เห็นว่า การบริหารที่ยึดความถูกต้องดีงาม ซื่อสัตย์ ให้เกียรติบุคลากร และใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม มีส่วนช่วยสร้างความภาคภูมิใจและความเชื่อมั่นต่อองค์กร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิรินาถ ไวแสน (2567: 116) ที่พบว่า หลักคุณธรรมและหลักความคุ้มค่ามีอำนาจในการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กฤตชัย สุริยนต์ (2562: 86-90) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลลัพธ์ของโรงเรียน และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน และการเป็นที่ยอมรับเป็นองค์ประกอบสำคัญ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิภาพร หาญยิ่ง (2565: 6) และ ณดิตร ศรีรักษา (2565: 106) ที่

พบว่า ความสุขในการทำงานของครูเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับการได้รับการยอมรับ ความสำเร็จในงาน และความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร จึงอธิบายได้ว่า หลักนิติธรรม แม้มีความสำคัญในฐานะรากฐานของการบริหาร แต่ไม่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการพยากรณ์ในครั้งนี้ เนื่องด้วยในมิติของความสุขในการปฏิบัติงาน ครูมักตอบสนองต่อปัจจัยด้านความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม การสนับสนุน และการยอมรับมากกว่าการรับรู้ต่อกฎระเบียบในลักษณะทางการ โดยสรุป การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ คุณธรรม และความคุ้มค่า ซึ่งช่วยสร้างความไว้วางใจ ความภาคภูมิใจ และบรรยากาศการทำงานที่เกื้อหนุนต่อการปฏิบัติงานของครูในบริบทการศึกษาพิเศษอย่างชัดเจน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปองค์ความรู้จากการวิจัยได้ ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูโดยตรง โดยเฉพาะการบริหารที่โปร่งใส เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม รับผิดชอบ มีคุณธรรม และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
2. หลักธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลสูงที่สุดต่อความสุขของครู คือ ความโปร่งใสและการมีส่วนร่วม เนื่องจากช่วยสร้างความไว้วางใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม ความมั่นคงทางจิตใจ และบรรยากาศการทำงานที่ดีในสถานศึกษา
3. เมื่อครูมีความสุขในการปฏิบัติงาน จะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาพิเศษ โดยสะท้อนผ่านความสำเร็จในงาน ความรักในงาน ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และการได้รับการยอมรับ อันนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1. ผู้บริหารควรที่จะต้องพัฒนาการบริหารงานให้ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสื่อสารชัดเจน เพื่อสร้างความไว้วางใจแก่ครู และเปิดโอกาสให้ครู มีส่วนร่วมวางแผนและตัดสินใจ ในงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาพิเศษ เพื่อเปิดพื้นที่ให้ครูได้เสนอความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเพิ่มความสุขในการทำงาน
 - 1.2. สถานศึกษาควรที่จะต้องส่งเสริม ความสำเร็จในงานและการยอมรับ โดยยกย่องเชิดชูเกียรติ และเผยแพร่ผลงานที่ดีของครู เพื่อเสริมการรับรู้คุณค่าในวิชาชีพและยกระดับมิติด้านการเป็นที่ยอมรับ
 - 1.3. ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างด้านความรับผิดชอบและคุณธรรม ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม และเคารพครู อันจะนำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่มั่นคง อบอุ่น และเอื้อต่อความสุขในการปฏิบัติงาน
 - 1.4. สถานศึกษาควรที่จะต้องปรับใช้ หลักนิติธรรมอย่างชัดเจนและยืดหยุ่น ให้เหมาะกับบริบทของการศึกษาพิเศษ เพื่อไม่ให้อำนาจกลายเป็นภาระหรือปัจจัยเพิ่มความตึงเครียดแก่ครู
2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1. ควรที่จะต้องศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือ การสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

2.2 ควรที่จะต้องศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ ทักษะจิตวิทยาเชิงบวก ค่าตอบแทน และสวัสดิการ เนื่องจากตัวแปรการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลสามารถอธิบายความแปรปรวนได้เพียงบางส่วน

2.3 ควรที่จะต้องพัฒนารูปแบบหรือคู่มือการบริหารสถานศึกษา จากผลวิจัย แล้วนำไปทดลองใช้และประเมินผลในสถานการณ์จริง เพื่อยืนยันประสิทธิผลของรูปแบบดังกล่าวในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง (References)

- กฤตชัย สุริยนต์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัญญพร ลอยจั่ว, วิษณุดา ทองเคิ่ง, ศุภชัย ณ ภิบาล, และประเสริฐ ประสมรักษ์. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดของครูผู้ดูแลเด็กพิเศษในศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษาที่ 10. วารสารสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น. 2(1): 91-105.
- ณัฏฐ์ ศรีรักษา. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. งานนิพนธ์ การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญสมร กลิ่นจันทร์. (2561). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นิภาพร หาญยิ่ง. (2565). การใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- นิรุติ ไมตรี. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปริญญ์ ยกพล. (2563). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พงษ์พัฒน์ นารินทร์. (2563). ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรพรหมพรรณ บุญโคกลำ. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551. (2551, 5 กุมภาพันธ์). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 125 ตอนที่ 28 ก.
- ลฎาภา มาตผุย และ สธิรพร เซาว์นชัย. (2564). แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูสำหรับผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. **ศึกษาศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. 5(2): 1-14.
- ลักษณาวดี บุญพบ. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิรินาถ ไวแสน. (2567). **การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2565, 4 เมษายน). **แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2546). **คู่มือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี**. กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.
- หลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2552. (2552, 8 มิถุนายน). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 126 ตอนที่ พิเศษ 80 ง.
- อุบลวรรณ ประจง. (2566). **การศึกษาบทบาทการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3): 607-610.

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 1

The Relationship between Participative Administration
of School Administrators and Teachers' Teamwork in Schools under the
Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1

จิรวัดน์ วงศ์ชุมภู¹ จามงค์ แจ่มจันทรวงษ์² วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์³

Jirawat Wongchumpoo, Chamnong Jamchanthawong, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 2) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบสหสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 324 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพในสถานศึกษา

คำสำคัญ (Keywords) : การบริหารแบบมีส่วนร่วม; การทำงานเป็นทีมของครู; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research article aimed to: (1) examine the levels of participative administration of school administrators, (2) investigate the levels of teachers' teamwork, and (3) study the

Received: 2026-03-04 Revised: 2026-04-29 Accepted: 2026-05-02

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: J_wongchumpoo@yahoo.com

² อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Adviser in Educational Administration at Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: Jamanong@hotmail.com

³ อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Adviser in Educational Administration at Graduate School, Chiang Rai College. Corresponding author. E-mail: dr.w.siririth@gmail.com

relationship between the participative administration of school administrators and teachers' teamwork under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1. This study employed a quantitative correlational research design. The sample consisted of 324 school administrators and teachers. The research instrument was a questionnaire. Data were collected using the questionnaire. The statistics used for the data analysis included mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The results of the study revealed that:

1. The overall level of the participative administration of school administrators was at a high level.
2. The overall level of teachers' teamwork at the schools was also at a high level.
3. The participative administration of the school administrators was positively correlated with teachers' teamwork at a high level. This indicated that providing opportunities for teachers to participate in school administration plays an important role in promoting effective teamwork in educational institutions.

Keywords: participative administration; Teacher teamwork; School Administrator

บทนำ (Introduction)

ในยุคศตวรรษที่ 21 โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และวิทยาการ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อระบบการศึกษา ทำให้สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับบทบาทจากการเน้นการถ่ายทอดความรู้ ไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการทำงานในอนาคต เช่น การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนั้น การจัดการศึกษาจึงต้องอาศัยการบริหารที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในระดับสถานศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติที่ใกล้ชิดผู้เรียนมากที่สุด และมีบทบาทสำคัญในการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติจริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563: 2)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยตอบสนองต่อความท้าทายดังกล่าว เนื่องจากเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมกันคิด วางแผน ตัดสินใจ ดำเนินงาน และประเมินผลการจัดการศึกษา ส่งผลให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ วัฒนธรรมดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะช่วยพัฒนาการสื่อสาร การประสานงาน และการทำงานเป็นทีมของครู ซึ่งถือเป็นปัจจัยพื้นฐานในการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และส่งผลต่อการพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยตรง ในทางกลับกัน หากสถานศึกษาใช้การบริหารแบบรวมศูนย์อำนาจ หรือขาดการมีส่วนร่วม อาจทำให้การทำงานขาดการประสานงาน ขาดแรงจูงใจ และไม่เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม ส่งผลให้การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรไม่เต็มที่ และกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ซึ่งท้ายที่สุดย่อมส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนโดยตรง (ชาอุณีเหมือนโพธิ์ทอง, 2554: 3)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแนวคิดการบริหารที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารทั้งด้านการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน และการประเมินผล โดยมีพื้นฐานแนวคิดจากทฤษฎีการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ ที่เชื่อว่าการมีส่วนร่วมจะช่วย

เสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ความผูกพัน และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม จากแนวคิดดังกล่าว การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู โดยวัฒนธรรมดังกล่าวช่วยให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง และการประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นระบบ และสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ (Likert, 1967 อ้างถึงใน กันทิมา ชัยอุดม, 2556: 3)

การทำงานเป็นทีมของครูถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา เพราะการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบจะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวางแผนและแก้ปัญหาาร่วมกัน ตลอดจนการสนับสนุนซึ่งกันและกันในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ส่งผลต่อการพัฒนานักเรียนทั้งด้านวิชาการ ทักษะชีวิต และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู โดยการสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการบริหารจัดการ อย่างไรก็ตาม ในหลายโรงเรียนยังคงพบปัญหาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู เช่น การทำงานแบบต่างคนต่างทำ ขาดความร่วมมือ การสื่อสารไม่ตรงประเด็น หรือขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งมักเกิดจากรูปแบบการบริหารที่ยังไม่เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยเชื่อมโยงและสนับสนุนให้ครูสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วสันต์ สัตยคุณ, 2554: 69-70)

อย่างไรก็ตาม ในหลายสถานศึกษายังคงพบปัญหาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู เช่น การทำงานแบบต่างคนต่างทำ ขาดการประสานงาน การสื่อสารไม่ชัดเจน และขาดความไว้วางใจ ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากรูปแบบการบริหารที่ยังไม่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ส่งผลให้การพัฒนามาตรฐานวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันยังไม่เข้มแข็ง โดยเฉพาะในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดจำนวนมาก ทั้งในเขตเมือง ชนบท และพื้นที่ชายแดนที่มีความหลากหลายทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญความท้าทายในการบริหารจัดการองค์กรและการสร้างความร่วมมือของบุคลากร จากผลการนิเทศภายในพบว่า บางสถานศึกษายังขาดการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ครูขาดการทำงานร่วมกัน และยังไม่เกิดวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1, 2565: 12)

ในฐานะผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานเป็นครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่าการทำงานของครูยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร จึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู เพื่อหาแนวทางการบริหารที่ช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนในระดับพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญหลายด้าน เช่น การมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน การรับผิดชอบร่วม และการประเมินผล (ชาฤณี เหมือนโพธิ์ทอง, 2554: 27) ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู โดยสังเคราะห์จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการทำงานเป็นทีมของครูประกอบด้วยหลายด้าน เช่น การมีเป้าหมายร่วมกัน การสื่อสารและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การร่วมมือในการวางแผนและแก้ปัญหา ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการสนับสนุนช่วยเหลือระหว่างสมาชิกในทีม (ธีระ ไชยสิทธิ์, 2555: 24) แนวคิดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

จากการสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำมาใช้เป็นกรอบในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครู และยกระดับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งสิ้น 1,137 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน 142 คน และครูผู้สอนจำนวน 995 คน จากทั้งหมด 103 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1, 2565: 8)

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยอ้างอิงจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 324 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหาร

สถานศึกษา จำนวน 131 คน ครูผู้สอนจำนวน 193 คน จากนั้นผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการศึกษาในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 103 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและศึกษาวิจัยในปีการศึกษา 2565 โดยมีระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2565 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่สังกัด โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนของครู จำนวน 5 ด้าน

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 การสร้างเครื่องมือ: ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดและร่างข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหา

3.2 การตรวจสอบความตรง (Validity): นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความตรงตามเนื้อหาและโครงสร้าง โดยหาค่า IOC ซึ่งคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำ

3.3 การหาความเชื่อมั่น (Reliability): นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

3.4 ผลการตรวจสอบ: พบว่าเครื่องมือมีคุณภาพสูง โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมเท่ากับ 0.95 และการทำงานเป็นทีมเท่ากับ 0.91 เมื่อรวมเป็นฉบับสมบูรณ์ (77 ข้อ) มีค่าความเชื่อมั่นรวมเท่ากับ 0.97 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูงมากและนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล โดยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนที่ได้รับการสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.2 เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยประสานงานกับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ ความสำคัญ และวิธีการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งขอความร่วมมือจากครูผู้สอนที่ได้รับการคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.3 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง โดยมีทั้งการส่งแบบสอบถามเป็นเอกสารและการจัดเก็บข้อมูลด้วยตนเองในบางโรงเรียน เพื่อให้มั่นใจว่ากลุ่มตัวอย่างเข้าใจวิธีการตอบและสามารถสอบถามข้อสงสัยได้ทันที

4.4 กำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 1-2 สัปดาห์ และติดตามทวงถามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้ส่งคืน เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

4.5 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน หากพบว่าตอบไม่ครบถ้วนหรือตอบผิดพลาด จะไม่นำมาวิเคราะห์ และคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจริง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

5.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่างๆ โดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอ้างอิง ใช้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยดำเนินการวิเคราะห์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 103 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 131 คน และ ครูผู้สอน จำนวน 193 คน ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารโรงเรียน	131	40.43
2. ครูผู้สอน	193	59.57
รวม	324	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 10 ปี	101	31.17
2. 10 – 20 ปี	112	34.57
3. มากกว่า 20 ปี	111	34.26
รวม	324	100.00

ขนาดโรงเรียน		
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	113	34.88
2. โรงเรียนขนาดกลาง	112	34.57
3. โรงเรียนขนาดใหญ่	99	30.56
รวม	324	100.00

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 324 คน จำแนก ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า เป็นครูผู้สอน จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 59.57 เป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 40.43

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 - 20 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 34.57 รองลงมาคือ มากกว่า 20 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 34.26 และน้อยที่สุดคือ น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 31.17

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 34.88 รองลงมาอยู่ใน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 34.57 และน้อยที่สุดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 30.56

2. ผลการศึกษาภาพรวมของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมาคือด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($\bar{X} = 4.30$) และด้านการไว้วางใจกัน ($\bar{X} = 4.11$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.02$) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการไว้วางใจกัน	4.11	.36	มาก
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.40	.34	มาก
3. ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน	4.05	.40	มาก
4. ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	4.05	.48	มาก
5. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	4.02	.42	มาก
6. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.30	.60	มาก
รวม	4.15	.38	มาก

3. ภาพรวมของระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนของ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนของครู	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและการมีเป้าหมายร่วมกัน	4.07	.41	มาก
2. ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.09	.44	มาก
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.33	.48	มาก
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	4.38	.38	มาก
5. ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน	4.12	.28	มาก
รวม	4.20	.33	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ภาพรวมของระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.38$) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.33$) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.12$) และด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ($\bar{X} = 4.07$)

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ปรากฏดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสหสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_t
X_1	.730**	.747**	.701**	.494**	.469**	.782**
X_2	.730**	.689**	.702**	.614**	.516**	.746**
X_3	.671**	.693**	.513**	.374**	.417**	.661**
X_4	.679**	.755**	.575**	.338**	.408**	.687**
X_5	.672**	.648**	.701**	.370**	.328**	.688**
X_6	.788**	.710**	.710**	.528**	.307**	.770**
X_t	.819**	.818**	.737**	.505**	.440**	.831**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม (X_t) กับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนโดยรวม (Y_t) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เท่ากับ .831 ส่วนการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน และการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 สามารถอภิปรายผลตามประเด็นที่ค้นพบจากการศึกษาได้ ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านการไว้วางใจกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางที่เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานของสถานศึกษา ทั้งการแสดงความคิดเห็น การร่วมตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการประเมินผลร่วมกัน โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยเหลือกัน และมีอำนาจในการตัดสินใจตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อันนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาโดยรวม สอดคล้องกับการศึกษาของ กันทิมา ชัยอุดม (2556) พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการสื่อสารสองทางระหว่างผู้บริหารและครู ที่เป็นเช่นนี้เพราะทำให้ครูรู้สึกถึงคุณค่าและความสำคัญในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการทำงานและความพึงพอใจในวิชาชีพมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ ชิตพล สุวรรณผา (2556) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เนื่องจากครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและกิจกรรมการเรียนการสอน ทำให้เกิดความรับผิดชอบและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับการศึกษาของ พจนารถ วาดกลิ่น (2556) ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านวิชาการ ครูสามารถแสดงความคิดเห็นและร่วมกันแก้ไขปัญหาเชิงวิชาการได้อย่างตรงประเด็น ส่งผลให้คุณภาพการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับวิจัยของ อนุศักดิ์ อาจจงทอง (2557) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมทำให้เกิดการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีและให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน ส่งผลให้โรงเรียนสามารถขับเคลื่อนงานตามเป้าหมายได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สอดคล้องกับการศึกษาของ ไพลิน ทิพย์กรณ์ (2558) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาช่วยสร้างแรงจูงใจและความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในองค์กร ครูเกิดความภาคภูมิใจและเต็มใจที่จะทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวมของโรงเรียน และสอดคล้องกับการศึกษาของ ไชยธิดา คล้ายหนองสรวง (2558) ได้กล่าวไว้ว่า บริหารที่ใช้แนวทางการมีส่วนร่วมสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความไว้วางใจและความรับผิดชอบร่วมกัน ครูเกิดความผูกพันต่อโรงเรียนและพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

2. การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการทำงานเป็นทีมเป็นกระบวนการที่บุคลากรร่วมกันปฏิบัติงานภายใต้เป้าหมายเดียวกัน มีการวางแผนและกำหนดบทบาทหน้าที่ร่วมกัน พร้อมทั้งประสานงานและตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งบุคลากรใน

โรงเรียนมีความเอื้อเพื่อช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข อีกทั้งการบริหารที่เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยังช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากร ส่งผลให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562) ที่พบว่าการทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและส่งเสริมความร่วมมือของครูผู้สอน ดังนั้น การเปิดพื้นที่ให้ครูมีส่วนร่วมจึงไม่เพียงช่วยสร้างความพึงพอใจ แต่ยังช่วยให้ครูทำงานเป็นทีมได้เข้มแข็งขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ ผลการวิจัยของ แก้วสุข เกษมสุข (2554) ได้กล่าวไว้ว่า ครูและผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีลักษณะการทำงานเป็นทีมในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการยอมรับนับถือกัน ทำให้เกิดความไว้วางใจและความเข้าใจซึ่งกันและกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานของกลุ่มเป็นไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับการศึกษาของ คณิต ทิพย์โอสถ (2555) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน บุคลากรให้ความร่วมมือและยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ทำให้เกิดความไว้วางใจและบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร สอดคล้องกับการศึกษาของ ชีระ ไชยสิทธิ์ (2555) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้นอยู่กับความสามารถในการประสานงาน การติดต่อสื่อสาร และการมีเป้าหมายเดียวกัน เมื่อบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันอย่างจริงจัง จะทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ ญัญฐา บุตรเทียน (2555) ได้กล่าวไว้ว่า ครูและบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีการทำงานเป็นทีมในระดับมาก มักให้ความสำคัญกับการยอมรับนับถือกันและการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งผลให้เกิดความสามัคคีและความไว้วางใจซึ่งกันและกันภายในองค์กร และสอดคล้องกับการศึกษาของ ธนัญญา ประจงใจ (2557) ได้กล่าวไว้ว่า ครูผู้สอนที่มีการทำงานเป็นทีมในระดับสูง มักจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและร่วมกันแก้ไขปัญหา ทำให้การทำงานราบรื่น มีความเข้าใจที่ตรงกัน และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษา

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม (Xt) กับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนโดยรวม (Yt) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .831 ส่วนการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน และการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความเข้าใจและมีความคิดเห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา นั้นช่วยให้การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนประสบความสำเร็จและมีความสัมพันธ์กันทางบวก เพราะการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยทางการบริหารอย่างหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นด้านการไว้วางใจกัน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งล้วนส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนในทุกด้าน สอดคล้องกับการศึกษาของ ชาฤณี เหมือนโพธิ์ทอง (2554) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่น มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารช่วยส่งเสริมความร่วมมือและความสามัคคีภายในทีมครู รวมทั้งการศึกษาของ ระวีวรรณ หงษ์กิตติยานนท์ (2557) ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสระแก้ว มีความสัมพันธ์กันสูง แสดงให้เห็นว่าการเปิดพื้นที่ให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและวางแผนงานช่วยพัฒนาประสิทธิภาพทีมงานได้อย่างมีนัยสำคัญ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ศรีัญญาภรณ์ สุทาธรรม (2556) ที่พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

สถานศึกษามีอิทธิพลต่อความผูกพันของครูอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกำหนดแผนงาน และการติดตามผล ซึ่งช่วยเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบเป็นเจ้าของงาน ความรับผิดชอบ และความผูกพันต่อองค์กร ผลดังกล่าวยังมีส่วนสนับสนุนการทำงานร่วมกันในทีมครูให้มีความร่วมมือและความสามัคคีมากขึ้น เนื่องจากครูรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีบทบาทในกระบวนการบริหารของโรงเรียน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

การวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้เชิงประจักษ์ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ การทำงานเป็นทีมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยชี้ให้เห็นว่าการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน และการประเมินผล เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความรับผิดชอบต่อร่วมกันภายในสถานศึกษา

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ จะส่งผลให้ครูสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาโดยรวม องค์ความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู และยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านการไว้วางใจกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ขณะที่ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และพัฒนาระบบขวัญกำลังใจหรือผลตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานภายในสถานศึกษา

1.2 จากการศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่เด่นที่สุดคือการมีมนุษยสัมพันธ์ รองลงมาคือด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ดังนั้นควรส่งเสริมกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของครู เช่น การจัดประชุมวางแผนร่วม การแบ่งบทบาทและหน้าที่อย่างชัดเจน การสร้างโอกาสให้ครูสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมถึงสร้างบรรยากาศความร่วมมือและความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อให้ทีมครูทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงควรพัฒนากลไกที่เชื่อมโยงการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีม เช่น การมอบหมายบทบาทที่ชัดเจน การประเมินผลร่วมกัน และการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การส่งเสริมความไว้วางใจและการเปิดพื้นที่ให้ครูแสดงความคิดเห็นจะช่วยยกระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมและส่งผลต่อประสิทธิผลโดยรวมของโรงเรียน นอกจากนี้ยังพบว่าด้านที่มีระดับต่ำที่สุดคือ “ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน” จึงควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและยืดหยุ่นมากขึ้น เช่น การมอบอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ การให้อิสระในการเลือกวิธีจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน และการสนับสนุนให้ครูใช้ศักยภาพตามความถนัด ซึ่งจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจ ความคล่องตัวในการทำงาน และเสริมประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมให้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูโดยมุ่งเน้น รูปแบบหรือวิธีการมีส่วนร่วมที่หลากหลาย เช่น การใช้กระบวนการประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) การมีส่วนร่วมแบบกลุ่มย่อย หรือการใช้เทคโนโลยีในการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กันทิมา ชัยอุดม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แก้วสุข เกษมสุข. (2554). สภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- คณิต ทิพย์โอสถ. (2555). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาฤณี เหมือนโพธิ์ทอง. (2554). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชิตพล สุวรรณผา. (2556). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ด้านผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฏฐา บุตรเผียน. (2555). สภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ธันณฎา ประจงใจ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธีระ ไชยสิทธิ์. (2555). ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- พจนารถ วาดกลิ่น. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานด้านวิชาการ โรงเรียนในสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**
- ไพลิน ทิพย์กรรม. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.**
- ระวีวรรณ หงษ์กิตติยานนท์. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**
- วสันต์ สัตยคุณ. (2554). **การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น**
- ศรัณยูภรณ์ สุทธธรรม. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.**
- ไศกิตา คล้ายหนองสรวง. (2558). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. (2565). **รายงานผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1.**
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). **รายงานการศึกษาสถานการณ์การศึกษาไทย พ.ศ. 2563. กรุงเทพฯ: פרקหวานกราฟฟิค.**
- อนงค์ อาจทอง. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3): 607-610**



การบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การจัดการอาชีวศึกษา ตามมาตรฐานอาชีวศึกษา ของสถานศึกษา
อาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย
Learning Organization Management of School Administrators Affecting
Vocational Education Effectiveness According to Vocational Education
Standards of Public Vocational Institutions
in Chiang Rai Province

เอกชัย เทพสุริยะ¹ คทาเทพ จันท์เจริญ² วีรพันธ์ ศิริฤทธิ์³
Eakkachai Thepsuriya, Katatap Chanjarean, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย 2) ศึกษาประสิทธิภาพของการจัดการอาชีวศึกษา ตามมาตรฐานอาชีวศึกษา และ 3) ศึกษาการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการอาชีวศึกษา ตามมาตรฐานอาชีวศึกษา สถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย จำนวน 191 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ถึงผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1) การบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก 2) ประสิทธิภาพของการจัดการอาชีวศึกษา ตามมาตรฐานอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3) ตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์การบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสมการพยากรณ์คะแนนดิบคือ $Y' = 1.034 + .317X_6 + .259X_4 + .195X_1$ และคะแนนมาตรฐานคือ $Z' = .329Z_6 + .275Z_4 + .190Z_1$

คำสำคัญ (Keywords) : การบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้; ประสิทธิภาพการจัดการอาชีวศึกษา;
ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

Received: 2026-03-09 Revised: 2026-04-29 Accepted: 2026-05-02

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: Eakkachai.thep@gmail.com

² อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. E-mail: Katatap@crc.ac.th

³ อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. Corresponding author E-mail: dr.w.siririth@gmail.com

Abstract

This research aimed to: 1) examine the levels of learning organization management among administrators of public vocational institutions in Chiang Rai Province; 2) investigate the levels of effectiveness in vocational education management based on the vocational education standards; and 3) analyze the influence of learning organization management on their effectiveness. This study employed a quantitative research design. The sample consisted of 191 administrators and teachers from the public vocational institutions in Chiang Rai Province. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The results revealed that: 1) the overall level of learning organization management among administrators was at a high level; 2) the overall effectiveness of vocational education management, based on the 2018 vocational education standards, was also at a high level; and 3) learning organization management significantly influenced the effectiveness of vocational education management at the 0.05 level of statistical significance. The raw score prediction equation was $Y' = 1.034 + .317X_6 + .259X_4 + .195X_1$, and the standardized equation was $Z' = .329Z_6 + .275Z_4 + .190Z_1$.

Keywords: Learning Organization Management;
Effectiveness of Vocational Education Management;
Vocational Education Administrators

บทนำ (Introduction)

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และมีบทบาทต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ สังคม และความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยเฉพาะการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นกลไกหลักในการผลิตกำลังคนที่มีทักษะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ภายใต้บริบทที่เทคโนโลยีและโครงสร้างเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล การสร้างนวัตกรรม และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560: 26) อย่างไรก็ตาม การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยรูปแบบการบริหารที่สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรและการปรับตัวขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด “องค์กรแห่งการเรียนรู้” อันจะนำไปสู่ประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากรายงานสำนักติดตาม และประเมินผลการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับสภาพปัญหา และข้อเสนอแนะของสถานศึกษา รองรับการขับเคลื่อนการจัดการอาชีวศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาอาชีวศึกษายังประสบปัญหาในหลายมิติ ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน ขาดความเชื่อมโยงกับมาตรฐานวิชาชีพและความต้องการของภาคอุตสาหกรรม 2) ด้านบุคลากร พบว่าครูและบุคลากร

ทางการศึกษามีการพัฒนาที่ไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้ไม่สามารถปรับตัวต่อเทคโนโลยีและการเรียนรู้สมัยใหม่ 3) ด้านทรัพยากรและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ด้านระบบบริหารจัดการและการประเมินผล ขาดความเป็นระบบและการนำผลไปใช้เชิงประจักษ์ และการนำนโยบายสู่การปฏิบัติในระดับสถานศึกษายังไม่เป็นรูปธรรม ดังนั้น การพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้จึงมีความสำคัญ เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ช่วยยกระดับประสิทธิผลการจัดการอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและตลาดแรงงาน (สำนักคิดตามและประเมินผลการอาชีวศึกษา, 2566: 3)

สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐในจังหวัดเชียงราย ซึ่งมีบริบทเศรษฐกิจแบบผสมผสาน ทำให้ความต้องการกำลังคนมีลักษณะเฉพาะ สถานศึกษาจึงต้องปรับตัวให้สามารถผลิตกำลังคนที่สอดคล้องกับพื้นที่ การพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นแนวทางสำคัญ สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546, 2546: 4)

การบูรณาการแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามกรอบของ Senge ซึ่งประกอบด้วย 5 วินัยหลักของ Senge (1990: เอกชัย เทพสุริยะ ผู้แปล) ที่เน้นการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการเรียนรู้ที่เท่าทันสถานการณ์ใหม่ๆ และสร้างกระบวนการแลกเปลี่ยนทางความคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เมื่อประยุกต์ใช้ร่วมกับการบริหารเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ สามารถอธิบายกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาในหลายมิติ กล่าวคือ การคิดอย่างเป็นระบบของผู้บริหาร ช่วยให้ผู้บริหารเห็นความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ ในสถานศึกษา ส่งผลให้การพัฒนาหลักสูตรและการบริหารจัดการมีความสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ การพัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคลากร ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและผลลัพธ์ของผู้เรียน ขณะที่การบริหารแบบแผนทางความคิดขององค์กรมีบทบาทในการส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมทางการศึกษา การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ช่วยให้การดำเนินงานของบุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของทีมช่วยยกระดับคุณภาพของการจัดการเรียนรู้ผ่านการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ นอกจากนี้ เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ยังเป็นปัจจัยสนับสนุนที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารและการจัดการศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า แม้จะมีงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของสถานศึกษา แต่ส่วนใหญ่ยังขาดการศึกษาเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยง “การบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้” กับ “ประสิทธิผลการจัดการอาชีวศึกษา” ตามกรอบมาตรฐานอาชีวศึกษา ในบริบทพื้นที่เฉพาะของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐในจังหวัดเชียงราย และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทั้งในเชิงนโยบายและการปฏิบัติ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการอาชีวศึกษา ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 โดยใช้มาตรฐานที่ 2 เป็นกรอบการวิจัย เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรอย่างเป็นระบบ และพัฒนาองค์ความรู้ในการยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา ทั้งนี้ ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางเชิงปฏิบัติในการพัฒนาการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่และมาตรฐานที่กำหนด

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของการจัดการอาชีวศึกษา ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา
3. เพื่อศึกษาการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการอาชีวศึกษา ตามมาตรฐานอาชีวศึกษา สถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีขอบเขตในการดำเนินการศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอาศัยกรอบแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ 6 ด้าน ได้แก่ การคิดอย่างเป็นระบบของผู้บริหาร การพัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคลากร การบริหารแบบแผนทางความคิดขององค์กร การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การส่งเสริมการเรียนรู้ของทีม และการบริหารเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (อ้างอิงจากการสังเคราะห์ตัวแปรเพื่อหาความสัมพันธ์เกี่ยวกับการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา) ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการอาชีวศึกษา ตามในประกาศเรื่อง มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการ และด้านการนํานโยบายสู่การปฏิบัติ (มาตรฐานอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561, 2561)

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2568 จากระบบสารสนเทศอาชีวศึกษา รวมจำนวน 372 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 191 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan (1970: 607-610 อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วาล์, 2551: 191) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการในสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดเชียงราย จำนวน 8 แห่ง

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการในช่วง เดือนกันยายน 2568-มีนาคม 2569

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยกำหนดเนื้อหาให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 การบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ 6 ด้าน ลักษณะเป็นแบบ

มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 36 ข้อ และส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพของการจัดการอาชีวศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นแบบมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 24 ข้อ ทั้งนี้ การพัฒนาแบบสอบถามเริ่มจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดและตัวแปร ก่อนออกแบบข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าอยู่ระหว่าง 0.80–1.00 แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข และทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 ก่อนปรับปรุงเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

- 3.1 ผู้วิจัยขอรับการรับรองจริยธรรมการวิจัย ต่อวิทยาลัยเชียงราย
- 3.2 ผู้วิจัยขอหนังสือจาก วิทยาลัยเชียงราย ถึงสถานศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย
- 3.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือจาก วิทยาลัยเชียงราย ถึงสถานศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ เพื่อนำมาแปลผลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

- 4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามผ่านการหาความถี่และร้อยละ
- 4.2 ประเมินระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้และระดับประสิทธิผลของการจัดการอาชีวศึกษาตามมาตรฐานอาชีวศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นเกณฑ์สรุปผล
- 4.3 วิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรพยากรณ์ที่มีต่อตัวแปรเกณฑ์ด้วยสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อสะท้อนความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของข้อมูล

ผลการวิจัย (Research Results)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ การบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการอาชีวศึกษา ตามมาตรฐานอาชีวศึกษาสรุปได้ ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 191 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 69.6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี ดำรงตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 92.7 มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 72.8

2. การบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ของทีม ด้านการพัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคลากร ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบของผู้บริหาร และการบริหารแบบแผนทางความคิดขององค์การ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
ภาครัฐ จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม

การบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย	ระดับความคิดเห็น n = 191			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบของผู้บริหาร	4.38	.452	มาก	5
2. ด้านการพัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคลากร	4.40	.477	มาก	3
3. ด้านการบริหารแบบแผนทางความคิดขององค์กร	4.35	.495	มาก	6
4. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.40	.493	มาก	4
5. ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ของทีม	4.40	.494	มาก	2
6. ด้านการบริหารเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	4.42	.482	มาก	1
เฉลี่ยรวม	4.39	.449	มาก	-

3. ประสิทธิภาพของการจัดการอาชีวศึกษา ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ของสถานศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา และด้านการบริหารจัดการ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของการจัดการอาชีวศึกษา ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 สถานศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม

ประสิทธิผลของการจัดการอาชีวศึกษา ตามมาตรฐาน การอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 สถานศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย	ระดับความคิดเห็น n = 191			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา	4.40	.491	มาก	3
2. ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา	4.45	.478	มาก	1
3. ด้านการบริหารจัดการ	4.40	.497	มาก	4
4. ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ	4.44	.489	มาก	2
เฉลี่ยรวม	4.42	.464	มาก	-

4. องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ ด้านการบริหารเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (X_6) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (X_4) และด้านการคิดอย่างเป็นระบบของผู้บริหาร (X_1) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย (y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปร 3 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย ได้ร้อยละ 56.1 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ($S.E.est$) = .30972 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณที่ส่งผลต่อ การบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 สถานศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย

ตัวแปรพยากรณ์	ค่า คะแนนดิบ (b)	ค่าความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน (S.E.b)	ค่าสัมประสิทธิ์ ของปัจจัย มาตรฐาน (β)	ค่าสถิติ (t)	Sig.
(constant) ค่าคงที่ (a)	1.034	.225		4.591	.000
ด้านการบริหารเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (X ₆)	.317	.094	.329	3.366	.001
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (X ₄)	.259	.098	.275	2.631	.009
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบของผู้บริหาร (X ₁)	.195	.093	.190	2.088	.038
R = .749, R ² = .561, S.E.est = .30972, F-change = 4.361, p-value = .05*					

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y' = 1.034 + .317X_6 + .259X_4 + .195X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = .329Z_6 + .275Z_4 + .190Z_1$$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายเป็นประเด็น ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ของสถานศึกษา อาชีวศึกษาภาคใต้ จังหวัดเชียงราย

ผลการศึกษาการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ตามด้วยด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ของทีม และการพัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคลากรตามลำดับ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคใต้ จังหวัดเชียงรายให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งการคิดอย่างเป็นระบบของผู้บริหาร การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการบริหารเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

ผลดังกล่าวอาจเนื่องมาจากบริบทของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคใต้ในจังหวัดเชียงราย มีลักษณะการบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม และอยู่ภายใต้การส่งเสริมของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการขับเคลื่อนสถานศึกษา มีการใช้เทคโนโลยีอย่างแพร่หลายในการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัยอยู่ในระดับสูงสุด อาจเนื่องจากสถานศึกษาได้รับการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลและใช้ในการวางแผนพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990: เอกชัย เทพสุริยะ ผู้แปล) ที่ระบุว่า องค์การที่มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถของบุคลากรทุกระดับ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตน เพื่อบรรลุผลลัพธ์ บุคลากรสามารถเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีระบบ เพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงข้อมูลในด้านต่างๆ ในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันอย่างเป็นระบบ และยังสอดคล้องกับ Marquardt (2002: เอกชัย เทพสุริยะ ผู้แปล) ที่อธิบายว่า ในการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นระบบที่พัฒนาศักยภาพบุคลากร ผ่านการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม และการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์การมีความสามารถในการแข่งขัน

เมื่อพิจารณาความสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ด้านการบริหารเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี เหลืองศรีชัย (2564: 183) อธิบายไว้ว่าผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนเทคโนโลยีสารสนเทศตามบริบทของสถานศึกษา และนภัส สาข้อง (2566: 57) ที่พบว่าเทคโนโลยีเป็นปัจจัยเด่นที่สุดในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ยุคใหม่ เช่นเดียวกับของ จิราพรรณ เสี่ยงเพราะ (2561: 89) ที่พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น และ วรชัญญ์ธรี ประกิจ (2561: 87-88) ที่ยืนยันถึงความสำคัญของการเรียนรู้เป็นทีมและวิสัยทัศน์ร่วมซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของการจัดการอาชีวศึกษา ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 สถานศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย

ประสิทธิผลในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะ ด้านการจัดการเรียนการสอน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษามีศักยภาพในการบริหารจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้น “ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” และมีการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาทักษะวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สาเหตุที่ประสิทธิผลอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในจังหวัดเชียงรายได้รับการสนับสนุนเชิงนโยบายอย่างต่อเนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทั้งในด้านงบประมาณ การกำกับมาตรฐาน และการพัฒนาครูผู้สอน เช่น โครงการพัฒนาครูอาชีวศึกษาเข้าสู่อุตสาหกรรม และโครงการความร่วมมืออาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ทำให้เกิดการบูรณาการการเรียนรู้ในสถานศึกษาเข้ากับสถานประกอบการอย่างเป็นรูปธรรม

จากผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนการสอน เป็นด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุด แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีความพร้อมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเน้นการฝึกปฏิบัติจริง การบูรณาการความรู้และทักษะทางวิชาชีพเข้ากับสถานการณ์จำลองในอุตสาหกรรมจริง เป็นเพราะสถานศึกษาในจังหวัดเชียงรายมีการพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้ซึ่งบูรณาการ ที่เน้นสมรรถนะ (Competency-Based Learning) ซึ่งสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 นอกจากนี้ ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเข้าร่วมอบรมในโครงการครูสู่อุตสาหกรรม และอาชีวศึกษาทวิภาคี ทำให้เกิดความเข้าใจเชิงลึกในกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับตลาดแรงงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีฎาพร ลีวงศ์งาม (2564: 131) พบว่าด้านการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่าการจัดการศึกษาในทุกสาขาวิชาชีพมีคุณภาพและมาตรฐาน และกฤษฎเณศ จันดาอาจ และวานิช ประเสริฐพร (2564: 241) ที่พบว่ากระบวนการจัดการเรียนการสอนและด้านหลักสูตรอาชีวศึกษาเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลที่สำคัญที่สุดแสดงถึงผู้บริหารส่งเสริมให้ครู มีการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรและเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษา

ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สอง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและครู สามารถแปลงนโยบายจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาให้เป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม จากการที่สถานศึกษาในจังหวัดเชียงรายมีระบบบริหารแบบบูรณาการเชิงนโยบาย โดยผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงและถ่ายทอดนโยบายอย่างสม่ำเสมอ พร้อมติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร และการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งสะท้อนถึงการบริหารงานตามหลัก นโยบายสู่การปฏิบัติ สอดคล้องกับ ภูมิชาย พุ่มวิเชียร และสุภัทรรศศักดิ์ คำสามารถ (2568: 44-45) ที่พบว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ เกิดจากการบริหารที่กระจายอำนาจให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา

3. ผลการวิเคราะห์การบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการอาชีวศึกษา ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 สถานศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่า มีความสามารถในการพยากรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีตัวแปรการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการบริหารเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ 2. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และ 3. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบของผู้บริหาร เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ขณะที่ตัวแปรที่ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านการพัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคลากร ด้านการบริหารแบบแผนทางความคิดขององค์การ และด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ของทีม

ทั้งนี้ อาจอธิบายได้ว่า การที่ด้านการบริหารเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ที่ส่งผลสูงสุด เนื่องจากบริบทการศึกษาในปัจจุบันมุ่งพัฒนากำลังคนให้มีทักษะดิจิทัลรองรับตลาดแรงงานสากล การบูรณาการระบบสารสนเทศจึงเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับการบริหารและหลักสูตรให้ทันสมัย สอดรับกับบทบัญญัติใน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542): 18-19) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หมวด 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ระบุไว้ว่า กำหนดให้รัฐพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการศึกษาอย่างทั่วถึง พร้อมทั้งส่งเสริมการผลิตสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา ให้สามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องแนวทางเชิงนโยบายการพัฒนาอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2569 ของ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2567: 3) ที่ผลักดันการใช้ระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) และเครื่องมือดิจิทัลมาเพิ่มประสิทธิภาพองค์การ ขณะที่การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันสะท้อนถึงการที่บุคลากรมีความเข้าใจในเป้าหมายองค์การไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงานทุกระดับมีความเป็นเอกภาพ ส่วนการคิดอย่างเป็นระบบช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจได้อย่างรอบคอบและเชื่อมโยงองค์ประกอบต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสำหรับตัวแปรที่ไม่ส่งผล สามารถอภิปรายเชิงเหตุผลได้ดังนี้ 1.) ด้านการพัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคลากร เนื่องจากการพัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคลากรยังเป็นลักษณะรายบุคคล ขาดการเชื่อมโยงสู่ระบบองค์การ 2.) ด้านการบริหารแบบแผนทางความคิดขององค์การ ยังอยู่ในระดับเจตคติ ไม่สะท้อนเป็นพฤติกรรม เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การยังยึดระเบียบและการสั่งการ และ 3.) ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ของทีม ยังเป็นเพียงการทำงานร่วม มากกว่าการเรียนรู้ร่วม กล่าวคือ บุคลากรอาจมีการแบ่งงานและประสานงานร่วมกัน แต่ยังขาดกระบวนการสะท้อนผล และแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

เมื่อพิจารณาความสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ด้านการบริหารเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (2002: เอกชัย เทพสุริยะ ผู้แปล) ที่ระบุว่าระบบเทคโนโลยีและเครื่องมือสารสนเทศ เป็นระบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ภายในองค์การ ทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี เหลืองศรีชัย (2564: 179) ที่มีแนวทางการพัฒนาเทคโนโลยี และระบบเครือข่ายสารสนเทศที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ส่งผลโดยตรงต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรอาชีวศึกษา ส่วนด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน สอดคล้องกับทฤษฎีของ Senge (1990: เอกชัย เทพสุริยะ ผู้แปล) ที่มองว่าวิสัยทัศน์ร่วมคือจุดเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายองค์การ ช่วยสร้างให้เกิดการทำงานร่วมกัน ดังที่ปรากฏในข้อค้นพบของ วัชรยุทธ์ ปรัง (2561: 90-91) ว่าการเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์องค์การ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบของผู้บริหาร สอดรับกับของ Senge (1990: เอกชัย

เทพสุริยะ ผู้แปล) ที่ให้ความสำคัญกับการคิดอย่างเป็นระบบ ในการมององค์การอย่างเป็นองค์รวม สามารถวิเคราะห์องค์การได้อย่างรอบด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มั่นสนันท์ ใบคุณากร (2563: 83) ที่ระบุว่า การดำเนินงานที่มีโครงสร้างชัดเจน สามารถเชื่อมโยงข้อมูล วิเคราะห์ปัญหา และประเมินผลกระทบได้อย่างเป็นขั้นตอน ส่งผลให้การแก้ไขปัญหาและพัฒนางานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

1. การบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ของทีม และการพัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคลากร ควรมุ่งเน้นการเชื่อมโยงการเรียนรู้กับภาคอุตสาหกรรม และส่งเสริมการจัดการความรู้จากประสบการณ์จริงให้มากขึ้น

2. ประสิทธิภาพการจัดการอาชีวศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนการสอนและการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ แสดงถึงความสามารถในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และบูรณาการการปฏิบัติจริง ควรมุ่งเน้นการพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่และความต้องการกำลังคน เพื่อเพิ่มความพร้อมของผู้เรียนสู่ตลาดแรงงาน

3. ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการอาชีวศึกษา ได้แก่ การบริหารเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการคิดอย่างเป็นระบบของผู้บริหาร แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารต้องสามารถเชื่อมโยงนโยบาย เทคโนโลยี บุคลากร และความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมอย่างมีทิศทางเดียวกัน ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการได้ตามมาตรฐาน

4. การบริหารเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการการวางแผน ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันช่วยให้บุคลากรมีการเข้าใจเป้าหมายเดียวกัน ช่วยลดช่องว่างระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติ ส่วนการคิดอย่างเป็นระบบของผู้บริหารช่วยให้การบริหารจัดการได้รอบด้านและมีประสิทธิภาพ

5. องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการอาชีวศึกษาทั้ง 3 ด้านมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ได้แก่ ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา โดยการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ส่งผลให้ผู้เรียนมีสมรรถนะตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ ส่วนด้านการจัดการเรียนการสอน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานจริง ส่วนด้านการบริหารจัดการ โดยการใช้ข้อมูลสารสนเทศสนับสนุนการตัดสินใจเชิงประจักษ์ ส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและตรวจสอบได้ และด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากร ช่วยให้การถ่ายทอดนโยบายเป็นรูปธรรมและลดช่องว่างระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 สถานศึกษาควรพัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และการบริหารจัดการอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การจัดอบรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการพัฒนาระบบสารสนเทศภายใน
 - 1.2 สถานศึกษาควรกำหนดและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมให้บุคลากรรับรู้และยอมรับอย่างทั่วถึง รวมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล เพื่อสร้างเอกภาพในการดำเนินงาน
 - 1.3 สถานศึกษาควรพัฒนาระบบการบริหารเชิงระบบ โดยบูรณาการข้อมูล ตัวชี้วัด และการตัดสินใจเชิงข้อมูล เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการคิดอย่างเป็นระบบและยกระดับประสิทธิภาพตามมาตรฐานอาชีวศึกษา
2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารและครู เพื่อศึกษาถึงอุปสรรคและปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนา ด้านการบริหารแบบแผนทางความคิดขององค์กร และการบริหารงบประมาณ ซึ่งเป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ เพื่อให้ได้แนวทางการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจน
 - 2.2 ควรดำเนินการวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง เพื่อพัฒนาและทดสอบรูปแบบการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นด้านการบริหารเทคโนโลยี การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และการคิดเชิงระบบ และประเมินผลต่อประสิทธิภาพการจัดการอาชีวศึกษาตามมาตรฐาน
 - 2.3 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อศึกษาความแตกต่างในบริบท และข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับแต่ละประเภทของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง (References)

- กฤษณะ จันดาอาจและวานิช ประเสริฐพร. (2564). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 6(6): 233-246.
- จิราพรรณ เสียงเพราะ. (2561). การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ธัญญาพร ล้อวงศ์งาม. (2564). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นภัส สาม้อง. (2566). การบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก.

- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. (2546, 9 ตุลาคม).
- ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 120 ตอนที่ 100 ก.
- ภูมิชาย พุ่มวิเชียร และสุภัทรรศกดิ์ คำสามารถ. (2568). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5. *Journal of Applied Education*. 3(5): 37-46.
- มนัสนันท์ ใบคุณากร. (2563). **อิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้ต่อผลการดำเนินงานขององค์การผ่านพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายกิจการสาขาภาคกลาง.** วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561. (2561, 18 กันยายน). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 135 ตอนพิเศษ 235 ง.
- วรชัยธำรี ประกิจ. (2561). **องค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.** วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). **วิธีวิทยาการวิจัย.** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2560). **แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2567). **นโยบายการพัฒนาอาชีวศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2569.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2568). **ระบบสารสนเทศอาชีวศึกษา.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://vec.go.th>. สืบค้นเมื่อ 8 กันยายน 2568.
- สำนักติดตามและประเมินผลการอาชีวศึกษา. (2566). **รายงานสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะของสถานศึกษา รองรับการแข่งขันการจัดการอาชีวศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- อัญชลี เหลืองศรีชัย. (2564). การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.** 7(2): 170-186.
- Marquardt, M. J. (2002). **Building the learning organization: Mastering the 5 elements for corporate learning.** 2nded. Palo Alto, CA: Davies-Black.
- Senge, P. M. (1990). **The fifth discipline: The art and practice of the learning organization.** New York: Doubleday.

แนวทางการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 2

Guidelines for Creating Competitive Advantage of Medium-Sized Hotel Businesses in the Lower Northern Region 2

จूरรัตน์ ศิตศิริรัตน์¹ กฤษณะ ดาราเรือง²
Jureerat Sitsirat, Kritsana Dararuang

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด และความได้เปรียบในการแข่งขันของโรงแรมขนาดกลางในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 2 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดกับความได้เปรียบในการแข่งขันของโรงแรมขนาดกลางในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 2 3) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันของโรงแรมขนาดกลางในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 2 และ 4) เพื่อนำเสนอแนวทางการสร้างศักยภาพในการแข่งขันของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 2 ใช้วิธีดำเนินการวิจัยแบบผสมผสานเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ เก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากนักท่องเที่ยวจำนวน 400 คน และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ประกอบการ 12 ราย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการถอดความจากแบบบันทึกเสียง เรียบเรียงข้อมูล และนำมาสรุปตีความหมายในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ส่วนประสมทางการตลาด และความได้เปรียบในการแข่งขันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ส่วนประสมทางการตลาดทั้ง 7 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความได้เปรียบในการแข่งขัน 3) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่า การส่งเสริมการตลาดมีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาคือ กระบวนการให้บริการ และองค์ประกอบทางกายภาพ และ 4) การสร้างศักยภาพในการแข่งขันของธุรกิจโรงแรม โดยเน้นการบริหารต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างคุณค่าผ่านการบริการ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ ภายใต้โมเดลความได้เปรียบเชิงคุณค่าในมิติของต้นทุน ประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์ และความยืดหยุ่น เพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนทางธุรกิจ

คำสำคัญ (Keywords) : ความได้เปรียบในการแข่งขัน; ธุรกิจโรงแรมขนาดกลาง;
กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 2

Abstract

This research aimed: 1) to study the marketing mix factors and competitive advantage of medium-sized hotels in the lower northern region 2 of Thailand, 2) to study the

Received: 2026-03-23 Revised: 2026-05-01 Accepted: 2026-05-06

¹ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา คณะบริหารและการจัดการ ChaoPraya University Faculty of Administration and Management. E-mail: jureerat.k@cpu.ac.th

² มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา คณะบริหารและการจัดการ ChaoPraya University Faculty of Administration and Management. E-mail: kritsana.d@cpu.ac.th

relationship between marketing mix factors and the competitive advantage of medium-sized hotels in the lower northern region 2 of Thailand, 3) to study the marketing mix factors affecting the competitive advantage of medium-sized hotels in the lower northern region 2 of Thailand, and 4) to propose guidelines for enhancing the competitiveness of medium-sized hotel businesses in the lower northern region 2 of Thailand. A mixed-methods research approach was used. Quantitative data were collected from 400 tourists, while qualitative data were obtained through in-depth interviews with 12 hotel entrepreneurs. Data were analyzed using descriptive statistics, Pearson correlation, and multiple regression. The qualitative data were transcribed from audio recordings, compiled, and summarized descriptively.

The research findings found that 1) both the marketing mix and competitive advantage were at a high level overall, 2) all seven elements of the marketing mix were positively correlated with competitive advantage, 3) the results of multiple regression analysis indicated that promotion had the strongest influence, followed by service process and physical evidence, and 4) guidelines for enhancing competitive potential emphasize efficient cost management, value creation through service, the application of digital technology, and strategic adaptation to local contexts. A value-based competitive advantage model is proposed, incorporating cost, experience, relationships, and flexibility as key drivers of business sustainability.

Keywords: Competitive advantage; Medium-sized hotel business;

Lower Northern Region 2 of Thailand

บทนำ (Introduction)

ปี 2566 ธุรกิจสถานพักผ่อนของไทยฟื้นตัวต่อเนื่อง โดยอัตราการเข้าพักอยู่ที่ประมาณ 52–60% เพิ่มขึ้นจาก 44% ในปี 2565 แม้ยังต่ำกว่าปี 2562 สะท้อนการกลับมาของการท่องเที่ยว โดยเฉพาะภาคเหนือ และตะวันตก รายได้รวมคาดอยู่ที่ 5-6 แสนล้านบาท อย่างไรก็ตามการฟื้นตัวของธุรกิจที่พักยังไม่ทั่วถึง เนื่องจากนักท่องเที่ยวต่างชาติยังไม่กลับสู่ระดับเดิม และการแข่งขันในธุรกิจสูง ทำให้ผู้ประกอบการยังไม่สามารถปรับราคาห้องพักขึ้นได้มาก ต้องใช้กลยุทธ์ด้านราคาเพื่อกระตุ้นยอดจองอยู่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นข้อจำกัดสำคัญต่อการสร้างรายได้และกำไร โรงแรมราคาปานกลางไม่เกิน 3,000 บาทต่อคืนฟื้นตัวได้ดี สอดคล้องกับพฤติกรรมนักท่องเที่ยว โดยเฉพาะกลุ่ม Young Traveler และนักเดินทางคนเดียว ที่นิยมท่องเที่ยวธรรมชาติ ที่พัก รีสอร์ท ชุมชน และแคมป์ ซึ่งตอบโจทย์การท่องเที่ยวเชิงประสบการณ์ การฟื้นตัวของธุรกิจยังถือว่าเปราะบางและไม่ทั่วถึง ยังคงมีความเสี่ยงจากโรคโควิด-19 รวมถึงสถานการณ์เศรษฐกิจโลกที่ยังไม่มั่นคง ทั้งปัญหาเงินเฟ้อสูง ความผันผวนของราคาพลังงาน และภาวะถดถอย ส่งผลต่อการตัดสินใจเดินทางและกำลังซื้อของนักท่องเที่ยว และกระทบต่อการฟื้นตัวของตลาดนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เดินทางมาไทย ข้อจำกัดสำคัญคือการแข่งขันที่รุนแรงขึ้นจากแหล่งท่องเที่ยวใหม่และจำนวนที่พักที่เปิดใหม่ในตลาด โดยเฉพาะในเมืองท่องเที่ยวหลัก ซึ่งทำให้เกิดการกระจายตัวของนักท่องเที่ยวและกดดันอัตราการเข้าพักของ

โรงแรมที่มีทำเลที่ตั้งห่างจากแหล่งท่องเที่ยวหรือที่มีอายุการใช้งานมานาน (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2565) ในบริบทของกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 2 ซึ่งประกอบด้วยจังหวัดกำแพงเพชร นครสวรรค์ พิจิตร และอุทัยธานี การท่องเที่ยวมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านรายได้และจำนวนนักท่องเที่ยว โดยนครสวรรค์เป็นจังหวัดที่มีนักท่องเที่ยวสนใจมากที่สุด ตามด้วยกำแพงเพชร พิจิตร และอุทัยธานี ซึ่งนักท่องเที่ยวส่วนใหญ่เป็นชาวไทย และมีนักท่องเที่ยวต่างชาติบางส่วนจากยุโรป สหรัฐอเมริกาและจีน แนวโน้มการท่องเที่ยวยังมีการกระจายตัวจากเมืองหลักของภาคเหนือ เช่น เชียงใหม่ ไปสู่จังหวัดรองในภูมิภาคมากขึ้น ทำให้จังหวัดเช่น พิจิตร ลำพูน อุทัยธานี อุตรดิตถ์ นครสวรรค์ กำแพงเพชร พะเยา ลำปาง และอื่น ๆ มีอัตราการเติบโตของรายได้จากการท่องเที่ยวที่สูงขึ้น (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565: 134-164)

การแข่งขันในภาคธุรกิจโรงแรมและที่พักที่สูงจากแหล่งท่องเที่ยวใหม่ที่เพิ่มขึ้น และจำนวนที่พักที่เปิดใหม่เข้าสู่ตลาดเพิ่มขึ้นเป็นแรงกดดันต่อธุรกิจโรงแรม ขณะเดียวกัน ธุรกิจโรงแรมยังต้องเผชิญกับจำนวนสถานประกอบการที่พักเปิดใหม่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในเมืองท่องเที่ยวหลัก ซึ่งสร้างแรงกดดันในการแข่งขัน โดยเฉพาะกลุ่มโรงแรมและที่พักที่สร้างมานานและอยู่ไกลจากแหล่งท่องเที่ยวจะเสียเปรียบ เทรนด์และพฤติกรรมนักท่องเที่ยวที่เน้นประสบการณ์ ส่งผลต่อการออกแบบที่พักและการบริการในโรงแรมและที่พัก ซึ่งจะมีผลต่อรูปแบบและทำเลในการพัฒนาตกแต่งโรงแรมและที่พักที่เน้นความเป็นธรรมชาติ รวมไปถึงการสร้างกิจกรรมให้นักท่องเที่ยวได้ทำระหว่างที่พักผ่อน การพัฒนาการท่องเที่ยวกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 2 จึงเป็นโจทย์ท้าทายที่ต้องอาศัยการบูรณาการของภาคีพัฒนาทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ภายใต้แนวทาง รุก รับ ปรับตัว ด้วยการสร้างฐานเศรษฐกิจใหม่ แก้ไขปัญหาที่มีอยู่ และการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงยุคโลกาภิวัตน์ โดยกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 2 มีความได้เปรียบในด้านความหลากหลายทางการท่องเที่ยว ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นจุดขายเพื่อสร้างความแตกต่างและขีดความสามารถในการแข่งขัน ผ่านการพัฒนานวัตกรรมทางการจัดการและบริการให้ครบวงจรในทุกขั้นตอน (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2566)

จากสภาพแวดล้อมธุรกิจที่มีความไม่แน่นอนสูง และคู่แข่งทั้งเก่าและใหม่ที่เข้าสู่ตลาดมากขึ้น จึงเป็นประเด็นสำคัญที่นำไปสู่การศึกษาวิจัยแนวทางการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ธุรกิจมีความแตกต่าง มีขีดความสามารถได้เปรียบเหนือคู่แข่ง และสามารถอยู่รอดและเติบโตได้ในระยะยาว ซึ่งหวังว่าจะเป็นแนวทางที่ผู้ประกอบการโรงแรมในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 2 สามารถนำไปปรับใช้ในการดำเนินธุรกิจและยกระดับความสามารถในการแข่งขันได้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด และความได้เปรียบในการแข่งขันของโรงแรมขนาดกลางในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 2
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดกับความได้เปรียบในการแข่งขันของโรงแรมขนาดกลางในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 2
3. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันของโรงแรมขนาดกลางในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 2

4. เพื่อนำเสนอแนวทางการสร้างศักยภาพในการแข่งขันของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 2

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดมีอิทธิพลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันของโรงแรมขนาดกลางในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 2
2. ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด กับความได้เปรียบในการแข่งขันของโรงแรมขนาดกลางในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 2 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด สามารถพยากรณ์ความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาที่ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้ ตัวแปรอิสระได้แก่ ส่วนประสมทางการตลาด ประกอบด้วยด้าน ผลิตภัณฑ์ ราคา ช่องทางการจัดจำหน่าย การส่งเสริมการตลาด บุคลากร ลักษณะทางกายภาพ และกระบวนการ โดยอ้างอิงแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541: 23-25) ตัวแปรตาม ได้แก่ ความได้เปรียบในการแข่งขัน ได้แก่ด้าน การเป็นผู้นำด้านต้นทุน การสร้างความแตกต่าง การตอบสนองอย่างรวดเร็ว และการมุ่งตลาดเฉพาะส่วน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2546: 112-115)

1.2 ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรกลุ่มตัวอย่างคือ นักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการโรงแรม โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ จำนวน 400 คน โดยผู้วิจัยใช้สูตรของ คอชเรน Cochran (1953 อ้างถึงใน อภินันท์ จันตะนี, 2550: 8) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% สัดส่วนของประชากรและโอกาสที่ได้จากประชากร $= 0.50$ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของนักท่องเที่ยวเท่ากับ 384.16 คน แต่เพื่อให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างมีความเหมาะสมและครอบคลุมการวิเคราะห์ทางสถิติ ผู้วิจัยจึงกำหนดให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นแรก ผู้วิจัยใช้การคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อกำหนดพื้นที่ศึกษา ได้แก่ กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 2 ซึ่งประกอบด้วย จังหวัดกำแพงเพชร พิจิตร อุทัยธานี และนครสวรรค์ เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีธุรกิจโรงแรมขนาดกลางกระจายตัวและมีศักยภาพด้านการท่องเที่ยว

ขั้นที่สอง ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยกำหนด “จังหวัด” เป็นชั้น (Strata) และพิจารณาจำนวนโรงแรมขนาดกลางในแต่ละจังหวัดเป็นเกณฑ์ในการกระจายกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้เกิดความเป็นตัวแทนของประชากรในแต่ละพื้นที่อย่างเหมาะสม

ขั้นที่สาม ใช้การสุ่มแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) ในการเก็บข้อมูลจากนักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการโรงแรมขนาดกลางในแต่ละแห่ง เนื่องจากไม่สามารถระบุกรอบตัวอย่างที่ชัดเจนของนักท่องเที่ยวล่วงหน้าได้

การกำหนดจำนวนโรงแรมในแต่ละจังหวัด ได้แก่ จังหวัดกำแพงเพชร 6 แห่ง จังหวัดพิจิตร 4 แห่ง จังหวัดอุทัยธานี 6 แห่ง และจังหวัดนครสวรรค์ 11 แห่ง รวม 27 แห่ง สอดคล้องกับสัดส่วนการกระจายตัวของโรงแรมขนาดกลางในแต่ละจังหวัด โดยจังหวัดนครสวรรค์มีจำนวนโรงแรมมากที่สุดจึงได้รับการจัดสรรกลุ่มตัวอย่างมากกว่า ขณะที่จังหวัดพิจิตรมีจำนวนน้อยกว่าจึงได้รับการจัดสรรน้อยกว่า เพื่อให้การสุ่มตัวอย่างสะท้อนโครงสร้างของประชากรจริง (Proportional Allocation) ทั้งนี้ การกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างนักท่องเที่ยวรวม 400 คน ได้มีการกระจายไปยังแต่ละจังหวัดตามสัดส่วนของจำนวนโรงแรม เพื่อให้ข้อมูลมีความครอบคลุม ลดอคติในการสุ่ม และเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพใช้การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาจากผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ และมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารและการดำเนินงานของโรงแรมขนาดกลางในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 2 จำนวน 12 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย 1) เป็นผู้บริหาร เจ้าของกิจการ ผู้จัดการ พนักงาน หรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงแรมขนาดกลาง 2) มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการบริหาร การตลาด การให้บริการ หรือการดำเนินงานของโรงแรมไม่น้อยกว่า 1 ปี 3) มีความรู้หรือประสบการณ์เกี่ยวกับการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจโรงแรม 4) ปฏิบัติงานหรือเกี่ยวข้องกับโรงแรมขนาดกลางในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 2 และ 5) ยินดีให้ข้อมูลและเข้าร่วมการสัมภาษณ์ด้วยความสมัครใจ ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 12 คน โดยคำนึงถึงความหลากหลายของบทบาทหน้าที่และความอิมตัวของข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับมีความลุ่มลึก ครอบคลุม และสามารถนำไปใช้ในการเสนอแนวทางการสร้างศักยภาพในการแข่งขันของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางได้อย่างเหมาะสม

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยใช้พื้นที่การศึกษาคือ โรงแรมขนาดกลางในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 2 ได้แก่ จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดพิจิตร จังหวัดกำแพงเพชร และจังหวัดอุทัยธานี

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตระยะเวลาในการวิจัย เป็นระยะเวลาตั้งแต่ 1 พฤศจิกายน 2567 ถึง 31 ตุลาคม 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ คือแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ จุดประสงค์ในการเดินทางมาท่องเที่ยว และพฤติกรรมการท่องเที่ยว โดยลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบตามรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาดและความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 2 คำถามเป็นแบบเลือกตอบ ลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบลิเคิร์ต (Likert's scale) ซึ่งแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือกตามลำดับความสำคัญ 5 ระดับ

การวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นคำถามแบบปลายเปิด 2 ส่วน จำนวน 3 ข้อ สัมภาษณ์กลุ่มผู้ประกอบการ เจ้าของกิจการ ผู้จัดการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายของโรงแรมขนาดกลางในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 2 แบบสัมภาษณ์ มีเนื้อหาเกี่ยวกับประเด็นต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 แนวทางที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางในกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง 2

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ให้มีคุณภาพตามที่ได้กำหนดไว้แล้ว จึงได้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้ดำเนินการไว้ ดังนี้

3.1 ลงพื้นที่เก็บแบบสอบถามนักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการโรงแรมขนาดกลางในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 2 ตามขั้นตอนการเก็บกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของประเด็นข้อคำถามและคำตอบเพื่อให้ครบถ้วนทุกประเด็น

3.3 กำหนดแผนการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกกับผู้ประกอบการ เจ้าของกิจการ ผู้จัดการ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายของโรงแรมขนาดกลาง เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 4 จังหวัด จำนวน 12 โรงแรม

3.4 ติดต่ออย่างเป็นทางการไปยังโรงแรมขนาดกลางในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 2 เพื่อประสานขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามที่ได้กำหนดไว้

3.5 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาเพื่อกำหนดเป็นแนวทางส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 2

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติพรรณนา วิเคราะห์ข้อมูลสถิติเบื้องต้น ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์พรรณนา การวิเคราะห์ข้อมูลจากการถอดความจากแบบบันทึกเสียง โดยการเรียบเรียงข้อมูลที่สำคัญ การจัดระเบียบข้อมูล การสรุปและตีความหมายของข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 1

1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด 7 P's

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาด 7 P's ที่นักท่องเที่ยวให้ความสำคัญโดยภาพรวม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ	อันดับ
ด้านผลิตภัณฑ์ (Product)	4.03	0.88	มาก	6
ด้านราคา (Price)	4.15	0.83	มาก	4
ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (Place)	4.12	0.79	มาก	5

ด้านการส่งเสริมการตลาด (Promotion)	3.98	0.91	มาก	7
ด้านบุคลากร (People)	4.21	0.78	มากที่สุด	3
ด้านกระบวนการให้บริการ (Process)	4.23	0.73	มากที่สุด	2
ด้านองค์ประกอบทางกายภาพ (Physical Evidence)	4.24	0.76	มากที่สุด	1
ภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาด	4.14	0.82	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาด 7 P's ที่นักท่องเที่ยวให้ความสำคัญโดยภาพรวมทั้ง 7 ด้านนั้นมีความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านองค์ประกอบทางกายภาพ ($\bar{X}= 4.24$) ซึ่งเป็นด้านที่นักท่องเที่ยวให้ความสำคัญมากที่สุดรองลงมาเป็นด้านกระบวนการให้บริการ ($\bar{X}= 4.23$) ด้านบุคลากร ($\bar{X}= 4.21$) ด้านราคา ($\bar{X}= 4.15$) ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ($\bar{X}= 4.12$) ด้านผลิตภัณฑ์ ($\bar{X}= 4.03$) และด้านที่นักท่องเที่ยวให้ความสำคัญน้อยที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมการตลาด ($\bar{X}= 3.98$)

1.2 เพื่อศึกษาความได้เปรียบในการแข่งขัน

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางในกลุ่มจังหวัด ภาคเหนือตอนล่าง 2

ความได้เปรียบในการแข่งขัน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
การเป็นผู้นำด้านต้นทุน	4.19	0.74	มาก
การสร้างความแตกต่าง	4.08	0.84	มาก
การตอบสนองอย่างรวดเร็ว	4.16	0.75	มาก
การมุ่งการตลาดเฉพาะส่วน	4.12	0.76	มาก
รวม	4.14	0.78	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวเกี่ยวกับแนวทางที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.14$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าการเป็นผู้นำด้านต้นทุน ($\bar{X}= 4.19$) ซึ่งเป็นข้อที่นักท่องเที่ยวให้ความสำคัญมากที่สุด รองลงมาเป็นการตอบสนองอย่างรวดเร็ว ($\bar{X}= 4.16$) การมุ่งการตลาดเฉพาะส่วน ($\bar{X}= 4.12$) และเรื่องที่นักท่องเที่ยวให้ความสำคัญน้อยที่สุดคือ การสร้างความแตกต่าง ($\bar{X}= 4.08$)

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 2

ตารางที่ 3 ค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดกับความได้เปรียบในการแข่งขัน

ส่วนประสมทางการตลาด	r	P-value	ระดับความสัมพันธ์
ผลิตภัณฑ์	.514**	<0.001	ปานกลาง
ราคา	.573**	<0.001	ปานกลาง
ช่องทางการจัดจำหน่าย	.590**	<0.001	ปานกลาง
การส่งเสริมการตลาด	.619**	<0.001	ปานกลาง

บุคลาการ	.602**	<0.001	ปานกลาง
ลักษณะทางกายภาพ	.607**	<0.001	ปานกลาง
กระบวนการ	.589**	<0.001	ปานกลาง
ผลรวม	.746**	<0.001	สูง

หมายเหตุ : $p < .01$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่าปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (H_1) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การส่งเสริมการตลาดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ($r = .619$) รองลงมาคือ ลักษณะทางกายภาพ ($r = .607$) บุคลาการ ($r = .602$) ช่องทางการจัดจำหน่าย ($r = .590$) กระบวนการ ($r = .589$) ราคา ($r = .573$) และผลิตภัณฑ์ ($r = .514$) ตามลำดับ โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และอยู่ในระดับปานกลาง ในภาพรวม ส่วนประสมทางการตลาดมีความสัมพันธ์กับความได้เปรียบในการแข่งขันในระดับสูง ($r = .746$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า การบริหารจัดการส่วนประสมทางการตลาดอย่างเหมาะสมมีส่วนสำคัญต่อการเสริมสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางในพื้นที่ดังกล่าว

3. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 3

เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน

ตารางที่ 4 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน

ตัวแปร	ความได้เปรียบในการแข่งขัน				p
	b	SE	β	T	
ค่าคงที่	.797	.157		5.089	.000
ด้านผลิตภัณฑ์	.037	.040	.041	0.910	.359
ด้านราคา	.088	.041	.106	2.183*	.030
ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย	.111	.046	.119	2.439*	.015
ด้านการส่งเสริมการตลาด	.188	.035	.247	5.380*	.000
ด้านบุคลาการ	.105	.043	.122	2.427*	.016
ด้านกระบวนการให้บริการ	.160	.046	.170	3.465*	.001
ด้านองค์ประกอบทางกายภาพ	.118	.040	.143	2.986*	.003
$R^2 = .566$					$F = 73.025^*$
Adjust $R^2 = .558$					$P = .000$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันของโรงแรมขนาดกลางในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 2 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 7 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความได้เปรียบในการแข่งขันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า $R^2 = .566$ แสดงว่าส่วนประสมทางการตลาดทั้ง 7 ด้าน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความได้เปรียบในการแข่งขันได้ร้อยละ 56.60 และมีค่า Adjusted $R^2 = .558$ ค่า $F = 73.025$ และค่า $p = .000$ ซึ่งแสดงว่าโมเดลการถดถอยโดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านราคา มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ

$b = .088$, ค่า $t = 2.183$, และค่า $p = .030$; ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย มีค่า $b = .111$, ค่า $t = 2.439$, และค่า $p = .015$; ด้านการส่งเสริมการตลาด มีค่า $b = .188$, ค่า $t = 5.380$, และค่า $p = .000$; ด้านบุคลากร มีค่า $b = .105$, ค่า $t = 2.427$, และค่า $p = .016$; ด้านกระบวนการให้บริการ มีค่า $b = .160$, ค่า $t = 3.465$, และค่า $p = .001$; และ ด้านองค์ประกอบทางกายภาพ มีค่า $b = .118$, ค่า $t = 2.986$, และค่า $p = .003$ ส่วน ด้านผลิตภัณฑ์ มีค่า $b = .037$, ค่า $t = 0.910$, และค่า $p = .359$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงสรุปได้ว่า ด้านผลิตภัณฑ์ไม่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลจากค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมการตลาด รองลงมาคือ ด้านกระบวนการให้บริการ ด้านองค์ประกอบทางกายภาพ ด้านบุคลากร ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และ ด้านราคา ตามลำดับ ส่วนด้านผลิตภัณฑ์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่นำมาจัดลำดับอิทธิพลในกลุ่มตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญ

4. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4

จากการวิจัยเชิงคุณภาพที่สัมภาษณ์ผู้ประกอบการโรงแรมขนาดกลาง 12 รายในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 2 พบแนวทางการสร้างศักยภาพในการแข่งขัน 4 ประการหลัก ได้แก่ การบริหารต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างประสบการณ์ลูกค้าที่อบอุ่นและเป็นกันเอง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจองและสื่อสาร และการปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น เช่น การผสมผสานอัตลักษณ์พื้นที่ลงในบริการ

แนวทางเหล่านี้สนับสนุนผลเชิงปริมาณที่พบว่าการส่งเสริมการตลาด กระบวนการให้บริการ และ องค์ประกอบทางกายภาพมีอิทธิพลสูงสุดต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน ($R^2=0.566$) โดยผู้ประกอบการระบุว่าการควบคุมต้นทุนช่วยให้ตั้งราคาแข่งขันได้ การบริการส่วนบุคคลสร้างความภักดีลูกค้า การใช้แอปจองออนไลน์เพิ่มยอดขาย และ การปรับเมนูอาหารท้องถิ่นดึงดูดนักท่องเที่ยว

แนวทางดังกล่าวสามารถนำเสนอเป็นโมเดล Value-Based Competitive Advantage Model ที่ประกอบด้วย 4 มิติหลักข้างต้น เพื่อให้ผู้ประกอบการนำไปปรับใช้ในการยกระดับธุรกิจอย่างยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด และความได้เปรียบในการแข่งขัน พบว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด (7Ps) และความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 2 อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านลักษณะทางกายภาพ (Physical Evidence) กระบวนการให้บริการ (Process) และบุคลากร (People) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดตามลำดับ สามารถอภิปรายได้ว่าธุรกิจโรงแรมในภูมิภาคนี้ให้ความสำคัญกับสิ่งที่สัมผัสได้ และคุณภาพการบริการ เพื่อสร้างความประทับใจแรกพบให้แก่ผู้รับบริการ ในมิติด้านลักษณะทางกายภาพ (Physical Evidence) การที่โรงแรมขนาดกลางได้รับคะแนนสูง สะท้อนถึงการปรับตัวของผู้ประกอบการในการสร้างบรรยากาศและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ตอบโจทย์นักท่องเที่ยวยุคใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริมา แก้วเกิดและคณะ (2565: 84-95) พบว่าลักษณะทางกายภาพเป็นปัจจัยหลักที่นักท่องเที่ยวใช้ตัดสินใจเลือกที่พัก เนื่องจากเป็นตัวบ่งชี้ถึงมาตรฐานและความสะอาดก่อนที่ลูกค้าจะได้รับประสบการณ์จริง ส่วนในด้านกระบวนการ (Process) และพนักงาน (People) ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าโรงแรมขนาดกลางมีความคล่องตัวในการจัดระบบบริการที่รวดเร็วและมีความเป็นกันเอง ซึ่งเป็นจุดเด่นของธุรกิจขนาดกลางที่สามารถ

สร้างความสัมพันธ์เฉพาะบุคคลได้ดีกว่าโรงแรมขนาดใหญ่ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มนัสนันท์ ปงอ้อคำ และคณะ (2564: 144-157) ที่ระบุว่าส่วนประสมทางการตลาดด้านพนักงานและกระบวนการส่งผลโดยตรงต่อความภักดีของลูกค้าในธุรกิจโรงแรมเขตภาคเหนือตอนล่าง เนื่องจากการบริการที่เปี่ยมด้วยอัธยาศัยไมตรี (Hospitality) ช่วยสร้างมูลค่าทางจิตใจที่คู่แข่งชั้นเลียนแบบได้ยาก ในส่วนของความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) พบว่าด้านการเป็นผู้นำด้านต้นทุน (Cost Leadership) มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโรงแรมขนาดกลางในพื้นที่นครสวรรค์ อุทัยธานี กำแพงเพชร และพิจิตร มุ่งเน้นการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อให้สามารถตั้งราคาที่คุ้มค่า (Value for Money) ซึ่งเป็นกลยุทธ์สำคัญในฐานะ "เมืองหน้าด่าน" หรือจุดแวะพักที่ต้องสู้ด้วยความคุ้มค่า สอดคล้องกับงานของ บุหลันฉาย สมรรถนเรศวร์ และคณะ (2562: 584-598) ที่พบว่าปัจจัยการจัดการธุรกิจด้านการเงินมีอิทธิพลสูงต่อการเป็นผู้นำด้านต้นทุนของโรงแรม SME ซึ่งช่วยให้ธุรกิจอยู่รอดได้ในสภาวะการแข่งขันที่รุนแรง

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประสมทางการตลาดกับความได้เปรียบในการแข่งขัน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดทั้ง 7 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมการตลาด (Promotion) ที่มีค่าสหสัมพันธ์สูงสุด รองลงมาคือด้านลักษณะทางกายภาพ และด้านบุคลากร ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงบทบาทเชิงยุทธศาสตร์ของการตลาดในฐานะ “กลไกเชื่อมโยงคุณค่า” ระหว่างองค์กรกับผู้บริโภค ซึ่งไม่ได้จำกัดเพียงการสื่อสารข้อมูล แต่เป็นการสร้างการรับรู้ (Perception) และความคาดหวัง (Expectation) ของลูกค้าอย่างเป็นระบบ จากผลการวิจัยที่พบว่าการส่งเสริมการตลาดมีความสัมพันธ์สูงสุดสามารถอธิบายได้ในบริบทของเศรษฐกิจดิจิทัล ซึ่งช่องทางการสื่อสารออนไลน์ เช่น โซเชียลมีเดีย แพลตฟอร์มจองที่พัก และรีวิวจากผู้ใช้ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของนักท่องเที่ยวอย่างมาก กล่าวได้ว่าการส่งเสริมการตลาดทำหน้าที่เป็น “ตัวขยายศักยภาพ” (Amplifier) ของปัจจัยด้านอื่น ๆ หากโรงแรมมีคุณภาพบริการหรือสิ่งแวดล้อมที่ดี แต่ไม่สามารถสื่อสารออกไปสู่ตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมไม่สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้อย่างแท้จริง ประเด็นนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อนุรักษ ทองขาว และคณะ (2562: 1-13) ที่พบว่าการส่งเสริมการตลาดมีอิทธิพลต่อการรับรู้คุณภาพบริการของลูกค้าในระดับสูง เนื่องจากเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างภาพลักษณ์และความคาดหวังก่อนการให้บริการจริง (อนุรักษ ทองขาว และคณะ, 2562: 1-13) ในขณะเดียวกัน ความสัมพันธ์ในระดับสูงของด้านลักษณะทางกายภาพและบุคลากร สะท้อนถึงแก่นสำคัญของธุรกิจบริการที่มุ่งเน้น ประสบการณ์ลูกค้า (Customer Experience) เป็นศูนย์กลาง โดยลักษณะทางกายภาพ เช่น ความสะอาด การออกแบบ และบรรยากาศ เป็นปัจจัยที่ลูกค้าสามารถรับรู้ได้ทันที ขณะที่บุคลากรเป็นตัวแปรสำคัญในการสร้างความประทับใจเชิงอารมณ์และความผูกพัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Service-Dominant Logic ที่มองว่าคุณค่าเกิดจากการร่วมสร้าง (Co-creation) ระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ ผ่านการปฏิสัมพันธ์อย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าปัจจัยทั้ง 7 ด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางถึงสูง แสดงให้เห็นถึงลักษณะการทำงานแบบบูรณาการ (Integrated System) ของส่วนประสมทางการตลาด กล่าวคือ ไม่มีปัจจัยใดที่ทำงานอย่างโดดเดี่ยว แต่ทุกองค์ประกอบล้วนเสริมแรงซึ่งกันและกันในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยิ่งเจริญ บุญยัง และคณะ (2568: 1341-1353) ที่พบว่าการดำเนินกิจกรรมทางการตลาดแบบบูรณาการร่วมกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สามารถยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจโรงแรมไทยได้อย่างยั่งยืนมากกว่าการแข่งขันด้านราคาเพียงอย่างเดียว (ยิ่งเจริญ บุญยัง และคณะ, 2568: 1341-1353)

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางไม่ได้เกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง แต่เกิดจากการผสมผสานเชิงกลยุทธ์ของส่วนประสมทางการตลาดทั้งหมด โดยมีการส่งเสริมการตลาดเป็นตัวขับเคลื่อนหลัก และมีองค์ประกอบด้านประสบการณ์ ได้แก่ บุคลากรและลักษณะทางกายภาพ เป็นตัวสนับสนุนสำคัญ ซึ่งข้อค้นพบนี้มีนัยสำคัญต่อผู้ประกอบการในการกำหนดกลยุทธ์การแข่งขันในยุคที่ผู้บริโภคให้ความสำคัญกับทั้งข้อมูล ความรู้สึก และประสบการณ์ควบคู่กัน

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความได้เปรียบในการแข่งขันได้ร้อยละ 56.60 ($R^2 = .566$) ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นว่ากลยุทธ์ทางการตลาดมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 2

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่ใช่ทุกด้านของส่วนประสมทางการตลาดมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะด้านผลิตภัณฑ์ ซึ่งไม่พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาด กระบวนการให้บริการ องค์ประกอบทางกายภาพ บุคลากร ราคา และช่องทางการจัดจำหน่าย มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า แม้องค์ประกอบด้านผลิตภัณฑ์จะมีความสำคัญในเชิงแนวคิดทางการตลาด แต่ในบริบทของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางซึ่งมีรูปแบบบริการพื้นฐานที่ใกล้เคียงกัน อาจไม่สามารถสร้างความแตกต่างเชิงการแข่งขันได้อย่างชัดเจน จึงไม่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ มนัสนันท์ ปงอ้อคำ และคณะ (2564: 144–157) ที่พบว่า ปัจจัยด้านบุคลากรและกระบวนการให้บริการมีอิทธิพลต่อความภักดีของลูกค้าในธุรกิจโรงแรมมากกว่าปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ รวมถึงการศึกษาของ ศิริมา แก้วเกิด และคณะ (2565: 84–95) ที่ชี้ว่าลักษณะทางกายภาพและประสบการณ์การบริการเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจเลือกที่พักของนักท่องเที่ยว มากกว่าคุณลักษณะพื้นฐานของห้องพักหรือผลิตภัณฑ์บริการในส่วนของการส่งเสริมการตลาด ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดสามารถอธิบายได้ว่าธุรกิจโรงแรมในพื้นที่ศึกษาซึ่งเป็น “เมืองรอง” จำเป็นต้องใช้กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดเชิงรุกเพื่อสร้างการรับรู้ และการมองเห็น ให้แก่กลุ่มนักท่องเที่ยว โดยเฉพาะผ่านสื่อดิจิทัล เช่น โซเชียลมีเดีย และแพลตฟอร์ม OTA ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธรรมจักร เล็กบรรจง (2558: 117–118) ที่พบว่าการสื่อสารออนไลน์มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกที่พักอย่างมีนัยสำคัญ ในส่วนของกระบวนการให้บริการ และองค์ประกอบทางกายภาพ ซึ่งมีอิทธิพลรองลงมา แสดงให้เห็นว่าการออกแบบประสบการณ์ลูกค้า (Customer Experience) อย่างมีประสิทธิภาพเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยเฉพาะความสะดวก รวดเร็ว และความประทับใจจากสภาพแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับงานของกรกมล มุกสิกชาติ และแสงแข บุญศิริ (2567: 369–384) ที่ชี้ว่าประสบการณ์ลูกค้าเป็นปัจจัยสำคัญต่อความพึงพอใจและความภักดี นอกจากนี้ บทบาทของบุคลากร ยังชี้ให้เห็นการสร้างคุณค่าผ่านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้บริการและลูกค้า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Service-Dominant Logic ที่มองว่าคุณค่าเกิดจากการร่วมสร้างผ่านประสบการณ์บริการ

สรุปได้ว่า ความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางไม่ได้เกิดจากทุกองค์ประกอบของส่วนประสมทางการตลาด แต่เกิดจากการบูรณาการของปัจจัยที่มีนัยสำคัญ โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมการตลาด กระบวนการให้บริการ และองค์ประกอบทางกายภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการสร้างคุณค่าและความแตกต่างในบริบทของธุรกิจบริการ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 การนำเสนอแนวทางการสร้างศักยภาพในการแข่งขัน (Value-Based Model) ผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่นำไปสู่การพัฒนา “Value-Based Competitive Advantage Model” ซึ่งประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพด้านต้นทุน (Cost Efficiency) 2) ประสบการณ์ลูกค้า (Customer Experience) 3) ความสัมพันธ์กับลูกค้า (Customer Relationship) และ 4) ความยืดหยุ่นเชิงกลยุทธ์ (Strategic Flexibility) สามารถอธิบายได้ว่าเป็นโมเดลที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดเชิงทฤษฎีและบริบทเชิงปฏิบัติของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎีฐานทรัพยากร (Resource-Based View: RBV) ซึ่งมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรให้เกิดคุณค่า ความหายาก และความยากต่อการเลียนแบบ อันเป็นรากฐานของความสำเร็จในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ในมิติของประสิทธิภาพด้านต้นทุน (Cost Efficiency) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้ประกอบการโรงแรมขนาดกลางในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง 2 ให้ความสำคัญกับการบริหารต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถแข่งขันด้านราคาได้ในสภาวะตลาดที่มีการแข่งขันสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รัฐนันท์ พงศ์วิริทธิ์ธร และสุรัชย์ อุตมอ่า (2554: 49-63) ที่พบว่าการบริหารต้นทุนและการสร้างความแตกต่างต้องดำเนินควบคู่กันจึงจะนำไปสู่ความสำเร็จของธุรกิจ SMEs ในระยะยาว โดยเฉพาะในบริบทภูมิภาคที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร การบริหารต้นทุนจึงไม่ใช่เพียงเครื่องมือในการลดค่าใช้จ่าย แต่เป็นกลยุทธ์เชิงโครงสร้างที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน (รัฐนันท์ พงศ์วิริทธิ์ธร และ สุรัชย์ อุตมอ่า, 2554: 49-63) ในมิติของประสบการณ์ลูกค้า (Customer Experience) และความสัมพันธ์กับลูกค้า (Customer Relationship) สามารถอธิบายได้ว่าเป็นการเปลี่ยนผ่านจากการดำเนินธุรกิจแบบเน้นธุรกรรมไปสู่ความสัมพันธ์ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมบริการ โดยเฉพาะธุรกิจโรงแรมที่ประสบการณ์และความรู้สึกของลูกค้าเป็นตัวกำหนดความสำเร็จ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการสร้างประสบการณ์ที่อบอุ่น เป็นกันเอง และมีอัตลักษณ์ท้องถิ่น เป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานของ บุหลันฉาย สมรรถนเรศวร์ และคณะ (2562: 584-598) ที่พบว่าการพัฒนานวัตกรรมบริการผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้า และการสร้างเอกลักษณ์ของที่พักร สามารถเพิ่มความพึงพอใจ ความภักดี และการกลับมาใช้บริการซ้ำของลูกค้าได้อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ การสร้างคุณค่าร่วมระหว่างผู้ให้บริการและผู้ใช้บริการ ยังเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยยกระดับความสัมพันธ์จากระดับการบริการทั่วไปไปสู่ความผูกพันเชิงลึก (บุหลันฉาย สมรรถนเรศวร์ และคณะ, 2562: 584-598) ในส่วนของ ความยืดหยุ่นเชิงกลยุทธ์ (Strategic Flexibility) ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของผู้ประกอบการในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอนสูง เช่น การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ การปรับกลุ่มเป้าหมาย และการออกแบบบริการให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรดิศ ธนภัทร และวิจิต อู่อ้น (2562: 465-475) ที่เสนอว่า การพัฒนานวัตกรรมควบคู่กับการจัดการลูกค้าสัมพันธ์ (CRM) เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและกลางสามารถแข่งขันกับธุรกิจขนาดใหญ่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในบริบทที่ตลาดมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

โดยสรุป โมเดล Value-Based ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไม่เพียงเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี แต่ยังเป็นเครื่องมือเชิงปฏิบัติที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางในภูมิภาค โดยเน้นการผสมผสานระหว่างประสิทธิภาพภายใน และคุณค่าที่ส่งมอบให้ลูกค้า ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จในการแข่งขันอย่างยั่งยืนในยุคปัจจุบัน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 2 สามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ในลักษณะของ “โมเดลการสร้างความได้เปรียบเชิงคุณค่า (Value-Based Competitive Advantage Model)” โดยเป็นการบูรณาการผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้าด้วยกัน โดยผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ การส่งเสริมการตลาด กระบวนการให้บริการ องค์ประกอบทางกายภาพ บุคลากร ช่องทางการจัดจำหน่าย และราคา ขณะที่ด้านผลิตภัณฑ์ไม่พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อบูรณาการกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ จึงสามารถพัฒนาเป็นองค์ความรู้ที่ประกอบด้วย 4 มิติหลัก ดังนี้

1) ประสิทธิภาพด้านต้นทุน (Cost Efficiency) สอดคล้องกับผลเชิงปริมาณด้าน “ราคา (Price)” และผลเชิงคุณภาพที่เน้นการบริหารต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพ โรงแรมขนาดกลางสามารถสร้างความได้เปรียบจากการควบคุมต้นทุน การกำหนดราคาที่เหมาะสม และการบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ซึ่งช่วยให้สามารถแข่งขันในตลาดที่มีความอ่อนไหวต่อราคาได้

2) ประสบการณ์ลูกค้า (Customer Experience) เป็นมิติที่ได้รับการสนับสนุนจากทั้งผลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยเชื่อมโยงกับปัจจัยด้าน “กระบวนการให้บริการ (Process)”, “บุคลากร (People)” และ “องค์ประกอบทางกายภาพ (Physical Evidence)” ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน สะท้อนว่าการออกแบบประสบการณ์บริการที่มีคุณภาพ ความเป็นกันเอง และบรรยากาศที่ดี เป็นหัวใจสำคัญในการสร้างความแตกต่างของธุรกิจโรงแรม

3) การสื่อสารและการเข้าถึงตลาด (Market Communication and Accessibility) สอดคล้องกับผลเชิงปริมาณที่พบว่า “การส่งเสริมการตลาด (Promotion)” และ “ช่องทางการจัดจำหน่าย (Place)” มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล แพลตฟอร์มออนไลน์ และสื่อสังคมในการสร้างการรับรู้ การเข้าถึงลูกค้า และการกระตุ้นการตัดสินใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในบริบทของพื้นที่เมืองรอง

4) ความสัมพันธ์กับลูกค้าและความยืดหยุ่นเชิงกลยุทธ์ (Customer Relationship and Strategic Flexibility) เป็นมิติที่ได้จากผลเชิงคุณภาพ โดยเน้นการสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวกับลูกค้า การสร้างความภักดี และการปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ เช่น การนำอัตลักษณ์ท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีและการปรับกลยุทธ์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ผู้ประกอบการโรงแรมควรให้ความสำคัญกับ การส่งเสริมการตลาด (Promotion) โดยเฉพาะการใช้สื่อดิจิทัล แพลตฟอร์ม OTA และโซเชียลมีเดีย เพื่อเพิ่มการรับรู้ (Awareness) และการเข้าถึงกลุ่มลูกค้า เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน

2) ควรพัฒนา กระบวนการให้บริการ (Process) ให้มีความสะดวก รวดเร็ว และมีมาตรฐาน เช่น ระบบจอง การเช็คอิน-เช็คเอาท์ และการให้บริการระหว่างการเดินทาง เพื่อยกระดับประสบการณ์ลูกค้า

3) ส่งเสริมและพัฒนา บุคลากร (People) ให้มีทักษะการบริการและอัธยาศัยที่ดี เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความประทับใจ ความพึงพอใจ และความภักดีของลูกค้า

4) ปรับปรุง องค์ประกอบทางกายภาพ (Physical Evidence) เช่น ความสะอาด การออกแบบสถานที่ และบรรยากาศของโรงแรม เพื่อสร้างภาพลักษณ์และประสบการณ์ที่แตกต่างจากคู่แข่ง

5) พัฒนา ช่องทางการจัดจำหน่าย (Place) โดยเพิ่มช่องทางการจองที่หลากหลาย ทั้งออนไลน์และออฟไลน์ เพื่อเพิ่มความสะดวกในการเข้าถึงบริการของลูกค้า

6) ควบคุมราคา (Price) ให้มีความเหมาะสมและยืดหยุ่น สอดคล้องกับคุณค่าที่ลูกค้าได้รับ (Value for Money) เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันในตลาด

7) จากผลการวิจัยที่พบว่า ด้านผลิตภัณฑ์ (Product) ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ผู้ประกอบการจึงไม่ควรมุ่งเน้นการพัฒนาผลิตภัณฑ์พื้นฐานเพียงอย่างเดียว แต่ควรให้ความสำคัญกับ “การสร้างประสบการณ์บริการ” และ “คุณค่าที่ลูกค้ารับรู้” มากกว่า

8) นำแนวคิด Value-Based Competitive Advantage Model ไปประยุกต์ใช้ โดยบูรณาการด้านต้นทุน ประสบการณ์ลูกค้า ความสัมพันธ์ และความยืดหยุ่นเชิงกลยุทธ์ เพื่อสร้างความยั่งยืนทางธุรกิจ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1) ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน เช่น นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล หรือความยั่งยืนทางธุรกิจ ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยัง โรงแรมขนาดเล็กและขนาดใหญ่ หรือพื้นที่อื่น เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการแข่งขัน

2) ใช้วิธีวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) หรือเชิงติดตามผล (Longitudinal Study) เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงของความได้เปรียบในการแข่งขันในระยะยาว

3) ศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับ พฤติกรรมนักท่องเที่ยวยุคใหม่ เช่น Digital Nomad หรือกลุ่มนักท่องเที่ยวเชิงประสบการณ์ เพื่อพัฒนากลยุทธ์ที่ตอบสนองความต้องการได้ดียิ่งขึ้น

4) พัฒนาแบบจำลอง (Model) หรือกรอบแนวคิดใหม่ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในเชิงปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมบริการ

เอกสารอ้างอิง (References)

กรกมล มุกสิกชาติ และแสงแข บุญศิริ. (2567). การพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์และกระบวนการบริการเพื่อเพิ่มผลการดำเนินงานของธุรกิจที่พักระดับ 4 ดาว ในจังหวัดภูเก็ต. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 9(2): 369-384.

ธรรมจักร เล็กบรรจง. (2558). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด 7Ps ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการโรงแรมฮาลานักท่องเที่ยวมุสลิมชาวไทยในจังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวและบริการ. คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุหลันฉาย สมรรถนเรศวร์ ชยุดม์ วัฒนา และสุรพงษ์ วัชรจิต. (2562). กลยุทธ์ความได้เปรียบในการแข่งขันของโรงแรมและที่พักขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*. 9(3): 584-598.

- มนัสนันท์ ปงอ้อคำ อุษณีย์ เสี่ยงพานิช และประสิทธิ์ชัย นรากรณ์. (2564). ส่วนประสมทางการตลาดบริการที่ส่งผลต่อความภักดีของลูกค้าในธุรกิจโรงแรมของนักท่องเที่ยวในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*. 15(1): 144-157.
- ยิ่งเจริญ บุญยัง เตือนใจ แสงทอง และเบญจวรรณ ลี้เจริญ. (2568). การดำเนินกิจกรรมทางการตลาดของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย. *วารสารเศรษฐวิทย์ปริทัศน์*. 5(3): 1341-1353.
- รัฐนันท์ พงศ์วิริทธิ์ธร และสุรัชย์ อุดมอ่า. (2554). การบริหารความได้เปรียบทางการแข่งขันเพื่อความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคเหนือของประเทศไทย. *วารสารวิทยาการจัดการ*. 28(1): 49-63.
- วรดิศ ธนภัทร และวิชิต อุ๋อัน. (2562). การสร้างแบบจำลองความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กในประเทศไทย. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*. 8(2): 465-475.
- ศิริมา แก้วเกิด ภคพล สุนทรโรจน์ และพิชดา การ์เวท. (2565). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด 7Ps ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกที่พักแรม ของนักท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารการบัญชีและการจัดการ*. 14(3): 84-95.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). *กลยุทธ์การตลาด การบริหารการตลาดและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2546). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2565). **ปี 2566 ธุรกิจโรงแรมและที่พักทยอยฟื้นตัวแต่ภายใต้มุมมองที่ระมัดระวังมากขึ้น**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://pineapplenewsagency.com/th/c33446>. สืบค้นเมื่อ 28 พฤษภาคม 2567.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2566). **แนวโน้มธุรกิจโรงแรมและที่พัก ปี 2566**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.kasikornresearch.com/th/analysis/k-econ/business/Pages/Hotel-z3351.aspx>. สืบค้นเมื่อ 28 พฤษภาคม 2567.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). **แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 2 (พ.ศ. 2566-2570)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- อภินันท์ จันตะนี. (2550). **สถิติและการวิจัยทางธุรกิจสำหรับนักศึกษา MBA และ Ph.D.** พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อนุรักษ ทองขาว ผกามาศ ชัยรัตน์ และฉัตรชัย สิริวาณีปกรณ์. (2562). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพในการให้บริการแต่ละด้านของโรงแรม ระดับ 3-5 ดาว ในเขตเมืองพัทยา โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*. 13(3): 1-13.



ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การทำงานของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย
School Administrators' Technological Leadership Affecting
Teachers' Work Performance at the Schools
under the Chiang Rai Municipality

ปรีดาวรรณ แสงสอาด¹ อิศเรศ จันทรเจริญ² วีรพันธ์ ศิริฤทธิ์³

Preedawan Sangsaard, Itsared Chanjarean, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย (2) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย และ (3) วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง 182 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ วิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน และการประเมินผล ความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยี การส่งเสริมสนับสนุนบุคลากร การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล และเครือข่ายความร่วมมือ จริยธรรมและกฎหมายในการใช้เทคโนโลยี และการใช้เทคโนโลยีในการบริหารและการตัดสินใจ ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพการทำงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน ภาวะผู้นำครู การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียน ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของครูได้ร้อยละ 65.10

คำสำคัญ (Keywords): ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี; ประสิทธิภาพการทำงานของครู;
โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย

Received: 2026-04-08 Revised: 2026-05-02 Accepted: 2026-05-06

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย
Master of Education Program in Educational Administration, Graduate School, Chiangrai College. E-mail:
preedawan1@gmail.com

² อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer, Chiangrai College. E-mail: citsared@gmail.com

³ อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. Corresponding author E-mail:
Dr.W.siririth@gmail.com

Abstract

This study aimed to (1) examine the level of technological leadership among school administrators in schools under the Chiang Rai Municipality, (2) assess the level of teachers' work performance in these schools, and (3) analyze the effects of technological leadership on teachers' work performance. A quantitative research approach was employed. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using descriptive and inferential statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as Pearson's correlation coefficient and multiple regression analysis.

The results revealed that:

1. The overall level of technological leadership among school administrators was high. The highest mean scores were observed in technological vision and change management, the promotion of technology use in teaching and learning and assessment, technological knowledge and skills, the support and development of personnel, and the development of digital culture and collaborative networks, whereas the lowest mean scores were found in ethics and legal aspects of technology use and the use of technology for administration and decision-making.

2. The overall level of teachers' work performance was high. The highest mean scores were observed in curriculum and learning management, as well as in analysis, synthesis, and research for student development, classroom management, and teacher leadership, whereas the lowest mean scores were found in building relationships and collaboration with the community for learning management and student development.

3. Technological leadership of school administrators significantly influenced teachers' work performance at the .05 level. Moreover, it significantly predicted teachers' work performance, accounting for 65.10% of the variance.

Keywords: Technological Leadership; Teachers' Work Performance;

Schools under Chiang Rai Municipality

บทนำ (Introduction)

ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (พ.ศ. 2562) ได้เน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี สามารถบูรณาการเทคโนโลยีสู่การบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สงบ อินทรมณี, 2562: 353-360; จินฉัตร ปะโคทั้ง, 2561: 109)

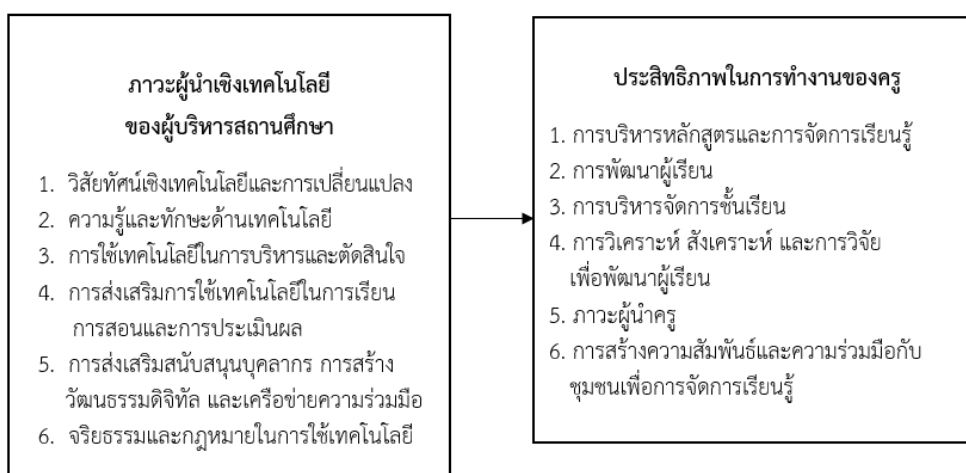
ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา ทั้งในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี และการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ซึ่งช่วยสนับสนุนให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2562: 99-118; ธิญญา สุขวงศ์, 2564: 25-45) ขณะเดียวกัน ประสิทธิภาพการทำงานของครูตามสมรรถนะประจำสายงาน เช่น การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน จำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้บริหาร โดยเฉพาะด้าน เทคโนโลยี ซึ่งงานวิจัยที่ผ่านมาได้ชี้ให้เห็นว่าเทคโนโลยีและภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู (นันทพงศ์ มงคลแก้วเลิศ, 2566: 90-91)

โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงรายมีนโยบายส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาและเตรียมความพร้อมสู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (เทศบาลนครเชียงราย, 2567: 25-29) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาองค์กร ผู้วิจัยจึงมีความ สนใจที่จะศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพในการทำงานของครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย ว่าอยู่ในระดับใดและศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะ ส่งเสริมการทำงาน of ครูให้มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไป ตามนโยบายการจัดการศึกษาของต้นสังกัดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร เชียงราย จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัด เชียงราย
3. เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ทำงานของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย

กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)



วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 20 แหล่ง ประกอบด้วยคุณลักษณะ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยี 3) ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารและตัดสินใจ 4) ด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนและการประเมินผล 5) ด้านการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากร การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล และเครือข่ายความร่วมมือ และ 6) ด้านจริยธรรมและกฎหมายในการใช้เทคโนโลยี ส่วนประสิทธิภาพในการทำงานของครู ใช้แนวคิดตามสมรรถนะประจำสายงานครูที่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: 25-38) ได้กำหนดไว้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการพัฒนาผู้เรียน 3) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 4) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ด้านภาวะผู้นำครู และ 6) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 23 คน และครูจำนวน 322 คน ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงรายปีการศึกษา 2568 รวมจำนวน 345 คน (สำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย, 2568: 6)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซ์และมอร์แกน ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิร่วมกับการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูจำนวน 182 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย จำนวน 8 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเทศบาล 1 ศรีเกิด โรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว โรงเรียนเทศบาล 3 ศรีทรายมูล โรงเรียนเทศบาล 4 สันป่าก่อ โรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย โรงเรียนเทศบาล 7 ฝั่งหมิ่น และโรงเรียนเทศบาล 8 บ้านใหม่

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการในปีการศึกษา 2568 ช่วงเดือนพฤษภาคม-เดือนธันวาคม 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและระยะเวลาในการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความรู้สึก ความพึงพอใจ หรือความคิดเห็นที่สะท้อนถึงภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา 6 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยี ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารและตัดสินใจ ด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนและการประเมินผล ด้านการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากร การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล และเครือข่ายความร่วมมือ และด้านจริยธรรมและกฎหมายในการใช้เทคโนโลยี โดยคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert's Scale)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความรู้สึก ความพึงพอใจ หรือความคิดเห็นที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพการทำงานของครู 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำครู และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert's Scale)

ผู้วิจัยได้สร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objective Congruence: IOC) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 94) จากนั้นนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 96) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .978

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยประสานงานกับสำนักงานประสานงานบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยเชียงราย เพื่อทำหนังสือถึงโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอเก็บข้อมูลพร้อมส่งแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาและคณะครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จำนวน 182 ฉบับ พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีการตอบแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจอย่างชัดเจน

3.3 ผู้วิจัยติดต่อขอรับคืนแบบสอบถามและตรวจนับจำนวนและความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 182 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 117)

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการทำงานของครู โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 117)

4.4 วิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) และใช้วิธีการนำตัวแปรอิสระเข้าสู่สมการพร้อมกัน (Enter Method) ศึกษาว่าตัวแปรอิสระ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน สามารถร่วมกันทำนายและอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของครู ได้มากน้อยเพียงใด และสร้างสมการพยากรณ์ ประสิทธิภาพการทำงานของครู (สุทิน ชนะบุญ, 2560: 150)

ผลการวิจัย (Research Results)

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์มี ดังนี้

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.64) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.62) ด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนและการประเมินผล ($\bar{X} = 4.02$ S.D. = 0.66) ด้านความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.02$ S.D. = 0.67) ด้านการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากร การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล และเครือข่ายความร่วมมือ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.62) ด้านจริยธรรมและกฎหมายในการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.64) และด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารและการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงรายภาพรวม

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง	4.07	0.62	มาก
2	ด้านความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยี	4.02	0.67	มาก
3	ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารและตัดสินใจ	3.95	0.65	มาก
4	ด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนและการประเมินผล	4.02	0.66	มาก
5	ด้านการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากร การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล	3.98	0.62	มาก
6	ด้านจริยธรรมและกฎหมายในการใช้เทคโนโลยี	3.96	0.64	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.00	0.64	มาก

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 ระดับประสิทธิภาพการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.58) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.59) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.60) ด้านภาวะผู้นำครู ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.59) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.59) และด้านการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการทำงานของครู ภาพรวม

ข้อที่	ประสิทธิภาพการทำงานของครู	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.50	0.58	มาก
2	ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.47	0.60	มาก
3	ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.49	0.60	มาก
4	ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.50	0.59	มาก
5	ด้านภาวะผู้นำครู	4.48	0.59	มาก
6	ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน	4.47	0.59	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.49	0.59	มาก

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 ด้าน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .807 และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) เท่ากับ .651 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระทั้ง 6 ด้าน สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของครูได้ร้อยละ 65.10 และมีค่า Adjusted R^2 เท่ากับ .639 ซึ่งบ่งชี้ว่าโมเดลการถดถอยมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ในระดับสูง

ผลการทดสอบความมีนัยสำคัญของสมการถดถอย พบว่า ค่า F เท่ากับ 54.302 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$) แสดงว่าสมการถดถอยมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ในการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ตัวแปรด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนและการประเมินผลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูมากที่สุด ($\beta = .309$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากร การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล และเครือข่ายความร่วมมือ ($\beta = .286$) ด้านวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง ($\beta = .188$) ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารและตัดสินใจ ($\beta = .157$) ด้านความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยี ($\beta = .134$) และด้านจริยธรรมและกฎหมายในการใช้เทคโนโลยี ($\beta = .109$) ตามลำดับ โดยตัวแปร ด้านวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยีและการ

เปลี่ยนแปลง ด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนและการประเมินผล และด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนและการประเมินผล มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขณะที่ตัวแปรด้านความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยี และด้านความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรทุกตัวมีอิทธิพลในทิศทางบวก แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	VIF	Tolerance
ด้านวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง (VIS)	0.176	0.048	0.188	3.624	.000	1.342	0.745
ด้านความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยี (SKILL)	0.113	0.045	0.134	2.524	.013	1.414	0.707
ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารและตัดสินใจ (MGT)	0.136	0.046	0.157	2.991	.003	1.372	0.729
ด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนและการประเมินผล (TEACH)	0.264	0.044	0.309	6.052	.000	1.302	0.768
ด้านการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากร การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล และเครือข่ายความร่วมมือ (SUPPORT)	0.269	0.049	0.286	5.445	.000	1.379	0.725
ด้านจริยธรรมและกฎหมายในการใช้เทคโนโลยี (ETHIC)	0.097	0.047	0.109	2.072	.040	1.374	0.728

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของครู โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนและการประเมินผล ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในบริบทสถานศึกษา สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ $Z^{PERF} = 0.188VIS + 0.134SKILL + 0.157MGT + 0.309TEACH + 0.286SUPPORT + 0.109ETHIC$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย อภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีศักยภาพในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมดิจิทัล โดยเฉพาะด้านวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี การส่งเสริมการใช้

เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และความรู้ด้านเทคโนโลยี ขณะที่ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารและการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ซึ่งแสดงถึงโอกาสในการพัฒนาเพิ่มเติม โดยเฉพาะการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ผลดังกล่าวอาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางและการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในระดับปฏิบัติการมากกว่าการใช้ข้อมูลเชิงลึกในการบริหารจัดการ ทั้งนี้สอดคล้องผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ อติศักดิ์ ดงสิงห์ (2560: 68) ที่พบว่าผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และสามารถใช้เทคโนโลยีในการบริหารจะช่วยส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ จุฬาลักษณ์ พรหมอุบล (2564: 192) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถของครูในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ อย่างไรก็ตามงานวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นเพิ่มเติมว่าการมีวิสัยทัศน์เพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ หากขาดการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเชิงระบบ ซึ่งเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาในบริบทสถานศึกษาต่อไป

2. ระดับประสิทธิภาพการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สะท้อนถึงศักยภาพของครูในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความโดดเด่น อาจเนื่องมาจากนโยบายการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการใช้ข้อมูลผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในการวิเคราะห์และพัฒนาอย่างเป็นระบบ อย่างไรก็ตาม ด้านการพัฒนาผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดแม้ยังอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจสะท้อนข้อจำกัดด้านเวลา ทรัพยากร หรือภาระงานของครูที่ส่งผลต่อการดูแลผู้เรียนรายบุคคล ผลดังกล่าวสอดคล้องกับ วรณวิสาข์ รัตนพันธ์ (2564: 73) ที่พบว่าการบริหารจัดการชั้นเรียนและการจัดการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของครู และยังสอดคล้องกับ ประภัสร ทองแสง (2560: 60) ที่พบว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนถึงศักยภาพของครูในการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์ทางบวกและสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าเมื่อระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานของครูเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนและการประเมินผลที่มีอิทธิพลสูงที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูโดยตรงคือการนำเทคโนโลยีไปใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้จริง รองลงมาคือด้านการสนับสนุนบุคลากรและการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล และด้านวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี ผลดังกล่าวอาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง สนับสนุนทรัพยากร และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา ซึ่งส่งผลให้ครูสามารถนำเทคโนโลยีไปใช้ในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุกัญญา แซ่มซ้อย (2562: 119-121) และ ดารุวรรณ ถวิลการ (2564: 163-165) ที่เน้นบทบาทของผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทพงศ์ มงคลแก้วเลิศ (2566: 91) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม งานวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นในเชิงลึกว่า แม้ด้านวิสัยทัศน์หรือความรู้ด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารจะมีความสำคัญ แต่หากไม่มีการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม จะไม่สามารถส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพการทำงานของครูได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ แม้ว่าทุกองค์ประกอบจะมีอิทธิพลในทิศทางบวก แต่ระดับอิทธิพลที่แตกต่างกันสะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการบูรณาการหลายมิติ โดยเฉพาะการเชื่อมโยงจากนโยบายสู่การปฏิบัติ ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 ด้านมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 65.10 โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนและการประเมินผลซึ่งมีอิทธิพลสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรและการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล และด้านวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี สะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพเกิดจากการบูรณาการหลายมิติ โดยด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เป็นกลไกสำคัญที่มีอิทธิพลสูงสุด

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของครู ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญ ได้แก่ การกำหนดทิศทางด้านเทคโนโลยี การส่งเสริมการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล และการสนับสนุนและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง โดยทั้งสามส่วนทำงานเชื่อมโยงกันและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู นอกจากนี้ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การมีวิสัยทัศน์หรือความรู้ด้านเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ หากขาดการขับเคลื่อนเชิงปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น การแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติจึงเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีเกิดผลลัพธ์จริงในสถานศึกษา องค์ความรู้นี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา โดยมุ่งออกแบบระบบส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้และการประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม ควบคู่กับการพัฒนาครู การนิเทศติดตาม และการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยี ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของครูและคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแนวทางและมาตรการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของครู

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบสนับสนุนบุคลากรและเสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลในองค์กร เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการตัดสินใจเชิงระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการพัฒนาารูปแบบหรือแนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลของครู เพื่อให้ได้แนวทางเชิงปฏิบัติที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาปัจจัยเชิงบริบทของสถานศึกษา เช่น ขนาดโรงเรียนหรือความพร้อมด้านเทคโนโลยี ที่อาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับประสิทธิภาพการทำงานของครู

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาในมิติอื่น เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนหรือคุณภาพผู้เรียน เพื่อขยายขอบเขตองค์ความรู้ให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ. อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- จุฬาลักษณ์ พรหมอุบล. (2564). อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 19(1): 190-206.
- ดาวรรณ ถวิลการ. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัล. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เทศบาลนครเชียงราย. (2567). รายงานการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566–2570) เทศบาลนครเชียงราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. เชียงราย: งานวิจัยและประเมินผล กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ เทศบาลนครเชียงราย.
- ธัญนิชา สุขวงศ์. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- นันทพงศ์ มงคลแก้วเลิศ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3. วารสารการบริหารการศึกษา มม.วิทยาเขตร้อยเอ็ด. 3(2): 90-104.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประภัสสร ทองแสง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562. (2562, 1 พฤษภาคม). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก.
- วรรณวิสาห์ รัตนพันธ์. (2564). ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- สงบ อินทรมณี. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น. 16(1): 353-360.
- สำนักการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย. (2568). รายชื่อข้าราชการโรงเรียนเทศบาล 1-8. เชียงราย: สำนักการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทิน ชนะบุญ. (2560). สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเบื้องต้น. ขอนแก่น: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น.
- อดิศักดิ์ ดงสิงห์. (2560). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

แผนที่นำทางเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

Innovative Educational Technology Roadmap for Secondary Schools under
the Phitsanulok Uttaradit Secondary Educational Service Area Office

ปณิดา เทพสุวรรณ¹ ชีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย²

Panida Thepsuwan, Thirasak Uppamaiathichai

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ด้านเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาจากพหุกรณีศึกษาของสถานศึกษาที่ได้รับรางวัล 2) ศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษา และ 3) สร้างแผนที่นำทางเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบประเมินความถูกต้อง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องจากโรงเรียนพหุกรณีศึกษา 3 แห่ง สัมภาษณ์และจัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มละ 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการวิจัยพบว่า

1. แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษา มีแนวทางการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ การนำองค์กร กลยุทธ์ นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ บุคลากร การปฏิบัติการ และผลลัพธ์
2. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา ด้วย STEP Analysis และกรอบความเป็นเลิศ 7 ด้าน มีจุดแข็งโอกาสด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้สื่อสารและบูรณาการการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จุดอ่อนอุปสรรคด้านความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลของครอบครัว ข้อจำกัดด้านงบประมาณที่กระทบต่อโครงสร้างพื้นฐาน
3. ผลการสร้างแผนที่นำทางเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ ดังนี้ กลยุทธ์ที่ 1 ยกระดับการมีส่วนร่วม กลยุทธ์ที่ 2 บริหารเทคโนโลยีเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับสมรรถนะครูด้านนวัตกรรมดิจิทัล และกลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาเทคโนโลยีอย่างคุ้มค่าและยั่งยืน

Received: 2026-04-09 Revised: 2026-05-06 Accepted: 2026-05-08

¹ นักศึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร Master's Degree Student, Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Naresuan University. E-mail: panidathepsuwan@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร Advisor, Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Naresuan University. E-mail: thirasaku@nu.ac.th

คำสำคัญ (Keywords) : การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ; เทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษา;
แผนที่นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

Abstract

This research article aimed to: 1) study the guidelines for school administration toward excellence in innovative educational technology based on multiple case studies of award-winning schools; 2) analyze its external and internal environments; and 3) create its roadmap at the schools. A mixed-methods research design was employed. The research instruments included document analysis, structured interview and accuracy assessment forms. Data were collected through interviews with stakeholders from three multiple-case study schools, alongside in-depth interviews and a focus group discussion with five experts each. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and content analysis from the in-depth interviews.

The research findings were as follows

1. The guidelines for school administration toward excellence in innovative educational technology consisted of 7 domains: Leadership, Strategy, Students and Stakeholders, Measurement, Analysis, and Knowledge Management, Workforce, Operations, and Results.

2. The analysis of the external and internal environments using the STEP Analysis and the 7-domain excellence framework revealed strengths and opportunities in using technology for communication and integrating active learning. The weaknesses and threats involved the digital divide among families and budget constraints affecting infrastructure.

3. The roadmap for the innovative educational technology at the schools comprised 4 strategies: Strategy 1) Enhancing Participation; Strategy 2) Managing Technology to Reduce Inequality; Strategy 3) Elevating Teachers' Competencies in Digital Innovation; and Strategy 4) Developing Technology Cost-Effectively and Sustainably.

Keywords: School Administration toward Excellence; Innovative Educational Technology;
Educational Technology and Innovative Roadmap

บทนำ (Introduction)

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวดที่ 9 มาตรา 63-69 ได้กำหนดให้ เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการ วางแผน และสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตาม การกำหนดนโยบายดังกล่าวเป็นเพียงกรอบแนวทางสู่การนำนโยบายระดับชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพที่แท้จริงนั้น จำเป็นต้องมีเครื่องมือเชิงกลยุทธ์เป็นตัวเชื่อมการนำแผนที่นำทางเทคโนโลยี เข้ามามีบทบาทสำคัญในฐานะเครื่องมือที่ช่วยกำหนดทิศทาง ขอบเขต และขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การลงทุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศตอบสนองต่อการเรียนการสอนที่เอื้อให้

ผู้เรียนเข้าถึงข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลา และช่วยจัดระบบข้อมูลสารสนเทศตั้งแต่ระดับห้องเรียนไปจนถึงเขตพื้นที่การศึกษาได้อย่างบูรณาการ ในขณะที่เดียวกันการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศยังสามารถช่วยจัดระบบข้อมูลในระดับห้องเรียน โรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ (ใจทิพย์ ณ สงขลา, 2561: 25-28)

สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุตรดิตถ์ ได้มุ่งขับเคลื่อนการจัดการศึกษาภายใต้วิสัยทัศน์ “องค์กรนวัตกรรม นำความรู้ สู่มหาสุข” ตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566–2570) โดยอาศัยภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี (Technology Leadership) ของผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์ และการบริหารจัดการที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น (สุกัญญา แซ่ม้อย, 2561: 112-115) ปัญหาที่พบในปัจจุบัน คือ สถานศึกษาในสังกัดยังคงเผชิญกับความเหลื่อมล้ำด้านทรัพยากร ความแตกต่างด้านความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี และข้อจำกัดทางงบประมาณของโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล บริบทที่แตกต่างกันนี้กลายเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้การนำเทคโนโลยีไปใช้จริงขาดความต่อเนื่องและเกิดปัญหาการดำเนินงานที่แยกส่วน ไม่เป็นระบบ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556: 88) ส่งผลกระทบให้การลงทุนด้านนวัตกรรมของสถานศึกษาหลายแห่งสูญเปล่า ทรัพยากรถูกใช้ไม่คุ้มค่า และที่สำคัญที่สุดคือ ไม่สามารถยกระดับคุณภาพผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้ตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้

จากสภาพปัญหาและบริบทดังกล่าว เมื่อทบทวนองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่ผ่านมา พบว่า ยังคงมีช่องว่างของการวิจัย (Research Gap) คือ ยังไม่มีการศึกษาหรือการพัฒนาแผนที่นำทางเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาที่ถูกออกแบบมาเพื่อสอดคล้องกับข้อจำกัดและบริบทความแตกต่างของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ โดยเฉพาะ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นในการสร้างแผนที่นำทางเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุตรดิตถ์ มีเข็มทิศเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทเฉพาะของพื้นที่เพื่อไปสู่การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัล

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ด้านเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษา จากพหุกรณีศึกษาของสถานศึกษาที่ได้รับรางวัล
2. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายในเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา
3. เพื่อสร้างแผนที่นำทางเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัย เรื่อง แผนที่นำทางเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ด้านเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาจากพหุกรณีศึกษาของสถานศึกษาที่ได้รับรางวัล

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษา การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในรายองค์ประกอบ ดังนี้ 1) องค์ประกอบของระบบบริหารคุณภาพ (สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2553) 2) เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) (สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ, 2556) 3) เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศฉบับปี 2558-2561 (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558) 4) เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน OBECQA ปี 2559 – 2560 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) 5) องค์ประกอบของการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศ 7 ด้าน (สันติชัย ใจชื่นชุ่ม, 2561) 6) การบริหารงานสู่ความเป็นเลิศ (จันทร์ ผ่อง สมุทรผ่อง, 2562) ได้ขอบข่ายของกระบวนการดำเนินงานที่เป็นเลิศ สามารถสรุปได้ว่า การดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศ เริ่มจาก 1) การนำองค์กร (Leadership) 2) กลยุทธ์ (Strategy) 3) นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Students and Stakeholders) 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (Measurement, Analysis and Knowledge Management) 5) บุคลากร (Workforce) 6) การปฏิบัติการ (Operation) และ 7) ผลลัพธ์ (Result)

1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา หัวหน้างานเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) หรือครูแกนนำด้านนวัตกรรม และครูผู้สอนที่มีผลงานนวัตกรรมดีเด่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุดรดิตถ์ จำนวนทั้งหมด 15 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีด้านเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษา จำนวน 3 แห่ง แบ่งตามขนาดละ 1 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนชุมแสงสงคราม “อุดรณารักษ์อุปถัมภ์” โรงเรียนบางกระทุ่มพิทยาคม และโรงเรียนจ่านกร้อง

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา เดือนตุลาคม 2568 ถึง มกราคม 2569

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบวิเคราะห์เอกสารมีลักษณะเป็นแบบวิเคราะห์ปลายเปิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษา โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง และอำเภอ ตอนที่ 2 ประเด็นสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ด้านเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาในการสัมภาษณ์การบริหาร

2.3 การสร้างเครื่องมือ ดำเนินการดังนี้ ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์

2.4 การหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ 1.แบบวิเคราะห์เอกสาร 2.แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยนำร่างแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ และหาความตรงเชิงเนื้อหา ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่ง

ผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน ปรากฏว่า มีค่าดัชนี IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และได้ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อขอความเห็นชอบก่อนนำไปใช้จริง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ ติดต่อนัดหมายกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัดวัน เวลา สถานที่ และดำเนินการสัมภาษณ์ในประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ณ สถานที่นัดหมาย ระหว่างวันที่ ระหว่างวันที่ 10-15 ตุลาคม 2568

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มาตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาด้วยวิธีการ Coding คำสัมภาษณ์ผสมผสานกับผลการศึกษาเอกสารและการสังเกต

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายในเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย โดยศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอก วิเคราะห์โดยใช้กรอบ STEP Analysis และสภาพแวดล้อมภายในวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อนตามองค์ประกอบความเป็นเลิศ 7 ด้าน ได้แก่ 1) การนำองค์กร 2) กลยุทธ์ 3) นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) บุคลากร 6) การปฏิบัติการ และ 7) ผลลัพธ์

1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับบริหารการศึกษาด้านเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา พิจารณาจากตำแหน่งและประสบการณ์ 1) เป็นผู้บริหารการศึกษาในสังกัดที่มีประสบการณ์เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน 2) เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดที่มีประสบการณ์เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน 3) เป็นครูในสังกัดที่มีประสบการณ์เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน 4) เป็นบุคลากรทางการศึกษา/พนักงานราชการ ที่มีประสบการณ์ในด้านการพัฒนาเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษา จำนวน 1 คน และ 5) เป็นอาจารย์ระดับอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์ในด้านการพัฒนาเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษา จำนวน 1 คน

1.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา เดือนตุลาคม 2568 ถึงพฤศจิกายน 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์โอกาส อุปสรรค จุดแข็ง และจุดอ่อนของการบริหารงานเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ตามแบบตารางสรุปการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (STEP Analysis) และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในตามองค์ประกอบความเป็นเลิศ 7 ด้าน ได้แก่ 1) การนำองค์กร 2) กลยุทธ์

3) นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) บุคลากร 6) การปฏิบัติการ และ 7) ผลลัพธ์ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน โทรศัพท์ E-mail วันเดือนปีที่ให้สัมภาษณ์ เวลาสัมภาษณ์ สถานที่สัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นสัมภาษณ์ตามแบบตารางสรุปการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (STEP Analysis) และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในด้านเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษา

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ ศึกษาเอกสาร กรอบแนวคิดการวิจัย ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ฉบับร่างเพื่อนำเสนอแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และเก็บข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ ติดต่อนัดหมายกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัดวัน เวลา สถานที่ ดำเนินการสัมภาษณ์ในประเด็นที่กำหนดไว้ ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ระหว่างวันที่ 15-30 ตุลาคม 2568 และวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

4.การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มาจัดทำกับข้อมูลและสรุปข้อมูล ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อให้ได้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของแผนที่น่าสนใจ เทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างแผนที่นำทางเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขั้นที่ 1. การยกร่างแผนที่นำทางเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา

ขั้นที่ 2. การตรวจสอบแผนที่นำทางเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา

ผู้วิจัยมีการสร้างแผนที่นำทางเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากการประชุม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง หรือบทความที่เกี่ยวข้อง และนำผลของการสัมภาษณ์ ในขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 มาวิเคราะห์ร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม จำนวน 5 คน จากการเลือกแบบเจาะจง โดยการจัดประชุมกลุ่ม (Focus Group) ของผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา โดยอาศัยประสบการณ์การทำงานและความเชี่ยวชาญ ปรับให้เหมาะสมกับบริบทการศึกษา

1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม จำนวน 5 คน จากการเลือกแบบเจาะจง โดยการจัดประชุมกลุ่ม (Focus Group) เพื่อตรวจสอบแผนที่นำทางเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร การศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ จำนวน 3 คน กลุ่มที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน

1.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา เดือนธันวาคม 2568 ถึง มกราคม 2569

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ โครงร่างการค้นคว้าอิสระ (IS) ร่างแผนที่นำทางเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา และแบบตรวจสอบความเหมาะสมของแผนที่นำทางเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ตาราง TOWS Matrix จากข้อมูลการศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษา จากพหุกรณีศึกษาของสถานศึกษาที่ได้รับรางวัล และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในของการบริหารงานด้านเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำร่างกลยุทธ์ที่จัดทำไปตรวจสอบความเหมาะสมของแผนที่นำทางเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษา จัดทำการสร้างแผนที่นำทางเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา มาวิเคราะห์ TOWS Matrix ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ เริ่มสร้างตาราง TOWS Matrix คือ จุดแข็ง-โอกาส (SO) จุดแข็ง-อุปสรรค (ST) จุดอ่อน-โอกาส (WO) จุดอ่อน-อุปสรรค (WT) และผู้วิจัยนำตารางสรุปการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและตารางสรุปการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก มาวิเคราะห์ตำแหน่งกลยุทธ์ เพื่อหาจุดยืนทางกลยุทธ์ขององค์กร โดยกำหนดประเด็นกลยุทธ์ แนวทาง/วิธีการ และร่างแผนที่นำทางเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษา

2.2.1 ผู้วิจัยนำร่างแผนที่นำทางเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษา เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเหมาะสมของแผนที่นำทางเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา และดำเนินการปรับปรุง แก้ไข

2.2.2 กำหนดประเด็นการสนทนากลุ่ม จากร่างแผนที่นำทางเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา ได้แก่ กลยุทธ์หลัก และแนวทาง/วิธีการ

2.2.3 จัดทำแบบตรวจสอบความเหมาะสมของแผนที่นำทางเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา จากประเด็นการสนทนากลุ่มที่กำหนดไว้นำเสนอข้อมูลต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษานำไปเก็บข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่มต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ในการทำหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยส่งหนังสือขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มถึงผู้ทรงคุณวุฒิผ่านช่องทางออนไลน์ พร้อมกับแนบโครงร่างการค้นคว้าอิสระ (IS) ร่างแผนที่นำทางเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา และแบบตรวจสอบความเหมาะสมของแผนที่นำทางเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา และประสานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อแจ้งและยืนยันการเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม อีกครั้งทางโทรศัพท์

3.2 ตรวจสอบแผนที่นำทางเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา ด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในวันที่ 15 มกราคม พ.ศ.2569 รูปแบบออนไลน์ทาง Google meet ในการนี้มีผู้ทรงคุณวุฒิ เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม จำนวน 5 คน เปิดโอกาสให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้อภิปรายซักถาม และให้ข้อเสนอแนะ ตลอดจนความคิดเห็นเพิ่มเติมในการวิจัยด้วย และระหว่างการระดมสมอง ผู้วิจัยได้ทำการบันทึก เพื่อเป็นข้อมูลนำเสนอผลการวิจัย และประกอบการอภิปรายผลการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม มาจัดกระทำกับข้อมูลและสรุปข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) อีกทั้งนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขแผนที่นำทางเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา ต่อไป

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาจากพหุกรณีศึกษาของสถานศึกษาที่ได้รับรางวัล พบว่า มีแนวทางการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศจำนวน 7 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการนำองค์กร พบว่า ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีและมาตรฐานสากล โดยมีการดำเนินการควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นไทย หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมถึงเปลี่ยนบทบาทผู้นำเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ผู้บริหารต้องทำหน้าที่สนับสนุนทรัพยากร (4M) และจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลให้พร้อม เพื่อลดภาระและกระตุ้นให้ครูกล้าสร้างสรรค์นวัตกรรม กำกับดูแลจริยธรรมดิจิทัล (Digital Citizenship) มีมาตรการเชิงรุกในการสอนและกำกับดูแลให้ครูและนักเรียนใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรมปลอดภัยจากภัยไซเบอร์ และเคารพสิทธิทางปัญญา

1.2 ด้านกลยุทธ์ พบว่า การสร้างนวัตกรรมการบริหารที่เป็นเอกลักษณ์ (School-based Model) นำเกณฑ์คุณภาพระดับชาติ (เช่น OBECQA, มาตรฐานสากล) มาบูรณาการและสร้างเป็นโมเดลการบริหารเฉพาะของสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับขนาดและบริบท การพัฒนาระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (Paperless) เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการวางแผนและกระจายอำนาจให้กลุ่มสาระฯ

1.3 ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่า การสื่อสารแบบเรียลไทม์ ใช้แอปพลิเคชัน บัตรนักเรียนอัจฉริยะ (Smart ID) หรือระบบฐานข้อมูลออนไลน์ ในการรายงานผลพฤติกรรมและการเรียนให้ผู้ปกครองทราบ การสร้างเครือข่ายความผูกพันผ่านสื่อดิจิทัล ใช้ช่องทาง Social Media ในการถ่ายทอดสดกิจกรรมหรือผลงานของนักเรียน

1.4 ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ พบว่า การขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล นำระบบสารสนเทศ และ Big Data มาใช้ในการติดตาม ประเมินผล และวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล จัดทำแพลตฟอร์มคลังความรู้ออนไลน์ของโรงเรียน เพื่อเป็นพื้นที่จัดเก็บ รวบรวม และแบ่งปันแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

1.5 ด้านบุคลากร พบว่า นวัตกรรมการบริหารงานบุคคลจัดรูปแบบการทำงานเป็นทีม ให้ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามความถนัด พร้อมทั้งจัดเวทีวิชาการภายในเพื่อยกย่อง เชิดชูเกียรติ และสนับสนุนให้ส่งผลงานเข้าประกวดในระดับที่สูงขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

1.6 ด้านการปฏิบัติการ พบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีเข้ากับการเรียนการสอนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความยืดหยุ่นและมีแผนสำรองในการปฏิบัติการ

1.7 ด้านผลลัพธ์ พบว่า การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรม ตั้งเป้าหมายผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้เชิงประจักษ์ การพัฒนาครู และประสิทธิภาพขององค์กร นำผลลัพธ์จากการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ ต้องนำไปสู่การเป็นสถานศึกษาต้นแบบที่สามารถเผยแพร่องค์ความรู้ เป็นแหล่งศึกษาดูงาน และได้รับความไว้วางใจจากชุมชนอย่างยั่งยืน

2. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา

2.1 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ได้จากการวิเคราะห์โดยใช้กรอบ STEP Analysis ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เชิงเนื้อหา เพื่อระบุโอกาส อุปสรรค ดังนี้

2.1.1 โอกาส ด้านสังคมและวัฒนธรรม ได้แก่ 1) ผู้เรียนคุ้นเคยกับเทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้รูปแบบออนไลน์และผสมผสาน 2) ค่านิยมด้านการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น ส่งเสริมการใช้สื่อและแพลตฟอร์มดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ และ 3) บทบาทครูและผู้บริหารเปิดกว้างต่อการปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอน ด้านเทคโนโลยี ได้แก่ 1) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ทำให้จัดการศึกษาได้หลากหลาย รูปแบบเหมาะสมตามบริบทพื้นที่และสามารถเข้าถึงการศึกษาในพื้นที่ห่างไกล 2) ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ทุกที่ทุกเวลา และ 3) เทคโนโลยีเอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ 1) มีนโยบายที่ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค และ 2) การระดมทรัพยากรทางการศึกษาได้จากทุกภาคส่วนและได้รับการสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ด้านการเมืองและกฎหมาย ได้แก่ 1) นโยบายภาครัฐด้านโรงเรียนดิจิทัลเป็นแรงสนับสนุนเชิงนโยบายในการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพิ่มศักยภาพโรงเรียนในการจัดการศึกษามากขึ้น และ 2) กฎหมาย PDPA ช่วยยกระดับมาตรฐานการจัดการข้อมูลและความปลอดภัยของผู้เรียน

2.1.2 อุปสรรค ด้านสังคมและวัฒนธรรม ได้แก่ 1) ความแตกต่างด้านทักษะดิจิทัลของผู้เรียนและครู ส่งผลต่อประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยี และ 2) การพึ่งพาเทคโนโลยีมากเกินไปอาจลดทักษะการคิดวิเคราะห์และการเรียนรู้เชิงลึก หากขาดการออกแบบที่เหมาะสม ด้านเทคโนโลยี ได้แก่ 1) ความไม่พร้อมของอุปกรณ์หรือระบบเครือข่ายในสถานศึกษา และ 2) ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร (Big Data) ของ สพม.พิษณุโลก อุดรดิตถ์ ยังไม่ครอบคลุมและเป็นปัจจุบัน ส่งผลต่อการวางแผนและบริหารจัดการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ 1) ข้อจำกัดด้านงบประมาณอาจส่งผลต่อการจัดหาและพัฒนาเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง และ 2) การดูแลรักษาและทดแทนอุปกรณ์เทคโนโลยีต้องใช้งบประมาณในระยะยาว ด้านการเมืองและกฎหมาย ได้แก่ 1) การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง นโยบายภาครัฐ ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร ทำให้นโยบายปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัย ขาดความต่อเนื่องของการดำเนินงาน และ 2) การจัดสรรเงินอุดหนุนให้สถานศึกษายังไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน

2.2 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ได้จากการวิเคราะห์ โดยใช้กรอบ STEP Analysis ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เชิงเนื้อหา เพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน ดังนี้

จุดแข็ง

1) ด้านการนำองค์กร ได้แก่ มีนโยบายส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างชัดเจน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์เชิงรุกที่สามารถผสมผสานเทคโนโลยีระดับสากล มีการปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ที่จัดเตรียมทรัพยากร (4M) อย่างพร้อมเพรียง และให้ความสำคัญกับจริยธรรมดิจิทัล 2) ด้านกลยุทธ์ ได้แก่ มีการสร้างนวัตกรรมการบริหารที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง (School-based Model) มีการใช้กลยุทธ์แบบเนกประสงค์ 3) ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ นำเทคโนโลยีมาใช้สื่อสารแบบเรียลไทม์ (Smart ID) และใช้ Social Media สร้างเครือข่ายความผูกพันเพื่อดึงดูดการสนับสนุนจากศิษย์เก่าและชุมชน 4) ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ได้แก่ มีการ

ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ใช้ Big Data วิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล และมีแพลตฟอร์มคลังความรู้ออนไลน์ 5) ด้านบุคลากร ได้แก่ มีนวัตกรรมบริหารงานบุคคลที่โดดเด่น มีการมอบอำนาจ (Empowerment) และจัดเวทียกย่องชื่นชมเพื่อสร้างแรงจูงใจ 5) ด้านการปฏิบัติการ ได้แก่ บูรณาการเครื่องมือดิจิทัลเข้ากับ Active Learning ในทุกกลุ่มสาระฯ และมีความยืดหยุ่น และ 6) ด้านผลลัพธ์ ได้แก่ มีผลสัมฤทธิ์เชิงประจักษ์ครบทุกมิติ ทั้งตัวผู้เรียน ครู และองค์กร (ได้รับรางวัลคุณภาพระดับชาติ) และสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นสถานศึกษาต้นแบบ

จุดอ่อน

1) ด้านการนำองค์กร ได้แก่ การจัดสรรอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ยังไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน หัวหน้างานขาดความเข้าใจในวิสัยทัศน์ อาจทำให้การสนับสนุนทรัพยากรไม่ทั่วถึง และขาดเจ้าหน้าที่ดูแลระบบเครือข่ายและเทคโนโลยีโดยเฉพาะ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสนับสนุนการเรียนรู้ 2) ด้านกลยุทธ์ ได้แก่ งบประมาณด้านเทคโนโลยีมีข้อจำกัด ทำให้การจัดซื้อและพัฒนาอุปกรณ์ไม่สามารถครอบคลุมได้ทั้งโรงเรียน 3) ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล (Digital Divide) สำหรับกลุ่มผู้ปกครองที่ไม่มีความพร้อมด้านอุปกรณ์หรืออินเทอร์เน็ต ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงการสื่อสารแบบเรียลไทม์ได้ เทียบเท่ากับกลุ่มอื่น 4) ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ได้แก่ ครูอาจขาดทักษะในการนำข้อมูล (Data) ไปวิเคราะห์เชิงลึก และการรวบรวมข้อมูลเข้าสู่คลังความรู้อาจกลายเป็นภาระงานเพิ่มเติม 5) ด้านบุคลากร ได้แก่ ครูยังต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมด้านการสร้างนวัตกรรมการสอนและการประเมินผลด้วยเทคโนโลยี ระดับความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีของครูยังมีความแตกต่างกัน 6) ด้านการปฏิบัติการ ได้แก่ การพัฒนานวัตกรรมยังต้องพึ่งพาความพร้อมและแรงจูงใจของครูเป็นหลัก ทำให้ความต่อเนื่องอาจแตกต่างกัน และ 7) ด้านผลลัพธ์ ได้แก่ คุณภาพของผลผลิตและบริการทางการศึกษายังขึ้นอยู่กับความพร้อมด้านเทคโนโลยีและทักษะของครูเป็นรายบุคคล

3. ผลการสร้างแผนที่นำทางเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา

3.1 ผลการสร้างแผนที่นำทางเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา จากการนำจุดแข็ง (S) จุดอ่อน (W) โอกาส (O) และอุปสรรค (T) มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (TOWS Matrix) ผู้วิจัยได้กำหนดแผนที่นำทาง ประกอบด้วย 18 กลยุทธ์ และ 51 แนวทางการดำเนินการ ดังนี้ กลยุทธ์เชิงรุก (SO) มี 4 กลยุทธ์ กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST) มี 5 กลยุทธ์ กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) มี 4 กลยุทธ์ และกลยุทธ์เชิงรับ (WT) มี 5 กลยุทธ์

3.2 ผลการตรวจสอบแผนที่นำทางเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิได้วิพากษ์ วิจารณ์ และให้ข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยจึงได้ปรับปรุง แก้ไขตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงผลการสร้างแผนที่นำทางเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา

กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ
1. ยกระดับการมีส่วนร่วมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษา	1.1 จัดทำแผนแม่บทดิจิทัล (Digital Master Plan) ที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่และนโยบายต้นสังกัด พร้อมระบบ Dashboard ติดตามรายภาคเรียน 1.2 จัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนโรงเรียนดิจิทัล (Digital Transformation Team) เพื่อกำกับและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง 1.3 ส่งเสริมการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศในทุกสายงานบริหาร (วิชาการ, งบประมาณ, บริหารทั่วไป) เพื่อสร้างระบบบริหารจัดการอัจฉริยะ (Smart Office)

กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ
	1.4 สนับสนุนให้เกิดการรับฟังความคิดเห็นจากภาคีเครือข่ายและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อร่วมกำหนดทิศทางการศึกษา
	1.5 สร้างช่องทาง Feedback Digital รับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครองและชุมชนแบบ Real-time เพื่อนำมาปรับปรุงแผนพัฒนาดิจิทัลได้ทันที
2. บริหารเทคโนโลยีเชิงระบบลดความเหลื่อมล้ำ	2.1 จัดทำระบบฐานข้อมูลสำรวจความพร้อมด้านอุปกรณ์และอินเทอร์เน็ตของนักเรียนรายบุคคลอย่างเป็นระบบ
	2.2 จัดตั้งศูนย์บริการยืม-คืนอุปกรณ์การเรียนรู้ดิจิทัล เพื่อช่วยเหลือให้นักเรียนเข้าถึงโอกาสการเรียนรู้อย่างเท่าเทียม
	2.3 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสัญญาณอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ครอบคลุมพื้นที่การเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน
	2.4 สนับสนุนงบประมาณหรือทรัพยากรแบบมุ่งเป้าไปยังกลุ่มนักเรียนที่ขาดแคลน เพื่อลดช่องว่างทางดิจิทัล
3. ยกระดับสมรรถนะครูด้านนวัตกรรมดิจิทัล	3.1 จัดทำระบบประเมินสมรรถนะดิจิทัลของครู เพื่อวิเคราะห์จุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา
	3.2 พัฒนาหลักสูตรการอบรมครู ตามระดับความสามารถ โดยเน้นการสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
	3.3 ส่งเสริมการจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC Online) เพื่อให้ครูแลกเปลี่ยนเทคนิคการใช้เครื่องมือดิจิทัลและ AI ในการสอน
	3.4 สนับสนุนสวัสดิการหรือรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครูที่มีผลงานด้านนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ดิจิทัลโดดเด่น
4. พัฒนาเทคโนโลยีอย่างคุ้มค่าและยั่งยืน	4.1 จัดทำแผนการบำรุงรักษาอุปกรณ์เทคโนโลยีและซอฟต์แวร์ เพื่อยืดอายุการใช้งานให้นานที่สุด
	4.2 พัฒนาระบบตรวจสอบประสิทธิภาพการใช้งานอุปกรณ์และแอปพลิเคชัน เพื่อประเมินความคุ้มค่าก่อนการลงทุนใหม่ในรอบปีถัดไป
	4.3 จัดตั้งระบบคลังนวัตกรรมและสื่อดิจิทัลของสถานศึกษา เพื่อการแบ่งปันและใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างยั่งยืน
	4.4 ส่งเสริมการบริหารจัดการงบประมาณด้านเทคโนโลยีแบบมีส่วนร่วม โดยยึดหลักความจำเป็นและลำดับความสำคัญของสถานศึกษา

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการสร้างแผนที่นำทางเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก 17 แนวทางการดำเนินการ โดยมุ่งเน้นขับเคลื่อน 4 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 การบริหารจัดการเชิงระบบแบบมีส่วนร่วม ผ่านการจัดทำแผนแม่บทและระบบรับฟังความคิดเห็นเพื่อกำหนดทิศทางการองค์กร มิติที่ 2 การสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา ด้วยการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลของผู้เรียน มิติที่ 3 การพัฒนาทุนมนุษย์ โดยยกระดับสมรรถนะครูสู่การเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และ มิติที่ 4 การบริหารทรัพยากรอย่างยั่งยืน เน้นความคุ้มค่าในการลงทุน การบำรุงรักษา และการสร้างคลังสื่อดิจิทัลส่วนกลาง

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการวิจัย ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษา จากพหุกรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัล พบว่า แนวทางการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ความสำเร็จไม่สามารถพึ่งพาเพียงฮาร์ดแวร์ได้ แต่ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ในการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติผ่านการบริหารแบบกระจายอำนาจ การสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย และการจัดทำคลังความรู้ดิจิทัล (Digital PLC) เพื่อขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยเทคโนโลยี ที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ สามารถอภิปรายเหตุผลสนับสนุนได้ 3 มิติ ดังนี้ เนื่องจากพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ มีความหลากหลายทางภูมิศาสตร์และขนาดของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เช่น โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษในศูนย์กลางเมือง และโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ห่างไกล ความเหลื่อมล้ำทางทรัพยากรและความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานเหล่านี้ ส่งผลให้การจัดหาเพียงเทคโนโลยีหรือฮาร์ดแวร์แบบเหมารวม ไม่สามารถสร้างความเป็นเลิศได้ ผู้บริหารจึงต้องปรับกลยุทธ์ให้เข้ากับบริบทเฉพาะ (Local Context) โดยอาศัยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการกระจายอำนาจ เพื่อดึงศักยภาพของบุคลากรในพื้นที่มาใช้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งอธิบายว่า การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ทำให้เกิดความท้าทาย หากผู้บริหารขาดการสร้างแรงบันดาลใจ หรือขาดการกระตุ้นทางปัญญา การเปลี่ยนแปลงย่อมไม่สำเร็จ นอกจากนี้ การใช้ Digital PLC ยังสนับสนุนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ยืนยันว่า นวัตกรรมจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อบุคลากรมีพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้และยกระดับสมรรถนะร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภาณุภัทร ลิ้มจำรูญ (2563: 230-245) ที่ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร ระดับสูง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีกลยุทธ์ในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ตามแนวคิดทักษะนวัตกรรมสังคมให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถสร้างนวัตกรรมสังคมเพื่อพัฒนา ชุมชน สังคม และประเทศชาติ และการให้ความสำคัญในการผลักดันให้การพัฒนาครูเป็นระบบและมีทิศทางที่ชัดเจนรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมบัติ นามบุรี (2562: 183-197) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ที่กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปยังสถานศึกษา นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการระบบช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

2. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายในเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา พบว่า ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วยกรอบ STEP Analysis และกรอบความเป็นเลิศ 7 ด้าน โรงเรียนมีโอกาสด้านทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การจัดการศึกษาที่หลากหลายรูปแบบอย่างเหมาะสมตามบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุตรดิตถ์ โดยมีเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้และการประเมินผลอย่างดี แต่พบจุดอ่อนและอุปสรรคสำคัญ คือ ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ สภาพเศรษฐกิจรอบครัวผู้เรียนที่ขาดแคลนอุปกรณ์และอินเทอร์เน็ต ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการวิจัยของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2564: 14-16) ที่พบว่า อุปสรรคสำคัญที่สุดในการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี คือ ความไม่พร้อมของอุปกรณ์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของครอบครัวที่มีรายได้น้อย ซึ่งก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลอย่างชัดเจน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561: 11-15

และ 85-130) ที่ระบุว่า ผู้บริหารต้องเผชิญกับช่องว่างทางทักษะดิจิทัลของครูต่างเจนเนอเรชันเป็นอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษาให้ดำเนินไปได้พร้อมกันทั้งระบบ

3. ผลการสร้างแผนที่นำทางเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษามี ดังนี้

3.1 กลยุทธ์ที่ 1 ยกระดับการมีส่วนร่วมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษา พบว่า ประกอบด้วย 5 แนวทาง คือ การจัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลระดับสถานศึกษา ระยะ 3-5 ปี และนโยบายการคุ้มครองข้อมูลและแนวปฏิบัติในการใช้ระบบดิจิทัล แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำกับติดตามและประเมินผล บูรณาการเทคโนโลยีในทุกฝ่ายงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า สถานศึกษาในสังกัดตั้งอยู่ในบริบทที่แตกต่างกัน ขนาดของโรงเรียนและแหล่งที่ตั้งมีความใกล้ชิดชุมชนค่อนข้างมาก ทำให้ไม่สามารถอาศัยบทบาทของผู้บริหารได้เพียงฝ่ายเดียว แต่จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา และภาคเครือข่ายในท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561: 135-140) ที่ระบุว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อมุ่งสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม จำเป็นต้องมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน โดยเฉพาะการกำหนดวิสัยทัศน์และการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร ควบคู่ไปกับการสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมผ่านโครงสร้างคณะกรรมการที่ชัดเจน

3.2 กลยุทธ์ที่ 2 บริหารเทคโนโลยีเชิงระบบ ลดความเหลื่อมล้ำ พบว่า ประกอบด้วย 4 แนวทาง มุ่งเน้นการจัดทำฐานข้อมูลความพร้อมของผู้เรียนรายบุคคล การจัดตั้งศูนย์บริการยืม-คืนอุปกรณ์ และการสนับสนุนงบประมาณแบบมุ่งเป้า ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า การยกระดับสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีนั้น ไม่สามารถมองข้ามข้อจำกัดของตัวผู้เรียนได้ การใช้ข้อมูลสารสนเทศมาจัดทำฐานข้อมูลความพร้อมรายบุคคลเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการชี้ปัญหานำไปสู่การจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ การบริหารจัดการทรัพยากรดังกล่าวจะต้องตั้งอยู่บนฐานคิดของการสร้างความเสมอภาคมากกว่าความเท่าเทียม คือ การจัดสรรงบประมาณหรืออุปกรณ์เทคโนโลยีไม่ควรใช้วิธีการกระจายปริมาณที่เท่ากันทุกคนทุกสถานศึกษา แต่ควรให้ความสำคัญกับการเติมเต็มช่องว่างทางดิจิทัล โดยมุ่งเป้าไปที่การช่วยเหลือกลุ่มผู้เรียนที่มีความเปราะบางและสถานศึกษาที่ขาดแคลนโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้ที่มีคุณภาพในระดับมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิสุณีย์ ปัญญาตง และ ชีระภัทร ประสมสุข (2566: 909-920) ที่ได้เสนอว่า ให้ใช้สารสนเทศในการวิเคราะห์ความคุ้มค่าและจัดทำฐานข้อมูลเพื่อการบริหารงบประมาณและสินทรัพย์อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับสมรรถนะครูด้านนวัตกรรมดิจิทัล พบว่า ประกอบด้วย 4 แนวทาง โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่องพร้อมระบบพี่เลี้ยง กำหนดมาตรฐานสมรรถนะดิจิทัลของครู และสร้างแรงจูงใจ การยกย่องเชิดชูเนื่องจากครูคือกลไกหลักในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การนำเทคโนโลยีนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สิ่งสำคัญ คือ ครูผู้สอนที่เป็นฟันเฟืองหลักในการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาผ่านมุมมองของทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้และแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จะพบว่า บทบาทของครูในฐานะ ผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ (Learning Facilitator) หรือครูโค้ช (Coach) มากกว่าการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ดังนั้น การยกระดับสมรรถนะดิจิทัลของครูจึงไม่ใช่แค่การสอนให้ครูใช้เครื่องมือเป็น แต่คือการพัฒนาให้ครูสามารถนำเทคโนโลยีมาออกแบบสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และต่อ

ยอดเป็นนวัตกรรมได้ ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารจึงต้องมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตนาวดี เพียงตรง และ ฉลองชาติรุประชีวิน (2565: 404-418) ที่ได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะต้องสนับสนุน ส่งเสริม ครูผู้สอนให้สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน CAI พัฒนาครูผู้สอน เป็นพี่เลี้ยงให้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ มีการสนับสนุนงบประมาณ และสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูในการทำงาน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ (2562) ที่กล่าวว่า ครูคือหัวใจสำคัญของการถ่ายทอดองค์ความรู้ทักษะตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ให้ความช่วยเหลือของเครือข่าย

3.4 กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาเทคโนโลยีอย่างคุ้มค่าและยั่งยืน พบว่า ประกอบด้วย 4 แนวทาง คือ การจัดทำแผนบำรุงรักษาเพื่อยืดอายุการใช้งาน การประเมินความคุ้มค่าก่อนลงทุน การสร้างคลังสื่อดิจิทัล และการบริหารงบประมาณแบบมีส่วนร่วม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การบริหารจัดการเทคโนโลยีทางการศึกษาภายใต้ข้อจำกัดทางทรัพยากรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการวางแผนและติดตามอย่างเป็นระบบ ลดความซ้ำซ้อนในการจัดซื้อ และเกิดความยั่งยืนในการบริหารสินทรัพย์ในระยะยาว โดยเฉพาะสถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณอย่างจำกัด การดำเนินงานจึงจำเป็นต้องบูรณาการตามหลักธรรมาภิบาล เข้ามาเป็นหลักในการบริหารจัดการงบประมาณ โดยมุ่งเน้นที่ความโปร่งใสในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารงบประมาณแบบมีส่วนร่วม ความคุ้มค่าผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนการลงทุนเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน และภาระรับผิดชอบและตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอนของการบริหารสินทรัพย์เป็นไปตามระเบียบของราชการอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการส่งเสริมการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของ วิสุณีย์ ปัญญาแดง และ ชีระภัทร ประสมสุข (2566: 909-920) ที่เน้นการใช้ระบบสารสนเทศในการวิเคราะห์และติดตามผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ การยืดอายุใช้งานและลดภาระงบประมาณ จัดทำแผนการบำรุงรักษาอุปกรณ์และซอฟต์แวร์อย่างเป็นระบบ อันทำให้การจัดสรรงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

งานวิจัยที่ศึกษาทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทราบถึงแนวทางการดำเนินงานตามแผนที่นำทางเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วยแผนกลยุทธ์ 4 แผน คือ แผนกลยุทธ์ที่ 1 ยกระดับการมีส่วนร่วมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษา แผนกลยุทธ์ที่ 2 บริหารเทคโนโลยีเชิงระบบ ลดความเหลื่อมล้ำ แผนกลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับสมรรถนะครูด้านนวัตกรรมดิจิทัล และแผนกลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาเทคโนโลยีอย่างคุ้มค่าและยั่งยืน โดยเริ่มต้นจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดทิศทาง ไปจนถึงการเกิดผลลัพธ์สูงสุดขององค์กรผ่านโครงสร้างเชิงระบบ (Input-Process-Output-Outcome) สรุปได้ดังภาพ



ภาพที่ 1 แผนที่นำทางเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา
ที่มา : ปนิตา เทพสุวรรณ, 2568

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะต้องนำแผนที่นำทางที่พัฒนาขึ้นไปจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ระยะกลางและระยะยาว โดยกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ ผู้รับผิดชอบ และกรอบระยะเวลาอย่างชัดเจน ทั้งในระดับองค์กร ระดับกลุ่มสาระ และระดับบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานมีทิศทางที่เป็นระบบและสามารถติดตามประเมินผลได้อย่างต่อเนื่องและขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะต้องจัดตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานด้านการขับเคลื่อนเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาในระดับสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร ครู บุคลากรด้านเทคโนโลยี และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อทำหน้าที่กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนที่นำทางอย่างเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการนำแผนกลยุทธ์ไปทดลองใช้ หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อตรวจสอบผลว่าแผนกลยุทธ์สามารถขับเคลื่อนได้จริงและก่อให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายได้ รวมไปถึงควรกำหนดตัวชี้วัดและโครงการที่รองรับกับกลยุทธ์

2.2 ควรที่จะต้องมีการศึกษาวิจัยติดตามผลภายหลังการนำแผนที่นำทางไปใช้จริงในสถานศึกษา เพื่อประเมินผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู และประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง (References)

จันทร์ผ่อง สมุทรผ่อง. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานทุป็นัมเบอร์วันสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์) จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

- ใจทิพย์ ณ สงขลา. (2561). การออกแบบการเรียนรู้แนวดิจิทัล (Digital Learning Design). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาณุภัทร ลิ้มจำรูญ. (2563). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามแนวคิดทักษะ **นวัตกรรมสังคม**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนาวดี เทียงตรง และ ฉลอง ชาตรุประชีวิน. (2565). การศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 7(8): 404-418. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/255547>
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). **กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา : กรณีศึกษาต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิสุนีย์ ปัญญาตง และ ชีระภัทร ประสมสุข. (2566). การส่งเสริมการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 22 จังหวัดแม่ฮ่องสอน. *วารสารนวัตกรรมจัดการศึกษาและการวิจัย*. 5(4): 909-920. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jemri/article/view/262377>
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2564). **การศึกษาไทยในยุคโควิด-19: การปรับตัว ทิศทาง และความท้าทาย**. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- สมบัติ นามบุรี. (2562). ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในงานรัฐประศาสนศาสตร์. *วารสารวิจัยวิชาการ*. 2(1): 183-197. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jra/article/view/179213>
- สันติชัย ใจชื่นชุม. (2561). การพัฒนารูปแบบการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศเพื่อพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 2. *รายงานผลการวิจัย*. โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). **เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Office of Basic Education Commission Quality Award: OBECQA) ปี 2559-2560**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2558). **เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ฉบับปี 2558-2561**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.edpex.org/2016/04/edpexcriteria58-61.html?m=0> สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2568
- สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ. (2556). **เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) ปี 2557-2558**. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). **บทเรียนจากสถานศึกษาในการพัฒนาครูด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) สู่การพัฒนาผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ**. กรุงเทพฯ: เซ็นจูรี่.
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2553). **แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุกัญญา แหม่มช้อย. (2561). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (School Management in Digital Era)**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

**แนวทางการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2**
**Guidelines for Management Information System in Opportunity Expansion
Schools under Sukhothai Primary Educational Service Area Office 2**

อมรรัตน์ อำพนนวรรตน์¹ ชัชภูมิ สีชมภู² พิมพกา ธรรมสิทธิ์³

Amornrat Amponnawarat, Chatchaphum Sichomphoo, Phimpaka Thamasi

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารระบบสารสนเทศ และ 2) ศึกษาแนวทางการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 35 คน ครู 219 คน รวม 254 คน กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารการศึกษา 1 คน ศึกษาพิเศษ 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน และครู 3 คน รวม 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) ความต้องการจำเป็นการบริหารระบบสารสนเทศ เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้านการประมวลผลข้อมูล ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านการตรวจสอบข้อมูล ด้านการนำข้อมูลไปใช้ และด้านการจัดเก็บข้อมูล ตามลำดับ และ 2) แนวทางการบริหารระบบสารสนเทศ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล กำหนดปฏิทินคู่มือมาตรฐาน แต่งตั้งคณะทำงานบันทึกข้อมูลปฐมภูมิ และบูรณาการระบบคลาวด์ในการเข้าถึงข้อมูลเรียลไทม์เพื่อลดความซ้ำซ้อน ด้านการตรวจสอบข้อมูล พัฒนาระบบตรวจสอบเชิงรุก แต่งตั้งกรรมการกลั่นกรอง ความถูกต้องก่อนรายงานผลเพื่อป้องกันข้อผิดพลาด ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปประมวลผล เพื่อให้ได้สารสนเทศที่รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ด้านการประมวลผลข้อมูล เน้นการใช้สถิติเปรียบเทียบย้อนหลัง เพื่อการวิเคราะห์จุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนา ด้านการจัดเก็บข้อมูล ประยุกต์ระบบคลาวด์จัดหมวดหมู่ข้อมูล มีการสำรองข้อมูลสม่ำเสมอและกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงตามบทบาทหน้าที่และด้านการนำข้อมูลไปใช้สารสนเทศใช้ในการตัดสินใจบริหารงาน และสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้ปกครองและชุมชน

คำสำคัญ (Keywords) : แนวทาง; การบริหาร; ระบบสารสนเทศ

Abstract

Received: 2026-04-26 Revised: 2026-05-13 Accepted: 2026-05-16

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Educational Administration Master of Education, Uttaradit Rajabhat University. E-mail: protugade@gmail.com

² อาจารย์ประจำ บัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Educational Administration Master of Education, Uttaradit Rajabhat University. E-mail: Chat.chomphoo@gmail.com

³ อาจารย์ประจำ บัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Educational Administration Master of Education, Uttaradit Rajabhat University. E-mail: phimpakathamasi@gmail.com

This research study aimed to (1) assess the needs assessment for a management information system, and (2) explore the guidelines for the management information system in opportunity expansion schools under Sukhothai primary educational service area office 2. A mixed-methods research design was employed. The sample comprised 254 participants, including 35 school administrators and 219 teachers. Additionally, interviews were conducted with 9 key informants: one educational administrator, two educational supervisors, three school administrators, and 3 teachers. The research instruments included questionnaires and interviews. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, the Priority Needs Index (PNI), and content analysis.

The findings revealed that 1) the needs assessment for the management information system was ranked from the highest to the lowest as follows: data collection, data processing, data analysis, data verification, data utilization, and data storage, respectively; and 2) the proposed guidelines for the management information system comprised six key aspects. Data collection involved establishing a standardized operational calendar and manual, appointing a responsible committee for primary data entry, and integrating cloud-based systems to enable real-time access and reduce data redundancy. Data verification emphasized the development of a proactive verification system and the appointment of a review committee to ensure data accuracy prior to reporting and to minimize errors. Data analysis included the use of application software to ensure timely and up-to-date data processing. Data processing focused on the application of longitudinal comparative statistical analysis to identify strengths and areas for improvement. Data storage emphasized the implementation of cloud-based systems for systematic data categorization, regular data backups, and role-based access control. Finally, data utilization involved using information to support administrative decision-making and to facilitate effective communication with parents and the community.

Keywords: Guidelines; Administration; Management Information System

บทนำ (Introduction)

ในยุคโลกาภิวัตน์ที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีความเจริญก้าวหน้าและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (Management Information System: MIS) ได้กลายเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับสมรรถนะองค์กรทางการศึกษา สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะทรัพยากรมนุษย์ให้ก้าวทันโลกยุคใหม่ ผ่านการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการและแนวคิดรัฐบาลดิจิทัล ที่กำหนดให้การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อเชื่อมโยงโครงข่ายข้อมูลสารสนเทศทุกระดับให้มีเอกภาพ

(กระทรวงศึกษาธิการ, 2563: 3) ครอบคลุมภารกิจการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป อันจะนำไปสู่การตัดสินใจเชิงนโยบายบนฐานข้อมูลที่ต้องแม่นยำ

การบริหารระบบสารสนเทศของสถานศึกษา มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินการบริหารของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการและครอบคลุมภารกิจด้านการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพสถานศึกษาต้องมีระบบการบริหารและการจัดการศึกษา รวมถึงระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการบริหาร และผู้บริหารสามารถเรียกใช้ข้อมูลสารสนเทศได้ตลอดเวลา เพื่อสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจดำเนินการต่าง ๆ ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และการวางแผนการดำเนินงานภายในสถานศึกษา (โสภณา สุดสมบูรณ์, 2562: 5)

สถานศึกษาในปัจจุบันมีภาระงานที่ซับซ้อน ทั้งการจัดการเรียนการสอนและการตอบสนองนโยบายภาครัฐและหน่วยงานต้นสังกัด ข้อมูลและสารสนเทศจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อช่วยในการวางแผนงาน การตัดสินใจในการดำเนินงานและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดำเนินงานพันธกิจต่าง ๆ ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร จึงมีบทบาทต่อหน่วยงานของสถานศึกษา ช่วยให้ผู้บริหารสามารถเข้าถึงสารสนเทศที่ถูกต้อง ครบถ้วนและทันเวลา การกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการสืบค้น การประมวลผล และการวิเคราะห์ข้อมูลจากระบบ MIS (ณัฐพงษ์ เจริญฉาย, 2564: 3-4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 มีนโยบายส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้สถานศึกษาใช้งานระบบสารสนเทศอย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และมีการใช้ระบบข้อมูลเพื่อการรายงานผลต่าง ๆ ทำให้ข้อมูลมีความเป็นระบบพร้อมนำไปใช้ในการวิเคราะห์และประเมินผล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา แต่โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษายังคงประสบปัญหาสำคัญ คือ ระบบสารสนเทศขาดการเชื่อมโยงข้อมูลที่เป็นเอกภาพการจัดเก็บข้อมูลยังไม่เป็นระบบ ส่งผลให้ข้อมูลขาดความสมบูรณ์ไม่เป็นปัจจุบัน และขาดความต่อเนื่อง อีกทั้งบุคลากรบางส่วนยังขาดความเชี่ยวชาญเชิงเทคนิค รวมถึงระบบการกำกับติดตาม ประเมินผล ยังไม่มีความชัดเจน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2, 2566: 37-39)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาและพัฒนาแนวทางการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 เพื่อให้ได้แนวทางที่สอดคล้องกับบริบทจริงของพื้นที่ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำไปใช้เป็นต้นแบบการบริหารระบบสารสนเทศอย่างเป็นระบบตลอดจนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่อง การบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 และการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้านการตรวจสอบข้อมูล ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านการประมวลผลข้อมูล ด้านการจัดเก็บข้อมูล และด้านการนำข้อมูลไปใช้ (น้ำฝน กาลภูธร, 2564: 22-35)

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มเป้าหมาย และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ได้แก่ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำนวน 35 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 35 คน และ ครู จำนวน 484 คน รวมจำนวน 519 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ได้แก่ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำนวน 35 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 35 คน และ ครู จำนวน 219 คน รวมจำนวน 254 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางคำนวณสำเร็จของทาโร่ ยามาเน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดให้มีความคลาดเคลื่อน 0.05 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) (Yamane, 1973: 1088)

การวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เป็นผู้ให้ข้อมูลที่ผู้วิจัยเลือกแบบอิงเกณฑ์ (Criterion Based Selection) (รัตนะ บัวสนธ์, 2556: 53) ซึ่งเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาจำนวน 1 คน ศึกษาพิเศษจำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 คน และครู จำนวน 3 คน รวมจำนวน 9 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำนวน 35 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา เดือนสิงหาคม 2568 ถึง เมษายน 2569

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ฉบับ ดังนี้

2.1 แบบสอบถามความต้องการจำเป็นการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นสภาพที่เป็นอยู่เท่ากับ 0.986 สภาพที่ควรจะเป็นเท่ากับ 0.992 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale)

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด

2.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) แบบปลายเปิดที่สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้าเพื่อรวบรวมข้อมูลแนวทางการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ชื่อสกุล ระดับการศึกษา สาขาการศึกษา ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นกรอบประเด็นคำถามที่จะใช้สัมภาษณ์ ซึ่งจัดเรียงไว้ตามลำดับก่อนหลังเป็นคำถามที่ต่อเนื่องและรวมด้วยคำถามทั่วไปเกี่ยวกับแนวทางการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยนำระดับสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นมาหาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI) ได้แก่ ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้านการตรวจสอบข้อมูล ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านการประมวลผลข้อมูล ด้านการจัดเก็บข้อมูล และด้านการนำข้อมูลไปใช้ แล้วเลือกค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 ลำดับแรกของแต่ละด้าน เพื่อนำมากำหนดเป็นประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์แต่ละด้าน แล้วนำมาหาแนวทาง การบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามความต้องการจำเป็นการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 มีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ขอนหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ไปให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน 254 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ดำเนินการเก็บข้อมูลในระหว่างเดือน ธันวาคม 2568 ถึง มกราคม 2569 ได้ข้อมูลกลับคืนมา ร้อยละ 100

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนและตรวจสอบความถูกต้อง ถ้ามีการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมให้ครบถ้วนเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

แบบสัมภาษณ์แนวทางการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยดำเนินการ ดังนี้

3.4 ขอนหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นผู้บริหารการศึกษา ศิษยานุศิษย์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู

3.5 ผู้วิจัยเตรียมการสัมภาษณ์โดยเตรียมอุปกรณ์ที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ให้พร้อม นัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ที่จะสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้าพร้อมส่งประเด็นที่จะสัมภาษณ์ (รัตนะ บัวสนธ์, 2556: 105) และดำเนินการสัมภาษณ์ตามที่นัดหมายในระหว่างวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2569 ถึงวันที่ 22 มีนาคม 2569 ผู้วิจัยขอ

ความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรก่อนการบันทึกเสียงสัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์สามารถปฏิเสธการบันทึกเสียงได้ และยุติการสัมภาษณ์เมื่อได้คำตอบครบถ้วนตามประเด็นข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล เพราะจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ไม่เกิดความคลาดเคลื่อนของประเด็นรายละเอียดต่าง ๆ ที่ได้รับการสัมภาษณ์ หากมีข้อมูลไม่ครบถ้วนผู้วิจัยจะขอความยินยอมจากผู้ให้สัมภาษณ์อีกครั้ง ก่อนการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์เพิ่มเติม และผู้ให้สัมภาษณ์สามารถปฏิเสธการให้ข้อมูลเพิ่มเติมได้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ดังนี้

4.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามความต้องการจำเป็นการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) แล้วนำค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 ลำดับแรกของแต่ละด้านมาสร้างแบบสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

4.2 นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ดำเนินการจัดกลุ่มและเรียบเรียงข้อมูลโดยการจัดลำดับเนื้อหาที่ต้องการศึกษาพร้อมวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสังเคราะห์ประยุกต์กับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพร้อมสรุปอุปนัยได้แนวทางการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$)

ตารางที่ 1 แสดงผลการศึกษาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$)

รายการ	สภาพที่เป็นอยู่		ระดับ	สภาพที่ควรจะเป็น		ระดับ	$PNI_{Modified}$	ลำดับ
	$\bar{X}$	S. D.		$\bar{X}$	S. D.			
1. ด้านการเก็บ								
รวบรวมข้อมูล	3.993	0.466	มาก	4.650	0.442	มากที่สุด	0.165	1
2. ด้านการ								
ตรวจสอบข้อมูล	3.969	0.532	มาก	4.606	0.455	มากที่สุด	0.161	4
3. ด้านการ								
วิเคราะห์ข้อมูล	3.936	0.522	มาก	4.579	0.469	มากที่สุด	0.163	3
4. ด้านการ								
ประมวลผลข้อมูล	3.955	0.495	มาก	4.601	0.448	มากที่สุด	0.164	2

5. ด้านการ								
จัดเก็บข้อมูล	4.022	0.472	มาก	4.647	0.464	มากที่สุด	0.155	6
6. ด้านการนำ								
ข้อมูลไปใช้	3.966	0.517	มาก	4.589	0.482	มากที่สุด	0.158	5
รวม	3.974	0.501	มาก	4.612	0.458	มากที่สุด		

จากตารางที่ 1 พบว่า การประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้านการประมวลผลข้อมูล ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านการตรวจสอบข้อมูล ด้านการนำข้อมูลไปใช้ และด้านการจัดเก็บข้อมูล ตามลำดับ

สภาพที่เป็นอยู่การบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.974$, $S.D. = 0.501$) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการจัดเก็บข้อมูล ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้านการตรวจสอบข้อมูล ด้านการนำข้อมูลไปใช้ ด้านการประมวลผลข้อมูล และด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.612$, $S.D. = 0.458$) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการจัดเก็บข้อมูล ด้านการตรวจสอบข้อมูล ด้านการประมวลผลข้อมูล ด้านการนำข้อมูลไปใช้ และด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ

ทั้งนี้พิจารณาคำดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เรียงลำดับจากสูงไปต่ำ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้านการประมวลผลข้อมูล และด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า โรงเรียนกำหนดปฏิทินและคู่มือปฏิบัติงานสารสนเทศมาตรฐานเดียวกัน โดยแต่งตั้งคณะทำงานรับผิดชอบข้อมูลครอบคลุมทั้ง 4 ฝ่าย เพื่อกำกับระบบงาน เน้นการบันทึกข้อมูลปฐมภูมิและใช้ฐานข้อมูลกลางร่วมกันควบคู่กับเทคโนโลยีระบบคลาวด์เพื่อลดความซ้ำซ้อนและการเข้าถึงข้อมูลแบบเรียลไทม์ พร้อมออกแบบเครื่องมือบันทึกข้อมูลที่ลดความคลาดเคลื่อนและมีระบบสำรองข้อมูลที่ปลอดภัยที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ นอกจากนี้ต้องมีกระบวนการตรวจสอบยืนยันความถูกต้องอย่างน้อย 2 ระดับ เพื่อให้ได้สารสนเทศที่มีความแม่นยำและน่าเชื่อถือสูงสุด

2.2 ด้านการตรวจสอบข้อมูล พบว่า โรงเรียนพัฒนาระบบตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเชิงรุก โดยบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์เพื่อคัดกรองข้อมูลซ้ำซ้อนและลดข้อผิดพลาดจากดุลยพินิจของบุคคล พร้อมนำเสนอสารสนเทศเชิงภาพสนับสนุนการตัดสินใจที่รวดเร็วของผู้บริหาร เน้นการแต่งตั้งคณะทำงานจาก 4 ฝ่ายตามสมรรถนะดิจิทัลควบคู่กับการใช้ระบบชี้แนะเพื่อยกระดับทักษะเฉพาะทาง นอกจากนี้ยังมีการกำหนดปฏิทินการตรวจสอบข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน และ ใช้ระบบบันทึกร่องรอยดิจิทัล เพื่อสร้างความรับผิดชอบและตรวจสอบยืนยันความถูกต้องหลายระดับ

2.3 ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า โรงเรียนเน้นการจัดตั้งคณะทำงานเชิงสมรรถนะที่มีทักษะการคิดเชิงสถิติและมุมมองเชิงระบบ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกที่ตอบโจทย์การพัฒนาผู้เรียน โดยใช้กลไกความ

ร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และครูเพื่อร่วมยืนยันความถูกต้องของผลการวิเคราะห์ ด้านเครื่องมือมีการบูรณาการซอฟต์แวร์พื้นฐานร่วมกับปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มและสร้างรายงานผลแบบเรียลไทม์ที่ทันต่อเหตุการณ์ นอกจากนี้ยังใช้เกณฑ์มาตรฐานจากส่วนกลางเป็นกรอบอ้างอิงเพื่อความเป็นปรนัย และใช้เทคนิคการเปรียบเทียบข้อมูลเพื่อคาดการณ์และวางแผนป้องกันปัญหาเชิงรุกอย่างเป็นระบบ

2.4 ด้านการประมวลผลข้อมูล พบว่า โรงเรียนเน้นการบูรณาการฐานข้อมูลนักเรียนรายบุคคลเข้ากับระบบวัดผลโดยตรง เพื่อลดขั้นตอนและข้อผิดพลาดผ่านโปรแกรมประมวลผลอัตโนมัติที่ให้ผลสรุปทันต่อเหตุการณ์ โดยมีคณะกรรมการกำกับติดตามเพื่อวิเคราะห์ผลเปรียบเทียบกับเป้าหมายเชิงระบบ ด้านการนำเสนอมีการใช้รหัสสีและเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและลดภาระในการตีความสารสนเทศ นอกจากนี้ยังมีการจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามโครงสร้างการบริหารและนโยบายเร่งด่วน พร้อมทั้งวางระบบรักษาความปลอดภัยผ่านการกำหนดสิทธิ์เข้าถึงตามระดับชั้นความลับ เพื่อให้การสืบค้นข้อมูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการวางแผนเชิงนโยบายอย่างยั่งยืน

2.5 ด้านการจัดเก็บข้อมูล พบว่า โรงเรียนกำหนดโครงสร้างการจัดเก็บข้อมูลผ่านคณะกรรมการทั้ง 4 ฝ่าย โดยคัดเลือกบุคลากรที่มีสมรรถนะดิจิทัลและมีความรู้ด้านความปลอดภัยไซเบอร์รวมถึงกฎหมาย PDPA เพื่อสร้างความเชื่อมั่น การประยุกต์ใช้ระบบคลาวด์ร่วมกับการจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และชั้นความลับเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสืบค้นเชิงรุก นอกจากนี้ต้องวางระบบควบคุมการเข้าถึงตามบทบาทหน้าที่และบันทึกร่องรอยการแก้ไขข้อมูล เพื่อประกันความโปร่งใส ความต่อเนื่อง และความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศอย่างยั่งยืน

2.6 ด้านการนำข้อมูลไปใช้ พบว่า โรงเรียนกำหนดวงจรการติดตามและประเมินผลการใช้สารสนเทศ โดยใช้แผงควบคุมข้อมูล (Dashboard) เพื่อสะท้อนผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ และใช้เป็นสารสนเทศป้อนกลับในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ในมิติการบริหารเน้นการตัดสินใจเชิงประจักษ์เพื่อจัดสรรทรัพยากร วางแผนช่วยเหลือผู้เรียนรายบุคคลป้องกันการออกกลางคัน และพัฒนานวัตกรรมที่ตอบโจทย์จริง นอกจากนี้ยังมีการสื่อสารข้อมูลสู่ผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน พร้อมสร้างเครือข่ายความร่วมมือระดับเขตพื้นที่เพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลจากการประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 เมื่อพิจารณาจากค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นทั้ง 6 ด้าน พบว่า ความต้องการจำเป็นที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีภาระงานด้านข้อมูลที่มีความซับซ้อนตามระดับชั้นการจัดศึกษาที่ครอบคลุม ส่งผลให้เกิดความต้องการจำเป็นในการยกระดับจากการจัดเก็บรูปแบบเอกสารสู่ระบบดิจิทัล เช่น ระบบคลาวด์ เพื่อให้ได้สารสนเทศแบบเรียลไทม์ อย่างไรก็ตามปัญหาการบันทึกข้อมูลซ้ำซ้อนในระบบที่ขาดการเชื่อมโยงอย่างสมบูรณ์ เช่น DMC, CCT และ SchoolMIS ยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญที่นำไปสู่ข้อผิดพลาดเบื้องต้น สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับความถูกต้องแม่นยำของข้อมูลตั้งแต่ต้นทางผ่านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนตามวงจรคุณภาพ (PDCA) เพื่อให้ได้ฐานข้อมูลที่สะท้อน

สภาพจริง ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิระพงษ์ มีพวงผล (2559: 31) ที่พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อสภาพปัญหาและแนวทางการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากทุกภาคส่วนให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการสารสนเทศในฐานะปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยยกระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่ช่วยให้กระบวนการดำเนินงานมีความถูกต้อง แม่นยำ และรวดเร็วเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเพิ่มความคล่องตัวในการสื่อสารและการประสานงานภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นสอดคล้องกับบริบทการบริหารสถานศึกษายุคใหม่

2. ผลจากการศึกษาแนวทางการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 มีดังนี้

2.1 ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า โรงเรียนมุ่งเน้นความแม่นยำและความน่าเชื่อถือของข้อมูลต้นทาง โดยจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานและคู่มือมาตรฐานเดียวกันเพื่อกำกับระบบงาน ช่วยลดภาระงานครูและแก้ปัญหาการบันทึกข้อมูลซ้ำซ้อน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสภาพปัญหาการบันทึกข้อมูลในหลายระบบ เช่น ระบบ DMC CCT และ SchoolMIS ซึ่งอาจเกิดความคลาดเคลื่อนจากตัวบุคคล การมีมาตรฐานเดียวกันจะช่วยให้การจัดการข้อมูลต้นทางมีความถูกต้องและเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิระพงษ์ มีพวงผล (2559) ที่ระบุว่าจัดการสารสนเทศต้องเริ่มจากการบูรณาการแหล่งข้อมูลเข้าด้วยกันเพื่อลดความซ้ำซ้อนและเน้นย้ำว่าคุณภาพของสารสนเทศขึ้นอยู่กับกรออกแบบข้อมูลนำเข้าให้แม่นยำตั้งแต่ต้นทาง นอกจากนี้การเปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัลด้วยเทคโนโลยีคลาวด์ ร่วมกับฐานข้อมูลหลัก เช่น DMC และ Qinfo ช่วยเพิ่มความคล่องตัวในการเข้าถึงสารสนเทศแบบเรียลไทม์ ช่วยลดข้อจำกัดด้านเครือข่าย ด้านสถานที่และเวลา ทำให้การบริหารจัดการข้อมูลมีความต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ น้ำฝน กาลภูธร (2564) ที่พบว่าเครื่องมือออนไลน์ช่วยยกระดับประสิทธิภาพการจัดการสารสนเทศให้มีความเป็นปัจจุบัน และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศไทยด้วยยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ

2.2 ด้านการตรวจสอบข้อมูล พบว่า โรงเรียนมีกระบวนการตรวจสอบข้อมูลเชิงรุก เพื่อลดความคลาดเคลื่อนและสร้างความเชื่อมั่นในสารสนเทศ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความเสี่ยงของข้อมูลในระบบมักเกิดจากความคลาดเคลื่อนในการบันทึกและการส่งต่อข้อมูลระหว่างฝ่ายงาน จึงมุ่งเน้นการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองข้อมูล และการกำหนดสิทธิ์เข้าถึงตามบทบาทหน้าที่ เพื่อรักษาความปลอดภัยของฐานข้อมูล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชิชญพงศ์ เข็มนาถ (2563) ที่เน้นย้ำถึงขั้นตอนการตรวจสอบข้อมูล ว่าเป็นกระบวนการสร้างความเชื่อมั่นในการตัดสินใจ และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลที่เน้นความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน นอกจากนี้มีระบบตรวจสอบอัตโนมัติ เพื่อข้ามข้อจำกัดด้านเวลาและความสม่ำเสมอของการตรวจสอบด้วยมนุษย์อาจเกิดความผิดพลาดได้ง่าย การใช้ระบบอัตโนมัติจึงสำคัญที่ช่วยควบคุมคุณภาพข้อมูลให้มีความถูกต้องแม่นยำและน่าเชื่อถือ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ น้ำฝน กาลภูธร (2564) ที่ชี้ให้เห็นว่าการใช้ระบบตรวจสอบร่องรอยดิจิทัลช่วยเพิ่มประสิทธิภาพความถูกต้องและความสมบูรณ์ของสารสนเทศได้ดีกว่าการตรวจสอบรูปแบบเดิม ส่งผลให้ผู้บริหารสามารถใช้สารสนเทศเป็นฐานในการตัดสินใจได้อย่างน่าเชื่อถือและมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.3 ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า โรงเรียนมุ่งเน้นการยกระดับกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลให้รวดเร็วและแม่นยำผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้อจำกัดของการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยมือซึ่งอาจเกิดความคลาดเคลื่อนและภาระงานสะสมไม่สามารถนำมาใช้ตัดสินใจได้ทันทั่วทั้งที่ โดยเปลี่ยนมาใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานและเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลังช่วยให้ผู้บริหารมีข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับประกอบการตัดสินใจได้ทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ โสภนา สุดสมบูรณ์ (2562) ที่เน้นย้ำว่าการวิเคราะห์สารสนเทศในโรงเรียนควรเน้นระบบการแปลความหมายที่สะท้อนคุณภาพผู้เรียนมากกว่าความซับซ้อนทางสถิติ นอกจากนี้ มีการเชื่อมโยงระบบการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างฝ่ายบริหารทั้ง 4 ฝ่าย เป็นเพราะความต้องการลดข้อจำกัดของการจัดการข้อมูลแบบแยกส่วนที่ทำให้ผู้บริหารมองไม่เห็นภาพรวม การบูรณาการข้อมูลจึงช่วยให้ได้สารสนเทศเชิงรุกที่สะท้อนจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาได้อย่างชัดเจน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ น้ำฝน กาลภูธร (2564) ที่ชี้ให้เห็นว่าการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการช่วยให้สถานศึกษาสามารถวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพสูงกว่าการวิเคราะห์แบบแยกส่วนเดิม

2.4 ด้านการประมวลผลข้อมูล พบว่า โรงเรียนเปลี่ยนผ่านจากการใช้เอกสารสู่ระบบประมวลผลดิจิทัลแบบอัตโนมัติ เน้นการใช้สถิติเปรียบเทียบย้อนหลังเพื่อการวิเคราะห์จุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะข้อจำกัดของโรงเรียนในพื้นที่รับส่งข้อมูลแบบเดิมมีความล่าช้าและเสี่ยงต่อการสูญหาย การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคลาวด์ จะช่วยให้สามารถประมวลผลข้อมูลได้จากทุกที่และสรุปผลได้อย่างทันที สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่มุ่งเน้นการยกระดับสู่รัฐบาลดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ โรงเรียนกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานและเลือกใช้ระบบที่มีความเสถียรสูง ทั้งนี้เป็นเพราะความไม่สอดคล้องของโปรแกรมที่หลากหลาย ซึ่งสร้างความขัดแย้งของข้อมูลระหว่างฝ่ายงานและเป็นอุปสรรคต่อการตัดสินใจ การใช้แนวทางประมวลผลแบบศูนย์รวมจะช่วยลดความผิดพลาดในการคำนวณและลดระยะเวลาการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ น้ำฝน กาลภูธร (2564) ที่ระบุว่าการใช้ระบบประมวลผลกลางร่วมกันช่วยลดความซ้ำซ้อนและสร้างความเป็นเอกภาพของข้อมูลสารสนเทศ ส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษาในระดับพื้นที่ทางไกลมีความแม่นยำและเป็นปัจจุบัน

2.5 ด้านการจัดเก็บข้อมูล พบว่า โรงเรียนเน้นการเปลี่ยนผ่านจากการจัดเก็บเอกสาร สู่ระบบฐานข้อมูลดิจิทัลแบบศูนย์รวมบนระบบคลาวด์ควบคู่กับมาตรการสำรองข้อมูล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความเสี่ยงการสูญหายและแก้ปัญหาการเข้าถึงข้อมูลล่าช้า โดยมุ่งเน้นความพร้อมใช้งาน และความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชิณุพงศ์ เข็มนาถ (2563) ที่ระบุว่าการพัฒนาระบบสารสนเทศที่ทันสมัยและเป็นระบบจะช่วยให้การจัดเก็บข้อมูลมีความเป็นระเบียบ สามารถสืบค้นได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ มีการจัดประเภทข้อมูลและกำหนดสิทธิ์เข้าถึงตามบทบาทหน้าที่ เป็นเพราะสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาความลับและความเป็นส่วนตัวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) เพื่อป้องกันการแก้ไขข้อมูลโดยไม่ได้รับอนุญาตและลดผลกระทบมาภิบาล สอดคล้องกับผลการศึกษาของ น้ำฝน กาลภูธร (2564) ที่ยืนยันว่าการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการจัดเก็บและจัดทำศูนย์สารสนเทศจะช่วยให้ข้อมูลเป็นตัวแทนที่ครอบคลุมเป็นหลักฐานที่น่าเชื่อถือ และทันต่อเหตุการณ์ในการบริหารงาน

2.6 ด้านการนำข้อมูลไปใช้ พบว่า โรงเรียนให้ความสำคัญสูงสุดกับการเปลี่ยนสารสนเทศให้เป็นเครื่องมือสนับสนุนการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความจำเป็นในการแก้ไขปัญหาผู้เรียนรายบุคคลและการบริหารจัดการทรัพยากรที่ต้องมีความแม่นยำสูง หากสารสนเทศถูกนำเสนอในรูปแบบที่

ซับซ้อนหรือล่าช้า เพื่อป้องกันการตีความผิดพลาดที่อาจนำไปสู่การเสียโอกาสในการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ชิชญพงษ์ เข็มนาท (2563) ที่ระบุว่าสารสนเทศที่นำไปใช้ต้องมีคุณลักษณะของการสื่อสารข้อมูลหรือการเผยแพร่ข้อมูลที่มีความหมายชัดเจน มีความกะทัดรัด เข้าใจง่าย ตรงกับความต้องการในรูปแบบตาราง แผนภาพ และกราฟ สะดวกต่อการนำไปใช้ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานแต่ละงานตามกำหนดด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

งานวิจัยที่ศึกษาแนวทางการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 2 พบว่า ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลมีความสำคัญและต้องการจำเป็น เป็นอันดับแรก จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่า ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ในการแก้ปัญหาความซ้ำซ้อนของข้อมูลในระบบ DMC, CCT และ SchoolMIS จำเป็นต้องใช้การบริหารจัดการผ่านปฏิทินปฏิบัติงานและคู่มือมาตรฐานเดียวกัน ควบคู่ไปกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีระบบคลาวด์เพื่อยกระดับการเข้าถึงสารสนเทศแบบเรียลไทม์ แม้ในโรงเรียนพื้นที่ห่างไกลที่มีข้อจำกัดด้านเครือข่าย นอกจากนี้ ในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับระบบสารสนเทศ โดยสถานศึกษาต้องมุ่งเน้นกระบวนการตรวจสอบข้อมูลเชิงรุกผ่านการทำงานของคณะกรรมการร่วมกับการใช้ระบบตรวจสอบอัตโนมัติ เพื่อประกันความถูกต้องและความปลอดภัยของฐานข้อมูล การกำหนดสิทธิ์เข้าถึงตามบทบาทหน้าที่ช่วยป้องกันความผิดพลาดจากบุคคล และยังเป็นการยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) ให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใสและตรวจสอบได้ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปประมวลผลอัตโนมัติเพื่อวิเคราะห์สถิติเปรียบเทียบย้อนหลังช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมของโรงเรียน นำไปสู่การสะท้อนจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในงานบริหารทั้ง 4 ฝ่ายได้อย่างตรงจุด ซึ่งการนำสารสนเทศไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การเปลี่ยนจากเอกสารสู่ระบบคลาวด์ช่วยลดความเสี่ยงจาก การสูญหายและเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารจัดการในสถานการณ์เร่งด่วน รวมทั้งการนำเสนอสารสนเทศควรเน้นความพร้อมใช้งาน และความชัดเจนในการสื่อสาร เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและการแก้ปัญหาผู้เรียนรายบุคคลได้อย่างแม่นยำ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า โรงเรียนควรมีการจัดทำคู่มือและปฏิทินปฏิบัติงานการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการบันทึกข้อมูลในระบบ DMC ระบบ CCT และระบบ SchoolMIS เพื่อลดภาระงานของครูผู้ปฏิบัติงาน

1.2 ด้านการตรวจสอบข้อมูล พบว่า โรงเรียนควรแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อมูล เพื่อกลั่นกรองความถูกต้องก่อนรายงานผล และใช้ระบบตรวจสอบอัตโนมัติเป็นเครื่องมือดิจิทัลช่วยในการตรวจสอบข้อมูลเพื่อป้องกันข้อผิดพลาดจากตัวบุคคล

1.3 ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า โรงเรียนควรส่งเสริมการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหรือเครื่องมือดิจิทัลในการวิเคราะห์สถิติเปรียบเทียบย้อนหลัง เพื่อให้เห็นแนวโน้มผลสัมฤทธิ์และคุณภาพผู้เรียน แทนการคำนวณด้วยมือที่เสี่ยงต่อความคลาดเคลื่อนของการวิเคราะห์ข้อมูล

1.4 ด้านการประมวลผลข้อมูล พบว่า โรงเรียนควรเปลี่ยนผ่านสู่การประมวลผลแบบดิจิทัลผ่านระบบคลาวด์ (Cloud Computing) เพื่อให้สามารถสรุปผลสารสนเทศได้แบบเรียลไทม์ ช่วยลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ในการบริหารจัดการ

1.5 ด้านการจัดเก็บข้อมูล พบว่า โรงเรียนควรจัดตั้งศูนย์กลางข้อมูลบนระบบคลาวด์ กำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลตามบทบาทหน้าที่เพื่อความปลอดภัยตามหลัก PDPA และมีมาตรการสำรองข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ

1.6 ด้านการนำข้อมูลไปใช้ พบว่า โรงเรียนควรนำเสนอสารสนเทศในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เช่น แผนภาพหรือกราฟสรุป (Dashboard) เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ตัดสินใจเชิงนโยบายและแก้ปัญหาผู้เรียนรายบุคคลได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำที่สุด

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยทางการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 2 พบว่า ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลมีความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้นควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบแนวทางการบริหารระบบสารสนเทศระหว่างสถานศึกษาที่มีขนาดหรือสังกัดที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้รูปแบบการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับบริบทเฉพาะด้านที่หลากหลายมากขึ้น และควรมีการวิจัยและพัฒนา (R&D) เพื่อสร้างนวัตกรรมหรือแอปพลิเคชันต้นแบบที่ใช้ในการบูรณาการข้อมูลบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย สำหรับโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาโดยเฉพาะ ซึ่งจะช่วยลดข้อผิดพลาดจากตัวบุคคลและเพิ่มประสิทธิภาพในการวิเคราะห์ข้อมูล

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). **แผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษา** กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2563-2565. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://share.google/itXu3Jjrck99C13OM> สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2568.
- ชิษณุพงศ์ เข้มนาถ. (2563). **แนวทางการพัฒนาการบริหารระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญญาคี** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐพงษ์ เจริญฉาย. (2564). **แนวทางการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารในโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ**. การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- น้ำฝน กาลภูธร. (2564). **แนวทางการบริหารระบบสารสนเทศของสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- พีระพงษ์ มีพวงผล. (2559). **สภาพปัญหาและแนวทางการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- รัตน์ บัณฑิต. (2556). **วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสภณา สุดสมบูรณ์. (2562). **ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการทางการศึกษา**. ประมวลสาระชุดวิชาการระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีเพื่อการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 6-10. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. (2566). **รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2566**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: เว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 : <https://sukhothai2.go.th/2020/>. สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2568.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. (3rd ed.). New York: Harper & Row.



ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

Factors Affecting Technology Leadership of School Administrators under
Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3

วันเพ็ญ จางวัน¹ จามงค์ แฉ่มจันทรวงษ์² วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์³

Wanpen Jangwan, Chamnong Chamchantharawong, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี 2) ศึกษา
ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของ
ผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 345 คน เครื่องมือที่ใช้เป็น
แบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยวิธี Stepwise

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการบูรณาการทางเทคโนโลยี

2) ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้าน
การใช้เทคโนโลยีในการบริหารมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยน้อย
ที่สุด

3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี ($\beta=0.380$) ปัจจัยด้านการบูรณาการทางเทคโนโลยี
($\beta=0.221$) และปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ($\beta=0.097$) โดยตัวแปรทั้ง 3 นี้สามารถร่วมกันพยากรณ์
ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีได้ร้อยละ 31.6 อาจสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.326 + 0.344(X_2) + 0.197(X_3) + 0.183(X_1)$$

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี; ผู้บริหารสถานศึกษา; ปัจจัยที่ส่งผล

Abstract

This research article aimed to: (1) examine the level of factors related to
technological leadership, (2) investigate the level of technological leadership among school
administrators, and (3) identify the factors influencing technological leadership of school

Received: 2026-04-13 Revised: 2026-05-13 Accepted: 2026-05-16

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration,
Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: arte48121816@gmail.com

² อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. E-mail: Chamongcra@gmail.com

³ อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. Corresponding author. E-mail:
Dr.W.siririth@gmail.com

administrators. This study employed a quantitative research design. The sample consisted of 345 participants. The research instrument was a questionnaire. Data were collected using questionnaires. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows:

1) The overall level of factors related to technological leadership was at the highest level, with technological integration exhibiting the highest mean.

2) The overall level of technological leadership among school administrators was also at the highest level. The use of technology in administration had the highest mean, whereas the use of technology in teaching and learning had the lowest mean.

3) The factors that significantly influenced the technological leadership of school administrators at the 0.05 level were technological competency ($\beta = 0.380$), technological integration ($\beta = 0.221$), and technological vision ($\beta = 0.097$). These three variables jointly predicted technological leadership, accounting for 31.6 percent of the variance. The predictive equation in raw score form can be written as follows:

$$\hat{Y} = 1.326 + 0.344(X_2) + 0.197(X_3) + 0.183(X_1)$$

Keywords: Technology Leadership; School Administrators; Influencing Factors

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันในช่วงศตวรรษที่ 21 โลกได้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากส่งผลให้การดำเนินชีวิต การทำงานและการจัดการภาคส่วนต่างๆ จำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตและขับเคลื่อนการพัฒนาแทบทุกด้าน ด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวไม่เพียงส่งผลต่อวิถีชีวิตของประชาชนเท่านั้น แต่ยังสะท้อนถึงความจำเป็นที่องค์กรทุกระดับ โดยเฉพาะในภาคการศึกษา ต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของโลกยุคใหม่ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) ได้เน้นย้ำให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้ มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการการปรับปรุงระบบการผลิตและพัฒนาครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในทุกระดับและประเภทการศึกษาเพื่อให้ได้ครูที่มีความรู้ทักษะ และความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และมีจิตวิญญาณของความเป็นครูเข้าสู่ระบบการศึกษาของประเทศในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดสูงสุดของศักยภาพของแต่ละบุคคล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 108)

จากบริบทดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ (อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช, 2560) และ (สุกัญญา แซ่ม้อย, 2561) ที่ว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีจำเป็นต้องมีความเข้าใจทั้งด้านเทคนิคและกลยุทธ์ สามารถเลือกใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับเป้าหมายของสถานศึกษา ตลอดจนมีความสามารถในการส่งเสริมและจูงใจให้บุคลากรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและยังสอดคล้องกับแนวคิดความ

จำเป็นในยุคดิจิทัล "ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี" (Technological Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมิได้เป็นเพียงความสามารถในการใช้อุปกรณ์เบื้องต้น แต่เป็นสมรรถนะเชิงกลยุทธ์ที่ครอบคลุมมิติที่สำคัญ จากการสังเคราะห์วรรณกรรมงานวิจัยในช่วง 5 ปีล่าสุด (ปานวาด วรชชวาลา และปณตนันท์ เกียรประภากุล, 2567) และ (วิทวัส นิดสูงเนิน, 2565) พบว่าองค์ประกอบหลักที่ขับเคลื่อนให้เกิดภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี (Technology Vision) 2) ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี (Technology Competency) และ 3) ด้านการบูรณาการทางเทคโนโลยี (Technology Integration) ซึ่งหากผู้บริหารขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ย่อมส่งผลให้การบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้เชิงเทคโนโลยีในสถานศึกษาไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบปัญหาเชิงประจักษ์ที่มีความเฉพาะเจาะจงสูง เนื่องจากสภาพภูมิศาสตร์ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ภูเขาสูง ทุรกันดาร และตั้งอยู่ห่างไกลจากตัวเมือง โดยบางแห่งมีระยะทางห่างจากศูนย์กลางการบริหารจัดการมากกว่า 200 กิโลเมตร ความยากลำบากในการคมนาคมและบริบทความหลากหลายทางชาติพันธุ์และภาษา กลายเป็นอุปสรรคสำคัญในการเข้าถึงข้อมูลและการนิเทศติดตามการศึกษาในรูปแบบปกติ การขาดความเชื่อมโยงระหว่างกรมโครงสร้างพื้นฐานกับการนำไปใช้จริงอย่างเป็นระบบ ซึ่งส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากความพร้อมและศักยภาพในการนำเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ยังมีความแตกต่างกันตามบริบทพื้นที่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3, 2568) บริบทบังคับนี้ส่งผลให้เทคโนโลยีการศึกษาทางไกล และระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกลายเป็นเครื่องมือหลักที่ขาดไม่ได้ในการลดช่องว่างทางการศึกษา ปัญหาที่พบคือการบริหารจัดการเทคโนโลยีในพื้นที่ทุรกันดารมักติดขัดที่ทัศนคติและสมรรถนะเชิงเทคนิคของผู้บริหารที่ไม่สอดคล้องกับระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้เกิดภาวะเทคโนโลยีล้นเกินแต่การใช้งานต่ำซึ่งเป็นช่องว่างสำคัญที่ต้องได้รับการศึกษา

จากการศึกษาสภาพปัญหาและความท้าทายดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์แนวคิดเพื่อกำหนดปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี โดยมุ่งเน้นไปที่การบูรณาการระหว่างตัวแปรด้านคุณลักษณะบุคคลและปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร เพื่อค้นหาเส้นทางอิทธิพลที่แท้จริงในบริบทพื้นที่พิเศษ การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งหวังที่จะนำเสนอข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เป็นรูปธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารให้มีความพร้อมต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เพื่อใช้เป็นสารสนเทศสำคัญในการวางแผนยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาในพื้นที่ห่างไกลให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. ศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี
2. ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา
3. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยกำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม ศึกษาแนวคิดและสังเคราะห์แนวคิดของ วิทวัส นิดสูงเนิน (2565), ปานวาด วัชรขวาลา และ ปณตนนท์ เกียรติประภากุล (2567), อินทร์ฉัตร สุขเกษม (2561), จุฬาลักษณ์ อักษรณรงค์ และกุหลาบ ปุริสาร (2561) และ วานิช อินคงคา (2561) ประกอบด้วย 3 ด้าน ซึ่งได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี 2) ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี และ 3) ด้านการบูรณาการทางเทคโนโลยี

ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม ศึกษาแนวคิดและสังเคราะห์แนวคิดของ อธิธิฤทธิ์ กลิ่นเดช (2560), ธนกฤต พรหมนันท (2560), อินทร์ฉัตร สุขเกษม (2561), วิทวัส นิดสูงเนิน (2565), อภิวิทย์ สนลอย และคณะ (2565), อรสา กาโนรักษ์ (2566), จีราภรณ์ ไหมรักษ์ และ ตรีภูมิพันธ์ ตรีศิริศวร (2567), และ ชลันธร ปานอ่ำ (2567) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การใช้เทคโนโลยีในการบริหาร 2) การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน 3) การใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล และ 4) การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวนทั้งสิ้น 2,498 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3, 2568) และกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ (Krejcie and Morgan, 1970) และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ซึ่งตั้งอยู่ในอำเภอฝาง แม่เอย ไชยปราการ เชียงดาว และเวียงแหง จำนวน 19 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา 2568 (ตั้งแต่เดือน พฤษภาคม 2568 จนถึง เดือน มีนาคม 2569)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดทฤษฎีและนิยามศัพท์เฉพาะ ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ Check list โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ขนาดของโรงเรียน ประเภทตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert Scale) ให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว จำนวน 28 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถาม ปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert Scale) ให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว จำนวน 30 ข้อ โดยมีการตรวจสอบความ

ตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.6 -1.0 แสดงว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.96 แสดงว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง เหมาะสมสำหรับใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 345 คน และได้รับแบบสอบถามคืนครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.4 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาจาก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าคงที่ของพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของพยากรณ์ และคะแนนของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

ผลการวิจัย (Research Results)

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ร้อยละ 59.7 อายุอยู่ในช่วง 36-45 ปี ร้อยละ 44.6 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 79.7 สถานศึกษาเป็นขนาดกลาง ร้อยละ 15.5 และมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-15 ปี ร้อยละ 38.8

2. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ค่าเฉลี่ย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$, S.D. =.19) โดยค่าเฉลี่ยที่มีค่ามากที่สุด คือ ปัจจัยด้านการบูรณาการทางเทคโนโลยี ($\bar{X}=4.59$, S.D. =.18) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ($\bar{X}=4.55$, S.D. = .08) ดังตารางที่

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้าน	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1	ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี	4.55	.08	มากที่สุด	3
2	ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี	4.58	.17	มากที่สุด	2
3	ด้านการบูรณาการทางเทคโนโลยี	4.59	.18	มากที่สุด	1
รวม		4.57	.19	มากที่สุด	

3. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.63$, S.D. =.16) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร ($\bar{X}=4.82$, S.D. =.23) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.56$, S.D. =.21) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1	การใช้เทคโนโลยีในการบริหาร	4.82	.23	มากที่สุด	1
2	การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน	4.56	.21	มากที่สุด	4
3	การใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล	4.58	.25	มากที่สุด	2
4	การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี	4.57	.20	มากที่สุด	3
รวม		4.63	.16	มากที่สุด	

4. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี ($\beta=0.380$) ปัจจัยด้านการบูรณาการทางเทคโนโลยี ($\beta=0.221$) และปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ($\beta=0.097$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรทั้ง 3 ตัวสามารถร่วมกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ได้ร้อยละ 31.6 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปร	b	S.E.b	β	t	sig	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ Constant	1.326	0.406		3.268	0.001		
สมรรถนะทางเทคโนโลยี x_2	0.344	0.050	0.380	6.837	0.000	0.644	1.552
การบูรณาการทางเทคโนโลยี x_3	0.197	0.050	0.221	3.946	0.000	0.631	584.1
วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี x_1	0.183	0.086	0.097	2.130	0.034	0.958	1.044
R = 0.568, $R^2 = 0.322$, Adj $R^2 = 0.316$, F=54.049, S.E.est = 0.134, Durbin-Watson=1.597							

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา = ปัจจัยด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี (X2) + ปัจจัยด้านการบูรณาการทางเทคโนโลยี (X3) + ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี (X1)

$$\hat{Y} = 1.326 + 0.344(X_2) + 0.197(X_3) + 0.183(X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.380(Z_2) + 0.221(Z_3) + 0.097(Z_1)$$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลตามประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดย ด้านการบูรณาการทางเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พร้อมทั้งสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม รองลงมา คือ ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี ที่ผู้บริหารมีความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบริบทของการจัดการศึกษาในปัจจุบันที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 และการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษายุคดิจิทัล ซึ่งกำหนดให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 108) การที่ด้านการบูรณาการทางเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเกิดจากความจำเป็นเชิงบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ซึ่งโรงเรียนส่วนใหญ่ตั้งอยู่บนพื้นที่สูงและห่างไกล เทคโนโลยีจึงถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือหลักในการเชื่อมโยงการบริหารจัดการและหลักสูตรเพื่อลดช่องว่างทางภูมิศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬาลักษณ์ อักษรณรงค์ และกุลลาภ บุริสาร (2565: 112) และ วิทวัส นิดสูงเนิน (2565: 197) ที่ยืนยันว่าการบูรณาการเทคโนโลยีเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพที่สำคัญที่สุดในสภาวะการศึกษาปัจจุบัน ส่วนด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บริหารในพื้นที่ห่างไกลมักตกอยู่ในสภาวะผู้นำเชิงรับ ที่ต้องมุ่งเน้นการแก้ปัญหาโครงสร้างพื้นฐานและไฟฟ้าดับหรือสัญญาณอินเทอร์เน็ตที่ไม่เสถียรเป็นอันดับแรก ทำให้ความสำคัญของการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ระยะยาวถูกบดบังด้วยภารกิจแก้ปัญหาหน้างาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าระดับวิสัยทัศน์ที่ต่ำกว่าด้านอื่นเกิดจากข้อจำกัดด้านทรัพยากรและบริบทพื้นที่ มิใช่การขาดศักยภาพส่วนบุคคล

2. ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักว่าการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนและตัดสินใจ ช่วยเพิ่มความคล่องตัวและความโปร่งใสในการดำเนินงาน และให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีในการจัดสรรทรัพยากร เช่น งบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ อย่างคุ้มค่า รวมถึงมีการจัดตั้งหรือสนับสนุนทีมงานด้านเทคโนโลยีเพื่อช่วยเหลือครูและบุคลากร ที่เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพสถานศึกษาผ่านระบบสารสนเทศ เนื่องจากระยะทางที่ตั้งอยู่ห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่มากถึง 200 กิโลเมตร จึงทำให้

ผู้บริหารต้องพัฒนาสมรรถนะการบริหารแบบทางไกล เพื่อความโปร่งใสและรวดเร็ว ด้านการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งถือเป็นจุดอ่อนที่ต้องอภิปรายเชิงลึกกว่าอาจเกิดจากความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล ในกลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์และภาษาในพื้นที่ดอยสูง ซึ่งทำให้การผลัดดันนวัตกรรมการสอนผ่านเทคโนโลยีทำได้ยากกว่าการใช้ในงานบริหารที่เป็นระบบปิด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนี สุทธิประภา (2566: 120) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถสร้างวิสัยทัศน์ ส่งเสริมการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภรณ์ ไหมรักษ์ และตรีภูมิ ตรีศิริศร (2567: 85) ที่พบว่า ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีต้องสามารถลดขั้นตอนการทำงาน เพิ่มความรวดเร็วในการสื่อสาร และช่วยให้การตัดสินใจตั้งอยู่บนฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ทั้งนี้เทคโนโลยีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจบนฐานข้อมูลและในทางตรงกันข้าม

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี ด้านการบูรณาการทางเทคโนโลยี และด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี รวมกันมีส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ทั้งนี้ ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยีมีอิทธิพลมากที่สุดต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้พื้นฐานในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรได้จัดเป็นความสามารถส่วนบุคคล หากผู้บริหารไม่มีความรู้ในเชิงปฏิบัติด้วยตนเอง จะไม่สามารถเป็นต้นแบบหรือสนับสนุนครูในพื้นที่ทุรกันดารได้เลย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาณิช อินคงงาม (2561: 92) ที่พบว่าสมรรถนะด้านเทคโนโลยีของบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในการใช้เทคโนโลยีในองค์กร รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางเทคโนโลยี ซึ่งผู้บริหารต้องมีความสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทวัส นิดสูงเนิน (2565: 117) ที่พบว่า การบูรณาการทางเทคโนโลยีเป็นการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานวาด วัชรชวลา และปณตนนท์ เกียรติประภากุล (2567: 137) ที่พบว่า ปัจจัยพื้นฐานในระดับบุคคลด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยสรุปเป็นองค์ความรู้จากการวิจัยได้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบูรณาการทางเทคโนโลยี รองลงมา คือ ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี องค์ความรู้สำคัญที่ค้นพบคือ การบูรณาการทางเทคโนโลยี ทำหน้าที่เป็นกลไกในการการปฏิบัติที่เด่นชัดที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าในสถานะที่ทรัพยากรจำกัด ผู้บริหารจะต้องเร่งนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ เพื่อแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำและอุปสรรคด้านระยะทางเป็นเป้าหมายแรก

2. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร รองลงมา คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล และด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีในพื้นที่พิเศษจะมีความเข้มแข็งในด้านการบริหาร แต่ยังอ่อนแอในด้านการสอน

ดังนั้น แนวทางการพัฒนาผู้บริหารจึงไม่ควรเน้นเพียงการใช้งานโปรแกรมพื้นฐาน แต่ต้องมุ่งเน้นการสร้างผู้นำนวัตกรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ที่สามารถบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับบริบททางวัฒนธรรมและภาษาของผู้เรียนในพื้นที่ห่างไกลได้อย่างเป็นรูปธรรม

3. จากการวิจัยนำไปสู่องค์ความรู้เชิงนโยบายพบว่า การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษไม่สามารถใช้หลักสูตรอบรมแบบมาตรฐานเดียวกับพื้นที่อยู่ในเขตเมืองได้ การพัฒนาต่อจากนี้ต้องเปลี่ยนผ่านจากการสร้างผู้นำที่ใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารสั่งการไปสู่การสร้างผู้นำนวัตกรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ที่สามารถบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับบริบททางวัฒนธรรม ภาษา และข้อจำกัดของโรงเรียนบนพื้นที่สูง เพื่อปิดช่องว่างความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางด้านเทคโนโลยีในรูปแบบแผนยุทธศาสตร์ดิจิทัลของสถานศึกษาให้ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

1.2 ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ โดยจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศติดตาม และการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

1.3 จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี การบูรณาการทางเทคโนโลยี และวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั้งในด้านสมรรถนะ การบูรณาการ และการกำหนดวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี โดยอาจดำเนินการผ่านโครงการพัฒนาวิชาชีพ การอบรมเชิงลึก หรือการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายทางวิชาชีพ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติมที่อาจมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ปัจจัยด้านบริบทพื้นที่ ความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี การสนับสนุนด้านงบประมาณ และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกยิ่งขึ้น เนื่องจากตัวแปรที่ศึกษา สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีได้ร้อยละ 31.6 แสดงว่ายังมีความแปรปรวนส่วนหนึ่งที่เกิดจากปัจจัยอื่น ซึ่งควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติมในอนาคต

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- จิราภรณ์ ไหมรักษ์ และตรัยภูมิรินทร์ ตรีศรีศร. (2567). ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร. 7(3): 315-327.

- จุฬาลักษณ์ อักษรณรงค์ และกุหลาบ ปุริสาร. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จังหวัดอุดรธานี. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*. 8(2): 178-188.
- ชลันธร ปานอ่ำ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ธนกฤต พรหมนันท์. (2560). การศึกษาองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. *วารสารศรีปทุมปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 17(1): 43-53.
- ปานวาด วัชรขวลา และปณตนันท์ เกียรติประภากุล. (2567). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*. 13(3): 137-152.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ .(2542, 19 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก.
- รัชณี สุทธิประภา. (2566). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วานิช อินคองาม. (2561). ปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิหวัธ นิตสูงเนิน (2565). การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. (2568). *แผนบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568*. เชียงใหม่: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิวิชญ์ สนลอย อรพรรณ ตูจินดา และดวงใจ ชนะสิทธิ์. (2565). ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*. 5(1): 89-101.

- อรสา กาโนรักษ์. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสภวิทยาเขตภูมิภาค ยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อินทร์ฉัตร สุขเกษม. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของบุคลากร สำนักงานป้องกัน ควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. วารสารราชพฤกษ์. 16(2): 120-129.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้ Generative AI อย่างมีความรับผิดชอบ
: กรณีศึกษา นักศึกษาระดับอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
Factors Influencing the Responsible Use of Generative AI: A Case Study of
Undergraduate Students in Bangkok and the Metropolitan Area

พิมพนารา ฟุตามุระ¹ วสินี หนูนุกัฏ²
Phimnara Futamura, Wasinee Noonpakdee

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้ Generative AI อย่างมีความรับผิดชอบของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาระดับอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 410 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีระดับความรู้และความเข้าใจ AI ทักษะคิด และความตระหนักรู้ด้านความเสี่ยงและจริยธรรม รวมถึงพฤติกรรมการใช้ Generative AI อย่างมีความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยทั้งสามด้านสามารถร่วมกันอธิบายพฤติกรรมดังกล่าวได้ร้อยละ 81.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) ทั้งนี้ปัจจัยด้านความเสี่ยงและจริยธรรมมีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือทักษะคิด และความรู้และความเข้าใจ AI ตามลำดับ

โดยสรุป การส่งเสริมการใช้ Generative AI ในระดับอุดมศึกษาควรให้ความสำคัญทั้งด้านความรู้ ทักษะคิด และจริยธรรมควบคู่กัน โดยเฉพาะการเสริมสร้างความตระหนักรู้ด้านความเสี่ยงและจริยธรรม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้ Generative AI เพื่อให้ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีวิจารณญาณและสอดคล้องกับหลักจริยธรรมทางวิชาการ

คำสำคัญ (Keywords): ปัญญาประดิษฐ์เชิงสร้างสรรค์; ความเสี่ยงและจริยธรรม; นักศึกษาระดับอุดมศึกษา

Abstract

This study aimed to examine the factors influencing responsible Generative AI usage behavior among undergraduate students. A quantitative research design was employed, with a sample of 410 students from higher education institutions in Bangkok and its surrounding areas. Data were collected using a questionnaire and analyzed using descriptive and inferential statistics, including multiple regression analysis.

The findings revealed that students demonstrated high levels of AI literacy, positive attitudes toward Generative AI, and strong awareness of risks and ethical considerations.

Received: 2026-03-29 Revised: 2026-05-13 Accepted: 2026-05-16

¹ นักศึกษาปริญญาโท วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา สาขาวิชาการแปรรูปธุรกิจทางดิจิทัล มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ Master's Student in Digital Business Transformation, College of Innovation, Thammasat University. E-mail: Phimnara.fut@dome.tu.ac.th

² อาจารย์ประจำ วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา สาขาวิชาการแปรรูปทางดิจิทัลมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ Lecturer in Digital Transformation, College of Innovation, Thammasat University. E-mail: wasinee@citu.tu.ac.th

Responsible usage behavior was also found to be at a high level. The results of the multiple regression analysis indicated that the three factors collectively explained 81.0% of the variance in responsible Generative AI usage behavior, with statistical significance ($p < .001$). Among these factors, risk and ethical awareness had the strongest influence, followed by attitude, and AI literacy and understanding, respectively.

In conclusion, promoting the responsible use of Generative AI in higher education should emphasize not only knowledge and attitudes but also ethical awareness. In particular, fostering students' awareness of risks and ethical considerations is essential to ensure that they use AI technologies critically and in accordance with academic integrity.

Keywords: Generative AI; Risk and Ethical Awareness; Higher Education Students

บทนำ (Introduction)

ปัญญาประดิษฐ์เชิงสร้างสรรค์ (Generative AI) เป็นเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ที่สามารถสร้างเนื้อหาใหม่ เช่น ข้อความ รูปภาพ หรือข้อมูลเชิงวิเคราะห์ได้อย่างอัตโนมัติ และกำลังมีบทบาทสำคัญเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในภาคการศึกษา เนื่องจากสามารถสนับสนุนการเรียนรู้ การวิเคราะห์ข้อมูล และการพัฒนาทักษะของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยระบุว่า Generative AI มีศักยภาพในการส่งเสริมการเรียนรู้รายบุคคล การพัฒนาทักษะการเขียน และการคิดขั้นสูงของผู้เรียน (ธรรมทัศน์ สิงห์กา และพรสุข ตันตระกูลโรจน์, 2568: 185-197) อีกทั้งยังถูกนำมาใช้ในระดับอุดมศึกษาเพื่อสนับสนุนการประเมินผล การคาดการณ์ผลการเรียน และการเรียนรู้แบบปรับตามบุคคล (Zawacki-Richter et al., 2019; ผู้วิจัยแปล)

อย่างไรก็ตาม แม้ Generative AI จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ แต่การใช้งานที่ขาดความระมัดระวังอาจก่อให้เกิดปัญหาหลายประการ เช่น การพึ่งพาเทคโนโลยีมากเกินไป การใช้ข้อมูลที่ไม่มีความน่าเชื่อถือ การละเมิดจริยธรรมทางวิชาการ และการคัดลอกผลงานโดยไม่อ้างอิงแหล่งที่มา ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนรู้และความซื่อสัตย์ทางวิชาการของผู้เรียน โดย UNESCO (2021; ผู้วิจัยแปล) ได้เน้นย้ำว่าการใช้ AI ในการศึกษาควรอยู่บนพื้นฐานของความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการตระหนักถึงผลกระทบทางสังคม

ด้วยเหตุนี้ แนวคิดความรู้ด้านปัญญาประดิษฐ์ (AI Literacy) จึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเข้าใจ ประเมิน และใช้ AI ได้อย่างเหมาะสม (Long & Magerko, 2020; ผู้วิจัยแปล) รวมถึงแนวคิดการยอมรับเทคโนโลยีที่อธิบายว่าการรับรู้และทัศนคติของผู้ใช้มีผลต่อพฤติกรรมการใช้งาน (Venkatesh et al., 2003; ผู้วิจัยแปล) จึงนำไปสู่ความจำเป็นในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้ Generative AI อย่างมีความรับผิดชอบในบริบทของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา

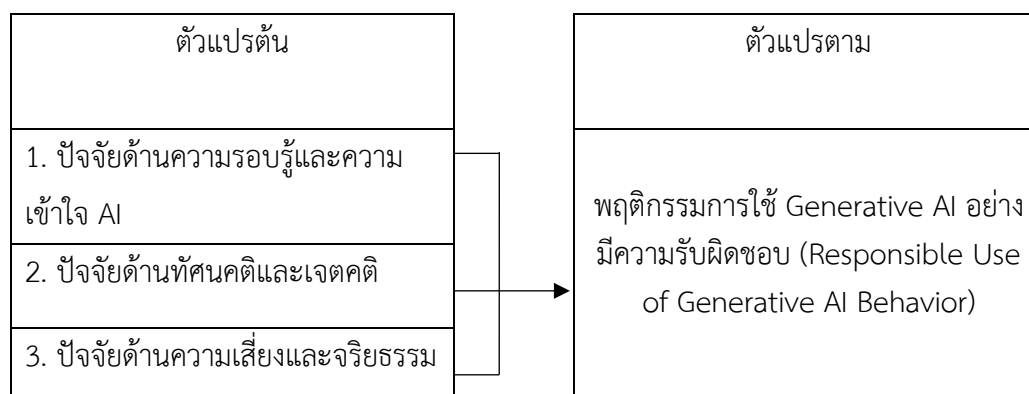
วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้ Generative AI อย่างมีความรับผิดชอบของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

การวิจัยนี้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้ปัญญาประดิษฐ์แบบรู้สร้าง (Generative AI) อย่างมีความรับผิดชอบของนักศึกษา โดยอ้างอิงแนวคิดด้าน AI Literacy และแนวคิดการยอมรับเทคโนโลยี ซึ่งอธิบายว่าพฤติกรรมการใช้งานขึ้นอยู่กับความรู้ ความเชื่อ และทัศนคติของผู้ใช้ (Venkatesh et al., 2003; ผู้วิจัยแปล) รวมถึงแนวทางด้านจริยธรรมในการใช้ AI ที่เน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการตระหนักถึงผลกระทบต่อสังคม (UNESCO, 2021; ผู้วิจัยแปล)

ตัวแปรต้นประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความรอบรู้และความเข้าใจ AI ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถของผู้ใช้ในการเข้าใจการทำงานและข้อจำกัดของเทคโนโลยี (2) ทัศนคติและเจตคติ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความเชื่อและการยอมรับการใช้งาน AI และ (3) ความเสี่ยงและจริยธรรม ซึ่งครอบคลุมการรับรู้ถึงความถูกต้องของข้อมูล ความเสี่ยง และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรับผิดชอบ (นพรุจ นาคบุรี และอุณเรื่อน เล็กน้อย, 2568: 319-340) โดยปัจจัยทั้งสามด้านนี้ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจและพฤติกรรมการใช้งาน AI ตัวแปรตามคือ พฤติกรรมการใช้ Generative AI อย่างมีความรับผิดชอบ ซึ่งหมายถึงการใช้งานเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม โปร่งใส และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล รวมถึงการคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อสังคม (ธรรมทัศน์ สิงห์กา และพรสุข ตันตระกูลโรจน์, 2568: 185-197)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยกำหนดให้ปัจจัยด้านความรู้และความเข้าใจ AI ทัศนคติและเจตคติ และความเสี่ยงและจริยธรรม เป็นตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้ Generative AI อย่างมีความรับผิดชอบของนักศึกษา ซึ่งสะท้อนถึงการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม สอดคล้องกับหลักวิชาการ และสามารถนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสมในบริบททางการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้ Generative AI อย่างมีความรับผิดชอบของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยกำหนดตัวแปรต้น 3 ด้าน ได้แก่ ความรอบรู้และความเข้าใจ AI ทัศนคติ

และความเสี่ยงและจริยธรรม อ้างอิงจากกรอบงานวิจัยก่อนหน้านี้ และตัวแปรตามคือพฤติกรรมการใช้ Generative AI อย่างมีความรับผิดชอบ

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้กำหนดประชากรเป็นนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทั้งมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน ซึ่งมีจำนวนประชากรเป็นจำนวนมากและกระจายอยู่ในหลายสถาบันการศึกษา ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Cochran (1977) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 385 คน และเพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจริงจำนวน 410 คน

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) ผ่านการแจกแบบสอบถามออนไลน์ไปยังนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ และขอความร่วมมือให้นักศึกษาช่วยส่งต่อแบบสอบถามไปยังเพื่อนหรือรุ่นน้องภายในสถาบันและต่างสถาบัน ผ่านช่องทางสื่อสังคมออนไลน์และเครือข่ายนักศึกษา เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามได้หลากหลายมากขึ้น

ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ต้องเป็นนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และเคยมีประสบการณ์ในการใช้ Generative AI เพื่อการเรียนรู้หรือการทำงานทางวิชาการอย่างน้อยหนึ่งครั้ง จึงจะสามารถตอบแบบสอบถามได้ เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและสะท้อนพฤติกรรมการใช้ Generative AI ของนักศึกษาได้อย่างเหมาะสม

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีสถาบันอุดมศึกษาจำนวนมาก และเป็นศูนย์กลางด้านการศึกษาและเทคโนโลยีของประเทศ ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีโอกาสเข้าถึงและใช้งาน Generative AI ในการเรียนรู้ได้อย่างแพร่หลาย

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ธันวาคม 2568-กุมภาพันธ์ 2569

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยพัฒนาขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้ Generative AI อย่างมีความรับผิดชอบต่อนักศึกษาระดับอุดมศึกษา แบบสอบถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด และกำหนดมาตราส่วนการวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคำตอบเพียง 1 คำตอบในแต่ละข้อ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อคัดเลือกผู้ตอบที่เป็นนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และเคยมีประสบการณ์ในการใช้ Generative AI เพื่อการเรียนรู้หรือการทำงานทางวิชาการ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับชั้นปี และความถี่ในการใช้งาน Generative AI

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการใช้ Generative AI ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความรู้และความเข้าใจ AI ปัจจัยด้านทัศนคติและเจตคติ และปัจจัยด้านความเสี่ยงและจริยธรรม

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้ Generative AI อย่างมีความรับผิดชอบของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสอบถาม

มาตราส่วนการวัดในส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 ใช้มาตราส่วนลิเคิร์ต 5 ระดับ โดยกำหนดระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย และระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

แบบสอบถามฉบับนี้ได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ และตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ก่อนนำไปใช้จริง นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) เพื่อให้เครื่องมือวิจัยมีความน่าเชื่อถือและเหมาะสมต่อการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการผ่านแบบสอบถามออนไลน์กับนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 410 คน เป็นระยะเวลา 1 เดือน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) ผ่านการเผยแพร่แบบสอบถามออนไลน์และการส่งต่อผ่านเครือข่ายนักศึกษา เพื่อคัดเลือกผู้ที่เคยใช้ Generative AI เพื่อการเรียนรู้หรือการทำงานทางวิชาการอย่างน้อยหนึ่งครั้ง ก่อนนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ใช้เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูล โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยตามมาตราส่วนลิเคิร์ต 5 ระดับ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาว่าปัจจัยด้านความรู้และความเข้าใจ AI ทัศนคติ และความเสี่ยงและจริยธรรม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้ Generative AI อย่างมีความรับผิดชอบมากน้อยเพียงใด

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

นักศึกษาระดับอุดมศึกษา จำนวน 410 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 242 คน (ร้อยละ 59.00) ระดับชั้นปีการศึกษา ปี 1 จำนวน 160 คน (ร้อยละ 39.00) และความถี่ในการใช้ Generative AI สัปดาห์ละหลายครั้ง จำนวน 226 คน (ร้อยละ 55.10)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการใช้ Generative AI

ตารางที่ 1 ปัจจัยด้านความรู้และความเข้าใจ AI (AI Literacy and Understanding)

รายการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. ฉันเข้าใจว่า AI ทำงานโดยการเรียนรู้จากข้อมูลเป็นจำนวนมาก	4.29	0.58	เห็นด้วยมาก
2. ฉันสามารถอธิบายได้ว่า Generative AI เช่น ChatGPT หรือ Gemini มีประโยชน์ต่อการเรียนอย่างไร	3.84	0.72	เห็นด้วยมาก
3. ฉันสามารถอธิบายความแตกต่างระหว่าง AI กับโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทั่วไปได้	3.74	0.67	เห็นด้วยมาก
4. ฉันเข้าใจถึงข้อจำกัดของ AI ในการสร้างข้อมูลทางวิชาการ เช่น ข้อมูลอ้างอิงหรือข้อเท็จจริง	3.91	0.67	เห็นด้วยมาก
5. ฉันมีความเข้าใจว่าการรู้เท่าทัน Generative AI ช่วยให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัย	3.95	0.70	เห็นด้วยมาก
6. ฉันรู้ว่า Generative AI ไม่ได้คิดเอง แต่สร้างคำตอบจากข้อมูลที่เคยใส่เข้าไปในแชต	3.82	0.75	เห็นด้วยมาก
7. ฉันเข้าใจว่า Generative AI ไม่ได้มีความคิดหรือเจตนาเหมือนมนุษย์ แต่ตอบสนองตามรูปแบบข้อมูล	3.93	0.65	เห็นด้วยมาก
8. ฉันเข้าใจว่า AI สามารถช่วยอธิบายหรือยกตัวอย่างเนื้อหาที่ยากได้ แต่ไม่สามารถแทนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้	3.90	0.68	เห็นด้วยมาก
9. ฉันรู้ว่า AI สามารถสะท้อนอคติจากข้อมูลที่ระบบเรียนรู้มาได้	3.84	0.71	เห็นด้วยมาก
10. ฉันสามารถอธิบายได้ในระดับหนึ่งว่าเหตุใด Generative AI จึงสามารถสร้างข้อความหรือเนื้อหาได้	3.95	0.68	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ AI อยู่ในระดับสูงทุกข้อ (3.74–4.29) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความเข้าใจว่า AI ทำงานจากการเรียนรู้ข้อมูลจำนวนมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.29) รองลงมาคือ ความเข้าใจว่า Generative AI ช่วยให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัย และความสามารถในการอธิบายได้ในระดับหนึ่งว่าเหตุใด Generative AI จึงสามารถสร้างข้อความหรือเนื้อหาได้ (ค่าเฉลี่ย = 3.95) ในขณะที่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความสามารถในการอธิบายความแตกต่างระหว่าง AI กับโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทั่วไป (ค่าเฉลี่ย = 3.74)

ตารางที่ 2 ปัจจัยด้านทัศนคติและเจตคติ (Attitude and Disposition toward Generative AI)

รายการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. ฉันมองว่า AI ช่วยให้การเรียนในมหาวิทยาลัยได้ดีขึ้น	4.19	0.57	เห็นด้วยมาก

รายการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
2. ฉันรู้สึกเปิดใจและพร้อมที่จะเรียนรู้วิธีใช้ Generative AI เพื่อสนับสนุนการศึกษา	3.89	0.72	เห็นด้วยมาก
3. ฉันเชื่อว่าการใช้ AI อย่างมีจริยธรรมสามารถอยู่ร่วมกับการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยได้	3.72	0.67	เห็นด้วยมาก
4. ฉันเห็นว่าอาจารย์ควรแนะนำวิธีใช้ AI ในการทำรายงานหรือการบ้านอย่างเหมาะสม	3.89	0.68	เห็นด้วยมาก
5. ฉันคิดว่ามหาวิทยาลัยควรมีแนวทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้ Generative AI ในการเรียน	3.95	0.67	เห็นด้วยมาก
6. ฉันเชื่อว่า Generative AI สามารถช่วยให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.78	0.71	เห็นด้วยมาก
7. ฉันรู้สึกว่าการเรียนรู้วิธีใช้ Generative AI เป็นสิ่งที่นักศึกษาในยุคนี้ควรทำ	3.95	0.67	เห็นด้วยมาก
8. ฉันเห็นว่าการใช้ AI อย่างเหมาะสมเป็นทักษะที่ช่วยเตรียมความพร้อมสำหรับโลกการทำงานในอนาคต	3.89	0.66	เห็นด้วยมาก
9. ฉันเชื่อว่าการใช้ AI ในมหาวิทยาลัยควรอยู่ภายใต้การดูแลและแนวทางของอาจารย์	3.92	0.67	เห็นด้วยมาก
10. ฉันรู้สึกมั่นใจว่า AI จะช่วยพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาได้	3.91	0.71	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติและเจตคติต่อการใช้ Generative AI อยู่ในระดับสูงทุกข้อ (3.72-4.19) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ มุมมองว่า AI ช่วยให้การเรียนในมหาวิทยาลัยดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 4.19) รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยควรมีแนวทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้ Generative AI ในการเรียน และการเรียนรู้การใช้ Generative AI เป็นสิ่งที่นักศึกษาในยุคนี้ควรทำ (ค่าเฉลี่ย = 3.95) ในขณะที่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความเชื่อว่าการใช้ AI อย่างมีจริยธรรมสามารถอยู่ร่วมกับการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยได้ (ค่าเฉลี่ย = 3.72)

ตารางที่ 3 ปัจจัยด้านความเสี่ยงและจริยธรรม (Risk and Ethical Awareness)

รายการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1.ฉันตระหนักว่า Generative AI อาจสร้างข้อมูลที่ไม่ถูกต้องหรือไม่มีแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้	4.21	0.51	เห็นด้วยมาก
2.ฉันเห็นว่าการใช้ AI เพื่อให้ทำงานหรือรายงานแทนตนเองเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสมทางจริยธรรม	3.90	0.65	เห็นด้วยมาก

รายการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
3.ฉันคิดว่าการไม่อ้างอิงว่าได้ใช้ Generative AI ในงานวิชาการถือเป็นการละเมิดจรรยาบรรณทางวิชาการ	3.73	0.70	เห็นด้วยมาก
4.ฉันเชื่อว่ามหาวิทยาลัยควรกำหนดนโยบายและข้อบังคับที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้ Generative AI เพื่อป้องกันการลอกเลียนผลงาน	3.90	0.66	เห็นด้วยมาก
5.ฉันตระหนักว่าการใช้ข้อมูลจาก Generative AI โดยไม่ตรวจสอบอาจส่งผลเสียต่อคุณภาพของการเรียนรู้	3.93	0.65	เห็นด้วยมาก
6.ฉันตระหนักว่า Generative AI อาจนำเสนอเนื้อหาที่ละเมิดลิขสิทธิ์ของผู้อื่นได้	3.78	0.72	เห็นด้วยมาก
7.ฉันเห็นว่าผู้ใช้ควรรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดจากการใช้ Generative AI	3.94	0.64	เห็นด้วยมาก
8.ฉันเชื่อว่าการให้ AI เขียนเนื้อหาแทนนักศึกษาโดยไม่อ้างอิงเป็นการทุจริตทางวิชาการ	3.90	0.66	เห็นด้วยมาก
9.ฉันเห็นว่ามหาวิทยาลัยควรสอนเรื่องจริยธรรมในการใช้ AI ในหลักสูตรการเรียน	3.89	0.66	เห็นด้วยมาก
10.ฉันตระหนักว่าการใช้ Generative AI อย่างมีจริยธรรมเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของผู้เรียน ครู และสถาบันการศึกษา	4.01	0.62	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านความเสี่ยงและจริยธรรมอยู่ในระดับสูงทุกข้อ (3.73–4.21) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การตระหนักว่า Generative AI อาจสร้างข้อมูลที่ไม่ถูกต้องหรือไม่มีแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้ (ค่าเฉลี่ย = 4.21) รองลงมาคือ การตระหนักว่าการใช้ Generative AI อย่างมีจริยธรรมเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของผู้เรียน ครู และสถาบันการศึกษา (ค่าเฉลี่ย = 4.01) ในขณะที่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความเห็นว่าการไม่อ้างอิงการใช้ Generative AI ในงานวิชาการถือเป็นการละเมิดจรรยาบรรณทางวิชาการ (ค่าเฉลี่ย = 3.73)

ตารางที่ 4 พฤติกรรมการใช้ Generative AI อย่างมีความรับผิดชอบ

รายการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1.ฉันตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้จาก Generative AI ก่อนนำไปใช้ในการทำรายงานหรือการบ้าน	4.25	0.60	เห็นด้วยมาก
2.ฉันไม่คัดลอกคำตอบจาก AI มาใช้ทันที แต่จะอ่านและวิเคราะห์คำตอบของ AI อย่างรอบคอบก่อน	3.91	0.76	เห็นด้วยมาก
3.ฉันระบุแหล่งที่มาหรือแจ้งให้อาจารย์ทราบเมื่อมีการใช้ Generative AI ช่วยในการทำงานทางวิชาการ	3.74	0.62	เห็นด้วยมาก

รายการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
4.ฉันรายงานหรือแจ้งให้เพื่อนร่วมกลุ่มทราบเมื่อมีการใช้ Generative AI ในงานกลุ่มทางวิชาการ	3.79	0.69	เห็นด้วยมาก
5.ฉันใช้ Generative AI เพื่อเปรียบเทียบแนวคิดหลายมุมมองก่อนสรุปเนื้อหาด้วยตนเอง	3.92	0.71	เห็นด้วยมาก
6.ฉันใช้ Generative AI เพื่อช่วยในการคิด วิเคราะห์ และสรุปแนวทางในการทำรายงาน มากกว่าการใช้ให้ระบบเขียนรายงานทั้งหมดแทน	3.81	0.74	เห็นด้วยมาก
7.ฉันใช้ Generative AI เพื่อช่วยเสริมความเข้าใจและพัฒนาความคิดของตนเอง มากกว่าการนำผลลัพธ์จาก AI มาใช้โดยตรงโดยไม่ปรับแก้	3.95	0.70	เห็นด้วยมาก
8.ฉันพยายามใช้ Generative AI เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของตนเองในเชิงสร้างสรรค์ เช่น การหาข้อมูลเพิ่มเติมหรืออธิบายแนวคิดที่ไม่เข้าใจ	3.91	0.68	เห็นด้วยมาก
9.ฉันอ่านและทำความเข้าใจนโยบายของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการใช้ Generative AI ในการเรียนและการทำงานวิชาการ (หากมีการกำหนดไว้)	3.93	0.70	เห็นด้วยมาก
10.หากมหาวิทยาลัยกำหนดแนวทางหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการใช้ Generative AI ฉันจะปฏิบัติตามแนวทางหรือข้อบังคับดังกล่าว	4.06	0.59	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4 พบว่า พฤติกรรมการใช้ Generative AI อย่างมีความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงทุกข้อ (3.74–4.25) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้จาก Generative AI ก่อนนำไปใช้ในการทำรายงานหรือการบ้าน (ค่าเฉลี่ย = 4.25) รองลงมาคือ การปฏิบัติตามแนวทางหรือข้อบังคับของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการใช้ Generative AI (ค่าเฉลี่ย = 4.06) ในขณะที่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การระบุแหล่งที่มาหรือแจ้งให้อาจารย์ทราบเมื่อมีการใช้ Generative AI ช่วยในการทำงานทางวิชาการ (ค่าเฉลี่ย = 3.74)

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Standardized Coefficients)

ตัวแปร	Sig.	B	Std. Error	t	Standardized Coefficients Beta (β)
ปัจจัยด้านทัศนคติและเจตคติ	.000	0.248	0.053	4.642	0.251
ปัจจัยด้านความรู้และความ	.000	0.212	0.055	3.830	0.208
ปัจจัยด้านความเสี่ยงและจริยธรรม	.000	0.501	0.057	8.752	0.473

จากตารางที่ 5 ปัจจัยด้านทัศนคติและเจตคติ, ปัจจัยด้านความรู้และความเข้าใจ AI และปัจจัยด้านความเสี่ยงและจริยธรรม มีค่า $p < 0.01$ ซึ่งต่ำกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 แสดงให้เห็นว่าทั้ง 3 ปัจจัยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้ Generative AI อย่างมีความรับผิดชอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์มาตรฐาน (Standardized Coefficients) พบว่า ปัจจัยด้านความเสี่ยงและจริยธรรมมีอิทธิพลสูงที่สุด ($\beta = 0.473$) รองลงมาคือด้านทัศนคติ ($\beta = 0.251$) และด้านความรู้และความเข้าใจ AI ($\beta = 0.208$)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้ Generative AI อย่างมีความรับผิดชอบของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความรู้และความเข้าใจ AI ทัศนคติ และความเสี่ยงและจริยธรรม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้ Generative AI อย่างมีความรับผิดชอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมได้ร้อยละ 81.0

ผลการวิจัยด้านความรู้และความเข้าใจ AI พบว่า นักศึกษาที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานข้อจำกัด และการตรวจสอบข้อมูลจาก AI จะมีแนวโน้มใช้งาน AI อย่างเหมาะสมมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิด AI Literacy ของ Long และ Magerko (2020; ผู้วิจัยแปล) และงานของ ธรรมทัศน์ สิงหา และพรสุข ตันตระกูลโรจน์ (2568: 185-197) ที่ชี้ว่า ความรู้เกี่ยวกับ AI ช่วยส่งเสริมการใช้งานอย่างมีวิจารณญาณในบริบทการศึกษา

ด้านทัศนคติ พบว่า นักศึกษาที่มีทัศนคติที่ดีต่อ Generative AI มักใช้ AI เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการคิดวิเคราะห์ มากกว่าการพึ่งพาเพื่อทดแทนการทำงานทั้งหมด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ajzen (1991; ผู้วิจัยแปล), Davis (1989; ผู้วิจัยแปล) และ Venkatesh et al. (2003; ผู้วิจัยแปล) ที่อธิบายว่าทัศนคติและการรับรู้ประโยชน์ของเทคโนโลยีมีผลต่อพฤติกรรมการใช้งาน รวมถึงสอดคล้องกับงานของ Zawacki-Richter et al. (2019; ผู้วิจัยแปล) ที่พบว่า AI สามารถสนับสนุนการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับด้านความเสี่ยงและจริยธรรม พบว่า เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่า การตระหนักถึงความถูกต้องของข้อมูล การอ้างอิงแหล่งที่มา และจริยธรรมทางวิชาการ มีส่วนสำคัญต่อการใช้ AI อย่างรับผิดชอบ สอดคล้องกับ UNESCO (2021; ผู้วิจัยแปล) และงานของ นพรุจ นาควรี และอุ้นเรือนเล็กน้อย (2568) ที่ให้ความสำคัญกับการใช้ Generative AI อย่างมีจริยธรรมในบริบททางการศึกษา

โดยสรุป พฤติกรรมการใช้ Generative AI อย่างมีความรับผิดชอบของนักศึกษาขึ้นอยู่กับทั้งความรู้ ทัศนคติ และการตระหนักด้านจริยธรรมร่วมกัน โดยเฉพาะด้านความเสี่ยงและจริยธรรมซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการกำหนดรูปแบบการใช้ AI ในบริบททางการศึกษา

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการใช้ Generative AI อย่างมีความรับผิดชอบของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับความรู้ด้าน AI เพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการบูรณาการของ 3 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจ AI ทัศนคติ และความเสี่ยงและจริยธรรม โดยเฉพาะด้านความเสี่ยงและจริยธรรมซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมากที่สุด

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า การส่งเสริมการใช้ Generative AI ในบริบทการศึกษา ควรมุ่งพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะคิด และการตระหนักรู้ด้านจริยธรรมควบคู่กัน ไม่ใช่มุ่งเน้นเพียงทักษะการใช้งานเทคโนโลยีเท่านั้น เนื่องจากผู้เรียนที่มีความตระหนักรู้ด้านจริยธรรม จะสามารถใช้ AI ได้อย่างมีวิจารณญาณ เหมาะสม และสอดคล้องกับหลักวิชาการมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ งานวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า “จริยธรรมในการใช้ AI” ควรถูกพัฒนาเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษา ควบคู่กับการสร้าง AI Literacy และทัศนคติที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมการใช้ Generative AI อย่างสร้างสรรค์และมีความรับผิดชอบในระยะยาว

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านความเสี่ยงและจริยธรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้ Generative AI อย่างมีความรับผิดชอบมากที่สุด รองลงมาคือทัศนคติ และความรอบรู้และความเข้าใจ AI สถาบันการศึกษาควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความตระหนักรู้ด้านจริยธรรมควบคู่กับการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับ AI โดยบูรณาการเนื้อหาการใช้ AI อย่างมีความรับผิดชอบในรายวิชา หรือจัดกิจกรรมอบรมเพิ่มเติม รวมถึงกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจน เช่น การอ้างอิงแหล่งที่มา การเปิดเผยการใช้ AI และการป้องกันการลอกเลียนผลงาน เพื่อให้สอดคล้องกับหลักจริยธรรมทางวิชาการ นอกจากนี้ ผู้สอนควรมีบทบาทในการแนะนำและกำกับการใช้ AI โดยเน้นการใช้เพื่อสนับสนุนการคิด วิเคราะห์ และการเรียนรู้ มากกว่าการใช้แทนการทำงานทั้งหมด

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้จำกัดอยู่ในกลุ่มนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การวิจัยในอนาคตควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังพื้นที่อื่น หรือเปรียบเทียบระหว่างสถาบัน เพื่อเพิ่มความครอบคลุมของข้อมูล รวมทั้งศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้ Generative AI เช่น นโยบายของสถาบัน หรือประสบการณ์การใช้งานของผู้เรียน นอกจากนี้ อาจใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- นพรุจ นาคบุรี และ อุ่นเรือน เล็กน้อย. (2568). การใช้ปัญญาประดิษฐ์แบบรู้สร้าง (Generative AI) อย่างมีจริยธรรมในการทำวิจัยและการเขียนทางวิชาการเพื่อการตีพิมพ์ของนิสิตนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในกรุงเทพมหานครตามแนวคิด AI Literacy. *วารสารวิจัยวิชาการ*. 8(5): 319-340.
- ธรรมทัศน์ สิงห์กา และพรสุข ตันตระกูลโรจน์. (2568). การใช้ปัญญาประดิษฐ์แบบรู้สร้างเป็นเพื่อนคู่คิดของนักเรียน: การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ. *Journal of Education and Innovation*. 27(4): 185-197.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 50(2): 179-211.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques*. (3rd ed.). New York: John Wiley & Sons.

- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. **MIS Quarterly**. 13(3): 319-340.
- Long, D., & Magerko, B. (2020). What is AI literacy? Competencies and design considerations. **Proceedings of the 2020 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems**. 1-16.
- UNESCO. (2021). **AI and education: Guidance for policy-makers**. UNESCO.
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. **MIS Quarterly**. 27(3): 425-478.
- Zawacki-Richter, O., Marín, V. I., Bond, M., & Gouverneur, F. (2019). Systematic review of research on artificial intelligence applications in higher education: Where are the educators? **International Journal of Educational Technology in Higher Education**. 16: 39.

ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
School Administration Factors Affecting Academic Administration of Quality
Schools in Districts under the Sukhothai Primary Educational Service Area
Office 2

เสาวภาค เหล็กแจ้ง¹ พิมพกา ธรรมสิทธิ์² สุกัญญา รุจิเมธธาส³
Saowapark Lekjaeng, Phimphaka Thammasit, Sukunya Rujimethabhas

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการบริหารวิชาการ และ 3) ศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 195 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านครูผู้สอน ด้านงบประมาณ ด้านผู้บริหารสถานศึกษา และด้านผู้ปกครองและชุมชน

2. ระดับการบริหารวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3. ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ส่งผลทางบวกต่อการบริหารวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยร่วมกันพยากรณ์การบริหารวิชาการได้ร้อยละ 63.30 เรียงลำดับตามอำนาจการพยากรณ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้ปกครองและชุมชน และด้านครูผู้สอน ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.505 + 0.171(X_4) + 0.196(X_5) + 0.120(X_1) + 0.112(X_3) + 0.086(X_2)$$

Received: 2026-04-26 Revised: 2026-05-14 Accepted: 2026-05-19

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คุรุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Educational Administration Master of Education, Uttaradit Rajabhat University. E-mail: saksawaparak@gmail.com

² อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Lecturer, Graduate School Faculty of Education Uttaradit Rajabhat University, Thailand. E-mail: phimphakathamassit@gmail.com

³ อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Lecturer, Graduate School Faculty of Education Uttaradit Rajabhat University, Thailand. E-mail: r.sukunya@uru.ac.th

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = 0.273(Z_4) + 0.270(Z_5) + 0.197(Z_1) + 0.175(Z_3) + 0.144(Z_2)$$

คำสำคัญ (Keywords) : การบริหารสถานศึกษา; การบริหารวิชาการ; โรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ

Abstract

This quantitative research aimed to: 1) study the levels of school administration factors; 2) study the levels of academic administration; and 3) identify the school administration factors affecting the academic administration of the district quality schools under the Sukhothai Primary Educational Service Area Office 2. The population consisted of 195 participants. The research instrument used for data collection was a questionnaire. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The research findings were as follows:

1. The school administration factors were overall at the highest level. Arranged in descending order of the mean, the factors were: educational media and technology, teachers, budget, school administrators, and parents and community.

2. The academic administration was overall at the highest level. Arranged in descending order of the mean, the aspects were: classroom research, internal supervision, internal quality assurance, curriculum development, educational measurement and evaluation, educational media, innovation and technology development, and learning process development.

3. All five school administration factors positively affected academic administration at a statistical significance level of .01. These factors could jointly predict academic administration at 63.30 percent. Arranged in descending order of predictive power, the factors were: budget, educational media and technology, school administrators, parents and community, and teachers. The predictive equations can be formulated as follows:

Unstandardized predictive equation:

$$\hat{Y} = 1.505 + 0.171(X_4) + 0.196(X_5) + 0.120(X_1) + 0.112(X_3) + 0.086(X_2)$$

Standardized predictive equation:

$$\hat{Z}_y = 0.273(Z_4) + 0.270(Z_5) + 0.197(Z_1) + 0.175(Z_3) + 0.144(Z_2)$$

Keywords: School administration factors; Academic administration; District Quality Schools

บทนำ (Introduction)

การจัดการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศภายใต้แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566-2570) กระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญกับการลดความเหลื่อมล้ำและยกระดับคุณภาพการศึกษาเชิงพื้นที่ โดยขับเคลื่อนผ่านนโยบาย

"1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ" ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อสร้างสถานศึกษาให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ (Hub) ของชุมชนที่มีความพร้อมทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน เทคโนโลยี และบุคลากร เพื่อดึงดูดนักเรียนในพื้นที่ที่ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพทัดเทียมกับโรงเรียนในเขตเมือง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566: 5)

หัวใจสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้คือการบริหารวิชาการซึ่งถือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา การบริหารวิชาการที่มีประสิทธิภาพครอบคลุมตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตร การวัด และประเมินผล การนิเทศภายใน ไปจนถึงการวิจัยในชั้นเรียน ล้วนส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน อย่างไรก็ตามการขับเคลื่อนงานวิชาการในยุคปัจจุบันเผชิญกับความท้าทายจากความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและรูปแบบการเรียนรู้ที่พลิกผันอย่างรวดเร็ว (VUCA World) ทำให้สถานศึกษาต้องปรับตัวอย่างฉับพลัน (ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580), 2561: 9)

จากบริบทและรายงานผลการดำเนินงานการจัดการศึกษาของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 (2566: 15) พบว่า การขับเคลื่อนโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอแม้จะได้รับการสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานจากภาครัฐในระดับหนึ่ง แต่ในทางปฏิบัติสถานศึกษายังคงเผชิญกับข้อจำกัดด้านความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ นวัตกรรม และสื่อการเรียนรู้ขั้นสูงที่ต้องใช้ต้นทุนสูง ส่งผลให้การขับเคลื่อนงานวิชาการบางส่วนยังขาดความคล่องตัว สภาพปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าความสำเร็จของการบริหารวิชาการไม่อาจเกิดขึ้นได้จากการพึ่งพาทรัพยากรภายในเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยปัจจัยการบริหารสถานศึกษาแบบองค์รวม

ด้วยเหตุนี้ การบริหารจัดการสถานศึกษายุคใหม่จึงสอดคล้องกับทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรที่มองว่าองค์กรต้องแสวงหาการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมภายนอก (วันทนา ฤทธิงู, 2565: 135) สอดรับกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรแบบพลิกผันของสุกัญญา แซ่ม้อย (2566: 22-124) ที่เน้นย้ำว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับงบประมาณจากรัฐเพียงฝ่ายเดียวมาเป็นนักระดมทรัพยากร โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จจึงประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้บริหารสถานศึกษา 2) ด้านครูผู้สอน 3) ด้านผู้ปกครองและชุมชน 4) ด้านงบประมาณ และ 5) ด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 เพื่อให้ได้ข้อค้นพบเชิงประจักษ์ นำไปสู่การจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารสถานศึกษาในการวางกลยุทธ์จัดสรรทรัพยากรและระดมงบประมาณได้อย่างตรงจุด ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารวิชาการให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารวิชาการของโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

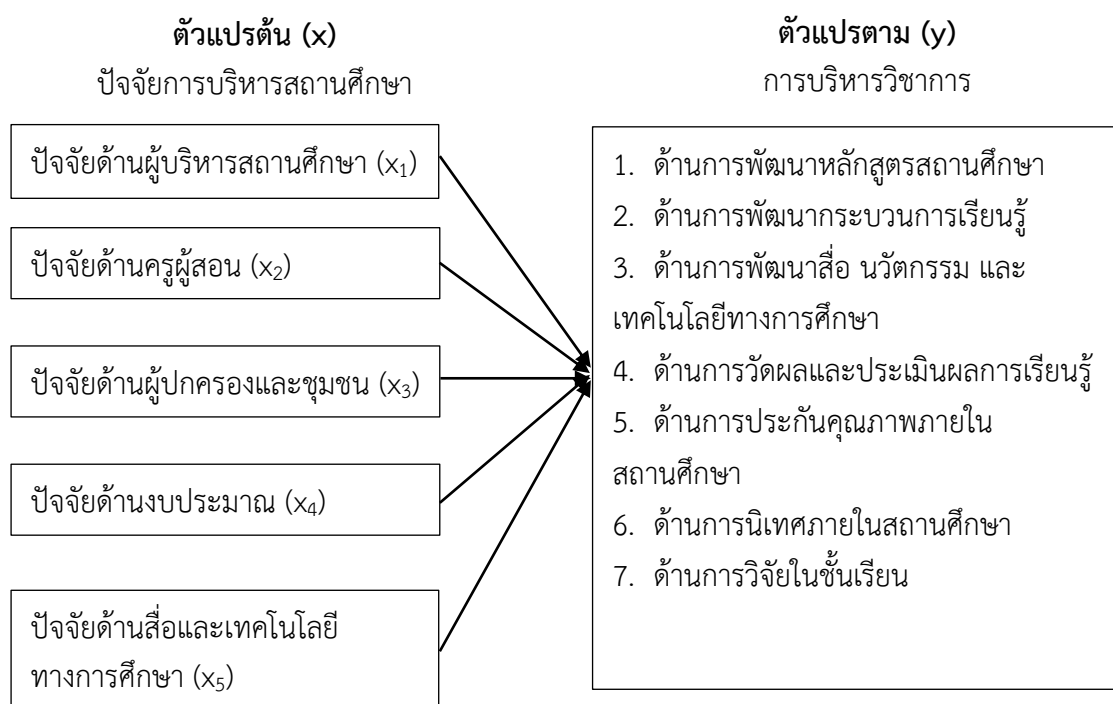
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

กรอบแนวคิดการวิจัยเป็นกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา และขอบข่ายการบริหารวิชาการ แล้วนำแนวทางของงานวิจัย ชัยรัตน์ ทับบุรี (2566: 65) และภาคภูมิ เจริญศรี (2567: 65) มาใช้ในการศึกษาดังขอบเขตตัวแปรและสรุปเป็นแผนภาพที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีความเชื่อมโยงกันและกันเพื่อให้เกิดภาพที่ใช้เป็นแนวทางการวิจัยที่ชัดเจน ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ประกอบด้วยขอบเขตของเนื้อหา คือ ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาและขอบข่ายการบริหารวิชาการ

ขอบเขตตัวแปร

ตัวแปรต้น ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา (ชัยรัตน์ ทับบุรี, 2566: 65) ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร (x_1) 2) ปัจจัยด้านครูผู้สอน (x_2) 3) ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน (x_3) 4) ปัจจัยด้านงบประมาณ (x_4) และ 5) ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา (x_5)

ตัวแปรตาม ขอบข่ายการบริหารวิชาการ (ภาคภูมิ เจริญศรี, 2567: 65) ประกอบไปด้วย 7 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา 4) ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ 5) ด้านการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา 6) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา และ 7) ด้านการวิจัยในชั้นเรียน

1.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยนี้ คือ โรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำนวน 5 โรงเรียน ประกอบด้วย อำเภอทุ่งเสลี่ยม โรงเรียนบ้านท่าชุม (ประชาอุทิศวิทยาการ) อำเภอศรีนคร โรงเรียนอนุบาลศรีนคร (ไทยธัญญานุกูล) อำเภอศรีสัชนาลัย โรงเรียน อนุบาลศรีสัชนาลัย (บ้านหาดสูง) อำเภอศรีสำโรง โรงเรียนอนุบาลศรีสำโรง และอำเภอสวรรคโลก โรงเรียน อนุบาลสวรรคโลก (คังวารวิทยา) ที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นสถานศึกษาต้นแบบด้านคุณภาพการจัดการศึกษา ในระดับอำเภอตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำนวน 195 คน ผู้วิจัยเลือกใช้การวิเคราะห์การ ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยอิงตามแนวคิด Superpopulation Model หรือการมอง ประชากรปัจจุบัน ($N=195$) เป็นเสมือนตัวแทนของกระบวนการเชิงสุ่ม (Stochastic process) ที่สร้างข้อมูล ชุดนี้ขึ้นมา ณ ช่วงเวลาหนึ่ง จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน และ ครูผู้สอน จำนวน 183 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2, 2568)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำนวน 5 โรงเรียน ประกอบด้วย อำเภอทุ่งเสลี่ยม โรงเรียนบ้านท่าชุม (ประชาอุทิศวิทยาการ) อำเภอศรีนคร โรงเรียนอนุบาลศรีนคร (ไทยธัญญานุกูล) อำเภอศรีสัชนาลัย โรงเรียนอนุบาลศรีสัชนาลัย (บ้านหาดสูง) อำเภอ ศรีสำโรง โรงเรียนอนุบาลศรีสำโรง และอำเภอสวรรคโลก โรงเรียนอนุบาลสวรรคโลก (คังวารวิทยา) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2568-มีนาคม 2569

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ บริหารวิชาการของโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ระหว่าง 0.60-1.00 ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้ค่า สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alphas coefficient) กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่มากกว่าหรือ เท่ากับ 0.8 ขึ้นไป (พรณี ลีกิจวัฒนะ, 2553: 111) ได้ค่าเท่ากับ 0.926 โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท Likert scale ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน ปัจจัยด้านงบประมาณ และปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

ตอนที่ 3 สอบถามระดับการบริหารวิชาการของโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท Likert scale ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการวัดผลและประเมินผล การเรียนรู้ ด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา และด้านการวิจัยในชั้นเรียน

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ติดต่อขอหนังสือราชการจากคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ถึงโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษารองผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการ Try Out

3.2 นำหนังสือราชการดังกล่าวพร้อมกับแบบสอบถาม จัดส่งให้กับโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 2 โรงเรียน ในการ Try Out

3.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากแต่ละโรงเรียนมาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ ครบถ้วนและนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม คือ 0.926

3.4 ติดต่อขอหนังสือราชการจากคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ถึงโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

3.5 นำแบบสอบถามจัดส่งให้กับโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้บริหารสถานศึกษารองผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ในการเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มประชากร โดยผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับประชากรที่กำหนดไว้ในระหว่างเดือน มกราคม 2569 ถึงเดือน กุมภาพันธ์ 2569 มีจำนวนแบบสอบถามที่ได้กลับมาเป็นจำนวน 195 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับมาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนและนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีหน่วยการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) คือ โรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 195 คน

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติได้แก่ ค่าความถี่และค่าร้อยละ เพื่อแจกแจงลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

4.2 วิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน ปัจจัยด้านงบประมาณ และปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยใช้เกณฑ์การตีความ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121)

4.3. วิเคราะห์ระดับการบริหารวิชาการของโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา และด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้เกณฑ์การตีความ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121)

4.4 วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาแต่ละด้าน ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Multiple Regression) โดยใช้เทคนิค Enter โดยศึกษาความสัมพันธ์ความสามารถในการอธิบายตัวแปรตาม (การบริหารวิชาการ) จากตัวแปรต้น (ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา	ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา	4.59	0.327	มากที่สุด
ปัจจัยด้านครูผู้สอน	4.60	0.330	มากที่สุด
ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน	4.58	0.310	มากที่สุด
ปัจจัยด้านงบประมาณ	4.59	0.316	มากที่สุด
ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.63	0.273	มากที่สุด
รวม	4.60	0.233	มากที่สุด

ผลการศึกษาระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านสื่อ

และเทคโนโลยีทางการศึกษา ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา และปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารวิชาการของโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารวิชาการของโรงเรียนคุณภาพ ประจำอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

การบริหารวิชาการ	ระดับการบริหารวิชาการ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.63	0.285	มากที่สุด
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.61	0.295	มากที่สุด
3. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.62	0.294	มากที่สุด
4. ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้	4.62	0.275	มากที่สุด
5. ด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.64	0.292	มากที่สุด
6. ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.67	0.259	มากที่สุด
7. ด้านการวิจัยในชั้นเรียน	4.78	0.228	มากที่สุด
รวม	4.65	0.198	มากที่สุด

ผลการศึกษาระดับการบริหารวิชาการของโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในการพยากรณ์ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

ตัวแปร		X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y
ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา	X_1	1.000	.407**	.402**	.480**	.553**	.607**
ปัจจัยด้านครูผู้สอน	X_2		1.000	.389**	.502**	.361**	.529**
ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน	X_3			1.000	.415**	.472**	.563**
ปัจจัยด้านงบประมาณ	X_4				1.000	.458**	.643**
ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา	X_5					1.000	.639**
การบริหารวิชาการของโรงเรียนคุณภาพ	Y						1.000

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกปัจจัย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .361-.643 ซึ่งปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ปัจจัยด้านงบประมาณ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .643 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .639 ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .607 ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .563 และต่ำสุดคือ ปัจจัยด้านครูผู้สอน (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .529 ซึ่งข้อตกลงเบื้องต้นของการทำ Multiple Regression คือ ตัวแปรต้นหรือปัจจัยนำเข้าไม่ควรมีความสัมพันธ์กันเองสูงเกินไป ไม่ควรเกิน 0.80 เพื่อไม่ให้เกิด Multicollinearity

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

ตัวแปร	ค่าขนาดอิทธิพล			t	P - value
	b	S.E.	β		
ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา (X_1)	0.120	0.034	0.197	3.539	.001**
ปัจจัยด้านครูผู้สอน (X_2)	0.086	0.031	0.144	2.745	.007**
ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน (X_3)	0.112	0.034	0.175	3.323	.001**
ปัจจัยด้านงบประมาณ (X_4)	0.171	0.035	0.273	4.874	.000**
ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา (X_5)	0.196	0.041	0.270	4.811	.000**
ค่าคงที่	1.505	0.174	-	8.617	.000**
R = 0.802 $R^2 = 0.643$ Adj $R^2 = 0.633$ F = 67.986 Sig. = .000**					

**p ≤ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา (X_5) ปัจจัยด้านงบประมาณ (X_4) ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา (X_1) ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน (X_3) และปัจจัยด้านครูผู้สอน (X_2) ส่งผลต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.802 สามารถอธิบายความแปรปรวนของการบริหารวิชาการของโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ได้ร้อยละ 63.30 (Adj $R^2 = 0.633$) สามารถเรียงลำดับอิทธิพลของตัวแปรพยากรณ์ที่มีตัวแปรเกณฑ์จากมากไปน้อยได้คือ ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\beta = 0.270$) ปัจจัยด้านงบประมาณ ($\beta = 0.273$) ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ($\beta = 0.197$) ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน ($\beta = 0.175$) และปัจจัยด้านครูผู้สอน ($\beta = 0.144$) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 67.986 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานตามลำดับได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.505 + 0.196(X_5) + 0.171(X_4) + 0.120(X_1) + 0.112(X_3) + 0.086(X_2)$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = 0.041(Z_5) + 0.035(Z_4) + 0.034(Z_1) + 0.034(Z_3) + 0.031(Z_2)$$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกปัจจัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาแต่ละปัจจัยเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษามีการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการพัฒนางานวิชาการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านทรัพยากรบุคคล และการสนับสนุนจากภาคส่วนต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาของคุณสมบัติครูผู้สอนที่มีบทบาทโดดเด่นที่สุดซึ่งแสดงให้เห็นว่า การจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพจำเป็นต้องอาศัยทั้งเครื่องมือที่ทันสมัยและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถควบคู่กัน ขณะที่ปัจจัยด้านงบประมาณและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนและขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน แม้จะมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่นแต่ยังอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งหมดนี้ย่อมแสดงให้เห็นว่า ทุกภาคส่วนยังคงมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการจัดการศึกษาเพียงแต่อาจมีข้อจำกัดในด้านรูปแบบหรือระดับการมีส่วนร่วม โดยสรุปผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการบริหารวิชาการที่มีประสิทธิภาพเกิดจากการบูรณาการปัจจัยหลายด้านเข้าด้วยกันอย่างสมดุล โดยมีสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษารวมถึงครูผู้สอนเป็นแกนหลัก และมีปัจจัยอื่น ๆ เป็นแรงสนับสนุนที่ช่วยเสริมให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาและจากการศึกษาระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีค่าสูงสุด คือ ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายดังนี้

ทั้งนี้ เมื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนบำรุงรักษาสื่อและเทคโนโลยีการเรียนรู้ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานเสมอ มีสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่เพียงพอต่อการบริหารวิชาการ สนับสนุนให้ครูสร้างสื่อและเทคโนโลยีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับนักเรียน ประเมินประสิทธิภาพของสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาและวางแผนการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาทุกปีการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิรญาณต์ แร่ทอง (2565: 106) ที่พบว่า ด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยรวมมีผลอยู่ในระดับมาก การมีสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษานั้นเป็นสิ่งที่ดีที่จะช่วยส่งเสริมให้การบริหารงานวิชาการมีคุณภาพ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และเข้าถึงการเรียนรู้ได้ทุกที่ แต่ถ้าสื่อเทคโนโลยีของสถานศึกษาไม่ได้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้ การมีสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาของสถานศึกษานั้นก็ไม่เกิดประโยชน์ การบำรุงรักษาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษานั้นมีความจำเป็นและเป็นสิ่งที่สำคัญ

2. ผลการศึกษาระดับการบริหารวิชาการของโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า โรงเรียนใช้ผลการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้และคุณภาพของนักเรียน โดยครูวิเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนจากข้อมูลผลสัมฤทธิ์เพื่อระบุปัญหาการเรียนรู้ที่แท้จริง และสรุปข้อมูลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้แล้วเผยแพร่ผลการวิจัยในการประชุมวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน นอกจากนั้นแล้วครูยังได้พัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้จากการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาหรือยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทั้งนี้ ครูออกแบบการวิจัยในชั้นเรียนโดยกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการ เครื่องมือ กลุ่มเป้าหมาย และเกณฑ์การประเมินอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภาควิชา ศึกษาศาสตร์ (2567: 111) ที่พบว่า ด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทางสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูมีทักษะความรู้ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรในสถานศึกษา ทางด้านสถานศึกษาได้มีการประเมินผลการวิจัยเพื่อพัฒนาและปรับปรุงนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ และนำผลการวิจัยมาพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ จึงทำให้ครูมีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ

3. ผลการศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 พบว่า ปัจจัยด้านงบประมาณเป็นปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 มากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนระดมงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ติดตามและประเมินผลการใช้งบประมาณเพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงการวางแผนการบริหารวิชาการในปีการศึกษาต่อไป ใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์มาวิเคราะห์ประกอบการวางแผนงบประมาณเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า วางแผนจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้พัฒนาการบริหารวิชาการอิงตามแผนพัฒนาคุณภาพและแผนปฏิบัติการประจำปี จัดสรรงบประมาณตามลำดับความจำเป็นในการบริหารงานวิชาการซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ของ สุกัญญา แซ่ม้อย (2566: 122-124) ที่ได้เสนอแนวคิด การบริหารทรัพยากรแบบพลิกผันและคล่องตัว โดยอธิบายว่า ในยุคโลกพลิกผันที่เทคโนโลยีและรูปแบบสื่อการเรียนรู้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและฉับพลัน งบประมาณหรือทรัพยากรตามปกติที่ได้รับจากภาครัฐมักจะมีมูลค่าต่ำและไม่เพียงพอต่อการจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรเชิงรุก สามารถปรับตัวได้อย่างคล่องตัวและรู้จักแสวงหาเครือข่ายเพื่อระดมทุนจากภายนอก นำมาสนับสนุนการบริหารวิชาการให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันทั่วทั้งที่ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดวงแข มานะปรีชา งามเลิศ (2562: 142) ที่พบว่า การจัดสรรงบประมาณสอดคล้องกับสภาพความต้องการด้านวิชาการของสถานศึกษา การอนุมัติงบประมาณเป็นระบบ ชัดเจน ตรวจสอบได้ และมีระบบการตรวจสอบการบริหารงบประมาณ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

การวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ทำให้เกิดองค์ความรู้ ดังนี้

การบริหารวิชาการของสถานศึกษาเกิดจากการบูรณาการของปัจจัยสำคัญทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา งบประมาณ ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชน และครูผู้สอน ซึ่งร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ถึงร้อยละ 63.30 แสดงให้เห็นว่า การพัฒนางานวิชาการต้องดำเนินการแบบองค์รวม ไม่สามารถพึ่งพาปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงลำพังโดยพบว่า สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษามีความสำคัญในฐานะปัจจัยนำเข้า สะท้อนถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ขณะที่งบประมาณเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนและขับเคลื่อนปัจจัยอื่น ๆ ให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยในชั้นเรียนยังเป็นตัวชี้วัดสำคัญของคุณภาพการบริหารวิชาการ แสดงให้เห็นถึงการใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

การนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการบริหารวิชาการของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารควรที่จะต้องใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาเน้นปัจจัยสำคัญ เช่น สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาและงบประมาณ ควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและครูให้มีความสามารถด้านภาวะผู้นำ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการวิจัยในชั้นเรียน ควรที่จะต้องบริหารงบประมาณอย่างคุ้มค่า ส่งเสริมการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา สร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน พัฒนาระบบนิเทศและประกันคุณภาพภายใน และสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยภาพรวม การดำเนินงานต้องเป็นระบบ มีการติดตามประเมินผล และอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปควรที่จะต้องพัฒนาให้มีความครอบคลุมและลุ่มลึกมากขึ้น โดยขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังพื้นที่ที่หลากหลาย ศึกษาตัวแปรเพิ่มเติมที่มีอิทธิพลต่อการบริหารวิชาการ ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) เพื่อให้ได้ข้อมูลทั้งเชิงกว้างและเชิงลึก และเชื่อมโยงผลการบริหารกับผลลัพธ์ของผู้เรียนโดยตรง เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่สามารถอธิบายได้รอบด้านและนำไปใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง(References)

- ชัยรัตน์ ทับปรี. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ดวงแข มานะปรีชางามเลิศ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- พิรญาณ์ แร่ทอง. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พรรณี ลีกิจวัฒน์. (2553). **การวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ภาคภูมิ เจริญศรี. (2567). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580). (2561, 13 ตุลาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก.
- วันทนา ฤทธิง. (2565). **การระดมทรัพยากรทางการศึกษา**. **วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี**. 5(2): 134-148.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2566). **การบริหารวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคพลิกผัน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. (2566). **รายงานผลการดำเนินงานการจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**. สุโขทัย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. (2568). **ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน ปีการศึกษา 2568**. สุโขทัย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). **รายชื่อโรงเรียนคุณภาพตามนโยบาย 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566-2570)**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน
เป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
The Relationship between Ethical Leadership of School Administrators
and Teachers' Teamwork at Schools under Phayao Primary
Educational Service Area Office 2

ธวัชรรัตน์ กันสม¹ จ่านงค์ แจ่มจันทร์วงศ์² วีรพันธ์ ศรีฤทธิ์³

Tawanrat Kunsom, Chamnong Chamchanthawong, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.43 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ มีค่าเฉลี่ย 4.49 รองลงมา ได้แก่ ด้านความเคารพ นับถือ มีค่าเฉลี่ย 4.46 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 4.42 ด้านความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ย 4.41 และด้านความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.0 ตามลำดับ

2) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.49 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.51 รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย 4.50 ด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ย 4.48 และด้านการการมีมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ย 4.46 ตามลำดับ

3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา; การทำงานเป็นทีมของครู

Received: 2026-04-12 Revised: 2026-05-17 Accepted: 2026-05-19

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: Tawanrat3006@gmail.com

² อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. E-mail: Chamongcra@gmail.com

³ อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. Corresponding author E-mail: Dr.W.siririth@gmail.com

Abstract

This research article aimed to: (1) examine the levels of ethical leadership of school administrators; (2) investigate the levels of teachers' teamwork in schools; and (3) explore the relationship between the ethical leadership of the school administrators and teachers' teamwork at the schools. This study employed a quantitative research design. The sample consisted of 297 participants. The research instrument was a questionnaire used to examine the relationship between the ethical leadership of school administrators and teachers' teamwork at schools under the Phayao Primary Educational Service Area Office 2. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The research findings revealed that:

1) The overall levels of ethical leadership among the school administrators were rated at a high level, with a mean score of 4.43. With consideration of each aspect, honesty had the highest mean score 4.49, followed by respect 4.46, responsibility 4.42, trust 4.41, and fairness 4.40, respectively.

2) The overall levels of teachers' teamwork at the schools were also at a high level, with a mean score of 4.49. At the individual aspect level, participation in work performance had the highest mean (4.51), followed by shared goals (4.50), communication (4.48), and human relations (4.46), respectively.

3) The ethical leadership of the school administrators demonstrated a moderately positive relationship with teachers' teamwork, which was statistically significant at the .01 level.

Keywords: Ethical Leadership; School Administrators; Teacher Teamwork

บทนำ (Introduction)

ในโลกยุคปัจจุบัน สังคมกำลังเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี สังคม และ วัฒนธรรม ส่งผลให้ระบบการศึกษาต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับบริบทดังกล่าว การจัดการศึกษาในปัจจุบันจึงมิได้มุ่งเพียงพัฒนาความรู้ แต่ต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545: 3) อีกทั้งแผนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ยังเน้นย้ำถึงความสำคัญของการปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพคนไทยยุคใหม่ (นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์, 2565: 1) อย่างไรก็ตาม แม้จะมีนโยบายและแนวทางที่ชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติยังพบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาที่ขาดความโปร่งใส ความไม่เท่าเทียมในการบริหารงาน และการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ยังไม่ทั่วถึง ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรและคุณภาพการศึกษาโดยรวม (ภิรมณ์ส ไหลสุพรรณวงศ์ และพิชญาภา ยืนยาว, 2564: 175-194)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ได้ดำเนินงานภายใต้โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี 2566 พบว่า มีผลการประเมินอยู่ในระดับ AA ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับดีเยี่ยม โดยด้านการป้องกันการทุจริตมีคะแนนสูงสุด ขณะที่ด้านการเปิดเผยข้อมูลมีคะแนนต่ำที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงจุดแข็งและประเด็นที่ควรพัฒนาในการบริหารงานด้านความโปร่งใส ทั้งนี้ บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ซึ่งกำกับดูแลสถานศึกษาที่มีความหลากหลายด้านทรัพยากร บุคลากร และขนาดของโรงเรียน ส่งผลให้ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการศึกษามีความแตกต่างกัน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ควบคู่กับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2, 2566: 1-3)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ทั้งในด้านการจัดการศึกษา การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารยุคใหม่ เนื่องจากผู้นำลักษณะนี้จะสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ชักจูง และสร้างศรัทธาให้แก่บุคลากรในองค์กร เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จ (ปัทมวรรณ โชติกลาง, 2566: 3-10) ทั้งนี้ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงานร่วมกัน สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและความร่วมมือภายในองค์กร (Karakose, 2007 อ้างถึงใน จันทรพิรุณ มหาหิงค์, 2566: 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมช่วยส่งเสริมบรรยากาศที่สนับสนุนการพัฒนาและความโปร่งใส โดยผู้นำควรมีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างบรรยากาศเสริมแรงเชิงบวก และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้านคุณธรรมและความเป็นพลเมืองดี การบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันยังมุ่งเน้นการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถบริหารงานหลากหลายด้านอย่างทั่วถึงและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน (คณาวุฒิ กังวาลเนาวรัตน์, 2564: 2)

ในขณะเดียวกัน การทำงานเป็นทีมของครูถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากการดำเนินงานในสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรหลายฝ่าย การมีส่วนร่วม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร (กิตติคุณ รักษาพล, 2564: 66) การทำงานร่วมกันยังช่วยพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การทำงานเป็นทีมยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนารูปแบบวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมยุคใหม่ (อุทุมพร จันทรสิงห์, 2561: 51)

จากแนวคิดดังกล่าว ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารซึ่งมีความเชื่อมโยงกับการทำงานเป็นทีมของครูอย่างมีนัยสำคัญ โดยพฤติกรรมของผู้นำที่ยึดหลักคุณธรรม เช่น ความยุติธรรม ความโปร่งใส และการให้เกียรติบุคลากร จะส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ทำให้ครูเกิดความไว้วางใจ กล้าแสดงความคิดเห็น และพร้อมให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทางทฤษฎีที่อธิบายว่าพฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามและวัฒนธรรมองค์กร อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่างานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาภาวะผู้นำหรือการทำงานเป็นทีมแยกจากกัน บริบทของ

สถานศึกษา ยังขาดการศึกษาที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการทำงานเป็นทีมของครูในบริบทของโรงเรียนประถมศึกษา โดยเฉพาะในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ซึ่งมีบริบทเฉพาะด้านทรัพยากรและการบริหารจัดการที่แตกต่างจากพื้นที่อื่น

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา จึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยคาดว่าผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ทั้งในเชิงปฏิบัติและเชิงนโยบาย กล่าวคือ ในเชิงปฏิบัติสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนในเชิงนโยบายสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย
 - 1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยนี้มุ่งศึกษาตัวแปรสำคัญ 2 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังเคราะห์จากแนวคิดของ นักวิชาการ (นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์, 2565), (กมลชนก ราชสง และตรัยภูมิินทร์ ตรีตรีศวร, 2565), (อาอีซะห์ สงเดช, 2565), (อภิรักษ์ ทองโชติ, 2565), (พิมพ์พัชรา สารณิตย์, 2566), (จันทร์พิรุณ มหาหิงค์, 2566), (จุฑาทิพย์ บุคดี และสุกัญญา สุदारรัตน์, 2566), (ปัทมวรรณ โชติกลาง, 2566), (นนทวิ จุลจันทร์, 2567), (วิภาวดี อินทร์ด้วง, 2561) ประกอบด้วยองค์ประกอบ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความเคารพนับถือ ความรับผิดชอบ และความไว้วางใจ

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังเคราะห์จากแนวคิดของ (อุทุมพร จันทร์สิงห์, 2561), (ธนพงษ์ จอมพระ และคณะ, 2564), (กิตติคุณ รักษาพล, 2564), (ภิรมนัส ไหลสุพรรณวงศ์ และพิชญภา ยืนยาว, 2564), (อุมาพร พันธุ์ศรี และ อุไร สุทธิแย้ม, 2565), (Woodcock 1989 อ้างถึงใน สุทัตตา ภักดีเรือง, 2566), (สุदारรัตน์ ศรีโยหะ และคณะ, 2567) ประกอบด้วยองค์ประกอบ ได้แก่ การมีส่วนร่วม การปฏิบัติงาน การมีเป้าหมายร่วมกัน การสื่อสารที่ดี และการมีมนุษยสัมพันธ์

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา 2 จำนวน 1,237 คน จำนวน 131 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2, 2568)

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา 2 จำนวน 297 คน โดยใช้ตารางเครืองชีและมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., (1970) ขนาดของสถานศึกษานั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จังหวัดพะเยา จำนวน 131 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วง ระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ. 2568 ถึง มกราคม พ.ศ. 2569

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน จำนวน 4 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความเคารพนับถือ ความรับผิดชอบ และความไว้วางใจ จำนวน 29 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของ Likert

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ ได้แก่ การมีส่วนร่วม การปฏิบัติงาน การมีเป้าหมายร่วมกัน การสื่อสาร และการมีมนุษยสัมพันธ์ จำนวน 23 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของ Likert

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง ซึ่งได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเหมาะสมและครอบคลุมเนื้อหา จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .979 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากวิทยาลัยเชียงราย เพื่อนำไปขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์จากครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน เพื่อการตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตผู้ตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามกลับ โดยกำหนดวัน เวลา ที่จะส่งแบบสอบถามคืนและหากพบว่า โรงเรียนใดยังไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้งจนได้รับแบบสอบถามเก็บได้ครบ 100% ตามที่ต้องการ

3.3 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูล นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามทั้งหมด

4.2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อ

4.3 วิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อ

4.4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 297 คน ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มตัวอย่างคือผู้หญิง คิดเป็นร้อยละ 70.4 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 86.9 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 ขนาดโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5

2. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 4.43 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความความซื่อสัตย์ 4.49 ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความยุติธรรม 4.40 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่	รายการ	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับ
1.	ความยุติธรรม	4.40	0.52	มาก
2.	ความซื่อสัตย์	4.49	0.51	มาก
3.	ความรับผิดชอบ	4.42	0.57	มาก
4.	ความไว้วางใจ	4.41	0.59	มาก

ที่	รายการ	($\bar{x}$)	(S.D.)	ระดับ
5.	ความเคารพนับถือ	4.46	0.53	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.43	0.50	มาก

3. ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4.49 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 4.51 ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ 4.46 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานของครูในโรงเรียน

ที่	รายการ	($\bar{x}$)	(S.D.)	ระดับ
1.	การสื่อสารที่ดี	4.48	0.50	มาก
2.	การมีเป้าหมายเดียวกัน	4.50	0.45	มาก
3.	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.51	0.44	มากที่สุด
4.	การมีมนุษยสัมพันธ์	4.46	0.50	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.49	0.44	มาก

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับ การทำงานเป็นทีมของครู ($r = .504, p < .01$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน				Y _{tot}
	การสื่อสาร ที่ดี Y ₁	การมี เป้าหมาย เดียวกัน Y ₂	การมีส่วน ร่วมใน การ ปฏิบัติงาน Y ₃	การมี มนุษย สัมพันธ์ Y ₄	
ความยุติธรรม X ₁	.516**	.463**	.584**	.394**	.520**
ความซื่อสัตย์ X ₂		.342**	.507**	.302**	.405**
ความรับผิดชอบ X ₃			.522**	.342**	.454**
ความไว้วางใจ X ₄				.398**	.502**
ความเคารพนับถือ X ₅					.423**
X _{tot}	.490**	.443**	.579**	.384**	.504**

**มีความสัมพันธ์อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายเป็นประเด็น ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความซื่อสัตย์ ซึ่งสะท้อนว่าผู้บริหารให้ความสำคัญต่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน ส่งผลให้ครูเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจ และยอมรับในบทบาทผู้นำ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบริบทของการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันที่เน้นหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อสังคม ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมอย่างชัดเจน เช่น การบริหารงานอย่างโปร่งใส การตัดสินใจบนหลักเหตุผล และการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น พฤติกรรมดังกล่าวช่วยสร้างความไว้วางใจ และความรู้สึกยุติธรรมในองค์กร ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ (อภิรักษ์ ทองโชติ, 2565: 78) และ (วิรัตน์ ธรรมโหร, 2565: 208-220) ที่พบว่า ผู้บริหารที่มีจริยธรรมจะบริหารงานด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ และยึดหลักเหตุผล ส่งผลให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจ นอกจากนี้ (นนทวิ จุลจันทร์, 2567: 147-150) ยังระบุว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ และความน่าเคารพ ล้วนเป็นคุณลักษณะที่พบอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม ด้านความยุติธรรมแม้จะอยู่ในระดับมาก แต่เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สะท้อนว่าครูบางส่วนยังรับรู้ถึงความไม่ทั่วถึงในการพิจารณาบางสถานการณ์ เช่น การแก้ปัญหา หรือโอกาสพัฒนาวิชาชีพ แม้ว่าผู้บริหารส่วนใหญ่จะยึดข้อมูลและเหตุผลประกอบการตัดสินใจ ทั้งนี้ อาจเกิดจากข้อจำกัดด้านทรัพยากรหรือการสื่อสารที่ยังไม่ทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับ (วิภาวดี อินทร์ด้วง, 2561: 228) ที่ชี้ว่าผู้นำเชิงจริยธรรมต้องปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเที่ยงธรรมและเสมอภาค และ (พิมพ์พัชรา สาระนิตย์, 2566: 89) ที่กล่าวว่าความยุติธรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความไว้วางใจในองค์กร

2. การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วม แสดงให้เห็นว่าครูมีบทบาทในการร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมดำเนินงานของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากรูปแบบการบริหารงานของโรงเรียนที่เน้นการทำงานในลักษณะคณะกรรมการและโครงการ ซึ่งเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ตั้งแต่การวางแผน การตัดสินใจ ไปจนถึงการประเมินผล ส่งผลให้ครูมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีความผูกพันต่อองค์กร และพร้อมร่วมรับผิดชอบต่อความสำเร็จของโรงเรียน นอกจากนี้ การมีผู้นำที่สนับสนุนการสื่อสารและการทำงานร่วมกันยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในทีม ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ (Parker, 1990 อ้างถึงใน กนกพร กระจำแสง, 2560: 157-161) ที่กล่าวว่า ทีมที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบร่วมกัน รวมทั้งสอดคล้องกับ กาญจนา ช่างเยาว์ (2561: 74) และ ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์ (2560: 71) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมและความไว้วางใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของการทำงานเป็นทีม อีกทั้ง สุทัตตา ภักดีเรือง (2566: 100-104) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่เหมาะสม วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครู ส่วนด้านมนุษยสัมพันธ์ แม้จะอยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สะท้อนว่าการสื่อสารเพื่อแก้ไขความขัดแย้งยังมีความเกรงใจหรือใช้อารมณ์อยู่ในบางกรณี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมารพร พันธุ์ศรี และอุไร สุทธิแย้ม (2565: 299-312) ที่กล่าวว่า การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ช่วยเสริมให้ทีมงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และลดโอกาสการเกิดความขัดแย้งภายในองค์กร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = .504$) แสดงให้เห็นว่าเมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสูง การทำงานเป็นทีมของครูก็มีแนวโน้มสูงขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารที่แสดงพฤติกรรมด้านความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความรับผิดชอบ จะช่วยสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจและความปลอดภัยทางจิตใจในองค์กร ทำให้ครูกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมมือกันในการปฏิบัติงานมากขึ้น ส่งผลให้ทีมมีความเข้มแข็งและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ พฤติกรรมของผู้นำยังมีบทบาทเป็นแบบอย่างให้ครูปฏิบัติตาม ซึ่งนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือและความรับผิดชอบร่วมกัน ความสัมพันธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิด Bandura (1977 อ้างถึงใน อภิรักษ์ ทองโชติ, 2565: 40-50) ที่กล่าวว่า บุคลากรมีแนวโน้มเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำ โดยเฉพาะพฤติกรรมที่ยุติธรรมและซื่อสัตย์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิกุล กุลนรัตน์ (2566: 188) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยเฉพาะด้านการสื่อสารเปิดเผย การมีส่วนร่วม และความไว้วางใจ ซึ่งได้รับอิทธิพลจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม รวมทั้งงานวิจัยของ พิมพ์พัชรา สารณินต์ (2566: 98-96) ที่กล่าวว่าผู้บริหารที่ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ และยุติธรรม จะส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อองค์กร ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญของการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างทีมงานที่มีคุณภาพในสถานศึกษา หากผู้บริหารยึดมั่นในคุณธรรม ความโปร่งใส ความยุติธรรม และเคารพศักดิ์ศรีของบุคลากร จะช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความผูกพัน ส่งผลให้ครูทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านความซื่อสัตย์ ความเคารพนับถือ ความรับผิดชอบ ความไว้วางใจ และความยุติธรรม ซึ่งล้วนมีบทบาทในการหล่อหลอมบรรยากาศองค์กรให้เอื้อต่อความร่วมมือ การยอมรับซึ่งกันและกัน และการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ในขณะเดียวกัน การทำงานเป็นทีมของครูมีลักษณะสำคัญที่สะท้อนผ่านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การมีเป้าหมายร่วมกัน การสื่อสาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นถึงมิติของพฤติกรรมองค์การที่เชื่อมโยงกับคุณลักษณะของผู้นำในเชิงจริยธรรม โดยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการทำงานเป็นทีมของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .504, p < .01$) สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน มีแนวโน้มเกี่ยวข้องกับระดับการทำงานเป็นทีมของครูที่สูงขึ้น ทั้งในด้านความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความผูกพันต่อองค์กร

ดังนั้น องค์ความรู้สำคัญจากการวิจัยนี้ คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมิได้เป็นเพียงคุณลักษณะเฉพาะบุคคลของผู้บริหารเท่านั้น แต่เป็นพื้นฐานของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา และเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาและคุณภาพการจัด

การศึกษาในระยะยาว โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารให้มีสมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และการบริหารความสัมพันธ์ภายในองค์กรได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความซื่อสัตย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักความซื่อสัตย์ สุจริต และความโปร่งใสในการบริหารงาน รวมทั้งใช้หลักความถูกต้องและเป็นธรรมในการตัดสินใจ เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่น ความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีมของครูภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งส่งเสริมการสื่อสารที่ดี การสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในทีม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือ ความผูกพันในองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูภายในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ่อื่น หรือศึกษาหลายเขตพื้นที่ร่วมกัน เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่มความครอบคลุมในการอธิบายปรากฏการณ์ทางการบริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาวิจัยเชิงสาเหตุหรือการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของครู โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) หรือการสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้อย่างชัดเจนและลุ่มลึกมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กนกพร กระจำแสง และคณะ. (2560). บทบาทของผู้บริหารกับการสร้างทีมงานในการพัฒนาองค์กร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี. 11(26): 157-161.
- กมลชนก ราชสง และ ตรีภูมิพร ตรีตรีศวร. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. รายงานการประชุมหาดใหญ่ วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13, 12 พฤษภาคม 2565, 2235-2248. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กาญจนา ช้างเยาว์. (2561). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18. งานนิพนธ์ การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- กิตติคุณ รักษาพล. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- คณาภูมิ กังวาลเนาวรัตน์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จันทร์พิรุณ มหาหิงค์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- จุฑาทิพย์ บุดี และสุกัญญา สูดารรัตน์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 8(10): 610-625. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/262752>
- ถิรมนัส ไหลสุพรรณวงศ์ พิษณุภา ยืนยาว. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*. 13(1): 175-194.
- ธนพงษ์ จอมพระ. (2564). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- นนทวิ จุลจันทร์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ปัทมวรรณ โชติกลาง. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์. (2560). การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมพ์พัชรา สาระนิตย์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- วิรัตน์ ธรรมโห. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. **วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. 9(36): 208-220.
- วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุทัตตา ภักดีเรือง. (2566). การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ. การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุดารัตน์ ศรีโยหะ และคณะ. (2567). การศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน. **Journal of MCU Haripunchai Review**. 8(1): 237-252. สืบค้นจาก [https:// 016+,Sudarat.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/246882](https://016+,Sudarat.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/246882)
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. (2568). ข้อมูลบุคลากร (Big Data). <https://bigdata.phayao2.go.th/bigdata/tablePerson.php?op=3.1&tab1=active> สืบค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2568.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. (2566). รายงานผลการดำเนินการตามมาตรการส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใสภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. https://www.phayao2.go.th/?page_id=1220. สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2568.
- อธิกุล กลุณรัตน์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อภิรักษ์ ทองโชติ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อาอีซะห์ สงเดช. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดพัทลุง. สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อุทุมพร จันทรสิงห์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อุมาพร พันธุ์ศรี และอุไร สุทธิแย้ม. (2565). แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้. **Journal of Roi Kaensarn Academi**. 7(7): 299-312. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/255242>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3): 607-610.

การพัฒนาเครือข่ายศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร จังหวัดขอนแก่น
สู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ชุมชนต้นแบบอย่างยั่งยืน
Development of the Khok Nong Na Buddhist Civilizational Agriculture
Learning Center Network, Khon Kaen Province towards a Sustainable Model
Community Learning Centers

พระครูศรีสิทธิบัณฑิต¹ สุรพล พรหมกุล² สุธิพงษ์ สวัสดิ์ทา³
Phrakrusrisitthibandit, Suraphon Promgun, Sutipong Sawatta

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาความต้องการของเครือข่ายศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตรจังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ชุมชนต้นแบบอย่างยั่งยืน และ 3) เพื่อประเมินผลการจัดกิจกรรมของเครือข่ายศูนย์การเรียนรู้โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร จังหวัดขอนแก่น เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่าง คือสมาชิกเครือข่ายศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตรจังหวัดขอนแก่น จำนวน 335 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสนทนากลุ่มเฉพาะ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาแบบอุปนัย และแบบสอบถาม วิเคราะห์การประเมินผลการจัดกิจกรรมโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลของการวิจัย พบว่า 1) เครือข่ายศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตรจังหวัดขอนแก่นมีความต้องการ 3 มิติ คือ มิติที่ 1 การจัดกิจกรรมคือหลักสูตรการเรียนรู้ร่วมกัน มิติที่ 2 การพัฒนาผลิตภัณฑ์ร่วมกัน และมิติที่ 3 การดูแลและรักษาสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกเครือข่าย 2) กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของเครือข่ายมีจำนวน 12 กิจกรรม และหลักสูตร จำนวน 6 หลักสูตร และ 3) ผลการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผล และคุณค่า ของการจัดกิจกรรมของเครือข่ายศูนย์การเรียนรู้โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.84

คำสำคัญ (Keywords) : การพัฒนาเครือข่าย; โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร; ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

Abstract

This study aimed to: (1) investigate the needs of the Khok Nong Na Buddhist Civilizational Agriculture Learning Center Network in Khon Kaen province; (2) facilitate knowledge exchange activities to foster the development of the sustainable model community learning centers; and (3) evaluate the outcomes of the network's implemented

Received: 2026-03-20 Revised: 2026-05-19 Accepted: 2026-05-23

¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University E-mail: Thawin.som@mcu.ac.th

² มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น Mahachulalongkornrajavidyalaya University KhonKaen Campus E-mail: promgun@gmail.com

³ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น Mahachulalongkornrajavidyalaya University KhonKaen Campus E-mail: Sutipong.saw@mcu.ac.th

activities. Using an action research design, the study sample consisted of 335 network members and was supplemented by 20 key informants. Data collection instruments included in-depth interview guides, focus group discussion protocols, and questionnaire forms. Qualitative data were analyzed using inductive content analysis, while quantitative evaluation data were processed using descriptive statistics (means and standard deviations).

The findings revealed that: (1) the network's needs encompassed three dimensions: Dimension 1, collaborative learning curricula and activities; Dimension 2, joint product development; and Dimension 3, relationship maintenance and cohesion among network members; (2) a total of 12 knowledge exchange activities and 6 structured learning curricula were developed and implemented; and (3) the overall evaluation of the activities in terms of efficiency, effectiveness, and value was rated at the highest level, with a mean score of 4.84.

Keywords: Development of the network; Khok Nong Na Buddhist Civilizational Agriculture; community learning centers

บทนำ (Introduction)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) กำหนดทิศทางให้ประเทศไทยสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยหลักการและแนวคิด 4 ประการ ได้แก่ 1) พัฒนามาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ 2) ความสามารถในการล้มแล้ว ลุกไว โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ระดับ ประกอบด้วย การพร้อมรับหรือระดับอยู่รอด การปรับตัวหรือระดับพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน หรือระดับยั่งยืน 3) เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ และ 4) การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว โดยที่ประเทศไทยมีทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน ทั้งนี้ หากมีการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่มีการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติที่มากเกินไป ทั้งในมิติด้านการผลิตและการบริโภค ซึ่งก่อให้เกิดของเสียและมลพิษในระดับที่เกินกว่าความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศในพื้นที่ จนส่งผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศเสื่อมโทรมลงนั้น อาจส่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติในระยะยาวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ.2566-2570, 2565)

นอกจากนี้ สภาพภูมิประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบลุ่ม ประชากรจำนวนมากพึ่งพิงการดำรงชีพจากภาคการเกษตร ประเทศไทยจึงมีความเสี่ยงสูงที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ทั้งยังต้องเผชิญความท้าทายจากผลของการพัฒนาทางเศรษฐกิจและกายภาพที่ก่อให้เกิดการทำลายสมดุลของสิ่งแวดล้อม พร้อมกับความต้องการใช้น้ำที่เพิ่มขึ้นตามการขยายตัวของเมืองและพื้นที่เขตเศรษฐกิจซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่จะทวีความซับซ้อนยิ่งขึ้นในระยะยาว การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยคุกคามจากภัยพิบัติทางธรรมชาติยังมีแนวโน้มที่คาดว่าจะเกิดขึ้นบ่อยครั้งและทวีความรุนแรงยิ่งขึ้นในอนาคต อาจนำมาซึ่งความสูญเสียและผลกระทบต่อทั้งเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมได้อย่างมหาศาล จึง

จำเป็นที่จะต้องแก้ไขด้วยการจัดการปัญหาที่ต้นเหตุ เพื่อลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ กรมการพัฒนาชุมชนกระทรวงมหาดไทย ได้จึงมีการขับเคลื่อนโครงการตามแนวทางโคก หนอง นา โมเดลทุกหมู่บ้าน โดยที่โคกหนองนาโมเดลเป็นการพัฒนาจัดการพื้นที่ทางการเกษตร ซึ่งเป็นการผสมผสานของเกษตรทฤษฎีใหม่ร่วมกับภูมิปัญญาพื้นบ้านของไทยที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพธรรมชาติที่มีอยู่ในพื้นที่นั้น ๆ เป็นการจัดการสภาพแวดล้อมที่มีอยู่แล้วตามธรรมชาติ โดยมนุษย์นำสิ่งที่มีอยู่นั้นมาส่งเสริมทำให้เกิดความสำเร็จในการทำเกษตรกรรมโดยเร็วและเป็นระบบมากขึ้น (กรมการพัฒนาชุมชน, 2564: 2)

การจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น มีการจัดกิจกรรม ในวันที่ 31 กรกฎาคม 2565 ภายใต้กิจกรรม “130 ปี กระทรวงมหาดไทย ความสุขสร้างได้ด้วยใจอาสา” เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสมหามงคลทรงมีพระชนมายุครบ 70 พรรษา SEDz : วัด ประชา รัฐ สร้างสุข วิถีพุทธอารยเกษตร มจร ขอนแก่น ณ ศูนย์การเรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร มจร ขอนแก่น โดยความร่วมมือของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดขอนแก่น สำนักงานจังหวัดขอนแก่น และที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่น ในการจัดกิจกรรมครั้งนี้ นายสุทธิพงษ์ จุลเจริญ ปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นประธานเปิดโครงการ 130 ปี กระทรวงมหาดไทยความสุขสร้างได้ ด้วยใจอาสา จังหวัดขอนแก่น เพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสมหามงคลทรงมีพระชนมายุครบ 70 พรรษา จากผลการบูรณาการความร่วมมือของหน่วยงานภาคีเครือข่ายขับเคลื่อนภารกิจตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือบทบาทในการเกื้อหนุนระหว่างวัดและชุมชนให้มีความสุขอย่างยั่งยืนสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม หลังจากรับชมผลการดำเนินโครงการผ่านวิดีโอทัศน์ โดยมีนายสุเทพ มณีโชติ รองผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น ได้บรรยายถึงความสำคัญของโครงการรวมถึงผลการดำเนินงานตามเป้าหมายของโครงการจากนั้นได้มอบเมล็ดพันธุ์ให้กับนายอำเภอ 26 อำเภอของจังหวัดขอนแก่นเพื่อนำไปขยายผลและต่อยอดให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการ จากนั้นทำพิธีเปิดป้ายศูนย์การเรียนรู้โคกหนองนาพุทธอารยเกษตรมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น (วิทยา ทองดี และคณะ, 2565)

ด้วยเหตุที่เครือข่ายการเรียนรู้โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตรเป็นกระบวนการในการแลกเปลี่ยนความคิด ข้อมูล ประสบการณ์ และการเรียนรู้ระหว่างบุคคล องค์กรต่าง ๆ ในกระบวนการเรียนรู้การดำเนินการในแปลงโคก หนอง นา อย่างต่อเนื่อง เป็นระบบที่มีการเชื่อมโยงกัน ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาและการแก้ปัญหา จนเกิดเป็นความเข้มแข็งของชุมชน ทำให้เกิดสังคมการเรียนรู้ นำไปสู่การแก้ไขปัญหา และเกิดการพัฒนหลายด้าน ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความต้องการของเครือข่ายศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตรจังหวัดขอนแก่น และจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร จังหวัดขอนแก่น สู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ชุมชนต้นแบบอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาความต้องการของเครือข่ายศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตรจังหวัดขอนแก่น

2. เพื่อจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร จังหวัดขอนแก่น สู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ชุมชนต้นแบบอย่างยั่งยืน

3. เพื่อประเมินผลการจัดกิจกรรมของเครือข่ายศูนย์การเรียนรู้โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร จังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสนทนากลุ่มเฉพาะ และแบบสอบถาม เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลมีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลวิจัยที่ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ จึงได้ศึกษาเนื้อหาที่เกี่ยวกับ การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของโคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร จังหวัดขอนแก่น โดยได้ศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ทฤษฎีชุมชนสัมพันธ์ เอกสาร หนังสือ บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญในศึกษาการพัฒนาเครือข่ายศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร จังหวัดขอนแก่น สู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ชุมชนต้นแบบอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย ตัวแทนจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น จำนวน 2 รูป/คน หน่วยงานภาครัฐ จำนวน 5 คน กำนันผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 3 คน เครือข่ายโคก หนอง นา จังหวัดขอนแก่น จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้น 20 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เครือข่ายศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร ผู้เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ ณ ศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร มจร วิทยาเขตขอนแก่น จำนวนทั้งสิ้น 2,470 คน (พระราชพัฒน์วัชรบัณฑิต, 2567: 5) ซึ่งได้จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 335 คน (สุทธิ ชาติติยะ วิไลลักษณ์ สุจิตตานนท์, 2554: 114) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในศึกษาการพัฒนาเครือข่ายศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร จังหวัดขอนแก่น สู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ชุมชนต้นแบบอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย ตัวแทนจาก มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น จำนวน 2 รูป/คน หน่วยงานภาครัฐ จำนวน 5 คน กำนันผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 3 คน เครือข่ายโคก หนอง นา จังหวัดขอนแก่น จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้น 20 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่ในการศึกษาวิจัยเป็นพื้นที่ภายในเขตจังหวัดขอนแก่น

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการทำการศึกษา 12 เดือน คือ เดือนตุลาคม 2566 - เดือนกันยายน 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการสื่อสารทางการเมือง เพื่อนำไปสู่การสร้าง “รูปแบบการสื่อสารทางการเมืองเพื่อพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น” ซึ่งแบ่งแบบสัมภาษณ์ออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สภาพ ปัญหา ปัจจัยเงื่อนไขการสื่อสารทางการเมืองเพื่อพัฒนาท้องถิ่นของคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น

ตอนที่ 3 รูปแบบการสื่อสารทางการเมืองเพื่อพัฒนาท้องถิ่นของคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น

2.2 แบบสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เป็นคำถามเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการสื่อสารทางการเมืองเพื่อนำไปสู่การสร้าง “รูปแบบการสื่อสารทางการเมืองเพื่อพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น” มีเนื้อหาประกอบด้วย

การพัฒนา รูปแบบการสื่อสารทางการเมืองเพื่อพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น มีประเด็นคำถามประกอบด้วย

ตอนที่ 1 คำถามนำ ประกอบด้วย คำถามที่นำผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเข้าสู่ประเด็นการสนทนาเป็นคำถามเปิดกว้างที่จะช่วยให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มรู้สึกสบายใจในช่วงเริ่มต้นสนทนา จากนั้นจะนำไปสู่ประเด็นการวิจัยที่ต้องการคำตอบโดยตรง

ตอนที่ 2 คำถามหลัก เป็นคำถามที่สอดคล้องกับคำถามการวิจัย ประกอบด้วยคำถามหลักและคำถามรองซึ่งเป็นข้อคำถามที่เป็นรายละเอียดที่ต้องการขยายคำถามหลักเพื่อให้ผู้ร่วมสนทนาเข้าใจในประเด็นต่าง ๆ ชัดเจนขึ้น ประกอบด้วย

(1) องค์ประกอบของรูปแบบการสื่อสารทางการเมืองเพื่อพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น

(2) ปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมเพื่อสร้างรูปแบบการสื่อสารทางการเมืองเพื่อพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่นให้ประสบความสำเร็จ

(3) หลักการสำคัญของการพัฒนารูปแบบการสื่อสารทางการเมืองเพื่อพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น

ตอนที่ 3 คำถามเพื่อการสรุป เป็นคำถามที่ผู้วิจัยใช้เพื่อตรวจสอบว่ามีประเด็นที่ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มไม่มีโอกาสได้กล่าวถึง หรืออยากเพิ่มเติมข้อมูลที่มีความสำคัญในการสนทนากลุ่ม

2.3 แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย

(1) เป็นคำถามที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการสื่อสารทางการเมืองเพื่อพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 1.1) ความเหมาะสมของรูปแบบ 1.2) ความเป็นไปได้ของรูปแบบ และ 1.3) ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ

(2) เป็นคำถามประเมินผลการนำรูปแบบการสื่อสารทางการเมืองเพื่อพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่นไปใช้ในการพัฒนา

(3) เป็นคำถามประเมินผลการใช้ไลน์ OA (Official Account)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 การลงพื้นที่ ผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยลงพื้นที่ด้วยตนเองตามเป้าหมาย ดังกล่าวข้างต้น

3.2 การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Observations Participant) ซึ่งเป็นการสังเกตพฤติกรรมและการแสดงออกของฝ่ายต่าง ๆ ที่จะทำควบคู่กับการสัมภาษณ์

3.3 การสัมภาษณ์ คณะผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) ตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ตัวแทนจาก มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น หน่วยงานภาครัฐ กำนันผู้ใหญ่บ้าน และ เครือข่ายโคก หนอง นา อำเภอมือเมือง จังหวัดขอนแก่น

3.4 การรวบรวมข้อมูลจากเอกสารเกี่ยวกับการสร้างและการใช้ตัวชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนา รูปแบบเมืองอัจฉริยะ

3.5 การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) ร่วมกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการสร้างและการใช้องค์ประกอบ ตัวชี้วัดความสำเร็จ และเพื่อให้เห็นความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวคิด การพัฒนาเครือข่ายศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร จังหวัดขอนแก่น สู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ชุมชนต้นแบบอย่างยั่งยืน ตัวชี้วัดความสำเร็จในการนำไปใช้ประโยชน์ทางสังคม และชุมชนต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาทั้งในเชิงเอกสาร (Documentary Research) และข้อมูลเชิงประจักษ์ จากการสัมภาษณ์ การประชุมกลุ่มย่อย การแจกแบบสอบถาม เป็นกระบวนการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์โดยการสรุปตามสาระสำคัญด้านเนื้อหาที่กำหนดไว้ โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ตามประเด็นหัวข้อ ดังนี้

4.1 ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาเครือข่ายศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร จังหวัดขอนแก่น สู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ชุมชนต้นแบบอย่างยั่งยืน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเชื่อมโยงแนวคิดทฤษฎี เพื่อให้เห็นองค์ความรู้ กระบวนการและแนวทางการพัฒนาเครือข่ายศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร จังหวัดขอนแก่น สู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ชุมชนต้นแบบอย่างยั่งยืน เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในระดับนโยบาย องค์กร ชุมชน และปัจเจกบุคคล

4.3 วิเคราะห์การประเมินผลการจัดกิจกรรมโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย (Research Result)

1. ความต้องการของเครือข่ายศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร จังหวัดขอนแก่น

จากการศึกษาความต้องการของเครือข่ายศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตรจังหวัดขอนแก่น กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สามารถเขียนเป็นภาพแสดงได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 ความต้องการของเครือข่ายศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตรจังหวัดขอนแก่น

ที่มา : พระครูศรีสิทธิบัณฑิต สุรพล พรหมกุล สุธิพงษ์ สวัสดิ์ทา

จากภาพจะเห็นได้ว่า ความต้องการของเครือข่ายศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 1) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน 2) การพัฒนาผลิตภัณฑ์ร่วมกัน 3) การดูแลและรักษาสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกเครือข่าย และ 4) แนวทางในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาเครือข่ายศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร จังหวัดขอนแก่น ต้องมีความพอใจรักในสิ่งที่ทำ และมีการประยุกต์เอาหลักอริยบท 4 อันเป็น 4 ขั้นตอนต่อเนื่องหนุนเสริมกัน จะขาดข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้ ด้วยว่ามันเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงกัน มาช่วยในการดำเนินกิจกรรมโคกหนองนาให้ประสบผลสำเร็จ

2. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เครือข่ายศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร จังหวัดขอนแก่น สู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ชุมชนต้นแบบอย่างยั่งยืน

ดำเนินการกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยความร่วมมือกับพัฒนาชุมชนจังหวัดขอนแก่น เครือข่ายการเรียนรู้ โคก หนอง นา จังหวัดขอนแก่น หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนผู้สนใจดังต่อไปนี้

2.1 การจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยจัดกิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร มจร ขอนแก่น จำนวน 6 หลักสูตร ประกอบด้วย 1) หลักสูตรปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้วยเทคโนโลยีการจัดการทรัพยากร ดิน ปุ๋ย เพื่อเพิ่มผลผลิตพืชและการแปรรูปเพิ่มมูลค่า 2) หลักสูตรวัด ประชา รัฐสร้างสุข เศรษฐกิจพอเพียงประยุกต์สู่ โคก หนอง นา สวนพุทธอารยเกษตร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น 3) หลักสูตรการปลูกผักไฮโดรโปนิกส์ และการทำก้อนเห็ดออร์แกนิก 4) หลักสูตรค่ายเยาวชนเศรษฐกิจพอเพียง พุทธอารยเกษตร 5) หลักสูตรการตอนกิ่งพุทธอารยเกษตร และ 6) หลักสูตรการทำขนมเบเกอรี่ พุทธอารยเกษตร

2.2 การเป็นสถานที่ศึกษาดูงานและจัดกิจกรรมของเครือข่ายเรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร พบว่า ศูนย์เรียนรู้โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร มจร วิทยาเขตขอนแก่น จำนวน 12 กิจกรรมผู้เข้าร่วมทั้งหมด จำนวน 2,470 คน



ภาพที่ 2 รายการคลิกไอเดีย ช่อง NBT ถ่ายทอดการจัดกิจกรรมของศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร มจร วิทยาเขตขอนแก่น

ที่มา : พระครูศรีสิทธิบัณฑิต สุรพล พรหมกุล และสุธิพงษ์ สวัสดิ์ทา

2.3 การจัดกิจกรรมร่วมกันกับเครือข่าย ภายใต้โครงการ โคก หนอง นา กับการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวทางพุทธอารยเกษตร: กิจกรรมเปิดตลาด โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ครั้งที่ 1



ภาพที่ 3 กิจกรรมเปิดตลาด โคนง นา พุทธอารยเกษตร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตขอนแก่น ครั้งที่ 1

ที่มา : พระครูศรีสิทธิบัณฑิต สุรพล พรหมกุล และสุธิพงษ์ สวัสดิ์ทา

3. ประเมินผลการจัดกิจกรรมของเครือข่ายศูนย์การเรียนรู้โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร จังหวัดขอนแก่น

3.1 การจัดกิจกรรมของศูนย์การเรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร จังหวัดขอนแก่น ได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักสูตร 6 หลักสูตร อีกทั้งศูนย์การเรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร จังหวัดขอนแก่น ได้กลายเป็นเป็นสถานที่ศึกษาดูงาน และสถานที่จัดกิจกรรมระดับจังหวัดของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดขอนแก่น สำนักงานจังหวัดขอนแก่น จำนวน 12 กิจกรรม มีสมาชิกเครือข่ายโคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร เข้าร่วมเรียนรู้ ทั้งหมด จำนวน 2,470 คน

3.2 การประเมินผลการจัดกิจกรรมของเครือข่ายศูนย์การเรียนรู้โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร จังหวัดขอนแก่น พบว่า การประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณค่า ของกิจกรรมการจัดกิจกรรมของเครือข่ายศูนย์การเรียนรู้โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.84 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43 คิดเป็นร้อยละ 96.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกข้อมีระดับประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด โดยด้านประสิทธิผล รองลงมาได้แก่ ด้านประสิทธิภาพ และด้านคุณค่า ตามลำดับ มีค่าร้อยละมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

(1) ประสิทธิภาพของกิจกรรมการจัดกิจกรรมของเครือข่ายศูนย์การเรียนรู้โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.84 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40 คิดเป็นร้อยละ 96.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกข้อมีระดับประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด โดยการดำเนินการกิจกรรม เป็นระบบและชัดเจน เข้าใจง่ายและไม่ยุ่งยากซับซ้อน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ กิจกรรมส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมการดำเนินการกิจกรรม การดำเนินกิจกรรมสามารถทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจในศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตรของตนเอง กิจกรรมส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของเครือข่ายศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร และ กิจกรรมสามารถสะท้อนให้เห็นถึงสภาพและผลของการพัฒนาเครือข่ายศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร จังหวัดขอนแก่น สู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ชุมชนต้นแบบอย่างยั่งยืนอย่างแท้จริง ตามลำดับ

(2) ประสิทธิภาพของการจัดกิจกรรมของเครือข่ายศูนย์การเรียนรู้โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 97.20 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.86 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกข้อมีระดับประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด โดยกิจกรรมส่งเสริมให้ท่านได้ร่วมกันถ่ายทอดความรู้การดำเนินกิจกรรมภายในพื้นที่โคก หนอง นา ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ กิจกรรมสนับสนุนให้เกิดจิตสำนึกที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในโคก หนอง นา ของตนเองได้อย่างเหมาะสม กิจกรรมส่งเสริมให้ท่านเกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ท่านต้องการให้อย่างครบถ้วน กิจกรรมส่งเสริมให้ท่านเกิดการเรียนรู้ การดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาโคก หนอง นา พุทธอารยเกษตรได้อย่างเหมาะสม และกิจกรรมส่งเสริมให้ท่านเกิดความตระหนักถึงผลดีและผลเสียของโคก หนอง นา เพิ่มขึ้น ตามลำดับ

(3) คุณค่าของการจัดกิจกรรมของเครือข่ายศูนย์การเรียนรู้โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 คิดเป็นร้อยละ 96.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกข้อมีระดับประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด โดยรูปแบบกิจกรรมเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่โคก หนอง นา ของท่าน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การจัดกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความภาคภูมิใจในพื้นที่ โคก หนอง นา ของตนเอง ศูนย์การเรียนรู้โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร ก่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมมีความเหมาะสม การจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ท่านเกิดความเข้าใจในการดำเนินกิจกรรมในพื้นที่โคก หนอง นา เพิ่มขึ้น และการกำหนดเป้าหมายเหมาะสม สามารถปฏิบัติจริงได้

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่ต้องนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1) ความต้องการของเครือข่ายศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตรจังหวัดขอนแก่น เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาเครือข่ายศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร จังหวัดขอนแก่น สู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ชุมชนต้นแบบอย่างยั่งยืน พบว่า ประกอบด้วย 1) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน 2) การพัฒนาผลิตภัณฑ์ร่วมกัน และ 3) การดูแลและรักษาสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกเครือข่าย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าคนเราจะทำอะไรทุกอย่างล้วนเกิดการเรียนรู้ได้ทั้งสิ้น การเรียนรู้เป็นพื้นฐานของการดำเนินชีวิตและการกระทำในชีวิตประจำวัน มนุษย์มีการเรียนรู้ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงก่อนตายและการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ ด้วยเหตุที่การเรียนรู้เกิดได้ง่าย ถ้าสิ่งที่เรียนเป็นสิ่งที่มีความหมายหรือความจำเป็นต่อผู้เรียน การเรียนสิ่งที่มีความหมายต่อผู้เรียน คือ การเรียนในสิ่งที่ผู้เรียนต้องการจำเป็นในการดำรงชีพ การประกอบอาชีพ หรือการหาคำตอบในสิ่งที่สนใจ เครือข่ายศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร จังหวัดขอนแก่น ทำเกษตรตามแนวทางโคก หนอง นา โมเดล เกิดจากความพอใจหรือความรักที่จะทำเกษตรตามแนวทางโคก หนอง นา พุทธอารยเกษตรเป็นพื้นฐาน ไม่ได้เกิดจากการบังคับขึ้นใจ เป็นการทำโดยสมัครใจ ซึ่งตรงกับแนวทางในพระพุทธศาสนาที่ว่า หากจะทำการงานให้ประสบผลสำเร็จ การงานนั้นต้องเกิดจากความพอใจ หรือความอยากที่จะทำ ดังนั้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของเครือข่ายการเรียนรู้โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร จังหวัดขอนแก่น จึงมีความต้องการที่จะมีกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสิ่งที่เครือข่ายอยากเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินการในพื้นที่โคก หนอง นา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศักดิ์ดา แสนสุพรรณ และคณะ (2566) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการดำเนิน

กิจกรรมรูปแบบหนึ่งของกลุ่มโคก หนอง นา บ้านน้ำพุ ในการแก้ปัญหาาร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยีเครื่องสูบน้ำพลังงานแสงอาทิตย์เพื่อการเกษตรสมัยใหม่ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตของเกษตรกลุ่มพัฒนาการเรียนรู้ทฤษฎีใหม่รูปแบบ “โคกหนองนาโมเดล” เกิดการส่งเสริมการปลูกพืช การเพาะพันธุ์กล้าไม้ การส่งเสริมการเลี้ยงปลาคุยกัย การต่อยอดความรู้การแปรรูป สู่การสร้างคุณค่าและเพิ่มมูลค่า และการสร้างต้นแบบเป็นแหล่งศึกษาดูงาน แก่ผู้สนใจในการพัฒนาพื้นที่ของตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุดภายใต้แนวทางเศรษฐกิจพอเพียง มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

2) การจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยจัดกิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร มจร ขอนแก่น พบว่า มีกิจกรรมจำนวน 6 หลักสูตร โดยศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร มจร ขอนแก่นเป็นสถานที่สำหรับจัดกิจกรรมและศึกษาดูงาน จำนวน 12 กิจกรรม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร มจร ขอนแก่นเล็งเห็นความสำคัญและผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นโดยตรงต่อเครือข่าย นั่นคือความมั่นคงของคุณภาพชีวิตที่ได้นำหลักการพัฒนาตามแนวทางโคก หนอง นา ไปใช้จึงมีการประชาสัมพันธ์ด้วยการประสานงานผ่านพัฒนาชุมชนจังหวัดขอนแก่นให้สมาชิกเครือข่าย โคก หนอง นา ในจังหวัดขอนแก่นมาร่วมกิจกรรมเพื่อช่วยกันขับเคลื่อนให้เกิดการซื้อ ขาย แลกเปลี่ยนสินค้าอุปโภค บริโภค ร่วมกันจัดงานเปิดตลาดโคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร มจร ขอนแก่น ซึ่งเครือข่ายได้เข้าร่วมแสดงสินค้าและแลกเปลี่ยนซื้อขาย จำนวน 26 อำเภอในจังหวัดขอนแก่นทำให้กิจกรรมดังกล่าวกลายเป็นแหล่งกระจายสินค้าให้ทางการเกษตรเป็นอย่างดี ทำให้มีเม็ดเงินหมุนเวียนในวันจัดงานหลายหมื่นบาท อีกทั้งมีการเชิญสมาชิกเครือข่าย โคก หนอง นา ในจังหวัดขอนแก่นที่ประสบความสำเร็จและล้มเหลวมาอภิปราย ถ่ายทอดบทเรียน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญญาณี บุญทองคำ และพระราชรัตนสุธี (ขวัญรัก เกษรบัว) (2561) ที่พบว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกันทั้งในศูนย์การเรียนรู้และนอกศูนย์การเรียนรู้ จะเป็นการรวมตัวกันเป็นเครือข่าย สู่การนำพลังหรือศักยภาพของสมาชิกรวมกัน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เกิดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างระบบจัดเก็บความรู้ทางด้านอาชีพ และการนำองค์ความรู้ที่ตีมาใช้ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด การมีผู้นำศูนย์ที่ดีสามารถบริหารจัดการศูนย์อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดศูนย์ที่เข้มแข็ง เกิดนวัตกรรมใหม่ หรือพัฒนาให้ดีกว่าเดิม สามารถพึ่งพาตนเองได้ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทรงเดช ทิพย์ทอง และคณะ (2562) พบว่า การพัฒนาเครือข่ายแหล่งท่องเที่ยววิถีศิลปบนเส้นทางของบ้านศิลปินล้านนาของจังหวัดเชียงราย มี 5 ประการ คือ 1. การดำเนินกิจกรรมของเครือข่ายให้มีความต่อเนื่อง 2. ความร่วมมือและการสนับสนุนจากหลายฝ่าย 3. การพัฒนาฐานข้อมูลเครือข่ายที่ทันสมัย 4. ความพร้อมของกลุ่มศิลปินภายในเครือข่าย และ 5. การสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายภายนอกแนวทางในการพัฒนาเครือข่ายแหล่งท่องเที่ยววิถีศิลปบนเส้นทางของบ้านศิลปินล้านนามี 4 องค์ประกอบ คือ 1. การจัดทำงบประมาณ 2. การจัดสร้างบ้านศิลปินเพิ่มเติม 3. การสร้างสรรค์งานศิลปสู่ชุมชน และ 4. การจัดสร้างเส้นทางท่องเที่ยวเชิงศิลป

3) การประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณค่าของการจัดกิจกรรมของเครือข่ายศูนย์การเรียนรู้โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร จังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยภาพรวม ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สมาชิกเครือข่าย โคก หนอง นา จังหวัดขอนแก่นได้เข้าร่วมกิจกรรมที่หลากหลาย ทำให้ได้รับความรู้ ประสบการณ์เพิ่มขึ้นจากการจัดเวทีเสวนาเชิงวิชาการด้วยการเชิญสมาชิกเครือข่าย โคก หนอง นา ในจังหวัดขอนแก่นที่ประสบความสำเร็จและล้มเหลวได้มีเวทีในการอภิปราย มีการถาม ตอบ ถึงผลดี ผลเสียแบบ

เปิดเผย ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน มีแนวทางในการแก้ปัญหาาร่วมกัน มีสถานที่ที่ได้แสดงสินค้า ชื้อ ขาย ระหว่างกัน ทำให้เกิดกำลังใจในการทำโคก หนอง นา เพราะมีรายได้เพิ่มขึ้นในขณะที่รายจ่ายลดลง จึงทำให้มีคุณภาพชีวิตดีขึ้นตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัยวุฒิ ครุฑมาศ, ไวยวิทย์ หนูเอก และสมโชค จักร์หรีด (2564) ที่พบว่า ระดับการดำเนินงานของศูนย์ฯอยู่ในระดับสูง

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ผลการวิจัย สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 4 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ที่มา : พระครูศรีสิทธิบัณฑิต สุรพล พรหมกุล สุธิพงษ์ สวัสดิ์ทา

จากภาพจะเห็นได้ว่า ความต้องการของเครือข่ายศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 1) กิจกรรมหรือหลักสูตรการเรียนรู้ร่วมกัน 2) การพัฒนาผลิตภัณฑ์ร่วมกัน และ 3) การดูแลและรักษาสัมพันธภาพ โดยมีแนวทางในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาเครือข่ายศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร จังหวัดขอนแก่น สู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ชุมชนต้นแบบอย่างยั่งยืน ด้วยการประยุกต์เอาหลักอริยบท 4 มาช่วยในการดำเนินกิจกรรมโคกหนองนาให้ประสบผลสำเร็จ นำไปสู่การจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เครือข่ายศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร จังหวัดขอนแก่น สู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ชุมชนต้นแบบอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย หลักสูตรของศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร มจร ขอนแก่น จำนวน 6 หลักสูตร และการเป็นสถานที่ศึกษาดูงานและจัดกิจกรรม จำนวน 12 กิจกรรม/โครงการ โดยมีผลการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณค่าของกิจกรรมการจัดกิจกรรมของเครือข่ายศูนย์การเรียนรู้โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร จังหวัดขอนแก่น ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 96.86

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestion)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย ศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พุทธอารยเกษตร และสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดขอนแก่น ควรดำเนินการเพื่อพัฒนาเครือข่ายศูนย์เรียนรู้ให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ดังนี้

- 1.1 จัดกิจกรรม/โครงการ เพื่อพัฒนาหลักสูตร/กิจกรรม ของเครือข่าย
- 1.2 จัดกิจกรรม/โครงการกับสมาชิกเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง
- 1.3 จัดให้มีสถานที่เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สถานที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์ ของเครือข่าย

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาโดยภาพรวมถึงปัจจัยที่มีผลต่อการที่ทำให้ โคนง หนอง นา พุทธอารยเกษตร ในแต่ละแห่ง ประสบผลสำเร็จทั้งในด้านการบริหารและการจัดการ บนฐานการร่วมมือกันของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมการพัฒนาชุมชน. (2564). **คู่มือการดำเนินงาน โครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล**. กรุงเทพฯ: กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.
- ชัยวุฒิ ครุฑมาศ ไวยวิทย์ หนูเอก สมโชค จักร์หิรัญ. (2564). การพัฒนาต้นแบบศูนย์การเรียนรู้การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ โคนง หนอง นา พัฒนาชุมชน ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน นครศรีธรรมราช. **รายงานการวิจัย**. ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครศรีธรรมราช สถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.
- ณัฏยาณี บุญทองคำ พระราชรัตนสุธี (ขวัญรัก เกษรบัว). (2561). การพัฒนาศักยภาพเครือข่ายศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง จังหวัดพิษณุโลก. **รายงานการวิจัย**. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ทรงเดช ทิพย์ทอง มานิตย์ ไกรฤทธิ์ ศตวรรษ หน่อแก้ว. (2562). การพัฒนาเครือข่ายแหล่งท่องเที่ยววิถีศิลปบนเส้นทางบ้านศิลปินล้านนา. **รายงานการวิจัย**. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570). (2565, 1 พฤศจิกายน). **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 136 ตอนพิเศษ 258 ง
- พระราชพัฒน์วชิรบัณฑิต. (2567). **เครือข่ายศูนย์เรียนรู้ โคนง หนอง นา พุทธอารยเกษตร จังหวัดขอนแก่น**. ขอนแก่น: เอ็มมี ก๊อปปี เซ็นเตอร์.
- วิทยา ทองดี และคณะ. (2565). รูปแบบการพัฒนาการใช้ประโยชน์จากความหลากหลายทางชีวภาพในพื้นที่ โคนง หนอง นา พุทธอารยเกษตรสู่การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากอย่างยั่งยืน จังหวัดขอนแก่น. **รายงานการวิจัย**. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศักดิ์ดา แสนสุพรรณ และคณะ. (2566). การพัฒนาขีดความสามารถของเกษตรกรของกลุ่มพัฒนาการเรียนรู้ทฤษฎีใหม่รูปแบบ “โคก หนอง นา โมเดล” การเกษตรสมัยใหม่ด้วยนวัตกรรม บ้านน้ำพุ ตำบลบ้านแป้น อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร. **รายงานการวิจัย**. ศูนย์ประสานงานการวิจัยเพื่อท้องถิ่น สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุทธิ ชัตติยะ วิไลลักษณ์ สุจิตตานนท์. (2554). **แบบแผนการวิจัยและสถิติ**. กรุงเทพฯ: ประยูรวงศ์ปรีณตั้ง.

การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครเชียงราย

A Path Analysis of the Relationships among 21st Century Leadership,
Academic Administration Efficiency, and Teachers' Happiness at Work in
Schools under the Chiang Rai City Municipality Education Office

วิญญูชัย ศักดิ์กัณฑ์หา¹ อิศเรศ จันทรเจริญ² วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์³

Winthachai sakkanha, Itsared Chanjarean, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน (2) ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน (3) ศึกษาความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน และ (4) วิเคราะห์เส้นทางภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ และความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบสำรวจ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 182 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์เส้นทาง

ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก (2) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด (3) ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก (4) ผลการวิเคราะห์เส้นทางภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการและความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของครู และต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โดยมีอิทธิพลรวมต่อความสุขในการทำงานของครูเท่ากับ .080 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาทั้งสองตัวแปรพบว่า สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูได้ร้อยละ 70 ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานของครู โดยมีประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการเป็นตัวแปรส่งผ่านสำคัญ

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21; ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ;
ความสุขในการทำงานของครู

Received: 2026-04-08 Revised: 2026-05-24 Accepted: 2026-05-28

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: winthachai@tesaban6.ac.th

² อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. E-mail: citsared @ gmail.com

³ อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. Corresponding author E-mail: Dr.W.siririth@gmail.com

Abstract

This research article aimed to: (1) examine the 21st century leadership of school administrators; (2) investigate the efficiency of academic administration in schools; (3) study teachers' happiness at work in schools; and (4) analyze the path relationships of the 21st century leadership affecting academic administration efficiency and teachers' happiness at work in schools. This study employed a quantitative research design using a survey method and causal relationship analysis. The sample consisted of 182 participants. The research instrument was a questionnaire, and data were collected through questionnaire responses. The data were analyzed using mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and path analysis.

The findings revealed that: (1) the 21st century leadership of school administrators was at a high level; (2) the efficiency of academic administration in schools was at the highest level; (3) the teachers' happiness at work was at a high level; and (4) The results of the path analysis revealed that 21st century leadership of school administrators had direct effects on both teachers' job satisfaction and the effectiveness of academic administration. The total effect on teachers' job satisfaction was .80. Furthermore, when the two variables were considered together, they were able to jointly predict 70 percent of the variance in teachers' job satisfaction. In addition, the 21st century leadership exerted both direct and indirect effects on teachers' job satisfaction, with academic administration effectiveness serving as a significant mediating variable.

Keywords: the 21st Century Leadership; Academic Administration Efficiency; Teachers' Happiness at Work

บทนำ (Introduction)

ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและพลิกผันจากศตวรรษที่ 20 โดยเฉพาะการก้าวเข้าสู่โลกดิจิทัลที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในทุกมิติของสังคม ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม การแพทย์ หรือการศึกษา ความก้าวหน้าดังกล่าวส่งผลให้โลกกลายเป็นสังคมไร้พรมแดน การติดต่อสื่อสารและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ มีความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้มนุษย์จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม (นาโชค อุ่นเวียง, 2564) (วลัยลักษณ์ คงพระจันทร์, 2562) ในบริบทของการบริหารการศึกษา ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทต่อการพัฒนาคุณภาพของระบบการศึกษา โดยผู้นำทางการศึกษาจำเป็นต้องมุ่งเน้นผลลัพธ์ของการดำเนินงาน ยึดมั่นในบรรทัดฐานทางสังคม ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ยืดหยุ่น และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนมีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง คิดเชิงรุก ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และดำเนินการประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน พรชัย เจตมานาน (2562: 32-34) ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงควรมีคุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ การมี

วิสัยทัศน์และความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การมองการณ์ไกล การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรเพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาในระยะยาว การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ลดความขัดแย้ง ตลอดจนมีทักษะด้านการสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนานวัตกรรม รวมถึงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี ควบคู่กับการยึดมั่นในหลักคุณธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของสุพัตรา รังคะวงษ์ (2565: 5-6) และ วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ (2561: 261) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ไว้อย่างสอดคล้องกัน ทั้งนี้ คุณลักษณะดังกล่าวถือเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน (พระมหาอำพล ชัยสารี และคณะ, 2565: 433) การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา คุณธรรม และทักษะการดำรงชีวิต โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ ความริเริ่ม และจิตสาธารณะ ทั้งนี้ หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนควรออกแบบให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ผ่านประสบการณ์ตรงในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และเชื่อมโยงกับชุมชนโดยคำนึงถึงการเข้าถึงสื่อ เทคโนโลยี และแหล่งความรู้ที่มีคุณภาพ (สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล, 2565)

ทั้งนี้ งานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารการศึกษา เนื่องจากเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษา โดยครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนให้สามารถแสวงหาความรู้และปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก อันสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการศึกษา (รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ, 2565: 7) การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การบูรณาการนโยบาย การจัดทำฐานข้อมูล การบริหารบุคลากร การพัฒนาหลักสูตร ไปจนถึงการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (อรชร วรรณสอน, 2563: 11) โดยครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การนิเทศการศึกษา การใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของ กิตติชัย อาจหาญ (2565: 13-15) โชติร จิโนรส และคณะ (2565: 90) ญาณิภรณ์ ศรีชมภู (2566: 14) พรพชนน พินทุสมิต (2560: 13-15) และรุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2565: 276-278) นอกจากนี้ การบริหารงานวิชาการควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการจัดการศึกษาไปสู่เป้าหมายสูงสุด คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและพร้อมเผชิญกับความท้าทายในอนาคต (วิไลลักษณ์ รู้กิจ, 2566: 65-71) อย่างไรก็ตาม การบริหารงานวิชาการมิได้มุ่งเน้นเพียงผลลัพธ์ด้านผู้เรียนเท่านั้น แต่ยังต้องคำนึงถึงความสุขในการทำงานของครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและบรรยากาศในชั้นเรียน เมื่อครูได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสม ทั้งด้านทรัพยากร เทคโนโลยี และองค์ความรู้ จะช่วยลดความตึงเครียด เพิ่มแรงจูงใจ และเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ ซึ่งมีอิทธิพลโดยตรงต่อความรู้สึกและแรงจูงใจของผู้เรียน (กนกวรรณ สุภาราญ, 2563) งานวิจัยจำนวนมากยังชี้ให้เห็นว่า ความสุขในการทำงานของครูประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ การรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ความร่วมมือ และบรรยากาศในองค์กร โดยครูที่มีความสุขในการทำงานมักมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี และสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง (พรพหมพพรณ บุญโคกลำ, 2567: 124) (อรุณรุ่ง สุขเทวา 2566: 116-117) และ (รัชดาพร ปานิเสน, 2558: 98) จากแนวคิดดังกล่าว การ

บริหารงานวิชาการจึงควรดำเนินควบคู่ไปกับการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของครู เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืนในการจัดการศึกษา แนวคิดการพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้ถูกนำไปสู่การกำหนดนโยบายเชิงยุทธศาสตร์ เช่น นโยบาย “นครแห่งการศึกษา” ของเทศบาลนครเชียงราย ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้ที่ครอบคลุม เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกกลุ่มเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยบูรณาการเทคโนโลยี นวัตกรรม และความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในอนาคต (เทศบาลนครเชียงราย, 2568)

จากความสำคัญของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 การบริหารงานวิชาการ และความสุขในการทำงานของครู ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่มีความเชื่อมโยงและส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษา จึงทำให้เกิดความจำเป็นในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครเชียงราย” เพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรดังกล่าว อันจะนำไปสู่การพัฒนา นโยบายและแนวทางการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทของสังคมในศตวรรษที่ 21 และสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน
4. เพื่อวิเคราะห์เส้นทางภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ และความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย
 - 1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยนี้มุ่งศึกษาตัวแปรสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ และความสุขในการทำงานของครู โดยสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - 1.1.1 ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สังเคราะห์จากแนวคิดของ พิมพ์พร จารุจิตร (2559) ปัญณพงศ์ วงศ์ณาศรี และคณะ (2567) ศศิรดา แพงไทย (2559) ศิริประภา อัคราภิชาติ (2565) ณรินทร์นิตา อภัยรัตน์ (2567) สุพัตรา รังคะวงษ์ (2565) อ้อยทิพย์ ไทยน้อย (2566) วิสวะ ผลทอง (2562) ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ และคณะ (2559) พรชัย เจดามาน และคณะ (2560) กรรณิกา กันทำ (2561) ชัยยนต์ เพาพาน (2559) สุพัตรา ผลประสาธ (2566) วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ (2561) ชัยณพงศ์ ศรีจันทร์ (2567) ธนพัฒน์ ลิ้มไพบูลย์ และคณะ (2564) Lepaya (2022)
 - 1.1.2 การบริหารงานวิชาการ สังเคราะห์จากแนวคิดของ ปารณีย์ เพชรสีช่วง (2561) อมรรัตน์ ดาคม และคณะ (2565) สุกัญญา แซ่มซ้อย (2565) สิริดา สายมายา (2565) รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2565) กิตติชัย อาจหาญ (2565) จิรวัดน์ อำมฤค (2566) โชติรส จิโนรส และคณะ (2565) นารี ปรารถนาม (2566)

ปริญญา ใจดี (2564) ระวีวรรณ เกตุมะ (2564) วิไลลักษณ์ ฐักิจ (2566) สดใส ศรีสวัสดิ์ และคณะ (2565) ญาณิภรณ์ ศรีชมภู (2566) อรชร วรรณสอน (2563) และ ชนิสรา ชุมวงศ์ (2563)

1.1.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ สังเคราะห์จากแนวคิดของ นวลจันทร์ แสงอุไร (2559) พัทธภักจิรา บุญประสิทธิ์ (2563) ภัลลพ สุขพราย (2562) อรทัยริน เลิศจิรัชยวงศา (2564) ศิริินภา จิตรศิริชล (2566) รุจิรา พินิจ (2567) ณัฐชยา กุลทนางษ์ (2566) และ พิมพ์พิชญ์ชา ใจเดียว (2566)

1.1.4 ความสุขในการทำงานของครู สังเคราะห์จากแนวคิดของ ณัฐชยา กุลทนางษ์ (2566) นวลจันทร์ แสงอุไร (2559) พัทธภักจิรา บุญประสิทธิ์ (2563) พิมพ์พิชญ์ชา ใจเดียว (2566) ภัลลพ สุขพราย (2562) รุจิรา พินิจ (2567) ศิริินภา จิตรศิริชล (2566) อรทัยริน เลิศจิรัชยวงศา (2564) และ กิตติมา ใจปลื้ม (2565)

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครเชียงราย ปีการศึกษา 2568 จำนวน 8 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 345 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครเชียงราย ปีการศึกษา 2568 จำนวน 182 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Krejcie & Morgan จากประชากร 345 คน จากนั้นดำเนินการกระจายขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน และสุ่มเลือกบุคคลในแต่ละโรงเรียนด้วยวิธีสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนด

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยนี้ดำเนินการในเขตเทศบาลนครเชียงราย โดยมุ่งศึกษาผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครเชียงราย จำนวน 8 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการวิจัย ในช่วงระยะเวลาระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ. 2568 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.97 แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ

ตอนที่ 4 ความสุขในการทำงานของครู

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครู จำนวน 182 คน และได้รับแบบสอบถามคืนครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การ

วิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ (Path Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ผลการวิจัย (Research Results)

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 182 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 82.40 มีระดับการศึกษาปริญญาโท ร้อยละ 51.60 และส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน ร้อยละ 95.60 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

(1) ผลการศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.60)

(2) ผลการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.57$, S.D. = 0.56)

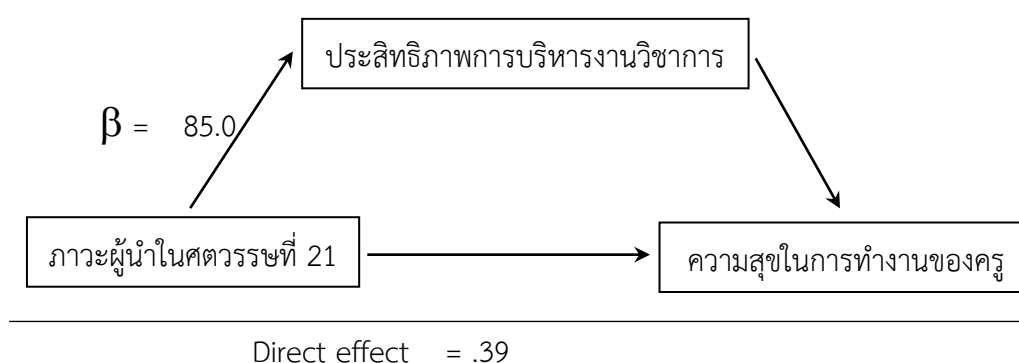
(3) ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.63)

(4) ผลการวิเคราะห์เส้นทางภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ และความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ และความสุขในการทำงานของครู รวมถึงประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครูทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยมีประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการเป็นกลไกในการบริหารจัดการส่งผ่านบางส่วน Partial Mediation ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปร

ตัวแปร	สัญลักษณ์	β
ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 $\rightarrow$ ความสุขในการทำงานของครู	$X \rightarrow Y$	.80**
ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 $\rightarrow$ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ	$X \rightarrow M$	.85**
ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ $\rightarrow$ ความสุขในการทำงานของครู	$M \rightarrow Y$	.48**
ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 $\rightarrow$ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ (ควบคุมตัวแปรส่งผ่าน)	$X \rightarrow Y$ ควบคุม M	.39**

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเส้นทางของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีผลดังแผนภาพที่ 1



$$\begin{aligned}\text{Indirect effect} &= .85 \times .48 \\ &= .41 \\ \text{Total effect} &= \text{Direct effect} + \text{Indirect effect} \\ &= .39 + .41 = .80\end{aligned}$$

**p < .01

แผนภาพที่ 1 : ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเส้นทางของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

จากโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครูทั้งทางตรง ($\beta = .39$) และทางอ้อมผ่านประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ($\beta = .41$) โดยมีอิทธิพลรวมเท่ากับ .80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านแบบบางส่วน (Partial Mediation)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

(1) การศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงรายมีศักยภาพในการบริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีปัจจุบัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฐนพร จันทน์มัน และคณะ (2564: 210) และเริงฤทธิ์ คำหู่ (2565: 77-81) พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง และมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรทางการศึกษา นอกจากนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อมรรัตน์ ไทรเมือง (2565: 171-172) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในระดับสูงมาก อันอาจอธิบายได้ว่า บริบทของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงรายเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีนโยบายมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้บริหารต้องพัฒนาทักษะด้านวิสัยทัศน์ การใช้เทคโนโลยี และการบริหารเชิงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง อย่างไรก็ตาม แม้ผลโดยรวมจะอยู่ในระดับมาก แต่บางด้าน เช่น ความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหา อาจยังมีข้อจำกัด เนื่องจากโครงสร้างการบริหารขององค์กรภาครัฐมีระเบียบและขั้นตอนที่ชัดเจน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความคล่องตัวในการตัดสินใจ

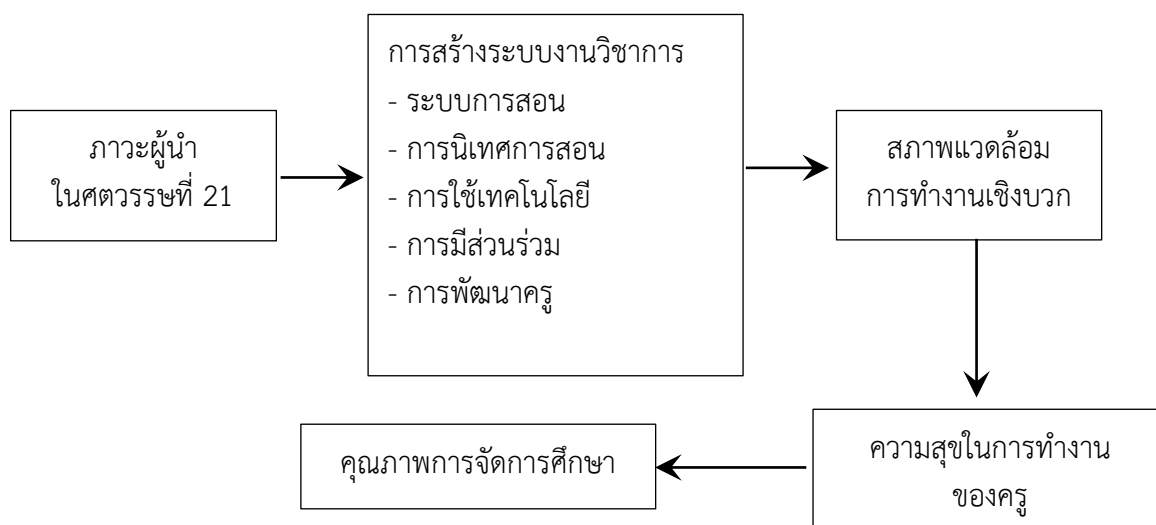
(2) การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษามีระบบการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เริงฤทธิ์ คำหู่ (2565: 103) และอรุณี สุวรรณศรี (2564: 131-132) พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร นอกจากนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อมรรัตน์ ไทรเมือง (2565) พบว่า การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพเมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งที่อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการนิเทศติดตาม ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานวิชาการ นอกจากนี้ การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดและนโยบายด้านการศึกษาของท้องถิ่นยังมีส่วนช่วยให้การดำเนินงานมีความชัดเจนและต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ด้านสื่อและเทคโนโลยีอาจยังมีข้อจำกัดในเชิงทรัพยากรและความพร้อมของบุคลากร ซึ่งสะท้อนช่องว่างระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติจริง

(3) การศึกษาความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าครูมีทัศนคติเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอันอาจเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความรู้สึกมีคุณค่าและความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรพรหมพรรณ บุญโคกลำม (2567: 119–124) พบว่า ความสุขในการทำงานเป็นผลจากการรับรู้เชิงบวกของบุคลากรต่อบทบาทหน้าที่ความสำเร็จ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับและการยกย่องนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จเชิงผลสัมฤทธิ์ทางวิชาชีพ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารเชิงมนุษยสัมพันธ์ นอกจากนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิภาพร หาญยิ่ง (2565: 72-79) ระบุว่า การได้รับการยอมรับ ความไว้วางใจ และการเห็นคุณค่าในตนเองจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในด้านความสำเร็จเชิงผลสัมฤทธิ์ทางวิชาชีพ พบว่า ครูมีความภาคภูมิใจในสมรรถนะของตนและได้รับโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติมา ใจปลื้ม (2565: 91-95) ได้อธิบายว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน

(4) การวิเคราะห์เส้นทางภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ และความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ผลการวิเคราะห์เส้นทางพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครูทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยมีประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการเป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วน สะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีได้ส่งผลต่อความสุขของครูเพียงผ่านพฤติกรรมผู้นำโดยตรงเท่านั้น แต่ยังส่งผลผ่านการยกระดับระบบงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิมพ์พร จารุจิตร (2559: 69) ศศิธดา แพงไทย (2559: 7) ศิริประภา อัคราภิชาติ และคณะ (2565: 290) สุพัตรา รังคะวงษ์ (2565: 6) อ้อยทิพย์ ไทน้อย (2566: 4–5) กล่าวถึงภาวะผู้นำเป็นไปในทางเดียวกันว่า ผู้นำยุคใหม่ต้องมีวิสัยทัศน์ ยึดหยุ่น สื่อสารและสร้างความร่วมมือ ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ตลอดจนขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การทางการศึกษา นอกจากนี้ ผลที่พบว่า “ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ” เป็นกลไกส่งผ่านสำคัญ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฐนพร จันทรมั่น และคณะ (2564: 211-215) พบว่า ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เรืองฤทธิ์ คำหมู (2565: 103-104) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ผลของประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการสัมพันธ์กับความสุขของครู นอกจากนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิมพ์ชนก เกื่อนโทสาร (2567: 882) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของครู

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะสามารถพัฒนาระบบงานวิชาการให้มีคุณภาพ ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การนิเทศ การใช้เทคโนโลยี การพัฒนาครู และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู เกิดความชัดเจนในการทำงาน ลดข้อขัดแย้ง และเสริมสร้างความรู้สึกมีคุณค่าในวิชาชีพ กระบวนการดังกล่าวนำไปสู่ความสุขในการทำงานของครูทั้งในด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 : องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (วิญญูชัย ศักดิ์กัญท์หา, ผู้วิจัย, 24 พฤษภาคม 2569)

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะด้านการสื่อสาร การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการใช้เทคโนโลยี เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อทั้งประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการและความสุขในการทำงานของครู

1.2 สถานศึกษาควรพัฒนาระบบบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผ่านอิทธิพลของภาวะผู้นำไปสู่ความสุขในการทำงานของครู

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาตัวแปรเพิ่มเติม เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาระงาน หรือแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากผลการวิจัยสามารถอธิบายความสุขในการทำงานของครูได้ร้อยละ 70

2.2 ควรศึกษาวิจัยในบริบทสถานศึกษาที่หลากหลาย และใช้เทคนิคการวิเคราะห์ขั้นสูง เช่น SEM เพื่อยืนยันโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กนกพร โทงเกิด. (2563). สมรรถนะหลักของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- กนกวรรณ สุภาราญ. (2563). ทักษะครูกับการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ยุคใหม่. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.educathai.com/knowledge/articles/372> สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2569.
- กรรณิกา กันท่า. (2561). ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 12(2): 18-29.

- กิตติชัย อัจฉาญ. (2565). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กิตติมา ใจปลื้ม. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จิรวัดน์ อามุคคะ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชนิสรา ชุมวงศ์. (2563). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. 7(7): 198-212.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 12(1): 1-9.
- วิชฌนพงศ์ ศรีจันทร์. (2567). ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเลย. วารสารวิชาการจินตาสี. 2(1): 1-12.
- โชติรส จิโนรส และคณะ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. 5(2): 87-99.
- ญาณิภรณ์ ศรีชมภู. (2566). ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการบริหารวิชาการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฐนพร จันท์มัน และคณะ. (2564). ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ จังหวัดสุพรรณบุรี. วารสารสินธิ์ปริทรรศน์. 22(2): 205-218.
- ณรินทร์นิดา อภัยรัตน์. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. 7(1): 246-257.
- เทศบาลนครเชียงราย. (2568). นครเชียงราย นครแห่งการศึกษา เดินหน้าส่งเสริมทักษะชีวิตนักเรียน., [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://chiangraicity.go.th/news/detail/28613> สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2569.
- ธนพัฒน์ ลิ้มไพบูลย์ และคณะ. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. Journal of Roi Kaensarn Academi. 7(1): 36-48.
- ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ และคณะ. (2559). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย. 29(2): 139-156.

- นวลจันทร์ แสงอุไร. (2559). การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- นารี ปรานนาม. (2566). การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- นำโชค อุ่นเวียง. (2564). โลกในศตวรรษที่ 21. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.truelookpanya.com/learning/detail/34764#> สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2569.
- นิภาพร หาญยิ่ง. (2565). การใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมา วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ปริญญา ใจดี. (2564). ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการตามทัศนะของครูและผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกระบี่. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์. 7(2): 140-155.
- ปัญญพงศ์ วงศ์ณาศรี และคณะ. (2567). การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21. วารสารรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย. 4(2): 137-151.
- ปารณีย์ เพชรสีช่วง. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พรชัย เจดามาน. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อการเปลี่ยนผ่านการบริหารจัดการศึกษา 4.0 อย่างยั่งยืน. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 13(2): 27-35.
- พรชัย เจดามาน และคณะ. (2560). ศตวรรษที่ 21: การจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์กับประเทศไทย 4.0. กรุงเทพฯ: สุทรไฟศาลบิวเดอร์.
- พรพรหมพรรณ บุญโคกล่าม. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พรพรรณ พินทุสมิต. (2560). การปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พระมหาอำพล ชัยสารี และคณะ. (2565). ภาวะผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความเชื่อมั่นในตนเอง. วารสารการพัฒนการเรียนรู้สมัยใหม่. 7(7): 417-436.
- พัทธศักดิ์จิรา บุญประสิทธิ์. (2563). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พิมพ์ชนก เกื้อนโธสาร และพิมพ์อร สดเอี่ยม. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู. วารสารมณีเชษฐาราม. 7(5): 870-887.

- พิมพ์พร จารุจิตร. (2559). ภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. อุดรธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- พิมพ์พิชญ์ ใจเดียว. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- ภัลลพ สุขพราย. (2562). การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- ระวีวรรณ เกตุมะ. (2564). การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การประเมินคุณภาพผู้เรียนด้านคณิตศาสตร์ (NT) ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. การค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- รัชดาพร ปานิเสน. (2558). อิทธิพลของความมุ่งมั่นตัวทางอารมณ์และจิตใจ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความฉลาดทางจริยธรรม และความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. (2565). การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในวิถีชีวิตใหม่. สงขลา. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- รุจิรา พินิจ. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตร.
- เริงฤทธิ์ คำหมู่. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3. การค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วลัยลักษณ์ คงพระจันทร์. (2562). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21: อยู่รอดแม้จุดยืนมนุษย์สั่นคลอนในโลกดิจิทัลที่ไม่ย้อนกลับหลัง. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.nectec.or.th/news/news-pr-news/21st-centuryskills.html> สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2569.
- วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 20(1): 261-271.
- วิไลลักษณ์ ฐักิจ. (2566). การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- วิระ ผลกอง. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- ศศิธรดา แพงไทย. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*. 6(1): 7-11.
- ศิริประภา อัครโกวิท และคณะ. (2565). คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสาร มจร พุทธศาสตร์ปริทรรศน์*. 6(3): 276-292.
- ศิริรณภา จิตรศิริชล. (2566). วิสัยทัศน์ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สดใส ศรีสวัสดิ์ และคณะ. (2565). รูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารรัชต์ภาคย์*. 16(45): 586-601.
- สิริดา สายมายา. (2565). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนโครงการ “การพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร ตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2565). การบริหารวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคพลิกผัน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพัตรา ผลประสาธ. (2566). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุพัตรา รังคะวงษ์. (2565). ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. (2565). ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (The Twenty-First Century Skills). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.truelookpanya.com/education/content/66054> สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2569.
- อมรรัตน์ ดาคม และคณะ. (2565). การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. *Journal of Modern Learning Development*. 7(6): 172-183.
- อมรรัตน์ ไทรเมือง. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อรชร วรรณสอน. (2563). อนาคตภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล เพื่อรองรับการพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรทัยริน เลิศจิรัชยวงศา. (2564). ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

- อรุณรุ่ง สุขเทวา. (2566). ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- อรุณี สุวรรณศรี. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- อ้อยทิพย์ ไทน้อย. (2566). ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย.
- Lepaya. (2022). *Mastering 21st-century leadership: Adapting to modern challenges*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.lepaya.com/blog/21st-century-leadership> สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2569.

ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

Factors of Academic Leadership Affecting the Internal Supervision Process of
Schools under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1

เสาวลักษณ์ ตันกาบ¹ พิมพกา ธรรมสิทธิ² สุกัญญา รุจิเมธธาส³
Saowaluk Tunkab, Phimpaka Thammasit, Sukunya Rujimethabhas

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษากระบวนการนิเทศภายใน และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรและด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ 2) กระบวนการนิเทศภายในโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำได้แก่ ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือ ด้านการประเมินและรายงานผล และ ด้านสภาพปัจจุบันและความต้องการ และ 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ได้แก่ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ส่วนด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 สามารถอธิบายความแปรปรวนรวมได้ร้อยละ 81.20 เขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้ สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .140Z_1 + .146Z_2 + .308Z_3 + .296Z_5$$

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะผู้นำทางวิชาการ; กระบวนการนิเทศภายใน; ผู้บริหารสถานศึกษา

Received: 2026-04-29 Revised: 2026-05-22 Accepted: 2026-05-30

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ Educational Administration Master of Education, Uttaradit Rajabhat University. E-mail: olemtno@gmail.com

² อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ Lecturer, Graduate School Faculty of Education Uttaradit Rajabhat University, Thailand. E-mail: phimpakathamasit@gmail.com

³ อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ Lecturer, Graduate School Faculty of Education Uttaradit Rajabhat University, Thailand. E-mail: r.sukunya@uru.ac.thersit

Abstract

This research aimed to 1) examine the level of academic leadership of school administrators, 2) investigate the level of internal supervision processes, and 3) study the academic leadership affecting the internal supervision processes at the schools under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1. This study employed a quantitative research design. The sample consisted of 291 administrators and teachers. The research instrument was a questionnaire. Data were collected and analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The results revealed that 1) the academic leadership was overall at the highest level. When the aspects were ranked according to their mean scores from highest to lowest, supervision, monitoring, follow-up, and evaluation emerged as the highest-rated aspect, followed by curriculum management, creating a learning atmosphere, promoting and developing personnel, and vision setting, respectively; 2) the internal supervision processes was at the highest level. When ranked from highest to lowest mean, the aspects were internal supervision planning, supervision implementation, media and instrument development, evaluation and reporting, and current conditions and needs; and 3) the academic leadership factors affecting internal supervision processes in schools under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1 included promoting and developing personnel, supervision, monitoring, follow-up and evaluation, curriculum management, and vision setting. The aspect of creating a learning atmosphere did not affect the internal supervision processes. These variables could jointly explain 81.20 percent of the variance. The regression equation in standardized score form was as follows:

$$ZY = .140Z_1 + .146Z_2 + .308Z_3 + .296Z_5$$

Keywords: Academic Leadership; Internal Supervision Processes; School Administrators

บทนำ (Introduction)

การศึกษาเป็นเครื่องมือเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประเทศชาติให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) ที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ในบริบทการบริหารจัดการนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในฐานะ "ผู้นำทางวิชาการ" ที่ต้องส่งเสริมสนับสนุน และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเต็มกำลัง (นารี ปรารถนาม, 2566; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการบริหารที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายทางวิชาการ การบริหารจัดการ

หลักสูตร การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน (กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ, 2565; เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ, 2560) โดยเฉพาะการนิเทศภายในซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาครูและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาและระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน, 2567) การนิเทศภายในมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพครูและการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากช่วยให้ครูได้รับคำแนะนำ การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผ่านการวางแผน การดำเนินการนิเทศ การพัฒนา สื่อและเครื่องมือ ตลอดจนการประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบ (หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) อย่างไรก็ตาม ประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศภายในย่อมขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ หากผู้บริหารสถานศึกษาขาดความสามารถในการกำหนดทิศทางทางการ ขาดการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง หรือขาดการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ย่อมส่งผลให้การนิเทศภายในไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศภายใน และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ในบริบทของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จากรายงานผลการดำเนินงานด้านคุณภาพการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่า ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในรายวิชาภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ย 32.25 และรายวิชาวิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ย 41.64 ซึ่งยังต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาและความท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยเฉพาะด้านการบริหารงานวิชาการและกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สถานการณ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการยกระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนกระบวนการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (ชลสิทธิ์วิวัฒน์ กันยายน, 2564: 51-62; วิสูตร เดชเมือง และจันทร์ศรี ภูติอริยวัฒน์, 2566: 92)

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา "ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1" เพื่อนำข้อค้นพบและองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้เป็นสารสนเทศประกอบการวางแผน พัฒนา และยกระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับกระบวนการนิเทศการปฏิบัติงานของครู อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและประสิทธิผลสูงสุดของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

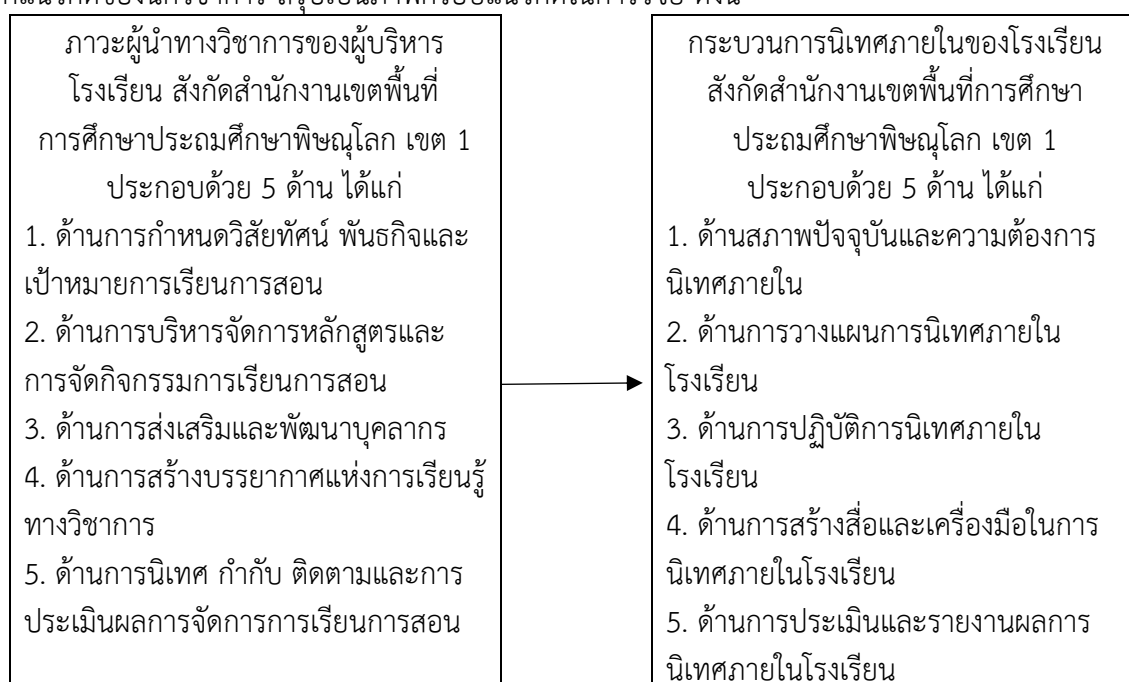
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

ภาวะผู้นำทางวิชาการส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการ และกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนจากแนวคิดของนักวิชาการ สรุปเป็นภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีการดำเนินการดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหาในงานวิจัยนี้ ได้แบ่งเป็นตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการเรียนรู้การสอน ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ทางวิชาการและด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและการประเมินผลการจัดการการเรียนรู้การสอน (เนติ มโนปัญญา, 2565: 14)

ตัวแปรตาม คือ กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพปัจจุบันและความต้องการนิเทศภายใน ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศภายในโรงเรียนและด้านการประเมินและรายงานผลการนิเทศภายในโรงเรียน (วันสุไลมาน แวสุหลง, 2564: 8-9)

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 103 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน 103 คน ครู 1,134 คน รวม 1,237 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1, 2567)

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 103 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 24 คน ครูจำนวน 267 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 291 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิร่วมกับการสุ่มอย่างง่าย

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ดำเนินการวิจัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 103 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยระหว่างเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2568 ถึง เดือนมีนาคม พ.ศ. 2569

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นด้วยตัวเอง เพื่เก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ทางวิชาการ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและการประเมินผลการจัดการการเรียนการสอน

ตอนที่ 3 สอบถามระดับกระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพปัจจุบันและความต้องการนิเทศภายใน ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการประเมินและรายงานผลการนิเทศภายในโรงเรียน

ตอนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีลักษณะแบบปลายเปิด

3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำเครื่องมือการวิจัยไปตรวจสอบคุณภาพโดยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจากตัวแปรที่ต้องการศึกษา คือตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการ และตัวแปรกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน นำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และทำการปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำมาปรับปรุง

3. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องข้อคำถามกับโครงสร้างหลักเนื้อหา (IOC) ตามสูตรของ โรวินสกีและแฮมเบล (ทียิปส์รี กาญจนวาสี และศิริชัย กาญจนวาสี, 2567: 145) ได้ค่าความตรงอยู่ระหว่าง 0.6-1.0

4. นำเครื่องมือที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 จำนวน 30 ชุด เพื่อวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficients) Cronbach's Alpha Coefficients ของครอนบาค (Cronbach) โดยการตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.990

5. นำเครื่องมือไปจัดพิมพ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้บริหารโรงเรียนและครูจำนวน 291 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2568 ถึง มีนาคม 2569

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ไปให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูของแต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในหลายแบบ ทั้งส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ แบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ และเดินทางด้วยตนเองไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามกลับคืนได้รับกลับมาร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีหน่วยการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู รวมทั้งสิ้น 291 คน

4.1 วิเคราะห์ลักษณะของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน โดยหาค่าความถี่และร้อยละแล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

4.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับกระบวนการนิเทศภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามคะแนนเฉลี่ยของบุญชม ศรีสะอาด (2560: 121)

4.3 วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Multiple Regression) โดยใช้เทคนิค Enter

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหารโรงเรียน	24	8.24
1.2 ครูผู้สอน	267	91.75
2. วุฒิการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	175	60.13
2.2 ปริญญาโท	109	37.45
2.3 ปริญญาเอก	7	2.40
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
3.1 น้อยกว่า 5 ปี	16	5.49
3.2 ระหว่าง 5-10 ปี	116	39.86
3.3 ระหว่าง 11-15 ปี	110	37.80
3.4 มากกว่า 15 ปี	49	16.83
รวม	291	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน มีจำนวน 267 คน คิดเป็น ร้อยละ 91.75 และผู้บริหารสถานศึกษา/รองผู้บริหารสถานศึกษา/รักษาการผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.24 มีระดับการศึกษาอยู่ในปริญญาตรี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 60.13 ปริญญาโท จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 37.45 และปริญญาเอก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.49 ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 39.86 ประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 16.83

2. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการเรียนการสอน	4.54	0.35	มากที่สุด
2	ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.57	0.34	มากที่สุด
3	ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	4.55	0.34	มากที่สุด
4	ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ทางวิชาการ	4.56	0.35	มากที่สุด
5	ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและการประเมินผลการจัดการการเรียนการสอน	4.58	0.37	มากที่สุด
รวม		4.56	0.32	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับรายด้านจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ คือ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและการประเมินผลการจัดการการเรียนการสอน รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการเรียนการสอน ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับกระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ข้อ	การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านสภาพปัจจุบันและความต้องการนิเทศภายใน	4.52	0.37	มากที่สุด
2	ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน	4.57	0.38	มากที่สุด
3	ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน	4.56	0.37	มากที่สุด
4	ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศภายในโรงเรียน	4.56	0.37	มากที่สุด
5	ด้านการประเมินและรายงานผลการนิเทศภายในโรงเรียน	4.56	0.37	มากที่สุด
รวม		4.55	0.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับกระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับรายด้านจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ คือ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายใน

โรงเรียน ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการประเมินและรายงานผลการนิเทศภายในโรงเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสภาพปัจจุบันและความต้องการนิเทศภายใน ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับกระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ตัวแปร		X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการเรียนรู้การสอน	X ₁	1.000	.762**	.716**	.720**	.666**	.736**
ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน	X ₂		1.000	.817**	.838**	.807**	.820**
ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	X ₃			1.000	.840**	.835**	.852**
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ทางวิชาการ	X ₄				1.000	.867**	.831**
ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและการประเมินผลการจัดการการเรียนรู้การสอน	X ₅					1.000	.844**
กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน	Y						1.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ทางวิชาการและด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและการประเมินผลการจัดการการเรียนรู้การสอน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .736 - .852 ซึ่งด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร (X₃) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .852 รองลงมา คือ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและการประเมินผลการจัดการการเรียนรู้การสอน (X₅) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .844 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ทางวิชาการ (X₄) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .831 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน (X₂) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .820 และต่ำสุดคือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการเรียนรู้การสอน (X₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .736

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ตัวแปร	ค่าขนาดอิทธิพล			Tolerance	VIF	t	p - value
	b	S.E.	β				
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการเรียนการสอน (X_1)	.139	.041	.140	.385	2.597	3.390	.001**
ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (X_2)	.149	.056	.146	.217	4.616	2.647	.009**
ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร (X_3)	.308	.055	.308	.219	4.561	5.606	.000**
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ทางวิชาการ (X_4)	.091	.061	.092	.176	5.692	1.494	.136
ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและการประเมินผลการจัดการการเรียนการสอน (X_5)	.280	.054	.296	.203	4.928	5.196	.000**
ค่าคงที่	.148	.129				1.153	.250
R = .901 R ² = .812 Adj R ² = .808 F = 245.805 Durbin-Watson = 1.978							

**p ≤ 0.05

ตารางที่ 5 ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร (X_3) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล (X_5) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร (X_2) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1) ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .901 สามารถอธิบายความแปรปรวนของกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ได้ร้อยละ 81.20 (R^2) ค่าทดสอบสถิติ Durbin-Watson เท่ากับ 1.978 และสามารถเรียงลำดับอิทธิพลของตัวแปรพยากรณ์ที่มีต่อตัวแปรเกณฑ์จากสูงสุดไปต่ำสุดได้ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการเรียนการสอน ค่าความคลาดเคลื่อนมีความเป็นอิสระต่อกัน

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .140Z_1 + .146Z_2 + .308Z_3 + .296Z_5$$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 โดยนำผลการวิจัยมา อภิปรายตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและการประเมินผล รองลงมา

คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล รวมถึงการบริหารจัดการหลักสูตรและการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นภารกิจหลักของงานวิชาการในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ที่ระบุว่าผู้บริหารต้องมีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ผลการวิจัยมีความสอดคล้องอย่างยิ่งกับงานวิจัยของ กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับด้านการนิเทศการสอนเป็นอันดับต้นๆ เช่นเดียวกัน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นารี ปราถนาม (2566) ที่ระบุว่าการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ต้องเริ่มต้นจากการที่ผู้บริหารลงมือปฏิบัติการนิเทศอย่างจริงจัง ควบคู่กับการบริหารหลักสูตรที่ยืดหยุ่น เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการเรียนรู้ การสอน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560: 45-48) ที่ระบุว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมถึงสอดคล้องกับแนวคิดของ นารี ปราถนาม (2566: 112) ที่เน้นการกำหนดเป้าหมายทางการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน

1.2 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีบทบาทในการกำกับดูแลและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง รวมทั้งสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562: 12-15) ที่ระบุว่า การบริหารจัดการหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยยกระดับคุณภาพผู้เรียน และสอดคล้องกับเสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ (2560: 38) ที่ชี้ว่าการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพต้องอาศัยการบริหารหลักสูตรอย่างเป็นระบบ

1.3 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง ผ่านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลและการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (256: 24-27) ที่เน้นการพัฒนาครูเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพการศึกษา และสอดคล้องกับกิ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565: 85) ที่พบว่า การพัฒนาบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จของงานวิชาการในสถานศึกษา

1.4 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ทางวิชาการ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้งด้านกายภาพและสังคม รวมถึงการส่งเสริมบรรยากาศแห่งความร่วมมือในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ที่ระบุว่าบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน และสอดคล้องกับแนวคิดที่เน้นการสร้างสภาพแวดล้อมทางวิชาการที่เหมาะสมต่อการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

1.5 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและการประเมินผลการจัดการการเรียนการสอน พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ระดับมากที่สุด ซึ่งอาจเป็นผลมาจากผู้บริหารมีการดำเนินการนิเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้ข้อมูลจากการประเมินผลมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับแนวคิดของ เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ (2560: 42) ที่ระบุว่า การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และสอดคล้องกับงานวิจัยของชลสิทธิ์วิวัฒน์ กันยานน (2564: 58) ที่พบว่าการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้อย่างชัดเจน

2. ระดับกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ คือ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการประเมินและรายงานผลการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านสภาพปัจจุบันและความต้องการนิเทศภายใน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งด้านการวางแผน การปฏิบัติ การพัฒนาเครื่องมือ และการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562: 8-10) ที่มองว่า กระบวนการนิเทศภายในเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชลสิทธิ์วิวัฒน์ กันยานน (2564: 65) ที่พบว่า กระบวนการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่าการนิเทศภายในในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีการดำเนินงานอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง และเมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้าน มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ด้านสภาพปัจจุบันและความต้องการนิเทศภายใน พบว่า อยู่ระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูและนักเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปกำหนดแนวทางการนิเทศที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562: 18-20) ที่เน้นการใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.2 ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีการวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดเป้าหมาย ขั้นตอน และบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562: 15-18) ที่เน้นให้สถานศึกษาดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยการวางแผนที่ชัดเจน และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของเมธินี สะไร (2560: 22) ที่กล่าวว่า การวางแผนการนิเทศที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานนิเทศเกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.3 ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า อยู่ระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและคณะครูมีการดำเนินการนิเทศตามแผนอย่างต่อเนื่อง มีการให้คำแนะนำช่วยเหลือ และติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเมธินี สะไร (2560: 27-28) ที่เน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตรเพื่อส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู

2.4 ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า อยู่ระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีการพัฒนาและใช้สื่อหรือเครื่องมือในการนิเทศที่เหมาะสมกับบริบท เช่น แบบ

ประเมิน แบบสังเกต และเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการนิเทศ สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562: 43-44) ที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษา

2.5 ด้านการประเมินและรายงานผลการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า อยู่ระดับมากที่สุด ซึ่งอาจเป็นผลมาจากสถานศึกษามีการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศอย่างเป็นระบบ และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของธารทิพย์ ดำยศ (2561) ที่ระบุว่า การประเมินผลการนิเทศเป็นขั้นตอนสำคัญที่ช่วยให้เกิดการพัฒนายั่งยืน

3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า มีการเรียงตามลำดับจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ สนับสนุน ส่งผลกระทบต่อกระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .901 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของกระบวนการนิเทศภายในได้ร้อยละ 81.20 ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของ Hallinger ซึ่งอธิบายว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ทางวิชาการ การพัฒนาครู การกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ และการสร้างมาตรฐานทางวิชาการ จะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและการพัฒนาการเรียนการสอน Hallinger (2005: 5-10; เสาวลักษณ์ ตันกาบ ผู้วิจัย แปล) ทั้งนี้ ผลการวิจัยที่พบว่าด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรมีอิทธิพลสูงสุด อาจเนื่องมาจากบริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่มีความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพครูและการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาครูผ่านกระบวนการนิเทศภายใน การอบรม การให้คำแนะนำทางวิชาการ และการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การดำเนินงานนิเทศภายในเกิดความเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ บริบทของพื้นที่ยังมีลักษณะการบริหารแบบใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและครู ซึ่งเอื้อต่อการสื่อสาร การติดตาม และการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อกระบวนการนิเทศภายในในระดับสูง ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวิสูตร เดชเมือง และจันทร์ศม ภูติอริวัฒน์ (2566) ที่พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีผลต่อคุณภาพผู้เรียนและประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนโดยตรง เนื่องจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะสามารถกำกับ ติดตาม และส่งเสริมการพัฒนาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

การวิจัยครั้งนี้ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ว่ากลไกสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนกระบวนการนิเทศภายในให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ไม่ใช่การใช้อำนาจตามสายบังคับบัญชาเพื่อตรวจสอบประเมินผลแต่คือ การเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ไปสู่การเป็นผู้นำเชิงส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพโดยสรุปองค์ความรู้ใหม่ว่าการนิเทศภายในโรงเรียนต้องเป็นรูปแบบการนิเทศภายในเชิงร่วมมือเพื่อการพัฒนาวิชาชีพเพราะภาวะผู้นำด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร เป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด การยกระดับการนิเทศจึงต้องเริ่มจากการที่ผู้บริหารเปลี่ยนบทบาทจากผู้ควบคุม เป็น ผู้อำนวยความสะดวก ที่มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะครูเป็นศูนย์กลาง ดังนั้นกระบวนการนิเทศภายในต้องบูรณาการกับระบบพี่เลี้ยง และกระบวนการเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อสร้างเครือข่าย

ความร่วมมือและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียน องค์ความรู้นี้ได้สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ใหม่ คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในแบบร่วมมือ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูและคุณภาพผู้เรียนซึ่งสถานศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรนำไปปฏิบัติโดยบูรณาการผลการประเมินรอบปีที่ผ่านมาเข้ากับแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) ของครู เพื่อกำหนดเป้าหมายการนิเทศร่วมกันพร้อมปรับรูปแบบการปฏิบัติงานสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) แบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อลดช่องว่างของการสั่งการ ควบคู่ไปกับการสร้างระบบพี่เลี้ยงโดยให้ครูผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ชี้แนะครูรุ่นใหม่และผู้บริหารต้องเน้นการเสริมแรงเชิงบวก เปลี่ยนภาพลักษณ์จากการนิเทศเพื่อจับผิดเป็นการยกย่องชมเชยในความสำเร็จ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจให้บุคลากรเปิดใจรับการนิเทศและพร้อมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรมีอิทธิพลสูงสุดต่อกระบวนการนิเทศภายใน โดยมีกลไกสำคัญคือ การใช้รูปแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) และการเสริมแรงเชิงบวก ดังนั้นควรศึกษาผลของการใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบเพื่อนช่วยเพื่อนร่วมกับระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ที่มีต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

เอกสารอ้างอิง (References)

- กิงกาญจน์ สุขสำราญ. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชลธิ์ธีวัฒน์ กันยายน. (2564). แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียนเทศบาลวัดกุฎำ จังหวัดเชียงใหม่. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์. 6(1): 51-62.
- ทิพย์สิริ กาญจนวาสี และศิริชัย กาญจนวาสี. (2567). วิธีวิทยาการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: พิมพ์ทันใจ.
- ธารทิพย์ ด้ายศ. (2561). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- นารี ปรานนาม. (2566). การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.

- เนติ มโนปัญญา. (2565). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เมธินี สระไร. (2560). **การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.** การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วันสุไลมาน แวสุหลง. (2564). **ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี.** วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วิสูตร เดชเมือง (2566). **ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร คุณภาพครู และลักษณะผู้เรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในยุคประเทศไทย 4.0 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ.** วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. (2567). **ข้อมูลสถานศึกษา 2568.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://info.phitsanulok1.go.th/home.php/> สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2569.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). **นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2567). **คู่มือกรอบแนวทางการประกันคุณภาพภายนอก พ.ศ. 2567-2571 ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). **แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน.** หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา.** งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Hallinger, P. (2005). Instructional leadership and the school principal: A passing fancy that refuses to fade away. *Leadership and Policy in Schools*. 4(3): 221-239. <https://doi.org/10.1080/15700760500244793>



แนวทางการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยผู้ต้องขังจิตเวช
กรณีศึกษาเรือนจำกลางนครปฐม
Preparation Guidelines for the Release of Psychiatric Inmates:
A Case Study of Nakhon Pathom Central Prison

สุธิดา เกตุรินทร์¹ นิฤมณ รัตนารัต²
Sutida Ketnarin, Nirumon Rattanarat

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษากระบวนการ วิธีการ ขั้นตอน การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยผู้ต้องขังจิตเวชในเรือนจำ 2) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยผู้ต้องขังจิตเวชในเรือนจำ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยผู้ต้องขังจิตเวชในเรือนจำ เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสัมภาษณ์เชิงลึก เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการวิจัยเอกสารและการศึกษาภาคสนามและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษา พบว่า 1) กระบวนการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยผู้ต้องขังจิตเวชในปัจจุบันมีการดำเนินงานผ่านทีมสหวิชาชีพ 3 ระยะ คือ การบำบัดในเรือนจำผ่านระบบ Telemedicine, การประเมินความพร้อมก่อนปล่อย และการประสานเครือข่ายภายนอกเพื่อคืนสิทธิพื้นฐาน 2) ปัญหาและอุปสรรคสำคัญ ได้แก่ ขาดการบูรณาการข้อมูลดิจิทัล ขาดบุคลากรเฉพาะทาง งบประมาณจำกัด และการถูกตีตราจากสังคมและครอบครัวไม่พร้อมรับดูแล ซึ่งเสี่ยงต่อการกลับไปกระทำผิดซ้ำ 3) แนวทางพัฒนาจึงมุ่งเน้นการยกระดับสู่ "นครปฐมโมเดล" โดยการจัดทำ MOU ร่วมกับภาคีเครือข่ายเพื่อสร้างระบบดูแลต่อเนื่องไร้รอยต่อ พัฒนาฐานข้อมูลดิจิทัลเชื่อมโยงสิทธิการรักษา จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลล่วงหน้า 2-3 เดือน และจัดตั้ง "บ้านกึ่งวิถี" (Halfway House) เฉพาะทาง เพื่อสร้างระบบนิเวศรองรับในชุมชนตามมาตรฐานสากล มุ่งเน้นการดูแลเชิง "ชีว-จิต-สังคม" เพื่อคืนคนดีสู่สังคมอย่างยั่งยืนและมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

คำสำคัญ (Keywords) : การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย; ผู้ต้องขังจิตเวช; สหวิชาชีพ

Abstract

This research article aimed to 1) study the processes, methods, and procedures of pre-release preparation for the psychiatric inmates; 2) examine the obstacles and challenges encountered in the pre-release preparation process; and 3) explore guidelines for developing an effective pre-release preparation model for the psychiatric inmates. This qualitative study

Received: 2026-04-13 Revised: 2026-06-01 Accepted: 2026-06-03

¹ นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายและการบริหารงานยุติธรรม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ Master of Arts student in Justice Policy and Administration, Faculty of Social Administration, Thammasat University. E-mail: Pim_sutida38@hotmail.com

² รองศาสตราจารย์ ดร. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ Associate Professor, Ph. D. , Faculty of Social Administration, Thammasat University. Thesis Advisor. E-mail: narumonpr@yahoo.com

utilized in-depth interviews with 12 key informants, with data gathered through both documentary research and field studies, and subsequently analyzed using content analysis.

The study revealed that 1) the current transitional care for psychiatric inmates involved a multidisciplinary team operating across three phases: in-prison therapy via telemedicine, pre-release readiness assessments, and coordination with external networks to restore basic rights. 2) Key challenges included a lack of integrated digital data, a shortage of specialists, limited budgets, and social stigma, alongside family unreadiness, which elevates the risk of recidivism. 3) To address these issues, the development guidelines focus on elevating the system to the "Nakhon Pathom Model" by establishing MOUs with network partners to ensure seamless continuity of care. This included developing a digital database linked to medical rights, formulating individual development plans 2-3 months in advance, and establishing specialized halfway houses to create a community-based ecosystem. Adhering to international standards and a "bio-psycho-social" approach, the model aims to sustainably reintegrate individuals into society with human dignity.

Keywords: Pre-release Preparation; Psychiatric Inmates; Multidisciplinary Team

บทนำ (Introduction)

ปัญหาสุขภาพจิตในสังคมไทยมีแนวโน้มทวีความรุนแรงและส่งผลกระทบในวงกว้างอย่างต่อเนื่อง โดยมีปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจเป็นตัวเร่งสำคัญที่ทำให้บุคคลแต่ละกลุ่มวัยต้องเผชิญกับสภาวะทางจิตใจที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจนำไปสู่ความเสียหายต่อทั้งระดับบุคคล ครอบครัว และเศรษฐกิจของประเทศในมหาศาล สอดคล้องกับรายงานขององค์การอนามัยโลกที่ระบุว่าประชากร 1 ใน 8 ทั่วโลก หรือประมาณ 970 ล้านคน กำลังเผชิญกับปัญหาสุขภาพจิต สำหรับประเทศไทย สถานการณ์ดังกล่าวรุนแรงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญหลังวิกฤตการณ์ COVID-19 โดยพบสถิติผู้ป่วยจิตเวชมารับบริการเพิ่มสูงขึ้นจาก 1.3 ล้านคน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 เป็น 2.9 ล้านคน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ประเด็นที่น่ากังวลอย่างยิ่งคือกลุ่มผู้ป่วยจิตเวชที่มีความเสี่ยงสูงต่อการก่อความรุนแรง (Serious Mental Illness with High Risk to Violence: SMI-V) ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีผู้ป่วยกลุ่มนี้ถึง 27,737 คน แต่กลับได้รับการติดตามดูแลตามแนวทางที่กำหนดเพียงร้อยละ 23.34 เท่านั้น ซึ่งการขาดการติดตามที่ต่อเนื่องนี้เองที่เป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญนำไปสู่การก่ออาชญากรรมรุนแรงและการกระทำความผิดซ้ำในสังคม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ [สศช.], 2567: 18-19)

ในบริบทของกระบวนการยุติธรรม พบว่า มีบุคคลที่มีปัญหาสุขภาพจิตกลายเป็นผู้ก่อเหตุอาชญากรรมและถูกดำเนินคดีตามกฎหมายเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังที่ปรากฏในข่าวสารผ่านสื่อแขนงต่าง ๆ เช่น คดีฆาตกรรมต่อเนื่องที่เกิดจากการขาดการรักษาอย่างต่อเนื่องนานถึง 2 ปี ของผู้กระทำความผิด ซึ่งสะท้อนถึงช่องว่างในการเฝ้าระวังผู้ป่วยจิตเวชในชุมชน เมื่อบุคคลเหล่านี้เข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและถูกคุมขังในเรือนจำ ย่อมส่งผลให้จำนวนผู้ต้องขังจิตเวชในสถานพินิจและเรือนจำมีจำนวนสูงขึ้น โดยข้อมูลสถิติกองบริการทางการแพทย์กรมราชทัณฑ์ ณ วันที่ 27 กันยายน 2567 ระบุว่า มีผู้ต้องขังจิตเวชที่ถูกคุมขังอยู่ทั่วประเทศจำนวน 6,507 คน (กรมราชทัณฑ์, 2567) สภาวะการณ์นี้ชี้ให้เห็นว่าเรือนจำมิได้เป็นเพียงสถานที่คุมขังเพื่อ

บังคับโทษตามกฎหมายเท่านั้น แต่ยังคงเผชิญกับการกีดกันในการดูแลบำบัดรักษาผู้ป่วยจิตเวช ทั้งกลุ่มที่เป็นมาเดิมและกลุ่มที่เกิดปัญหาสุขภาพจิตขึ้นในระหว่างการถูกจำกัดเสรีภาพ เพื่อให้การดำเนินงานภายในเรือนจำเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กรมราชทัณฑ์จึงได้นำแนวทางการดูแลสุขภาพจิตตามพระราชบัญญัติสุขภาพจิต พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 มาใช้เป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน (ศูนย์สุขภาพจิตกองบริการทางการแพทย์ กรมราชทัณฑ์, 2558: 1-7)

อย่างไรก็ตาม แม้จะมีความพยายามในการพัฒนาระบบการให้บริการสุขภาพจิตสำหรับผู้ต้องขังผ่านนวัตกรรมดิจิทัล เช่น ระบบจิตเวชทางไกล (Telepsychiatry) และระบบฐานข้อมูลนิติจิตเวช แต่รายงานผลการดำเนินงานของกรมสุขภาพจิตในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กลับพบข้อจำกัดสำคัญในด้านการติดตามผู้พ้นโทษจิตเวชอย่างต่อเนื่อง ซึ่งดำเนินการได้เพียงร้อยละ 41.66 ต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ร้อยละ 60 (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมสุขภาพจิต, 2568) แล้วสาเหตุหลักมาจากขาดความร่วมมือจากครอบครัวและชุมชน รวมถึงการขาดการทำงานเชิงบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาคีเครือข่ายที่เข้มแข็ง ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความจำเป็นอย่างเร่งด่วนในการศึกษากระบวนการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยผู้ต้องขังจิตเวชในเรือนจำ เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคเชิงระบบ ตลอดจนค้นหาแนวทางการพัฒนาการส่งต่อข้อมูลและการติดตามผลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้พ้นโทษจิตเวชสามารถกลับคืนสู่สังคมได้อย่างปลอดภัย ลดโอกาสการกลับมาก่อคดีซ้ำ และส่งเสริมสวัสดิภาพของสังคมในภาพรวมอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษากระบวนการ วิธีการ ขั้นตอน การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยผู้ต้องขังจิตเวชในเรือนจำ
2. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยผู้ต้องขังจิตเวชในเรือนจำ
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยผู้ต้องขังจิตเวชในเรือนจำ

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมุ่งเน้นการศึกษาปรากฏการณ์ผ่านทัศนะและประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยผู้ต้องขังจิตเวช เรือนจำกลางนครปฐม โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษากระบวนการ วิธีการ ขั้นตอนในการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยผู้ต้องขังจิตเวช และศึกษาปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานด้านการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยผู้ต้องขังจิตเวช ประกอบด้วย ด้านนโยบาย ด้านการบริหารจัดการ ด้านบุคลากร ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วมของสังคม (พรรณปพร ต่วนเจริญศรี, 2562)

1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ ผู้ที่มีบทบาทและหน้าที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยผู้ต้องขังจิตเวชในเขตพื้นที่จังหวัดนครปฐม จำนวน 12 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ที่กำหนด (Criteria) แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารเรือนจำกลางนครปฐม จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 2 ทีมสหวิชาชีพและผู้ปฏิบัติงานประจำเรือนจำกลางนครปฐม (พยาบาลวิชาชีพ, นักจิตวิทยา และเจ้าหน้าที่ศูนย์ CARE) จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารหน่วยงานภายนอก (ที่ทำการปกครองอำเภอเมืองนครปฐม และศูนย์คุ้มครองและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตจังหวัดนครปฐม) จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 4 ผู้ปฏิบัติงานจากหน่วยงานภาคีเครือข่าย (สถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์, ศูนย์คุ้มครองและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตจังหวัดนครปฐม, สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครปฐม และที่ทำการปกครองอำเภอเมืองนครปฐม) จำนวน 4 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

เรือนจำกลางนครปฐม ตำบลวังตะกู อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยระหว่าง เดือน เมษายน 2568-กุมภาพันธ์ 2569

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview Guide) ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง (Structured Interview) ประกอบด้วยคำถามปลายเปิด แบ่งเนื้อหาเป็น 4 ส่วน ได้แก่ (1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล (2) แนวทางการดำเนินงานและขั้นตอน (3) ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และ (4) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงาน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่าน 2 ช่องทางหลัก ได้แก่

3.1 การวิจัยเอกสาร (Documentary Study) รวบรวมข้อมูลจากกฎหมาย นโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 การศึกษาภาคสนาม (Field Survey) ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างแบบเผชิญหน้าหรือผ่านระบบออนไลน์ตามความเหมาะสม โดยมีการบันทึกเสียงและจดบันทึกรายละเอียดคำพูดภายใต้การรักษาความลับของข้อมูลอย่างเคร่งครัด หลังจากได้รับหนังสือขอความอนุเคราะห์จากทางคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เริ่มจากการถอดความจากการสัมภาษณ์ นำข้อมูลมาจำแนก แจกแจง และตีความเพื่อหาความสัมพันธ์ของประเด็นต่าง ๆ จากนั้นจึงสังเคราะห์และจัดกลุ่มข้อมูลตามหมวดหมู่ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และนำเสนอผลการศึกษารูปแบบการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยผู้ต้องขังจิตเวช กรณีศึกษาเรือนจำกลาง นครปฐม” สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 เพื่อศึกษากระบวนการ วิธีการ และขั้นตอนการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยผู้ต้องขังจิตเวชในเรือนจำ จากผลการวิจัย พบว่า เรือนจำกลางนครปฐมดำเนินงานแบบบูรณาการระหว่างทีมสหวิชาชีพภายในเรือนจำและหน่วยงานภาคีเครือข่ายภายนอก โดยสามารถแบ่งขั้นตอนสำคัญออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

1. ระยะการดูแลและบำบัดรักษาภายในเรือนจำ เริ่มต้นจากการคัดกรองสุขภาพกายและสุขภาพจิตแรกพบโดยพยาบาลวิชาชีพ หากพบประวัติหรืออาการจะส่งต่อให้นักจิตวิทยาประเมินด้วยแบบประเมินมาตรฐาน (เช่น PMHQ-Thai, แบบประเมินความเสี่ยง) กระบวนการรักษานำเน้นการใช้ยาจิตเวชต่อเนื่องภายใต้การวินิจฉัยของจิตแพทย์โรงพยาบาลแม่ข่ายและสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ ผ่านระบบทелеเมดิซีน (Telemedicine) และระบบวิดีโอคอนเฟอเรนซ์ (Video Conference) ควบคู่กับการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิต (คลินิกคลายเครียด) และการแยกคุมขังในแดนเฉพาะเพื่อความปลอดภัย

2. ระยะการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย เมื่อผู้ต้องขังใกล้พ้นโทษ ทีมสหวิชาชีพจะดำเนินการประเมินอาการซ้ำเพื่อตรวจสอบความคงที่ของสภาวะจิตใจ พยาบาลจะจัดเตรียมยาให้เพียงพอสำหรับ 1 เดือน พร้อมเอกสารสิทธิการรักษา ในขณะที่ศูนย์ CARE จะทำการประเมินความพร้อมของครอบครัวและที่พักอาศัย หากพบว่าผู้ต้องขังไม่มีที่ไปหรือครอบครัวไม่พร้อมรับ จะมีการประสานงานไปยังหน่วยงานภายนอกล่วงหน้าประมาณ 1-3 เดือน เพื่อวางแผนรองรับ

3. ระยะการประสานส่งต่อเครือข่าย มีการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอก โดยที่ทำการปกครองอำเภอเมืองนครปฐมเข้ามาดำเนินการทำบัตรประชาชนในเรือนจำเพื่อให้ผู้ต้องขังเข้าถึงสิทธิการรักษาพยาบาล สถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์รองรับกรณีผู้พ้นโทษจิตเวชที่มีอาการป่วยรุนแรงฉุกเฉิน และศูนย์คุ้มครองและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตจังหวัดนครปฐม รวมถึงสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครปฐม (บ้านกึ่งวิถี) เข้ามามีบทบาทในการรองรับผู้พ้นโทษที่ไร้ญาติ เพื่อการดูแลและฟื้นฟูสมรรถภาพทางสังคมก่อนกลับสู่ชุมชน

จากกระบวนการทั้งหมด สะท้อนให้เห็นถึงระบบการบริหารจัดการเชิงรุกที่เน้น "การบำบัดฟื้นฟู ควบคู่กับการคุ้มครองสิทธิ" ผ่านกลไกสหวิชาชีพและการทำงานร่วมกับเครือข่ายภายนอกอย่างไร้รอยต่อ โดยในระยะต้นเน้นการคัดกรองที่แม่นยำและการรักษาด้วยเทคโนโลยีทางการแพทย์ทางไกล (Telemedicine) เพื่อประคับประคองอาการให้คงที่ภายใต้สภาวะจำกัด เมื่อเข้าสู่ระยะเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย เรือนจำได้ให้ความสำคัญกับการประเมินความเสี่ยงซ้ำและการส่งต่อทางสังคมผ่านศูนย์ CARE เพื่อลดช่องว่างปัญหาผู้พ้นโทษ ไร้ที่พึ่ง ซึ่งจุดเด่นที่เห็นได้ชัดคือการบูรณาการมิติด้านทะเบียนราษฎร์ร่วมกับฝ่ายปกครองเพื่อคืนสิทธิพื้นฐานในการรักษาพยาบาล (บัตรทอง/สิทธิสวัสดิการ) อันเป็นกุญแจสำคัญในการเข้าถึงยาจิตเวชอย่างต่อเนื่องหลังปล่อยตัว ภาพรวมนี้จึงมิใช่เพียงการปล่อยตัวตามวงรอบทางกฎหมาย แต่เป็นการสร้างระบบนิเวศที่รองรับ ทั้งความปลอดภัยของสังคมและสภาวะของผู้ป่วย เพื่อป้องกันการกลับไปกระทำผิดซ้ำและส่งเสริมให้ผู้พ้นโทษสามารถกลับไปใช้ชีวิตในชุมชนได้อย่างมีคุณภาพและมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยผู้ต้องขังจิตเวชในเรือนจำ ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยผู้ต้องขังจิตเวชแบ่งออกเป็น 5 ด้านหลัก ดังนี้

1. ด้านนโยบาย พบความไม่สอดคล้องระหว่างนโยบายส่วนกลางและข้อจำกัดในระดับพื้นที่โดยขาดบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ระดับพื้นที่ที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนกับหน่วยงานภายนอก และยังไม่มีการจัดตั้งคณะกรรมการส่งต่อผู้ต้องขังจิตเวชที่มีอำนาจตัดสินใจอย่างเป็นทางการ

2. ด้านการบริหารจัดการ ระบบฐานข้อมูลไม่มีการเชื่อมโยงกันระหว่างเรือนจำและหน่วยงานสาธารณสุขภายนอก การส่งต่อข้อมูลยังคงใช้ระบบเอกสารราชการซึ่งมีความล่าช้า อีกทั้งยังขาดงบประมาณสนับสนุนเฉพาะด้านสำหรับโปรแกรมฟื้นฟูสมรรถภาพทางจิตใจผู้ต้องขังจิตเวช

3. ด้านบุคลากร ประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากรเฉพาะทาง ได้แก่ นักจิตวิทยาคลินิก พยาบาลจิตเวช และนักสังคมสงเคราะห์ เมื่อเทียบกับสัดส่วนจำนวนผู้ต้องขัง รวมถึงเจ้าหน้าที่ทั่วไปและอาสาสมัครสาธารณสุขเรือนจำ (อสจร.) ยังขาดทักษะเฉพาะในการดูแลและจัดการผู้ต้องขังป่วยจิตเวชในภาวะวิกฤต

4. ด้านการปฏิบัติงาน ปัญหาจากการปล่อยตัวกะทันหัน ทำให้เตรียมการส่งต่อไม่ทันท่วงที นอกจากนี้ โปรแกรมเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยยังเป็นรูปแบบทั่วไป ที่ไม่ตอบสนองความต้องการเฉพาะของผู้ป่วยจิตเวช และปัญหาเรื่องเอกสารสิทธิ (บัตรประชาชน) ที่มีความยุ่งยากในทางปฏิบัติ ทำให้ผู้พ้นโทษไม่สามารถเข้าถึงสิทธิการรักษาได้ทันที

5. ด้านการมีส่วนร่วม พบปัญหาการตีตรา จากครอบครัวและชุมชน ความไม่พร้อมของครอบครัวในการดูแลเรื่องการรับประทานยา และทัศนคติเชิงลบที่มองว่าผู้ป่วยจิตเวชที่มีประวัติอาชญากรรมเป็นบุคคลอันตราย ส่งผลให้เกิดการปฏิเสธการรับตัวกลับเข้าสู่ชุมชน

จากปัญหาดังกล่าว สะท้อนได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยผู้ต้องขังจิตเวช มีรากฐานมาจากความไม่เชื่อมโยงเชิงโครงสร้าง ตั้งแต่ระดับนโยบายที่ขาดข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) และคณะกรรมการตัดสินใจที่ชัดเจนในระดับพื้นที่ ขณะที่ ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรเฉพาะทาง ทั้งนักจิตวิทยาและพยาบาลจิตเวช ทำให้การดูแลไม่ทั่วถึงและเจ้าหน้าที่ทั่วไปขาดทักษะรับมือภาวะฉุกเฉิน ในด้านการปฏิบัติงาน มักเผชิญข้อจำกัดจากการปล่อยตัวกะทันหันและหลักสูตรเตรียมความพร้อมที่ไม่ตอบโจทย์เฉพาะราย รวมถึงอุปสรรคด้านเอกสารสิทธิที่ทำให้เข้าถึงสวัสดิการการรักษาได้ยาก ซึ่งปัญหาทั้งหมดนี้ถูกซ้ำเติมด้วยการตีตราจากสังคม และความไม่พร้อมของครอบครัวที่มองว่าผู้ป่วยที่มีประวัติอาชญากรรมเป็นบุคคลอันตราย จนนำไปสู่การปฏิเสธการรับตัวกลับและการสนับสนุนในการดูแลต่อเนื่องในชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ จนทำให้เกิดความเสี่ยงสูงในการกระทำผิดซ้ำของผู้พ้นโทษที่มีอาการป่วยทางจิต

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยผู้ต้องขังจิตเวชในเรือนจำ ผลการวิจัย พบข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน ดังนี้

1. การสร้างกลไกความร่วมมือ ควรจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ระดับพื้นที่อย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม ระหว่างเรือนจำ สาธารณสุข พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงจัดตั้ง "ศูนย์ประสานงานการดูแลต่อเนื่อง" หรือคณะทำงานเฉพาะกิจเพื่อติดตามดูแลผู้พ้นโทษจิตเวชในชุมชน

2. การพัฒนาระบบข้อมูลและการส่งต่อ ควรสร้างระบบฐานข้อมูลสุขภาพจิตแบบดิจิทัลที่เชื่อมโยงระหว่างกรมราชทัณฑ์ กระทรวงสาธารณสุข และหน่วยงานในพื้นที่ เพื่อให้การส่งต่อข้อมูลสุขภาพและสิทธิสวัสดิการเป็นไปอย่างรวดเร็วต่อเนื่อง และลดช่องว่างในการเข้าถึงการรักษาหลังปล่อยตัว รวมถึงการ

พัฒนาระบบแจ้งเตือนแบบเรียลไทม์จากฝ่ายทันตปฏิบัติไปยังสถานพยาบาลเรือนจำ เมื่อมีการอนุมัติปล่อยตัวล่วงหน้า เพื่อให้มีเวลาวางแผนส่งต่ออย่างน้อย 2-3 เดือน

3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและทรัพยากร ควรเพิ่มอัตรากำลังและเสริมทักษะทีมสหวิชาชีพตามโมเดล ชีว-จิต-สังคม โดยเน้นการอบรมเจ้าหน้าที่และอาสาสมัครสาธารณสุขเรือนจำ (อสรจ.) ด้านการจัดการภาวะวิกฤตด้วยการสื่อสารอย่างเข้าใจ และระงับเหตุโดยไม่ใช้กำลัง พร้อมสร้าง "ระบบพี่เลี้ยง" จากโรงพยาบาลเฉพาะทางเพื่อยกระดับทักษะการประเมินทางจิตสังคม ตลอดจนจัดสรรงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมบำบัดและฟื้นฟูสมรรถภาพอย่างเหมาะสม

4. การจัดทำแผนเตรียมความพร้อมรายบุคคล ควรจัดทำแผนล่วงหน้าอย่างน้อย 2-3 เดือนก่อนปล่อยตัว โดยมุ่งเน้นการเตรียมข้อมูลสุขภาพ สำรองยาฉุกเฉิน และวางแผนทางรองรับการปล่อยตัวกะทันหันตามกฎหมายสำคัญ เพื่อให้การเปลี่ยนผ่านจากเรือนจำสู่สังคมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย

5. การเตรียมความพร้อมด้านสังคมและสิทธิ พัฒนาระบบการบำบัดประจำตัวประชาชนในเรือนจำให้ครอบคลุมและรวดเร็วเพื่อรับประกันสิทธิการรักษาพยาบาล จัดตั้งบ้านกึ่งวิถี" (Halfway House) หรือศูนย์พักพิงเฉพาะทางสำหรับผู้พ้นโทษจิตเวช เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานด้านที่อยู่อาศัย พร้อมทั้งประสานภาคเอกชนในการจัดหางานที่เหมาะสม รมรณรงค์สร้างความเข้าใจเพื่อลดการตีตราในชุมชน และการสร้างภาคีเครือข่ายฟื้นฟูโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน โดยการสร้างระบบพี่เลี้ยงในชุมชนเพื่อช่วยกำกับดูแลการกินยาและการใช้ชีวิตของผู้พ้นโทษ

จากข้อเสนอแนะแนวดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึง "การยกระดับระบบการเปลี่ยนผ่านเชิงบูรณาการที่เน้นความต่อเนื่องและคุณค่าความเป็นมนุษย์" โดยมุ่งเน้นการทลายกำแพงการทำงานแบบแยกส่วน ผ่านการสร้างกลไกความร่วมมือแบบภาคีเครือข่าย (MOU) และการใช้ระบบฐานข้อมูลดิจิทัลเชื่อมโยงข้อมูลสุขภาพและสิทธิสวัสดิการแบบเรียลไทม์ เพื่อปิดช่องว่างความเสี่ยงในช่วงรอยต่อของการปล่อยตัวสู่ชุมชน ซึ่งหัวใจสำคัญ คือการปรับโมเดลการดูแลสู่แนวทาง "ชีว-จิต-สังคม" ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการสื่อสารด้วยความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) ของบุคลากรและการมีระบบพี่เลี้ยงเฉพาะทาง ควบคู่ไปกับการจัดทำแผนเตรียมความพร้อมรายบุคคลล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ เพื่อรับประกันว่าผู้พ้นโทษจะมีเสถียรภาพทั้งด้านการรักษาด้วยยาฉุกเฉินและการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานผ่านการบำบัดประชาชนที่รวดเร็ว อีกทั้งยังสะท้อนถึงการสร้าง "ระบบนิเวศรองรับในชุมชน" ผ่านโมเดลบ้านกึ่งวิถี (Halfway House) การจัดหางานที่เหมาะสม และการสร้างเครือข่ายดูแลโดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อลดการตีตรา ซึ่งทั้งหมดนี้ไม่เพียงแต่เป็นการฟื้นฟูสมรรถภาพทางจิตใจเพื่อลดการกระทำผิดซ้ำ แต่ยังเป็นการสร้างความปลอดภัยให้กับสังคมอย่างยั่งยืนผ่านการดูแลที่ไร้รอยต่อและให้เกียรติในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้ต้องขังป่วยจิตเวชอย่างแท้จริง

อภิปรายผลวิจัย (Research Discussion)

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยผู้ต้องขังจิตเวช กรณีศึกษาเรือนจำกลางนครปฐม” สามารถอภิปรายผลวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 ศึกษากระบวนการ วิธีการ และขั้นตอนการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยผู้ต้องขังจิตเวชในเรือนจำ พบว่า เรือนจำกลางนครปฐมมีกระบวนการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยที่ครอบคลุมทั้งมิติด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต โดยเริ่มจากการคัดกรองที่มีประสิทธิภาพเพื่อแยกประเภทอาการป่วย และจัดโปรแกรมฟื้นฟูพฤติกรรมที่สอดคล้องกับสภาพจิตใจของผู้ต้องขังแต่ละราย สาเหตุที่เป็น

เช่นนี้เนื่องจากผู้ต้องขังจิตเวชมีความเสี่ยงสูงที่จะเกิดอาการกำเริบหากต้องเผชิญกับสภาวะกดดันในช่วงเปลี่ยนผ่านจากเรือนจำสู่สังคมภายนอก การจัดโปรแกรมที่เน้นการปรับทัศนคติและการฝึกทักษะการใช้ชีวิต จึงเป็นเกราะป้องกันสำคัญ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัย Forrester และคณะ (2018, อ้างถึงใน ศูนย์สุขภาพจิต กองบริการทางการแพทย์ กรมราชทัณฑ์, 2565: 61) ที่เน้นย้ำว่าการตรวจประเมินสุขภาพจิตอย่างเป็นระบบตั้งแต่ขั้นตอนแรกจะช่วยเพิ่มโอกาสในการรักษาอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับ เอมอร์ เสี่ยงใหญ่ (2541) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความเข้าใจในภูมิหลังทางสังคมที่แตกต่างกันของผู้ต้องขังจะช่วยให้การวางนโยบายเตรียมความพร้อมมีความเฉพาะเจาะจงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวทางของ ฆนิศางานสกริ (2553) ในเรื่องการสร้างบรรยากาศที่คลี่คลายและใกล้เคียงกับสังคมภายนอก เพื่อลดความประหม่าและเตรียมทักษะสังคมให้แก่ผู้ต้องขังก่อนได้รับอิสรภาพจริง

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยผู้ต้องขังจิตเวชในเรือนจำ พบว่า อุปสรรคสำคัญในการดำเนินงานคือข้อจำกัดด้านทรัพยากร ทั้งในส่วนของงบประมาณที่จัดสรรมาไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมอบรมและโปรแกรมการบำบัดเฉพาะทาง รวมถึงการขาดแคลนบุคลากร ที่มีความเชี่ยวชาญด้านนิติจิตเวชโดยตรง ทำให้การดูแลอาจไม่ทั่วถึง อีกทั้งระบบการประสานงานระหว่างหน่วยงานยุติธรรมและหน่วยงานสาธารณสุขยังมีความล่าช้าในการส่งต่อประวัติการรักษา สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เกิดจากโครงสร้างการทำงานที่ยังเป็นแบบแยกส่วน และขาดฐานข้อมูลกลางที่เชื่อมโยงกันอย่างสมบูรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตภาส ไทยวงษ์ (2565) ระบุว่าปัญหาเชิงระบบและรอยต่อระหว่างโรงพยาบาลกับเรือนจำเป็นปัจจัยที่ทำให้การดูแลขาดความต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ภัทร คงคาทิพย์ (2556) ซึ่งว่าข้อบกพร่อง ในระดับกฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่ยังไม่รองรับสิทธิในการเลือกฝึกอาชีพหรือการศึกษาที่เหมาะสมแก่ผู้ป่วยจิตเวชทำให้การฟื้นฟูไม่บรรลุผลเท่าที่ควร อีกทั้งยังสอดคล้องกับ กองทรัพย์ ผางแพ่ง (2561) ยืนยันว่าข้อจำกัดด้านสถานที่และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่เป็นปัญหาหลักในทางปฏิบัติ และสอดคล้องกับ ปวีริศา เอียดทิม (2566) พบว่า ความยุ่งยากในขั้นตอนการปล่อยตัวและการขาดกฎหมายบังคับให้หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนรับผิดชอบดูแลผู้ป่วยต่อเนื่อง เป็นช่องว่างสำคัญที่ทำให้ผู้ต้องขังจิตเวชเข้าไม่ถึงการรักษาหลังพ้นโทษ

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 3 ศึกษาแนวทางในการพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยผู้ต้องขังจิตเวชในเรือนจำ ผลการวิจัยเสนอแนะว่าควรมีการบูรณาการความร่วมมือในรูปแบบพหุภาคี ผ่านการจัดทำบันทึกข้อตกลง (MOU) ที่ชัดเจนระหว่างกรมราชทัณฑ์ โรงพยาบาลจิตเวชในพื้นที่ หน่วยงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อติดตามดูแลผู้ป่วยหลังปล่อยตัวอย่างใกล้ชิด รวมถึงการสร้างกลไกสนับสนุนครอบครัวเพื่อลดทัศนคติเชิงลบและการตีตราผู้ป่วย สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะสถาบันครอบครัวและชุมชนคือปัจจัยชี้ขาดที่จะช่วยให้ผู้ป่วยไม่กลับไปกระทำผิดซ้ำและสามารถใช้ชีวิตในสังคมได้ตามปกติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฆนิศางานสกริ (2553) เสนอให้เพิ่มบทบาทภาคส่วนต่างๆ ในการลดมลทินและเสริมพลังอำนาจให้กับผู้พ้นโทษ สอดคล้องกับ จิรวุฒิ ปุญญาสวัสดิ์ (2564) เสนอให้ไทยนำรูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจากต่างประเทศ เช่น สิงคโปร์หรือแคนาดา มาปรับใช้โดยเฉพาะการใช้กฎหมายบังคับควบคุมการดูแลต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Chowdhury และคณะ (2022, ผู้นิพนธ์แปล) เน้นว่าการวางแผนล่วงหน้าก่อนปล่อย คือ หัวใจสำคัญในการลดอุปสรรคการเข้าถึงบริการสุขภาพจิตในชุมชน และสุดท้ายยังสอดคล้องกับ Morgan และคณะ (2012, ผู้นิพนธ์แปล) ระบุว่าโปรแกรมที่ออกแบบมาเฉพาะ

เพื่อตอบสนองทั้งความต้องการทางจิตเวชและความยุติธรรมทางอาญา จะสามารถลดอัตราการกระทำผิดซ้ำได้อย่างมีนัยสำคัญ ส่งผลให้สังคม เกิดความปลอดภัยในระยะยาว

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการวิจัย พบว่า กระบวนการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยผู้ต้องขังจิตเวชของเรือนจำกลาง นครปฐม มีการบูรณาการสหวิชาชีพและใช้ระบบ Telemedicine เพื่อยกระดับการรักษา แต่ยังเผชิญข้อจำกัด วิกฤตด้านงบประมาณ อัตราค่าจ้าง และการขาดการเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับกระทรวงสาธารณสุข โดยเฉพาะปัญหาด้านเอกสารสิทธิ์ (บัตรประชาชน) ที่ส่งผลต่อความต่อเนื่องในการรักษา ประกอบกับแรงกดดันจากการตีตราทางสังคมและความไม่พร้อมของครอบครัวซึ่งเสี่ยงต่อการกระทำผิดซ้ำ ดังนั้น แนวทางการแก้ไขอย่างยั่งยืนตามหลักสิทธิมนุษยชนคือการขับเคลื่อนผ่านกลไก MOU ระดับจังหวัดเพื่อสร้างระบบส่งต่อที่ไร้รอยต่อ การใช้ฐานข้อมูลกลางร่วมกัน และการสร้างบ้านกึ่งวิถี (Halfway House) สำหรับผู้พ้นโทษที่มีอาการป่วยทางจิต ควบคู่กับการฟื้นฟูโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างพื้นที่รองรับทางสังคมและโอกาสที่เท่าเทียม อันเป็นการคืนประชากรที่มีคุณภาพสู่สังคมและสร้างความปลอดภัยให้แก่สาธารณะอย่างยั่งยืน ตามหลักสิทธิมนุษยชน และหลักอาชญาวิทยาว่าด้วยการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในระบบยุติธรรมกระแสหลักอย่างแท้จริง



ภาพที่ 1 แนวทางการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยผู้ต้องขังจิตเวช (นครปฐมโมเดล)
(ที่มา: ผู้เขียนจัดทำขึ้น)

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อให้ผลการศึกษาเรื่อง "แนวทางการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยผู้ต้องขังจิตเวช : กรณีศึกษาเรือนจำกลางนครปฐม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาระบบราชทัณฑ์และสาธารณสุข ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ดังนี้

1.1 ระดับนโยบาย

ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นฐานข้อมูลในการผลักดัน "การดูแลผู้พันโทษจิตเวช" ให้เป็นวาระแห่งชาติ เพื่อประสานความร่วมมือระหว่างกระทรวง (MOU) ในการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรข้ามหน่วยงาน ลดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนหรือรอยต่อของการส่งต่อผู้ป่วย

กรมราชทัณฑ์ควรนำข้อค้นพบเกี่ยวกับอุปสรรคด้านเอกสารไปหารือร่วมกับกรมการปกครอง เพื่อวางแผนปฏิบัติในการจัดทำบัตรประชาชนและย้ายที่อยู่ผู้ต้องขังจิตเวชก่อนปล่อยตัว 1 เดือน เพื่อให้ผู้พันโทษสามารถเข้าถึงสิทธิ "บัตรทอง" และรับยาต่อเนื่องได้ทันที

1.2 ระดับการบริหารจัดการพื้นที่

เรือนจำควรนำรูปแบบโปรแกรมที่ผู้วิจัยเสนอ โดยเน้น Life Skills และการกินยา มากกว่าทักษะอาชีพไปปรับใช้กับกลุ่มผู้ต้องขังจิตเวชโดยเฉพาะ รวมถึงการนำศิลปะและดนตรีบำบัดมาใช้ฟื้นฟูสภาพจิตใจ

เรือนจำควรนำแนวคิดระบบฐานข้อมูลสุขภาพจิตอิเล็กทรอนิกส์ (E-Mental Health Record) ไปพัฒนาเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลประวัติการรักษาระหว่างเรือนจำและโรงพยาบาลเครือข่าย ป้องกันการสูญหายของประวัติการรักษาในรูปแบบเอกสาร

เรือนจำควรจัดอบรมอาสาสมัครสาธารณสุขเรือนจำ (อสรจ.) หลักสูตรระยะสั้น เพื่อให้มีผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ในการเฝ้าระวังและคัดกรองอาการจิตเวชเบื้องต้นภายในแดนขัง

1.3 ระดับครอบครัว ชุมชน และภาคีเครือข่ายภาคสังคม

ศูนย์ CARE หรือฝ่ายสังคมสงเคราะห์สามารถนำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อมูลสื่อสารกับญาติและผู้นำชุมชน เพื่อลดทัศนคติเชิงลบ และสร้างความเข้าใจในการดูแลผู้พันโทษจิตเวชในฐานะ "ผู้ป่วย" ที่ต้องได้รับยาต่อเนื่อง มากกว่าการมองว่าเป็น "อาชญากร"

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) และ อสม. สามารถนำแนวทางการติดตาม “ช่วง 3 เดือนหลังพ้นโทษ” ไปใช้ในการวางแผนเยี่ยมบ้านและกำกับการกินยา เพื่อลดโอกาสการกลับไปป่วยซ้ำหรือก่อเหตุรุนแรง

ภาคประชาสังคมและกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สามารถนำผลวิจัยนี้ไปเป็นข้อบ่งชี้ความจำเป็น ในการจัดตั้งบ้านกึ่งวิถีสําหรับผู้ป่วยจิตเวชที่ไร้ที่พึ่ง เพื่อเป็นที่พักพิงชั่วคราวก่อนกลับสู่สังคมอย่างเต็มรูปแบบ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาเชิงปริมาณเพื่อหาปัจจัยพยากรณ์การกระทำผิดซ้ำ ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกระทำผิดซ้ำของผู้พันโทษจิตเวชในระดับประเทศ โดยเน้นปัจจัยด้านสภาวะทางจิต สภาพแวดล้อมในครอบครัว และการเข้าถึงระบบบริการสาธารณสุข เพื่อให้ได้ข้อมูลสถิติที่สามารถนำไปใช้กำหนดนโยบายในภาพรวมได้ชัดเจนขึ้น

2.2 การศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการผู้ต้องขังจิตเวชระหว่างเรือนจำในเขตพื้นที่เมืองและพื้นที่ห่างไกล หรือเปรียบเทียบกับรูปแบบของต่างประเทศที่มีบริบทใกล้เคียงกับประเทศไทย เช่น ประเทศในกลุ่มอาเซียน เพื่อค้นหา "รูปแบบที่เป็นเลิศ" (Best Practice) ที่เหมาะสมกับแต่ละบริบท

2.3 การศึกษาเชิงคุณภาพในกลุ่มครอบครัวและชุมชน ควรมีการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับ "ทัศนคติและความพร้อมของครอบครัวและชุมชน" ในการรองรับผู้พันโทษจิตเวช โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการติดตาม

(Stigma) และภาระการดูแล (Caregiver Burden) เพื่อนำข้อมูลมาออกแบบแนวทางการสนับสนุนครอบครัวให้สามารถดูแลผู้ป่วยได้อย่างยั่งยืน

2.4 การพัฒนารูปแบบการติดตามหลังพ้นโทษด้วยเทคโนโลยี ควรมีการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างนวัตกรรมหรือเครื่องมือสื่อสาร เช่น แอปพลิเคชันหรือระบบ Tele-monitoring สำหรับใช้ในการติดตามและให้คำปรึกษาแก่ผู้พ้นโทษจิตเวชในเขตพื้นที่ห่างไกล เพื่อลดปัญหาการขาดยาและการกลับมาป่วยซ้ำ

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมราชทัณฑ์. (2567). รายงานสถิติผู้ต้องราชทัณฑ์ทั่วประเทศ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.correct.go.th/stathomepage/> สืบค้นเมื่อ 27 กันยายน 2567.
- กฤตภาส ไทวงษ์. (2565). การพัฒนาแนวทางการป้องกันกระทำผิดซ้ำในผู้ป่วยนิติจิตเวช. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาอาชญาวิทยาและยุติธรรม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กองทรัพย์ ผางแพ่ง. (2561). การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยผู้ต้องขังพ้นโทษ กรณีศึกษา เรือนจำกลางชลบุรี. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมสุขภาพจิต. (2568). รายงานประจำปีกรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. กรุงเทพฯ: เอส พี ก๊อปปี ปริ้น.
- ฉนิศา งานสถิร. (2553). กระบวนการนโยบายคืบคนดีสู่สังคมไปสู่การปฏิบัติของกรมราชทัณฑ์ : การเตรียมความพร้อมผู้ต้องขังก่อนปล่อย. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิรภูมิ ปญญาสวัสดิ์. (2564). การเตรียมความพร้อมของผู้ต้องขังก่อนปล่อยและหลังปล่อย. คุชฌีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารกระบวนการยุติธรรม. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปวีศา เอียดทิม. (2566). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องขังที่ป่วยทางจิตเวชระหว่างการคุมขังในเรือนจำ. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- พรรณปพร ต่วนเจริญศรี. (2562). บทบาทนักสังคมสงเคราะห์ในการเตรียมความพร้อมผู้ป่วยจิตเวชในสถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่งเพื่อคืนสู่สังคม. การค้นคว้าอิสระสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภัทร คงคาทิพย์. (2556). มาตรการทางกฎหมายในการเตรียมความพร้อมผู้ต้องขังก่อนปล่อย. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศูนย์สุขภาพจิต กองบริการทางการแพทย์ กรมราชทัณฑ์. (2558). แนวทางการดูแลสุขภาพจิตและจิตเวชแก่ผู้ต้องขังในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ตามพระราชบัญญัติสุขภาพจิต พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศูนย์สุขภาพจิต กองบริการทางการแพทย์ กรมราชทัณฑ์. (2565). คู่มือแนวทางการดูแลผู้ต้องขังป่วยจิตเวชในเรือนจำและทัณฑสถานตามหลักสิทธิมนุษยชน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.correct.go.th/meds/index/?page_id=3926 สืบค้นเมื่อ 26 กันยายน 2567.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2567). รายงานภาวะสังคมไทย ไตรมาสหนึ่ง ปี 2567 (ปีที่ 23, ฉบับที่ 2). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.nesdc.go.th/download/รายงานภาวะสังคมไทยไตรมาส-3/> สืบค้นเมื่อ 27 กันยายน 2567.

- เอมอร เสี่ยงใหญ่. (2541). การศึกษาการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ต้องขังเพื่อกลับเข้าสู่สังคมปกติ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรม. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Chowdhury, N. Z., Wand, H., Albalawi, O., Adily, A., Kariminia, A., Allnutt, S., Sara, G., Dean, K., Ellis, A., Greenberg, D., Schofield, P. W., & Butler, T. (2022). Mental health service contact following release from prison or hospital discharge in those with psychosis. **Frontiers in Psychiatry**. 13: 1034917. <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2022.1034917>
- Forrester, A., Till, A., Simpson, A., & Shaw, J. (2018). Mental illness and the provision of mental health services in prisons. **British Medical Bulletin**. 127(1): 101-109. <https://doi.org/10.1093/bmb/ldy027>
- Morgan, R. D., Flora, D. B., Kroner, D. G., Mills, J. F., Varghese, F., & Steffan, J. S. (2012). Treating offenders with mental illness: A research synthesis. **Law and Human Behavior**. 36(1): 37-50. <https://doi.org/10.1037/h0093932>

**ถอดบทเรียนความสำเร็จการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนตามนโยบาย
1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1
Lessons Learned from Administration Success of One District,
One Quality School policy under the Office of Uttaradit Primary Education
Service Area 1**

รุ่งลักษณ์ จัดโสภา¹ พิมพกา ธรรมสิทธิ์² วจี ปัญญาใส³
Runglak Jadsopha, Phimphaka Thammasit, Vajee Panyasai

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อถอดบทเรียนความสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษาและ 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนตามนโยบาย 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 26 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) ความสำเร็จการบริหารจัดการศึกษาประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุนนักเรียน มีการยกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีภาวะผู้นำทางวิชาการและขับเคลื่อนวิชาชีพด้วยกระบวนการ PLC ด้านการบริหารจัดการเน้นเครือข่ายแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล ด้านการจัดการเรียนรู้ เน้นบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านผู้เรียน เกิดสมรรถนะแห่งศตวรรษที่ 21 ควบคู่ทักษะอาชีพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 2) ปัจจัยความสำเร็จประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้เชิงกลยุทธ์และเครือข่ายภาคี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ การบริหารจัดการเชิงบูรณาการตามหลักธรรมาภิบาล การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและนวัตกรรมประเมินผลและการพัฒนาองค์กรรวมของผู้เรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

คำสำคัญ (Keywords) : การถอดบทเรียน; การบริหารจัดการศึกษา; นโยบาย 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ

Abstract

This qualitative research aimed to: 1) extract lessons learned from the successful educational administration, and 2) analyze the key success factors of educational administration at the schools under the "One District, One Quality School" policy. The key informants consisted of 26 individuals. The research instrument was a structured interview form, and the data were analyzed using content analysis.

Received: 2026-05-11 Revised: 2026-06-07 Accepted: 2026-06-10

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คุรุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Educational Administration Master of Education, Uttaradit Rajabhat University. E-mail: toomrunglak2520@gmail.com

² อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Lecturer, Graduate School Faculty of Education Uttaradit Rajabhat University, Thailand. E-mail: phimphakathamassit@gmail.com

³ อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Lecturer, Graduate School Faculty of Education Uttaradit Rajabhat University, Thailand. E-mail: Kroo.vajee@gmail.com

The research findings revealed that: 1) the success of educational administration comprised five aspects. In terms of infrastructure and student support systems, the student learning was elevated. Regarding administrators, teachers, and personnel, they demonstrated academic leadership and drove professional development through the Professional Learning Community (PLC) process. In terms of administration, it emphasized participatory networks based on good governance principles. For learning management, it focused on the integration of digital technology. Regarding learners, 21st-century competencies were fostered alongside vocational skills based on the Philosophy of Sufficiency Economy. 2) The key success factors consisted of five aspects: strategic learning ecosystem management and network partnerships; transformational leadership based on empirical data; integrated administration based on good governance principles; active learning and innovative assessment; and the holistic development of learners based on the Philosophy of Sufficiency Economy.

Keywords: Lesson Learned; Educational Administration; One District
One Quality School Policy

บทนำ (Introduction)

รัฐบาลมีนโยบายปฏิรูปการศึกษาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตรวมทั้งส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนตามความถนัด ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้นำนโยบายดังกล่าวมาขับเคลื่อนผ่านโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ โดยมีความสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และให้มีการคัดเลือกโรงเรียนคุณภาพต้นแบบอย่างน้อย 1 โรงเรียนต่อ 1 อำเภอ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566: 14)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ได้คัดเลือกโรงเรียนที่มีความพร้อมและประสบความสำเร็จตามองค์ประกอบการประเมินเป็นโรงเรียน 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ ประจำปี 2566 จำนวน 5 โรงเรียน ที่มีศักยภาพด้านการบริหารจัดการ มีวัสดุ อุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยี และการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำและเพิ่มโอกาสทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 (2568: 8) สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนา เริงพานิช และ จันทร์ศม์ ภูติธริวัฒน์ (2568: 507-524) ที่พบว่า สถานศึกษามีการบริหารจัดการตามนโยบาย 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ 4 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพครู และการเป็นโรงเรียนคุณภาพตามนโยบาย 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ ซึ่งจุดเด่นที่ชัดเจนที่สุดคือด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร อย่างไรก็ตาม แม้จะมีการศึกษากระบวนการบริหารจัดการอยู่บ้าง แต่การถอดบทเรียนเพื่อสร้างองค์ความรู้เชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จและแนวปฏิบัติที่ดียังปรากฏไม่มากนัก เนื่องจากยังขาดกระบวนการจัดทำแผนที่เป็นระบบ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องยังไม่ครบถ้วน การขาดข้อมูลที่ชัดเจน การเผยแพร่ผลไม่ครบถ้วนทั่วถึง ตลอดจนมีข้อจำกัดด้านเวลาและงบประมาณ

จากความเป็นมาที่กล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาเรื่อง ถอดบทเรียนความสำเร็จการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนตามนโยบาย 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 เพื่อถอดบทเรียนความสำเร็จและสร้างองค์ความรู้เชิงลึกสำหรับนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษาอื่น ๆ ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ เพื่อให้การศึกษาไทยบรรลุเป้าหมายการสร้างคนให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพเท่าเทียมทั่วถึงและเป็นธรรม

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

- 1) เพื่อถอดบทเรียนความสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษาตามนโยบาย 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1
- 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนตามนโยบาย 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัย มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยเป็นการศึกษาความสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนตามนโยบาย 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ตามเกณฑ์การประเมินความพร้อมโรงเรียนคุณภาพและปัจจัยความสำเร็จของการดำเนินการตามองค์ประกอบ 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ 1 โครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุนนักเรียน มี 4 ตัวชี้วัดหลัก ได้แก่ อาคารเรียนอาคารประกอบ ระบบสาธารณูปโภค ระบบสนับสนุนนักเรียนและแหล่งเรียนรู้ และระบบความปลอดภัย ด้านที่ 2 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มี 2 ตัวชี้วัดหลัก ได้แก่ ผู้บริหาร และครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านที่ 3 การบริหารจัดการ มี 6 ตัวชี้วัดหลัก ได้แก่ โครงสร้างการบริหารองค์กร การบริการ การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ ด้านที่ 4 การจัดการเรียนรู้ มี 2 ตัวชี้วัดหลัก ได้แก่ หลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ ด้านที่ 5 ผู้เรียน มี 6 ตัวชี้วัดหลัก ได้แก่ ผลการทดสอบระดับชาติ (RT, NT, O-NET) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ อัตราการเข้าเรียนและศึกษาต่อ รางวัลและผลงานนักเรียน และทักษะอาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566))

ปัจจัยความสำเร็จของสถานศึกษาประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ เชิงกลยุทธ์และเครือข่ายภาคี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ การบริหารจัดการเชิงบูรณาการตามหลักธรรมาภิบาล การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและนวัตกรรมประเมินผล และการพัฒนาองค์กรรวมของผู้เรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งปัจจัยความสำเร็จนี้ได้มาจากการสังเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ตามองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านตามเกณฑ์การประเมินความพร้อมโรงเรียนคุณภาพตามนโยบาย 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ

1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่ได้รับการประเมินความพร้อมโรงเรียนคุณภาพตามนโยบาย 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพและปัจจัยความสำเร็จของการดำเนินการประเมินความพร้อมโรงเรียนคุณภาพและปัจจัยความสำเร็จของการดำเนินการ ได้แก่ โรงเรียนวัดพระฝาง และโรงเรียนบ้านน้ำพี (มิตรภาพที่ 214) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้มาโดยการกำหนดเกณฑ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน จำนวน 2 คน ครูผู้รับผิดชอบโรงเรียนคุณภาพ โรงเรียนละ 1 คน จำนวน 2 คน ครูผู้รับผิดชอบงาน 4 ฝ่าย โรงเรียนละ 4 คน จำนวน 8 คน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน จำนวน 2 คน ประธานเครือข่ายผู้ปกครองนักเรียนเป็นผู้แทนผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนละ 1 คน จำนวน 2 คน คณะกรรมการสภานักเรียนเป็นผู้แทนนักเรียน โรงเรียนละ 5 คน จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้น 26 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียน 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดพระฝาง และโรงเรียนบ้านน้ำพี (มิตรภาพที่ 214)

1.4 ขอบเขตระยะเวลา

เดือนกันยายน 2568 ถึง กุมภาพันธ์ 2569

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

2.1 การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ใช้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ของโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ ชื่อ ตำแหน่ง อายุ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนตามนโยบาย 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพตามองค์ประกอบ 5 ด้าน 20 ตัวชี้วัด ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ อาคารเรียน อาคารประกอบ ระบบสาธารณูปโภค ระบบสนับสนุนนักเรียนและแหล่งเรียนรู้ ระบบความปลอดภัยด้านผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ โครงสร้างการบริหารองค์กร การบริการ การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ และด้านผู้เรียน ได้แก่ ผลการทดสอบระดับชาติ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน การประเมินคุณลักษณะพึงประสงค์ อัตราการเข้าเรียนและศึกษาต่อ รางวัลและผลงานของนักเรียน และทักษะอาชีพ

ตอนที่ 3 สัมภาษณ์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา โอกาส ในการดำเนินงานโรงเรียนคุณภาพตามนโยบาย 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เก็บรวบรวมข้อมูลตามรายละเอียด ดังนี้

3.1 หลังจากคัดเลือกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายแล้วผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำจากคณะครูศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 5 กลุ่ม

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือไปยังโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย ขั้นตอนวิธีการ ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนัดหมายวันเวลากับผู้ให้ข้อมูลสำคัญรวมทั้งการขออนุญาตบันทึกเสียงและภาพก่อนการสัมภาษณ์ทุกครั้ง

3.3 ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารรายงานต่างๆ และแบบสังเกต พร้อมบันทึกเสียงและภาพดำเนินการในระหว่างเดือนมกราคม พ.ศ. 2569 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569

3.4 ตรวจสอบจำนวนข้อมูลว่าเพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตรวจสอบ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายมาดำเนินการ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก มาถอดความแบบคำต่อคำ จากนั้นดำเนินการให้รหัสและจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามกรอบการประเมิน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุนนักเรียน ด้านผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านผู้เรียน ผู้วิจัยสกัดแนวปฏิบัติและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย เพื่อวิเคราะห์แก่นเรื่องจนสามารถถกผลึกเป็นปัจจัยความสำเร็จ 5 ด้าน ได้แก่ การบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้เชิงกลยุทธ์และเครือข่ายภาคี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ การบริหารจัดการเชิงบูรณาการตามหลักธรรมาภิบาล การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและนวัตกรรมประเมินผล และการพัฒนาองค์กรรวมของผู้เรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.2 ตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้รับโดยการตรวจสอบแหล่งพิจารณาในแหล่งบุคคล โดยการสอบถามข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายหลายกลุ่ม ในคำถามเดียวกันและจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภทเดียวกันจากแหล่งบุคคลหลาย ๆ คน เพื่อร่วมตรวจสอบยืนยันความถูกต้องของผลการสังเคราะห์

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ความสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนตามนโยบาย 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ตามเกณฑ์การประเมินความพร้อมโรงเรียนคุณภาพตามนโยบาย 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ ตามองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุนนักเรียน พบว่า โรงเรียนบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุนผู้เรียนภายใต้บริบทการบริหารการศึกษายุคใหม่ มุ่งเน้นการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ผ่านแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีความยืดหยุ่น ให้ความสำคัญกับการสร้างโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรอย่างเท่าเทียม บูรณาการพลังเครือข่ายภาคีทั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ศิษย์เก่า และชุมชน ในการระดมทรัพยากรเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านงบประมาณ ในด้านความปลอดภัย

สถานศึกษาได้วางระบบสาธารณูปโภคและสุขอนามัยให้เป็นไปตามมาตรฐานผ่านความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนเผชิญเหตุและการฝึกซ้อมสถานการณ์จำลองที่เป็นรูปธรรม มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเฝ้าระวังภัย ควบคู่กับการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างจิตสำนึกความเป็นเจ้าของ ในการใช้ทรัพยากรอย่างเห็นคุณค่า สร้างสถานศึกษาให้เป็นระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ปลอดภัย และเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา

1.2 ด้านผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา พบว่า โรงเรียนมุ่งเน้นการขับเคลื่อนผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงรุก โดยใช้การตัดสินใจบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อบูรณาการนวัตกรรมการบริหารจัดการในการพัฒนาองค์กรรวมของผู้เรียนทั้งด้านจริยธรรม วิชาการ และทักษะอาชีพ สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ผ่านระบบนิเทศการศึกษาที่ยึดหลักธรรมาภิบาล การเปิดรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรอย่างเป็นระบบ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (ID Plan) ที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ พัฒนาทักษะดิจิทัลในการสร้างสรรค์สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ออนไลน์ โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการแก้ไขปัญหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ทั้งนี้ผู้บริหารได้ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อเลื่อนวิทยฐานะและสร้างขวัญกำลังใจผ่านการสนับสนุนการประกวดรางวัล นวัตกรรม นำไปสู่การสร้างเชื่อมั่นและการมีส่วนร่วมจากผู้ปกครองและชุมชนในการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนผ่านการสื่อสารภาพลักษณ์สู่สาธารณะ

1.3 ด้านการบริหารจัดการ พบว่า โรงเรียนขับเคลื่อนด้วยโครงสร้างการบริหารงาน 4 ฝ่ายภายใต้หลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใส ใช้การวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ (SWOT Analysis) เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการที่มุ่งเน้นการลดภาระงานเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณธรรม ทักษะวิชาการ และทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างความปลอดภัยผ่านมาตรการเชิงรุกและการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เป็นรูปธรรม ส่งเสริมการนิเทศแบบกัลยาณมิตร บริหารงบประมาณและพัสดุเน้นความคุ้มค่าผ่านระบบสารสนเทศติดตามผลแบบเรียลไทม์ บูรณาการสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น DLIT เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ทุกระดับชั้น สร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือและการสื่อสารเชิงรุกสู่สาธารณะ เพื่อช่วยประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนเป็นรูปธรรม

1.4 ด้านการจัดการเรียนรู้พบว่า โรงเรียนบริหารจัดการหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ผ่านวงจรการพัฒนาคุณภาพ (PDCA) ที่มีการปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ใช้กระบวนการประเมินและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่นและอัตลักษณ์ของชุมชนอย่างเป็นระบบ การขับเคลื่อนมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน รับฟังเสียงความต้องการของผู้เรียน เพื่อออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่ตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริง ครูผู้สอนทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้โดยบูรณาการเทคโนโลยีการศึกษาในรูปแบบ Gamification และสื่อดิจิทัลสมัยใหม่ กระตุ้นแรงจูงใจและส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 ผ่านการสร้างสรรค์ผลงานในรูปแบบ Digital Content แทนการประเมินผลแบบเดิม นอกจากนี้ยังใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการแลกเปลี่ยนนวัตกรรมการสอนและการนิเทศติดตาม ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ มีความสุขในการเรียนรู้ และมีความภาคภูมิใจในรากฐานทางวัฒนธรรมของตนเองอย่างยั่งยืนตามเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.5 ด้านผู้เรียน พบว่า โรงเรียนยกระดับผู้เรียนจากการสอนตามมาตรฐานรวมเป็นการพัฒนาบนฐานข้อมูลรายบุคคล (Data-Driven Personalization) โดยมีจุดเปลี่ยนสำคัญคือการพลิกบทบาทครูสู่การเป็นโค้ชที่ผสานเทคโนโลยีเข้ากับการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อสร้างทักษะแห่งอนาคต หัวใจสำคัญของความยั่งยืนในโมเดลนี้คือการใช้ ทุณวัฒนธรรมท้องถิ่น มาบูรณาการร่วมกับนวัตกรรมดิจิทัลและเครือข่ายปราชญ์ชาวบ้าน ซึ่งไม่เพียงแต่สร้างผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการระดับชาติ แต่ยังบ่มเพาะทัศนคติผู้ประกอบการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผลลัพธ์ที่ได้จึงไม่ใช่แค่คะแนนสอบ แต่คือพลเมืองดิจิทัลที่มีรากเหง้าทางวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้จริงในโลกสากล

2. ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษาตามนโยบาย 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ สามารถสรุปได้ 5 ด้าน ดังนี้

2.1 การบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้เชิงกลยุทธ์และเครือข่ายภาคี

ความสำเร็จในด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่ได้เกิดจากการมีงบประมาณเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการที่สถานศึกษาใช้การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ที่มีความยืดหยุ่นโดยเปลี่ยนโรงเรียนให้เป็นระบบนิเวศการเรียนรู้ ปัจจัยสำคัญคือการนำระบบดิจิทัลมาบูรณาการเข้ากับระบบความปลอดภัยและสาธารณูปโภค ซึ่งช่วยลดความเสี่ยงและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครอง นอกจากนี้การใช้กลยุทธ์ระดมทรัพยากร ผ่านเครือข่ายศิษย์เก่าและชุมชนสะท้อนถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เปลี่ยนจากภาระของรัฐให้กลายเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของสังคม

2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์

ความสำเร็จด้านนี้เกิดจากปัจจัยหลักที่ขับเคลื่อนบุคลากรคือ การที่ผู้บริหารแสดงออกถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงรุก โดยไม่ใช้ความรู้สึกในการตัดสินใจแต่ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ การส่งเสริมให้ครูทำแผนพัฒนารายบุคคล (ID Plan) และการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ เป็นการสร้างแรงจูงใจ ในเชิงวิชาชีพที่แยบคาย ทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผ่านกระบวนการ PLC ซึ่งช่วยให้การพัฒนาครูไม่ใช่การบังคับ แต่เป็นการเติบโตไปพร้อมกับนวัตกรรมที่ส่งผลโดยตรงต่อผู้เรียน

2.3 การบริหารจัดการเชิงบูรณาการตามหลักธรรมาภิบาล

ความสำเร็จในภาพรวมเกิดจากโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจนและยึดหลักธรรมาภิบาล โดยมีการใช้เครื่องมือ SWOT Analysis เพื่อวางแผนปฏิบัติการที่ตรงจุด ปัจจัยที่สำคัญคือการบริหารที่มุ่งเน้นการลดภาระงาน แต่เพิ่มประสิทธิภาพเป็นหัวใจของการบริหารยุคใหม่ การนำระบบสารสนเทศมาใช้ติดตามผลแบบเรียลไทม์และการใช้สื่อ DLIT เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนรู้ทำให้ลดความเหลื่อมล้ำทางวิชาการด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่และยังทำให้การบริหารพัสดุและงบประมาณเกิดความคุ้มค่าสูงสุด

2.4 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและนวัตกรรมประเมิณผล

ความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกคือ การใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) ที่ปรับตัวตามบริบท การเปลี่ยนบทบาทครูจากผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกและการนำแนวคิด Gamification รวมถึงการสร้าง Digital Content มาใช้ในการจัดการเรียนรู้เป็นการตอบสนองต่อธรรมชาติของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และการประเมินผลตามสภาพจริงแทนการสอบแบบเดิมช่วยลดความกดดันและสร้างความสุขในการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าในตนเองและรากฐานวัฒนธรรมท้องถิ่น

2.5 การพัฒนาองค์รวมของผู้เรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ความสำเร็จนี้เกิดจากการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียนโดยใช้ทุนทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญา เป็นฐาน การบริหารจัดการข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลควบคู่ไปกับการฝึกทักษะอาชีพผ่านธุรกิจจำลองและการทำงานร่วมกับปราชญ์ชาวบ้าน ซึ่งเป็นการประยุกต์ใช้ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อย่างเป็นรูปธรรมทำให้ผู้เรียนมีทักษะชีวิตและพร้อมที่จะเติบโตเป็นพลเมืองดิจิทัลที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ในโลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลจากถอดบทเรียนความสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษาตามนโยบาย 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ ประกอบด้วย 5 ด้านหลัก ดังนี้

1.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุนนักเรียน พบว่า โรงเรียนมีบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อยกระดับอาคารสถานที่ให้ปลอดภัยและตอบสนองยุคดิจิทัล ปัจจัยความสำเร็จเกิดจากการใช้ภาคีแบบมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรและสร้างจิตสำนึกความเป็นเจ้าของร่วมกัน นอกจากนี้ยังบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับระบบความปลอดภัยเชิงรุกและแผนเผชิญเหตุ ส่งผลให้เกิดความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และบรรลุเป้าหมายตามนโยบาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนมีการบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายภาคีเพื่อระดมทรัพยากร ซึ่งช่วยเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นเจ้าของร่วมกันผนวกกับความตระหนักด้านความปลอดภัยในยุคดิจิทัล จึงนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สอดรับพลวัตการศึกษาโลกและเจตนารมณ์ของนโยบายในการลดความเหลื่อมล้ำอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นันทนา เรืองพานิช และ จันทรีศรี ภูติอริยวัฒน์ (2568: 507-524) ที่พบว่า ด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุนนักเรียนเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการดูแลอาคารสถานที่ให้มีความสะอาด เป็นระเบียบ ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ ผลการศึกษานี้จึงเป็นการยืนยันว่า การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ซึ่งไม่เพียงแต่สอดคล้องตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างรากฐานที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างสูงสุดตามเจตนารมณ์ของนโยบายโรงเรียนคุณภาพอย่างแท้จริง

1.2 ด้านผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ความสำเร็จเกิดจากการที่ผู้บริหารแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการโดยบริหารจัดการบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ ควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (ID Plan) และขับเคลื่อนนวัตกรรมผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) รวมถึงสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อความก้าวหน้าทางวิทยฐานะ การดำเนินการดังกล่าวช่วยยกระดับสมรรถนะครูสู่ความเป็นมืออาชีพในยุคดิจิทัล ตลอดจนสร้างความเชื่อมั่นจากภาคีเครือข่ายเพื่อร่วมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า ผู้บริหารได้ปรับเปลี่ยนบทบาทสู่ผู้นำทางวิชาการเชิงรุกที่เน้นตัดสินใจบนฐานข้อมูล ส่งผลให้เกิดการกระตุ้นทางปัญญาและสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เบญจรัตน์ เรืองศิลป์ (2568) ส่ง่า จันทรีวิเศษ สมกิต บุญยะโพธิ์ และสุรินทร์ สำลี (2568: 321-337) ที่พบว่า การส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม ช่วยหล่อหลอมจิตวิญญาณครูมืออาชีพและยกระดับสมรรถนะบุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม

1.3 ด้านการบริหารจัดการ พบว่า โรงเรียนขับเคลื่อนโครงสร้างงาน 4 ฝ่ายภายใต้หลักธรรมาภิบาล โดยใช้วิเคราะห์ยุทธศาสตร์ (SWOT) จัดทำแผนปฏิบัติการที่มุ่งลดภาระงานและเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีการบริหารทรัพยากรและงบประมาณอย่างคุ้มค่าผ่านระบบสารสนเทศแบบเรียลไทม์ ควบคู่กับการบูรณาการสื่อเทคโนโลยี DLIT เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา พร้อมทั้งสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า การบริหารภายใต้หลักธรรมาภิบาลและการบูรณาการเทคโนโลยีช่วยเพิ่มความโปร่งใสและลดความเหลื่อมล้ำอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชันแก้ว พรหมคำ (2564) และ นูรีฮัน ดอเลาะ (2567) ที่พบว่า การบริหารสถานศึกษาด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัดส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาได้

1.4 ด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า โรงเรียนบริหารจัดการหลักสูตรอย่างบูรณาการผ่านวงจรคุณภาพ (PDCA) โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูปรับบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อสมัยใหม่เข้ากับการประเมินผลตามสภาพจริง พร้อมขับเคลื่อนนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการ PLC ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น เกิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ชุมชน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า การปรับบทบาทครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกและเน้นการเรียนรู้เชิงรุก ช่วยกระตุ้นความสนใจและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนได้อย่างสมบูรณ์แบบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุปรานี สีทิศ (2564) ที่พบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและระดับความพึงพอใจสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

1.5 ด้านผู้เรียน พบว่า โรงเรียนยกระดับคุณภาพผู้เรียนเป็นรายบุคคลโดยบูรณากานวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับภูมิปัญญาท้องถิ่นตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการระดับชาติสูงขึ้น เกิดสมรรถนะสำคัญแห่งศตวรรษที่ 21 มีทักษะอาชีพและเติบโตเป็นพลเมืองที่มีรากเหง้าทางวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า การบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ากับนวัตกรรมตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ช่วยส่งเสริมทักษะอาชีพและการพึ่งพาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฐพร ยิ้มประเสริฐ และ เพ็ชรรัตน์ ฮีมินกุล (2568: 227-240) ที่พบว่า การจัดกิจกรรมทักษะอาชีพที่หลากหลายช่วยให้ผู้เรียนนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ยกระดับคุณภาพชีวิตได้จริง

2. ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนตามนโยบาย 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ พบว่า ปัจจัยความสำเร็จทั้ง 5 ด้าน เกิดจากการบูรณาการองค์ประกอบหลักอย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ด้านการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้เชิงกลยุทธ์และเครือข่ายภาคี พบว่า ความสำเร็จเกิดจากการบริหารจัดการที่ตั้งเครือข่ายชุมชนและศิษย์เก่าเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อเปลี่ยนโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นระบบนิเวศการเรียนรู้ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า การระดมทรัพยากรจากภาคีช่วยลดข้อจำกัดด้านงบประมาณของรัฐ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัชดาภรณ์ ชำมยอง (2567) ที่พบว่า การบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้เครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็ง จะส่งผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

2.2 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ความสำเร็จเกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจและการพัฒนาวิชาชีพครู (PLC) ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและกระตุ้นการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตติยา ดวงมณี และคณะ (2568: 297-315) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งช่วยยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาได้

2.3 ด้านการบริหารจัดการเชิงบูรณาการตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า ความสำเร็จเกิดจากโรงเรียนมีการบริหารจัดการด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการติดตามผล ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า การบริหารที่ยึดหลักธรรมาภิบาลช่วยสร้างความไว้วางใจให้กับทุกภาคส่วน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรรณิกา รุ้งแผน และคณะ (2567: 260-272) ที่พบว่า แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลที่ตรวจสอบได้ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการและส่งผลให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุดในการใช้ทรัพยากร

2.4 ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและนวัตกรรมประเมิณผล พบว่า ความสำเร็จเกิดจากครูปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก นำสื่อดิจิทัลและ Gamification มาใช้ควบคู่กับการประเมินผลตามสภาพจริง ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า การปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอนช่วยตอบสนองธรรมชาติของผู้เรียนในยุคดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นันนกรฐ์ ทิพย์สูงเนิน (2567: 19-34) ที่พบว่า การนำนวัตกรรมมาส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ผสานกับวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย จะช่วยลดความกดดันและพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนได้

2.5 ด้านการพัฒนาองค์กรรวมของผู้เรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่าความสำเร็จเกิดจากโรงเรียนนำทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่นมาบูรณาการเพื่อสร้างทักษะอาชีพและทักษะชีวิต ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า การเชื่อมโยงภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ากับการเรียนรู้ยุคใหม่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อหาเลี้ยงชีพได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพ็ญศิริ ใจวัน และ เจษฎา แสงจันทร์ (2565: 79-90) ที่พบว่า การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับแพลตฟอร์มดิจิทัลหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ช่วยยกระดับทักษะการเรียนรู้ ทักษะอาชีพ และความสามารถในการพึ่งพาตนเองของผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยถอดบทเรียนความสำเร็จการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนตามนโยบาย 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ สามารถสังเคราะห์เป็นรูปแบบการบริหารระบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการเพื่อความยั่งยืนซึ่งพบว่าความสำเร็จเกิดจากกลไกการมีภาคีเครือข่ายที่เข้ามามีส่วนร่วมโดยมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแกนกลางในการตัดสินใจบนฐานข้อมูลและหลักธรรมาภิบาล เพื่อยกระดับโครงสร้างพื้นฐานสู่ระบบการเรียนรู้ที่ได้รับการสนับสนุนทรัพยากรจากเครือข่ายภาคีชุมชน อันก่อให้เกิดจิตสำนึกความเป็นเจ้าของร่วมกันโดยกระบวนการนี้ได้บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพลิกโฉมการสอนสู่การเรียนรู้เชิงรุกและการวัดผลตามสภาพจริง ส่งผลให้เชิงคุณค่าให้ผู้เรียนเกิดการหลอมรวมสมรรถนะแห่งศตวรรษที่ 21 เข้ากับทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่นตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง องค์ความรู้นี้จึงเป็นต้นแบบที่สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารจัดการที่เปิดโอกาสให้มีการบริหารจัดการระหว่างการบริหารของภาครัฐ การมีส่วนร่วมของสังคม และการใช้นวัตกรรมดิจิทัล คือหัวใจสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการศึกษาไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัย พบว่า ความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาตามนโยบาย 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ ขับเคลื่อนผ่านองค์ประกอบที่เชื่อมโยงกัน 5 ด้านอย่างเป็นระบบ ดังนั้น เพื่อให้เกิดการต่อยอดแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จากการถอดบทเรียนครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ดังนี้

1.1 ระดับสถานศึกษา ผู้บริหารต้องเป็นนักประสานเครือข่ายเชิงรุก ดึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและศิษย์เก่ามาร่วมระดมทรัพยากรโดยไม่รอเพียงงบประมาณภาครัฐ นอกจากนี้ ควรที่จะต้องยกระดับกระบวนการ PLC โดยให้ครูนำผลการประเมินตามสภาพจริงมาออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกที่บูรณาการและตอบสนองผู้เรียนเป็นรายบุคคล

1.2 ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ฯ ต้องผลักดันโรงเรียนเป้าหมายเป็นสถานศึกษาต้นแบบ พร้อมจัดระบบการศึกษาฐานให้โรงเรียนขนาดเล็กได้เรียนรู้วิธีบริหารภายใต้ข้อจำกัด

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลการวิจัยในภาพรวมพบว่า หัวใจสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะแห่งศตวรรษที่ 21 คือ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่นตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนเกิดทักษะวิชาการควบคู่ไปกับทักษะอาชีพและการพึ่งพาตนเอง ดังนั้นควรวิจัยเรื่อง ผลของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกบูรณาการนวัตกรรมดิจิทัลและทุนวัฒนธรรมท้องถิ่นที่มีต่อสมรรถนะแห่งศตวรรษที่ 21 และทักษะอาชีพของผู้เรียน

2.2 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นปัจจัยหนึ่งของความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาตามนโยบาย 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ ดังนั้นควรวิจัยเรื่องผลของการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่มีต่อประสิทธิผลการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาตามนโยบาย 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรรณิกา รุ่งแผน พิรวัฒน์ ชัยสุข และสุทิศ สวัสดิ์. (2567). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกลุ่มโรงเรียนวชิรปราการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารบรรณการศึกษาศาสตร์และมนุษยสังคมศาสตร์*. 5(1): 260-272.
- ชั้นแก้ว พรหมคำ. (2564). การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐพร ยิ้มประเสริฐ และ เพ็ชรรัตน์ ฮิมินกุล. (2568). การพัฒนาการส่งเสริมทักษะอาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*. 7(2): 227-240.
- นุรีฮัน ดอเลาะ. (2567). การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

- นันทนา เรืองพานิช และ จันทรีศรี ภูติอริยวัฒน์. (2568). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนคุณภาพตามนโยบาย 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง. **วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี**. 8(4): 507-524.
- นันทกรฐ์ ทิพย์สูงเนิน. (2567). นวัตกรรมส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และวิธีการวัดประเมินผลที่หลากหลายด้วย PAR Model: กรณีศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. **Administrative Journal for Local Development**. 3(2): 19-34.
- เบญจรัตน์ เรืองศิลป์. (2568). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพ็ญศิริ ใจวัน และ เจษฎา แสงจันทร์. (2565). การพัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้บนแพลตฟอร์มมูเกิ้ล โรงเรียนวัดดงข่อย จังหวัดพิษณุโลก. **วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า**. 9(2): 79-90.
- รัชดาภรณ์ ชามยอง. (2567). แนวทางการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้สู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของผู้เรียน การศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัตติยา ดวงมณี ระติกรณ์ นิยมะจันทร์ และ ศิริรัตน์ ทองมีศรี. (2568). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อส่งเสริมการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร. **วารสารครุศาสตร์ปัญญา**. 4(4): 297-315.
- สง่า จันทรีวิเศษ สมกิต บุญยะโพธิ์ และสุรินทร์ สำลี. (2568). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. **วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่**. 3(4): 321-337.
- สุปราณี สีสิต. (2564). การพัฒนากิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก เรื่อง ความเป็นไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1. (2568). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2568. อุดรดิตถ์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). เกณฑ์การประเมินความพร้อมโรงเรียน คุณภาพตามนโยบาย “1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ”ระดับผู้รับผิดชอบโครงการระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศ
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6
Strategic Leadership of Administrators Affecting Sports Management towards
Excellence Rajapranugroh Schools under the Bureau of Special Education
Administration, Group 6

วสุพล มั่งคาลาด¹ อิศเรศ จันทรเจริญ² วีรพันธ์ ศิริฤทธิ์³

Wasupon Mungkalad, Itsared Chancharoen, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศ และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษาและครู ปีการศึกษา 2568 จำนวน 274 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยรูปแบบเอกสารและแบบออนไลน์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ และวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2) การบริหารจัดการด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวางแผน และการควบคุม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศ ได้แก่ การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ การกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้นำที่มีความเข้าใจระดับสูง และวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ และตัวแปรทั้ง 5 ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการบริหารจัดการด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศได้ร้อยละ 81.90 ($R^2 = .819$) โดยตัวแปรที่มีอำนาจสูงสุดคือ การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด ($\beta = .333$) รองลงมา คือ ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ($\beta = .292$) การกำหนดวิสัยทัศน์ ($\beta = .168$) ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง ($\beta = .125$) และวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ($\beta = .112$) ตามลำดับ

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์; การบริหารจัดการด้านกีฬา; การจัดการศึกษาพิเศษ

Received: 2026-05-08 Revised: 2026-06-13 Accepted: 2026-06-15

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: wasupon.big@gmail.com

² อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. E-mail: citsared@gmail.com

³ อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. Corresponding author E-mail: Dr.W.siririth@gmail.com

Abstract

This research article aimed to: 1) study the levels of strategic leadership of school administrators, 2) study the levels of sports management towards excellence, and 3) study the strategic leadership affecting sports management towards excellence in Rajaprajanugroh Schools under the Bureau of Special Education Administration, Group 6. This was a quantitative research study. The sample consisted of 274 school administrators and teachers in the 2025 academic year. The research instrument was a questionnaire administered through both paper-based and online formats. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings revealed that:

1. The overall strategic leadership of school administrators was at a high level. The aspect with the highest mean was vision formulation, while revolutionary thinking had the lowest mean.

2. The overall level of sports management for excellence was high. Planning yielded the highest mean score, whereas controlling yielded the lowest mean score.

3. Strategic leadership factors that significantly influenced sports excellence management were future expectations and opportunity creation, the ability to utilize various inputs in strategic formulation, vision determination, leaders' high-level understanding, and revolutionary thinking. These five variables jointly explained 81.90% of the variance in sports excellence management ($R^2 = .819$). The strongest predictor was future expectations and opportunity creation ($\beta = .333$), followed by the ability to utilize various inputs in strategic formulation ($\beta = .292$), vision determination ($\beta = .168$), leaders' high-level understanding ($\beta = .125$), and revolutionary thinking ($\beta = .112$), respectively.

Keywords: Strategic Leadership; Sports Management; Special Education

บทนำ (Introduction)

สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งจากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกและปัญหาเชิงโครงสร้างภายในประเทศ โดยเฉพาะผลการประเมิน PISA ปี ค.ศ. 2022 ที่สะท้อนว่าผู้เรียนไทยยังมีผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาตรฐานโลก และลดลงจากผลการประเมินปี ค.ศ. 2018 อันเป็นข้อจำกัดสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ภายใต้สภาพดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องปรับระบบบริหารจัดการภายในองค์กร โดยให้ความสำคัญกับผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ ครู เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา ผ่านภารกิจหลัก ได้แก่ การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากร และการออกแบบองค์การให้รองรับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน (สุกัญญา แซ่ม้อย, 2561: 5-7)

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษมีภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาให้แก่คนพิการและเด็กด้อยโอกาสให้เข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม ทัวถึง และมีคุณภาพ ด้วยการมีส่วนร่วมของ

ทุกภาคส่วน (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2562: 1–2) การพัฒนาผู้เรียนกลุ่มดังกล่าวจึงต้องครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา รวมถึงต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนเป็นไปอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ (รัชนิกร กุฎีศรี และปณิธาน วรณวลัย, 2562: 237–246)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ เนื่องจากช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทาง วางแผน คาดการณ์อนาคต ใช้ข้อมูลและปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ตลอดจนขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (สุภาพร จันทร์งาม, 2563: 35–39) ภาวะผู้นำดังกล่าวมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโดยรวม และยังมีบทบาทต่อการยกระดับคุณภาพเฉพาะด้าน เช่น ด้านกีฬา ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา วินัย ความรับผิดชอบ และน้ำใจนักกีฬา (จินตนา ศรีวิชา, 2561: 42–45)

การกีฬาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิต สุขภาวะ ความมีวินัย ความสามัคคี และความภาคภูมิใจของประชาชน กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (2560: 1) จึงกำหนดทิศทางการพัฒนากีฬาไว้ในแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ เพื่อใช้เป็นกรอบในการส่งเสริมและพัฒนากีฬาอย่างเป็นระบบ ทั้งในระดับพื้นฐานและระดับความเป็นเลิศ ทั้งนี้ การพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ชัดเจน ครอบคลุมการวางแผน การจัดการองค์กร การนำองค์กร และการควบคุม เพื่อให้การพัฒนานักเรียนมีความต่อเนื่องและเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม (ธนบัตร พูนโสภณ, 2564: 28–31)

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 มีพันธกิจในการจัดการศึกษาเพื่อสร้างโอกาสให้แก่ผู้เรียนกลุ่มเปราะบางและด้อยโอกาส การส่งเสริมความเป็นเลิศทางด้านกีฬาจึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้รอบด้าน อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานดังกล่าวต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ วางแผน ใช้ทรัพยากร สร้างโอกาส และติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางด้านกีฬานักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับใช้เป็นแนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาและยกระดับการจัดการศึกษาด้านกีฬาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางด้านกีฬานักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางด้านกีฬานักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการบริหารจัดการด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเชิงบวก

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยให้ครอบคลุมด้านเนื้อหา ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรต้น จากการรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกศรา สิทธิแก้ว (2558: 64–66) เยาวรินทร์ ยัมรอด (2559: 52–55) คมกฤษ พรหมฉิน (2560: 146–154) มนสิชา ธรรมรักษ์ (2561: 78–82) ภิมากร บุนนิก (2563: 190) วิรัตน์รัตน์ เสือจอย (2564: 120–123) เมธี ศรีโยธา (2565: 325–341) จันทร์ทิพย์ จิตอำ (2566: 95–99) และมัญชุพร ธรรมลังกา (2568: 64–68) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง 2) วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ 3) การกำหนดวิสัยทัศน์ 4) ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ และ 5) การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

ตัวแปรตาม จากการรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (2560: 1) ธนบัตร พูนโสภิน (2564: 28–31) รัชนิกร กุฎีศรี และปณิธาน วรรณวัลย์ (2562: 237–246) ภาณุ ศรีวิสุทธิ (2559: 56–60) สราวุฒิ พงษ์พิพัฒน์ และคณะ (2560: 52–61) ฤทธิกร เกียรติกุลภักดี (2562: 171–184) ชีวิน อ่อนละอ และคณะ (2563: 161–169) และณัฐพล สายใจดี (2568: 13–24) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางด้านกีฬา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนงาน 2) การจัดการองค์กร 3) การนำองค์กร และ 4) การควบคุม

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 13 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 65 คน และครู จำนวน 877 คน รวมทั้งสิ้น 942 คน (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดโดยอาศัยตารางของ Krejcie and Morgan (1970) จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน และสุ่มอย่างง่ายภายในแต่ละกลุ่ม จำนวน 274 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 65 คน และครู จำนวน 209 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 จำนวน 13 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่างปีการศึกษา 2568 ซึ่งครอบคลุมช่วงเวลาการจัดเตรียมเครื่องมือการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ข้อมูล และการจัดทำรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางด้านกีฬาของนักเรียน โดยแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.973

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือรับรองพร้อมแบบสอบถามส่งถึงกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 274 คน โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับก่อนตอบแบบสอบถาม

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืน 274 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่าง เดือนกุมภาพันธ์ 2569 ถึง เดือนมีนาคม 2569

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยจำแนก ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่และร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 การวิเคราะห์ระดับการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางด้านกีฬาของนักเรียนใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.4 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางด้านกีฬาของนักเรียน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย (Research Results)

การนำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเด็น ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางด้านกีฬาของนักเรียน และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางด้านกีฬาของนักเรียน

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 52.90 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80 วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 61.70 และมีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.30 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นครู จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 76.30

2. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = .38) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = .41) รองลงมา คือ การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = .41) และผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = .42) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = .45) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง	4.26	.42	มาก
2	วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	4.19	.45	มาก
3	การกำหนดวิสัยทัศน์	4.29	.41	มาก
4	ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	4.21	.47	มาก
5	การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.26	.41	มาก
รวม		4.24	.38	มาก

3. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางด้านกีฬาของนักเรียน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = .40) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวางแผน ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = .40) รองลงมา คือ การนำองค์กร ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = .44) และการจัดการองค์กร ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = .49) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การควบคุม ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = .48) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางด้านกีฬาของนักเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางด้านกีฬา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การวางแผน	4.27	.40	มาก
2	การจัดการองค์กร	4.19	.49	มาก

ด้าน	การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางด้านกีฬา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
3	การนำองค์กร	4.26	.44	มาก
4	การควบคุม	4.18	.48	มาก
รวม		4.22	.40	มาก

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางด้านกีฬานักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ การกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง และวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .907 และมีค่า Adjusted R² เท่ากับ .819 แสดงว่าสามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางด้านกีฬาได้ร้อยละ 81.90 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางด้านกีฬานักเรียน

ตัวแปร	b	S.E.b	β	t	sig	Tolerance	VIF
Constant (ค่าคงที่)	0.177	0.119		1.491	0.137		
การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (X ₅)	0.321	0.043	0.333	7.463	0.000**	0.334	2.991
ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ (X ₄)	0.249	0.037	0.292	6.706	0.000**	0.350	2.855
การกำหนดวิสัยทัศน์ (X ₃)	0.164	0.041	0.168	3.969	0.000**	0.373	2.684
ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง (X ₁)	0.120	0.042	0.125	2.826	0.005**	0.340	2.944
วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ (X ₂)	0.100	0.039	0.122	2.598	0.010**	0.359	2.788

R = .907, R² = .822, Adjusted R² = .819, F = 247.278, Sig. = .000, Durbin-Watson = 2.173

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

พยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 0.321(X_5) + 0.249(X_4) + 0.164(X_3) + 0.120(X_1) + 0.100(X_2)$

และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z} = 0.333(Z_5) + 0.292(Z_4) + 0.168(Z_3) + 0.125(Z_1) + 0.122(Z_2)$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางด้านกีฬาของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 สามารถนำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6

1.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พบว่า อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และแนวทางการพัฒนาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด บริบทของสถานศึกษา และความต้องการของผู้เรียน โดยเฉพาะสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งมีการกิจในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจึงช่วยสร้างความเข้าใจร่วมกันของบุคลากร ทำให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลวิจัยของ เจลจิรา จรูญแสง (2566: 102–108) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งช่วยกำหนดทิศทางและสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรทางการศึกษา

1.2 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต พบว่า อยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่สอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งช่วยเสริมสร้างบรรยากาศของการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลวิจัยของ เจลจิรา จรูญแสง (2566: 102–108) พบว่า ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคตเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง พบว่า อยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่สาม เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ทำความเข้าใจสถานการณ์ และประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์กร เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาประกอบการตัดสินใจในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเหมาะสม การมีความคิดความเข้าใจในระดับสูงยังช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นภาพรวมขององค์กร และกำหนดแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและระบบการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลวิจัยของ ภูมิกร บุนัน (2563: 190) พบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนว่าผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์และทำความเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างเหมาะสม

1.4 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ พบว่า อยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่สี่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร เช่น ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สภาพแวดล้อมทางสังคม และนโยบายทางการศึกษา เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมากำหนดแผนกลยุทธ์

ในการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์จริง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิรัตน์รัตน์ เสือจอย (2564: 120-123) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร ประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน และกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา พบว่า อยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ห้า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารจัดการองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และนโยบายทางการศึกษา การมีความคิดเชิงปฏิกิริยาช่วยให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการ และปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เจลจิรา จรูญแสง (2566: 102-108) พบว่า ด้านความคิดเชิงปฏิกิริยาเพื่อการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ระดับการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางด้านกีฬาของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6

2.1 ด้านการวางแผน พบว่า อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการด้านกีฬาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศจำเป็นต้องมีการกำหนดแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน ทั้งด้านเป้าหมายการพัฒนานักกีฬา การจัดสรรทรัพยากร แนวทางการฝึกซ้อม และการเตรียมความพร้อมในการแข่งขัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ ฤทธิกร เกียรติกุลภักดี (2562: 171-184) ที่พบว่า การบริหารจัดการโครงการกีฬาเพื่อการแข่งขันสู่ความเป็นเลิศจำเป็นต้องสร้างความตระหนักในสำคัญของโครงการกีฬา และกำหนดเป้าหมายร่วมกันเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านการนำองค์กร พบว่า อยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่สอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพัฒนากีฬาให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศจำเป็นต้องอาศัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดนโยบาย ส่งเสริมสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรและนักเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมด้านกีฬาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งย่อมสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านกีฬาให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ ฤทธิกร เกียรติกุลภักดี (2562: 171-184) ที่พบว่า ในการบริหารจัดการโครงการกีฬาเพื่อการแข่งขันสู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย และแนวทางการดำเนินงานด้านกีฬาอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.3 ด้านการจัดการองค์กร พบว่า อยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่สาม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพัฒนาด้านกีฬาให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศจำเป็นต้องมีการจัดโครงสร้างการบริหารที่เหมาะสม กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน รวมถึงจัดสรรทรัพยากร เช่น บุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ทางกีฬาให้เพียงพอ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ ฤทธิกร เกียรติกุลภักดี (2562: 171-184) ที่พบว่า การบริหารจัดการโครงการกีฬาเพื่อการแข่งขันสู่ความเป็นเลิศควรมีการทบทวนโครงสร้างการบริหาร วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารจัดการให้เหมาะสม

2.4 ด้านการควบคุม พบว่า อยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่สี่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการดำเนินงานด้านกีฬาจำเป็นต้องมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนและสามารถปรับปรุงพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ ฤทธิกร เกียรติ

กุลภักดี (2562: 171-184) ที่พบว่า การควบคุมและประเมินผลเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการโครงการกีฬา โดยผู้บริหารควรควบคุมการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางด้านกีฬาของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6

3.1 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต เป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคาดหวังต่อความสำเร็จของสถานศึกษาและสามารถสร้างโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและนักเรียน จะส่งผลให้เกิดการสนับสนุนด้านทรัพยากร การฝึกซ้อม และการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของนักเรียนสู่ความเป็นเลิศทางด้านกีฬาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ เจลจิรา จรูญแสง (2566: 102-108) ที่พบว่า การสร้างความคาดหวังและโอกาสสำหรับอนาคตเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนางานองค์กรให้ก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ เป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์เป็นลำดับถัดมา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางด้านกีฬาจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลและปัจจัยนำเข้าหลายด้าน เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สนามฝึกซ้อม ความสามารถของนักเรียน และบริบทของสถานศึกษา เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนากีฬาให้เหมาะสมและเป็นระบบ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ วิรินทร์รัตน์ เสือจอย (2564: 120-123) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร ประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน และกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมต่อการพัฒนางานองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางด้านกีฬาของนักเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการกำหนดวิสัยทัศน์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และแนวทางการพัฒนากีฬาของสถานศึกษาได้ชัดเจน ส่งผลให้ครู บุคลากร และนักเรียนมีความเข้าใจร่วมกันในการดำเนินงานด้านกีฬาและสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ เจลจิรา จรูญแสง (2566: 102-108) ที่พบว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งช่วยกำหนดทิศทางและสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรทางการศึกษา

3.4 ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางด้านกีฬาของนักเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ แก้ปัญหา และตัดสินใจ เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารจัดการด้านกีฬาให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ รวมถึงสามารถมองเห็นปัญหาและโอกาสในการพัฒนานักเรียนได้อย่างรอบด้าน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ ภิมากร บุนนีกี (2563: 190) ที่พบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสะท้อนว่าผู้บริหารต้องมีความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์และทำความเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างเหมาะสม

3.5 ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางด้านกีฬาของนักเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพัฒนากีฬาให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศต้องอาศัยผู้บริหารที่กล้าคิด กล้าปรับเปลี่ยนแนว

ทางการดำเนินงาน และสามารถสร้างวิธีการใหม่ ๆ ในการส่งเสริมศักยภาพนักเรียนด้านกีฬาให้สอดคล้องกับสถานการณ์และทรัพยากรที่มีอยู่ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ เจลจิรา จรุงแสง (2566: 102-108) ที่พบว่า ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศของนักเรียน โดยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ทำหน้าที่เป็นกลไกในการกำหนดทิศทาง พัฒนาวิสัยทัศน์ และขับเคลื่อนทรัพยากรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพทางการกีฬาของนักเรียน เมื่อผู้บริหารมีความสามารถในการคาดการณ์อนาคต กำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ คิดเชิงระบบ และนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงาน จะส่งผลให้เกิดการวางแผน การจัดองค์กร การพัฒนาบุคลากร การจัดสรรงบประมาณ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการติดตามประเมินผลด้านกีฬาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา และนำไปสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางกีฬา ความสามารถของนักกีฬา และชื่อเสียงของสถานศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการบริหารจัดการด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศจึงเป็นกระบวนการที่ทำงานเชื่อมโยงกัน โดยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นปัจจัยต้นทางที่กำหนดคุณภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการกีฬา ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จด้านกีฬานักเรียนและสถานศึกษาในภาพรวม

ทั้งนี้ จากผลการวิจัย พบว่า การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต เป็นปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์การบริหารจัดการด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศสูงสุด รองลงมาคือ ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ การกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้นำที่มีความเข้าใจระดับสูง และวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในด้านดังกล่าวจะสามารถยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศได้อย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยเฉพาะด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ การบริหารจัดการด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศสูงสุด ทั้งนี้ควรกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาด้านกีฬาอย่างชัดเจน พร้อมสร้างโอกาสให้นักเรียนได้แสดงศักยภาพและเข้าร่วมการแข่งขันในระดับต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

1.2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของสถานศึกษา รวมทั้งบริหารทรัพยากรด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเครือข่ายความร่วมมือให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนากีฬาของนักเรียน

1.3. ผู้บริหารควรมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านกีฬาอย่างเป็นรูปธรรม และสื่อสารวิสัยทัศน์ดังกล่าวไปสู่ครู ผู้ฝึกสอน นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้ทุกฝ่ายมีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ

1.4. หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดโครงการอบรมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเข้าใจระดับสูงเกี่ยวกับการบริหารจัดการกีฬา การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการสร้างนวัตกรรมทางการบริหาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนงานด้านกีฬาของสถานศึกษา

1.5. สถานศึกษาควรจัดให้มีระบบติดตาม ประเมินผล และพัฒนาการดำเนินงานด้านกีฬาอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการปรับปรุงกลยุทธ์และยกระดับการบริหารจัดการด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรที่จะต้องศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความเป็นเลิศทางด้านกีฬาของนักเรียนในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์

2.2. ควรที่จะต้องศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางด้านกีฬา เช่น งบประมาณ บุคลากรผู้ฝึกสอน เครือข่ายความร่วมมือ ผู้ปกครอง ชุมชน และสมาคมกีฬา

2.3. ควรที่จะต้องพัฒนารูปแบบหรือคู่มือการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางด้านกีฬาของนักเรียน แล้วนำไปทดลองใช้และประเมินผลในสถานการณ์จริง เพื่อยืนยันประสิทธิผลของรูปแบบดังกล่าว

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2560). แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2560–2564). กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.
- เกศรา สิทธิแก้ว. (2558). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- คมกฤษ พรหมฉิน. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จันทร์ทิพย์ จิตอำ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- จินตนา ศรีวิชา. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

- เจลาจิรา จรูญแสง. (2566). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติสังกัดมูลนิธิการศึกษา**
เซเวนต์เดย์แอ็ดเวนติสแห่งประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ชีวิน อ่อนลออ, สุชาติ บางวิเศษ, กานนท์ แสนเภา, สุกิจจา จันทะชุม, และวัฒน์ นุตทัศน์. (2563). การ
พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการกีฬา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดขอนแก่น. **วารสาร**
วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย. 10(2): 161-169.
- ภูมิกร บุนกึ. (2563). **การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต**
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ณัฐพล สายใจดี. (2568). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความ**
เป็นเลิศทางการกีฬาของนักเรียนบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม
6. **วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์**. 8(1): 13-24.
- ธนบัตร พูนโสภณ. (2564). **การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของโรงเรียน**
กีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริการ
และการพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภาณุ ศรีวิสุทธิ. (2559). **การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศูนย์กีฬาเพื่อความเป็นเลิศ สถาบันการพล**
ศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา. มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- มนสิชา ธรรมรักษ์. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการ**
บริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มัณฑุพร ธรรมลังกา. (2568). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่**
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เมธี ศรีโยธา. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด**
อาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้. *Al-Hikmah Journal FTU*. 12(24): 325-341.
- เยาวรินทร์ ยี่มรด. (2559). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน**
มาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในภาคตะวันตก. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัชนิกร กุฎีศรี, และปณิธาน วรรณวัลย์. (2562). **ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานวิชาการ**
ของโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 7(25): 237-246.
- ฤทธิกร เกียรติกุลภักดี. (2562). **แนวทางการบริหารจัดการโครงการกีฬาเพื่อการแข่งขันสู่ความเป็นเลิศของ**
โรงเรียนแม่จันวิทยาคม จังหวัดเชียงราย. **วารสารครุศาสตร์วิชาการ**. 4(1): 171-184. สืบค้นจาก
<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/ /view/252896/171321>

- วิรัตน์รัตน์ เสือจอย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สราวุฒิ พงษ์พิพัฒน์, ประภรณ์ ตั๊ยศรี และณัชชาจารย์ โรจน์วัฒนดิษฐ์กุล. (2560). การบริหารจัดการศูนย์กีฬาและวิทยาศาสตร์การกีฬา ในมหาวิทยาลัย. ศึกษาศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 1(2): 52-61.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2562). ยุทธศาสตร์และจุดเน้น. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://special.obec.go.th/article4.php> สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2566.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2568). ข้อมูลอัตรากำลังผู้บริหาร ครู และพนักงานราชการของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 ปีการศึกษา 2568 [เอกสารข้อมูลอัตรากำลัง]. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาพร จันทรงาม. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา
สหวิทยาเขตเวียงกาหลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
The Factors Affecting to Administrators Strategic Management of the
Wiangkalong Secondary School Consortium under the Secondary Educational
Service Area Office Chiang Rai

พิษณุพงศ์ คำมูล¹ คชาเทพ จันทร์เจริญ² วีรพันธ์ ศรีฤทธิ์³

Phisanupong Khammoo, Khathatthep Chancharoen, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตเวียงกาหลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 181 คน กำหนดขนาดโดยอาศัยตารางของ Krejcie and Morgan (1970) จากนั้นดำเนินการโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.50) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.50) 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.50) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.50) และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.709 ค่า R^2 เท่ากับ 0.503 สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 50.30 สามารถเขียนเป็นสมการถดถอยได้ ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 0.431 (x_1) + 0.341 (x_2) + 0.243 (x_3)$$

คำสำคัญ (Keywords): ปัจจัยที่ส่งผล; การบริหารเชิงกลยุทธ์; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to: 1) examine the level of factors related to the strategic administration of school administrators; 2) examine the level of strategic administration of

Received: 2026-05-07 Revised: 2026-06-14 Accepted: 2026-06-15

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: phisanupong@maelao.ac.th

² อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. E-mail: Katatap @gmail.com

³ อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. Corresponding author E-mail: Dr.W.siririth@gmail.com

school administrators; and 3) investigate the factors affecting the strategic administration process of school administrators in secondary schools under the Wiang Ka Long School Consortium, Chiang Rai Secondary Educational Service Area Office. This study employed a quantitative research design. The sample consisted of 181 participants, determined using Krejcie and Morgan's sample size table (1970), and selected through simple random sampling. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings revealed that: 1) the overall level of factors related to the strategic administration of school administrators was high ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.50). The aspect with the highest mean score was administrators' leadership ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.50); 2) the overall level of strategic administration of school administrators was high ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.50). The aspect with the highest mean score was strategic planning ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.50); and 3) the factors affecting the strategic administration process were administrators' leadership, educational innovation and technology, and human resource management. The multiple correlation coefficient was 0.709, and the coefficient of determination (R^2) was 0.503, indicating that these factors could predict the strategic administration process at 50.30 percent. The regression equation was as follows:

$$\hat{Y}_{tot} = 0.431 (X_1) + 0.341 (X_3) + 0.243 (X_2)$$

Keywords: Affecting Factors; Strategic Management; School Administrators

บทนำ (Introduction)

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สังคม และประเทศชาติให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะภายใต้ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และโครงสร้างประชากรที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้สถานศึกษาต้องยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคมในอนาคต แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 มุ่งให้คนไทยทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพและเท่าเทียม มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการแข่งขัน ตลอดจนส่งเสริมระบบบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: ก-ฉ) สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 ที่ให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพผู้เรียน การเพิ่มโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำ และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัล ธรรมชาติ และความร่วมมือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566: 40-42) ทั้งนี้ พรณวดี ปามุทา (2559: 18-22) เห็นว่า การจัดการศึกษาในยุคใหม่จำเป็นต้องปรับระบบบริหารให้มีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในปัจจุบันมิได้ขึ้นอยู่กับจัดการเรียนรู้เพียงด้านเดียว แต่ต้องอาศัยระบบบริหารจัดการที่มีทิศทางและใช้ข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ รายงานประจำปีของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ได้สะท้อนความสำคัญของการประเมินคุณภาพภายนอก การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพ และการนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2565: 4-7, 23) ประเด็นดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าสถานศึกษาจำเป็นต้องมีระบบบริหารที่สามารถวางแผน ขับเคลื่อนนโยบาย และปรับปรุงการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารเชิงกลยุทธ์จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา เนื่องจากช่วยให้สถานศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อม กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วางแผน ดำเนินงาน ติดตาม ควบคุม และประเมินผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบ จิราภรณ์ จันทา (2565: 35-39) อธิบายว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ขณะที่แนวคิดด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการประเมินผลกลยุทธ์ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและประสิทธิผลขององค์การอย่างเป็นระบบ พฐู วิรัชวัฒนะ และมัทนา วัณณอมศักดิ์ (2567: 561-563) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความสามารถในการมองภาพอนาคต กำหนดทิศทาง ใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ และสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ความสำเร็จของการบริหารเชิงกลยุทธ์ขึ้นอยู่กับปัจจัยสนับสนุนหลายด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา รวมถึง ธรรมชาติของการมีส่วนร่วม โดยภาวะผู้นำช่วยกำหนดวิสัยทัศน์และขับเคลื่อนองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ช่วยพัฒนาศักยภาพบุคลากรและสร้างความร่วมมือ เทคโนโลยีช่วยสนับสนุนการวิเคราะห์ข้อมูล การสื่อสาร และการตัดสินใจ ส่วนธรรมชาติของการมีส่วนร่วมช่วยส่งเสริมความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า ทั้งนี้ กันตพัฒน์ มณฑา (2561: 66-70) ให้ความสำคัญกับการใช้ข้อมูลสารสนเทศและผลการประเมินเป็นฐานในการวางแผนและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ขณะที่ ปฐมพร มณีวรรณ และคณะ (2566: 18-38) ชี้ให้เห็นว่าการบริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงคุณภาพ ความเสมอภาค และบริบทของสถานศึกษา สอดรับกับ สัมมาภรณ์ธัญ (2560: 46-52) ที่อธิบายว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องเชื่อมโยงระบบการบริหาร การจัดการเรียนรู้ และชุมชนอย่างเป็นองค์รวม

การศึกษาที่บูรณาการปัจจัยหลายด้านเพื่ออธิบายกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความหลากหลายด้านขนาด ทรัพยากร บุคลากร เทคโนโลยี และชุมชนยังมีจำกัด โดยเฉพาะในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตเวียงกาหลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ซึ่งยังจำเป็นต้องมีข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

กลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตเวียงกาหลง มีบริบทหลากหลายทั้งด้านขนาดโรงเรียน บุคลากร ทรัพยากร เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจของชุมชน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายมีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 41 โรงเรียน และสหวิทยาเขตเวียงกาหลงประกอบด้วยสถานศึกษาจำนวน 11 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย, 2568: 5-6) ความแตกต่างดังกล่าวส่งผลต่อการกำหนดกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากร การใช้เทคโนโลยี การสร้างการมีส่วน

ร่วม และการขับเคลื่อนนโยบายของแต่ละสถานศึกษา การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ในบริบทดังกล่าวจึงมีความสำคัญต่อการได้ข้อมูลที่สะท้อนสภาพการบริหารจริงและนำไปใช้พัฒนาสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทพื้นที่

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตเวียงกาหลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ระดับกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ และอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาหน่วยงานต้นสังกัด และผู้กำหนดนโยบายในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การจัดสรรทรัพยากร และการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตเวียงกาหลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตเวียงกาหลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตเวียงกาหลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตเวียงกาหลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสังเคราะห์จากแนวคิดการบริหารสถานศึกษาและการบริหารองค์การที่เน้นบทบาทของผู้บริหาร การใช้ทรัพยากร การประสานความร่วมมือเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy & Miskel (2013 อ้างถึงใน กฤษฎิยา มูลศรี, 2563: 16-17) โดยกำหนดเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 3) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และ 4) ด้านธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วม

ตัวแปรตาม คือ การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสังเคราะห์จากแนวคิดกระบวนการบริหารจัดการและการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ครอบคลุมการวางแผน การดำเนินงาน และการควบคุมประเมินผลและสอดคล้องกับแนวคิดของ Koontz & Weihrich (2010 อ้างถึงใน กฤษฎิยา มูลศรี, 2563: 21)

โดยกำหนดเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 3) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตเวียงกาหลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ปีการศึกษา 2568 จำนวน 337 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย, 2568) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 181 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยตารางของ Krejcie and Morgan (1970) จากนั้นดำเนินการโดยการสุ่มอย่างง่าย

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานที่ในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตเวียงกาหลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 11 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในปีการศึกษา 2568 (พฤศจิกายน 2568-มกราคม 2569)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดของการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามกรอบ 4 องค์ประกอบ จำนวน 21 ข้อ และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามกรอบ 3 องค์ประกอบ จำนวน 15 ข้อ รวมทั้งสิ้น 36 ข้อ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 จากนั้นนำไปทดลองใช้(Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างนำร่อง จำนวน 30 คน เพื่อหา ค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา กำหนดเกณฑ์การยอมรับค่าความเชื่อมั่น จะต้องมีความสัมพันธ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ตั้งแต่ 0.81 ขึ้นไป จึงถือว่าเครื่องมือมีความเชื่อถือได้ โดยแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.901 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงและเหมาะสมสำหรับใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือรับรองพร้อมแบบสอบถามส่งถึงกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 181 คน โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับก่อนตอบแบบสอบถาม

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืน เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยจำแนก ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยค่าความถี่และร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย (Research Results)

การนำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเด็น ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งในสถานศึกษา ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 65.20 ตำแหน่งครูผู้สอน ร้อยละ 85.60 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 67.40 ช่วงอายุ 30–39 ปี ร้อยละ 36.50 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11–20 ปี ร้อยละ 71.30

2. ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.51) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.50) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัย ที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	3.83	.50	มาก
2	ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์	3.69	.51	มาก
3	ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.62	.50	มาก
4	ด้านธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วม	3.50	.50	ปานกลาง
รวม		3.66	.50	มาก

3. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ด้านการควบคุมและ

ประเมินกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.50) และด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.49) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการวางแผนกลยุทธ์	3.90	.50	มาก
2	ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	3.66	.49	มาก
3	ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์	3.89	.50	มาก
รวม		3.82	.50	มาก

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.709 และมีค่า R^2 เท่ากับ 0.503 แสดงว่าสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 50.30 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปร	b	S.E. _b	β	t	Sig
X_1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	0.431	0.107	0.336	4.031	0.000
X_3 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	0.341	0.112	0.267	3.046	0.003
X_2 ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์	0.243	0.106	0.182	2.300	0.023

$R = 0.709$, $R^2 = 0.503$, Adj. $R^2 = 0.494$, S.E.est = 0.411, $F = 59.651$

Y = การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตเวียงกาหลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ซึ่งจะได้สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 0.431 (X_1) + 0.341 (X_3) + 0.243 (X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z} = 0.336 (x_1) + 0.267 (x_3) + 0.182 (x_2)$$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร รองลงมา คือ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ตามลำดับ ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุนหลายด้านควบคู่กัน ทั้งด้านผู้นำ บุคลากร เทคโนโลยี และระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนกลยุทธ์ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา เนื่องจากมีบทบาทโดยตรงในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง เป้าหมาย และการถ่ายทอดนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งยังต้องสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา กำหนดแนวทางการพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบท สื่อสารให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน และสร้างความร่วมมือในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดีจึงช่วยสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจและการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy & Miskel (2013 อ้างถึงใน กฤษฎิยา มูลศรี, 2563: 16-17) ที่อธิบายว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรในมิติของโครงสร้าง บรรยากาศ และพฤติกรรมของบุคลากร นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศักดิ์ ผกามาศ และปรางทิพย์ เสยกระโทก (2566: 25-44) ที่พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีบทบาทในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการบริหารให้บรรลุเป้าหมาย เช่นเดียวกับ พงษ์สรรค์ สุทธิไชยเมธี (2560: 1061-1066) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กร จึงกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาเกิดความชัดเจน มีทิศทาง และนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก รองจากภาวะผู้นำ สะท้อนให้เห็นว่าการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารมีบทบาทสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยเฉพาะการรวบรวม วิเคราะห์ และใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ ซึ่งช่วยลดความคลาดเคลื่อน เพิ่มความรวดเร็วในการบริหารจัดการ และสนับสนุนการสื่อสารภายในองค์กรให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างทั่วถึงและทันเวลา นอกจากนี้ เทคโนโลยียังช่วยสนับสนุนการติดตามผลการดำเนินงานและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins and Coulter (2018 อ้างถึงใน กฤษฎิยา มูลศรี, 2563: 42) ที่เห็นว่า การบริหารที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยข้อมูล เครื่องมือ และกระบวนการควบคุมผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564: 88-93) ที่พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาและสอดคล้องกับ กันตพัฒน์ มณฑา (2561: 95-101) ที่ให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม และข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ การสื่อสาร และการติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก แม้มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น แต่ยังมีสำคัญต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ เนื่องจากครูและบุคลากรเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางแผนกำลังคน การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร การมอบหมายบทบาทหน้าที่ การสร้างแรงจูงใจ และการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจึงช่วยให้การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์เกิดขึ้นจริง มีความต่อเนื่อง และนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรกมล สมแดง (2564: 172-188) ที่พบว่า ปัจจัยด้านบุคลากรมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารเชิงกลยุทธ์สู่โรงเรียนมาตรฐานสากล เช่นเดียวกับ ภาณุมาต พงษ์เส็ง (2566: 114-119) ที่ชี้ให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา และสอดคล้องกับ ชาฟีนิะ แอห์ลิ่ง (2561: 77-82) ที่พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรและการประสานความร่วมมือเป็นปัจจัยสนับสนุนให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ผลการวิจัยพบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ รองลงมา คือ ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ และด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ตามลำดับ ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเวียงกาหลงมีการดำเนินงานด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การกำหนดทิศทาง การวางแผน การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ตลอดจนการติดตามและประเมินผล ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาต้องดำเนินงานภายใต้กรอบนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี และระบบติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจึงใช้กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทาง จัดลำดับความสำคัญของงาน และบริหารทรัพยากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของสถานศึกษา ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ชนิกันต์ ม่วงเสมอ (2566: 117-124) ที่พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก โดยด้านการวางแผนกลยุทธ์มีความสำคัญในลำดับต้น สอดคล้องกับ ปาริชาติ คำป้อม (2566: 86-94) ที่พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา และมีลำดับผลการบริหารเชิงกลยุทธ์ในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ จิราภรณ์ จันทา (2565: 35-39) ที่อธิบายว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการกำหนดทิศทางและแนวทางดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนกลยุทธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ทั้งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ตลอดจนการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการวางแผนเป็นจุดเริ่มต้นของการบริหารที่ช่วยให้บุคลากรมีแนวทางปฏิบัติร่วมกัน ลดความซ้ำซ้อนของงาน ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และสามารถกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จได้ชัดเจน ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับ พิมพ์ชนิษฐา ปัญญาบุตร (2568: 102-107) ที่พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยเฉพาะด้านการวางแผนกลยุทธ์ มีความสำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาและช่วยให้สถานศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีทิศทาง

ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารมีการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ โดยใช้ข้อมูลผลการดำเนินงานเป็นฐานในการ

พิจารณาความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค และแนวทางปรับปรุงพัฒนางาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาต้องรายงานผลต่อหน่วยงานต้นสังกัด และใช้ข้อมูลดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของระบบประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง กระบวนการควบคุมและประเมินผลจึงช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ลดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกันของบุคลากร ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับ กันตพัฒน์ มณฑา (2561: 66-70) ที่ให้ความสำคัญกับการใช้ข้อมูลสารสนเทศและผลการประเมินเป็นฐานในการวางแผน ติดตาม ตรวจสอบ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ส่วนด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แม้มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้ในระดับที่ดี แต่ยังเป็นขั้นตอนที่มีความซับซ้อนเนื่องจากต้องอาศัยการสื่อสารเป้าหมาย การสร้างความเข้าใจร่วม การจัดสรรทรัพยากร และความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการนำแผนไปปฏิบัติต้องเกี่ยวข้องกับความร่วมมือของบุคลากรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี ระยะเวลา และการประสานงาน หากการสื่อสารแผนไม่ชัดเจนหรือบุคลากรยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเอง อาจทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารจึงต้องถ่ายทอดแผน สร้างแรงจูงใจ สนับสนุนทรัพยากร และกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้กลยุทธ์เกิดผลในทางปฏิบัติ ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับ ฐิตาภา จันปุ่ม (2564: 90-95) ที่พบว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้แผนกลยุทธ์ของสถานศึกษามีความต่อเนื่องและบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยตัวแปรทั้ง 3 ด้านร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 50.30 ทั้งนี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานสูงสุด ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดทิศทาง การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ และการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เหตุผลที่ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา ตลอดจนเป็นผู้สร้างความเข้าใจร่วม สร้างแรงจูงใจ ประสานความร่วมมือ และผลักดันให้ครูและบุคลากรดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งจึงมีส่วนสำคัญในการทำให้การวางแผน การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการติดตามประเมินผลเกิดความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษาที่มีความแตกต่างด้านขนาด ทรัพยากร บุคลากร และสภาพแวดล้อม ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการสร้างพลังร่วมของบุคลากร เพื่อให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ส่วนปัจจัยด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาสามารถพยากรณ์กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ได้ อาจเนื่องมาจากเทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการสนับสนุนการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ทั้งในด้านการจัดเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ การสื่อสารภายในองค์กร การติดตามผลการดำเนินงาน และการตัดสินใจเชิงบริหาร การใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมช่วยให้ผู้บริหารสามารถรับรู้

สภาพปัญหา ความต้องการ และความก้าวหน้าของการดำเนินงานได้รวดเร็วและแม่นยำยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเอื้อต่อการปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที

สำหรับปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถพยากรณ์กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ได้อาจเนื่องมาจากครูและบุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ หากสถานศึกษามีระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม มีการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความเข้าใจต่อเป้าหมายของสถานศึกษา ย่อมทำให้การดำเนินงานตามกลยุทธ์มีความชัดเจน ต่อเนื่อง และบรรลุผลได้มากขึ้น ดังนั้น การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ จึงต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง การใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม และการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบควบคู่กันข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤมล สอนดี (2561: 229-241) ที่พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยเฉพาะการขับเคลื่อนงานให้เป็นระบบและต่อเนื่อง เช่นเดียวกับ พงศ์ศักดิ์ ผกามาศ และปรางทิพย์ เสยกระโทก (2566: 25-44) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับ พงษ์สิทธิ์ สุธิไชยเมธี (2560: 1061-1066) ที่พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารมีผลต่อประสิทธิผลจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์การ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ ปฐมพร มณีวรรณ และคณะ (2566: 18-38) ที่ชี้ให้เห็นว่า การบริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงคุณภาพ ความเสมอภาค และบริบทของสถานศึกษา และ กันตพัฒน์ มณฑา (2561: 66-70) ที่ให้ความสำคัญกับการใช้ข้อมูลสารสนเทศและผลการประเมินเป็นฐานในการวางแผนและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปองค์ความรู้จากการวิจัยได้ดังนี้

1. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเวียงกาหลงควรดำเนินการในลักษณะบูรณาการหลายปัจจัยร่วมกัน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีฐานความพร้อมด้านภาวะผู้นำ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา รวมถึงธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วม ดังนั้น การพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์จึงควรมองเป็นระบบองค์รวม มิใช่การพัฒนาปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งโดยแยกส่วน

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยแกนกลางของการบริหารเชิงกลยุทธ์ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและสามารถพยากรณ์กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ได้ ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง เป้าหมาย การสื่อสารนโยบาย และการสร้างความร่วมมือของบุคลากร องค์ความรู้นี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารให้มีทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีทิศทาง

3. นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาเป็นเครื่องมือสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยดังกล่าวสามารถพยากรณ์กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ได้ เนื่องจากเทคโนโลยีช่วยให้ผู้บริหารรวบรวม วิเคราะห์ ใช้ข้อมูล วางแผน ติดตาม และปรับปรุงการดำเนินงานได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ องค์ความรู้นี้สามารถนำไปใช้พัฒนาระบบสารสนเทศของสถานศึกษาเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับบริบทจริง

4. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกสำคัญที่ทำให้แผนกลยุทธ์เกิดผลในทางปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านนี้สามารถพยากรณ์กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ได้ เนื่องจากครูและบุคลากรเป็นผู้ขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติจริง สถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมอบหมายงานตามความสามารถ การสร้างแรงจูงใจ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามกลยุทธ์

5. ธรรมชาติของการมีส่วนร่วมแม้ไม่เข้าสมการพยากรณ์ แต่ยังเป็นฐานสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากธรรมชาติของการมีส่วนร่วมเป็นหลักการพื้นฐานที่สถานศึกษาดำเนินการอยู่แล้ว จึงไม่แสดงอิทธิพลเชิงพยากรณ์เด่นชัดเมื่อเทียบกับภาวะผู้นำ เทคโนโลยี และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยดังกล่าวยังมีความสำคัญต่อความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความไว้วางใจ และความยั่งยืนของการบริหารเชิงกลยุทธ์

โดยสรุป องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเวียงกาหลงควรพัฒนาในลักษณะ “การบริหารเชิงกลยุทธ์แบบบูรณาการตามบริบทพื้นที่” โดยใช้ภาวะผู้นำเป็นแกนกลาง ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นฐานข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจ ใช้การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกขับเคลื่อนการปฏิบัติ และใช้ธรรมชาติของการมีส่วนร่วมเป็นฐานสร้างความโปร่งใสและความยั่งยืนในการพัฒนาสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ จึงควรเน้นการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทาง เป้าหมาย การสื่อสารนโยบาย และการสร้างการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของสถานศึกษา

1.2 สถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาในการบริหารจัดการ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ได้ โดยควรพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล วางแผน ติดตามผล และประเมินการดำเนินงานให้เป็นระบบและตรวจสอบได้

1.3 สถานศึกษาควรพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ โดยให้ความสำคัญกับการวางแผนกำลังคน การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร การมอบหมายงานตามความสามารถ และการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น จึงควรกำหนดผู้รับผิดชอบ จัดสรรทรัพยากร สื่อสารแผนให้ชัดเจน และติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

1.5 หน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนการบริหารเชิงกลยุทธ์ในระดับนโยบาย เช่น การพัฒนาผู้บริหาร การสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยี การพัฒนาครูและบุคลากร และการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาการจัดการได้สอดคล้องกับบริบทของตนเอง

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในรูปแบบพหุกรณีศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับกระบวนการคิด การตัดสินใจ การสื่อสาร และการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก

2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม เช่น วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร และการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่ออธิบายกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาปัจจัยด้านธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมในเชิงลึก เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยดังกล่าวไม่เข้าสมการพยากรณ์ ทั้งที่ยังเป็นหลักการสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

2.4 ควรพัฒนารูปแบบหรือคู่มือการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ปัจจัยที่มีอิทธิพลจากผลการวิจัยเป็นฐาน และตรวจสอบประสิทธิผลด้วยการวิจัยและพัฒนา หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

2.5 ควรขยายการศึกษาไปยังสหวิทยาเขตหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลในบริบทที่แตกต่างกัน และยืนยันองค์ความรู้ให้สามารถประยุกต์ใช้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กฤษฎิญา มูลศรี. (2563). การจัดการเชิงกลยุทธ์. เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- กันตพัฒน์ มณฑา. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยสยาม.
- ขวัญเพชร พลวงศ์. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิราภรณ์ จันทา. (2565). กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ฉัตรกมล สมแดง. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารเชิงกลยุทธ์สู่โรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 6(10): 172-188.
- ชนิกานต์ ม่วงเสมอ. (2566). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนในกลุ่มบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชาฝันะ แอหล้ง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- ฐิตาภา จันปุ่ม. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปฐมพร มณีวรรณ และคณะ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ มหาวิทยาลัยมหิดล. 10(1): 18-38.
- ปาริชาติ คำป้อม. (2566). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พงศ์ศักดิ์ ผกามาศ และปรางทิพย์ เสยกระโทก. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. 3(2): 25-44.
- พรรณวดี ปามุทา. (2559). ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยสยาม.
- พฤทธิ์สรรค์ สุทธิไชยเมธี. (2560). บุพปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. 6(2): 1061-1066.
- พิมพ์ชนิษฐา ปัญญาบุตร. (2568). การบริหารเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พฐ วิรัชวัฒน์ และมัทนา วังนอมศักดิ์. (2567). การบริหารเชิงกลยุทธ์กับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม. Journal of Modern Learning Development. 9(7), 552-569.
- ภานุมาต พงษ์เส้ง. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ฤมล สอนดี. (2561). การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลในจังหวัดราชบุรี. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย. 9(2): 229-248.
- สัมมา ธนินธ์. (2560). หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย. (2568). รายงานสรุปอัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://schoolmis.sesaocr.go.th/pdf-sum-teacher-total.php> สืบค้นเมื่อ 14 มกราคม 2568.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2565). **รายงานประจำปี 2565**. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3): 607-610.

หลักเกณฑ์การเสนอบทความและคำแนะนำสำหรับผู้พิมพ์ เพื่อตีพิมพ์ในวารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์

นโยบายและขอบเขตการตีพิมพ์เผยแพร่

“วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์” เป็นวารสารสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการของคณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา ผู้สนใจทั่วไป และแขนงวิชาที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นผลงานในเชิงบูรณาการทางสังคมศาสตร์ หลักรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ บริหารธุรกิจ บริหารการศึกษา พระพุทธศาสนาและปรัชญา ตลอดจน บทวิเคราะห์ที่เสนอทางออกให้กับปัญหาที่อยู่ในความสนใจของสังคม

การพิจารณาและคัดเลือกบทความ

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน หลากหลายสถาบัน โดยบทความผู้พิมพ์ภายนอกได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหน่วยงานที่จัดทำวารสาร และมีความเชี่ยวชาญตรงตามสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ ทั้งนี้ จะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อผู้พิมพ์บทความ และผู้พิมพ์บทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความเช่นเดียวกัน (Double-Blind Peer Review)

ส่วนประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ตีพิมพ์บทความประเภทต่างๆ ดังนี้

1. บทความวิจัย

รายงานผลงานวิจัยใหม่ที่มีองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ เป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจทันต่อเหตุการณ์และยุคสมัย ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดๆ มาก่อน ควรมีองค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ชื่อเรื่อง (Title) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยพิมพ์ชื่อเรื่องเป็นภาษาไทยและตามด้วยภาษาอังกฤษ

1.2 ผู้พิมพ์ (Author) ชื่อและนามสกุลทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

1.3 บทคัดย่อ (Abstract) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

1.4 คำสำคัญ (Keywords) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุคำเป็นคำสำคัญของเนื้อหาครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา เหมาะสำหรับนำไปใช้เป็นคำค้นหาข้อมูล

1.5 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนของเนื้อหาที่อธิบายถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา และเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย ทั้งนี้ ควรอ้างอิงเอกสารและงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้องด้วยเพื่อให้มีน้ำหนักและเกิดความน่าเชื่อถือ

1.6 วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) ระบุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการวิจัย

1.7 วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods) อธิบายถึง กระบวนการดำเนินการอย่างละเอียด และชัดเจน กล่าวถึง รายละเอียดของวิธีการศึกษา ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา และวิธีการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้ง สถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล

1.8 ผลการวิจัย (Research Results) เสนอผลการวิจัยที่ตรงประเด็นตามลำดับขั้นของการวิจัย ควรจำแนกผลออกเป็นหมวดหมู่และสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยการบรรยายในเนื้อเรื่อง และแสดงรายละเอียดเพิ่มเติมด้วยภาพประกอบ ตาราง กราฟ หรือแผนภูมิตามความเหมาะสม

1.9 อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion) ผสมผสานเปรียบเทียบ และผลการวิจัยให้เข้ากับหลักทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง เชื่อมโยงผลการวิจัยให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหา การวิจัย เพื่อให้มีความเข้าใจหรือเกิดความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนั้น รวมทั้ง ข้อดี ข้อเสียของวิธีการศึกษา เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ๆ ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์

1.10 ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions) ระบุข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1.11 เอกสารอ้างอิง (References) เป็นการอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาให้ใช้ระบบ APA (American Psychological Association Citation Style) ทั้งนี้ การอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทยหรือภาษาต่างประเทศที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษ ผู้นิพนธ์ต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษด้วย

2. บทความวิชาการ

หัวข้อและเนื้อหาควรชี้ประเด็นที่ต้องการนำเสนอให้ชัดเจนและมีลำดับเนื้อหาที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจได้ชัดเจน รวมถึง ใช้ทฤษฎีวิเคราะห์และเสนอแนะประเด็นอย่างสมบูรณ์ ควรมีองค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ชื่อเรื่อง (Title) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยพิมพ์ชื่อเรื่องเป็นภาษาไทยและตามด้วยภาษาอังกฤษบรรทัดถัดมา

2.2 ผู้นิพนธ์ (Author) ชื่อและนามสกุลทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.3 บทคัดย่อ (Abstract) ให้มีทั้ง ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.4 คำสำคัญ (Keywords) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุคำเป็นคำสำคัญของเนื้อหา ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา เหมาะสมสำหรับนำไปใช้เป็นคำค้นหาข้อมูล

2.5 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนแนะนำและปูพื้นเรื่อง เพื่อให้ผู้อ่านทราบข้อมูลเบื้องต้นของเนื้อหา

2.6 เนื้อหา (Content) เนื้อหาบทความ มีการแบ่งประเด็นเรื่องย่อยๆ และการจัดเรียงลำดับเป็นไปตามรายละเอียดของเนื้อหา

2.7 บทสรุป (Conclusion) การสรุปเนื้อหาในบทความทั้งหมดออกมาอย่างชัดเจน กระชับ โดยมีการสรุปปิดท้ายเนื้อหาที่นำเสนอ

2.8 เอกสารอ้างอิง (References) เป็นการอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาให้ใช้ระบบ APA (American Psychological Association Citation Style) ทั้งนี้ การอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทยหรือภาษาต่างประเทศที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษ ผู้นิพนธ์ต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษด้วย

การส่งบทความ

บทความที่จะตีพิมพ์ในวารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ต้องส่งบทความผ่านระบบออนไลน์ได้ที่ <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/assr/index>

รูปแบบบทความและการตีพิมพ์เนื้อหาบทความ

1. การเตรียมต้นฉบับบทความ มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ขนาดต้นฉบับ ขนาดหน้ากระดาษ B5 โดยมีการตั้งค่าหน้ากระดาษ ความกว้าง 7.5 นิ้ว และความสูง 10.5 นิ้ว โดยเว้นระยะห่างระหว่างขอบกระดาษด้านบนและด้านซ้าย 1 นิ้ว ด้านขวาและด้านล่าง 0.5 นิ้ว

1.2 รูปแบบการพิมพ์ เนื้อหาในบทความส่วนแรก จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์ คือ ชื่อเรื่อง ชื่อผู้วิจัย บทคัดย่อ คำสำคัญ และเชิงอรรถ อยู่ส่วนหน้าแรก ส่วนที่สอง จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์ คือ เนื้อหาบทความที่อยู่ส่วนหน้าที่สองเป็นต้นไป

1.3 ใช้รูปแบบตัวอักษร TH Sarabun PSK พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟต์เวิร์ด

1.4 หัวกระดาษ ประกอบด้วย เลขหน้า ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวธรรมดา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านขวาบน

1.5 ชื่อเรื่อง/ชื่อบทความภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 18 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

1.6 ชื่อผู้พิมพ์ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ระบุเฉพาะชื่อและนามสกุล ไม่ต้องมีคำนำหน้า เว้น 2 เคาะระหว่างชื่อ และนามสกุล ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษใต้ชื่อเรื่อง

1.7 เครื่องหมายเลข เขียนไว้บนนามสกุลผู้พิมพ์ เพื่อระบุสังกัดคณะ หน่วยงาน และอีเมลของผู้พิมพ์ เพื่อระบุเชิงอรรถ (Footnote) ไว้ด้านล่างกระดาษ

1.8 เชิงอรรถ (Footnote) ให้เขียนไว้ด้านล่างของส่วนหน้าแรกที่มีเครื่องหมายเลขกำกับไว้บนนามสกุลผู้พิมพ์ ให้ระบุสังกัดคณะ หน่วยงาน และอีเมลของผู้พิมพ์ ขนาดตัวอักษร 14 ชนิดตัวธรรมดา กรณีที่ผู้พิมพ์มีสถานภาพเป็นนักศึกษาให้ระบุหลักสูตรที่นักศึกษา กำลังศึกษาอยู่ เช่น หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นต้น ทั้งนี้ การระบุสังกัดคณะ หน่วยงานของผู้พิมพ์นั้น ผู้พิมพ์ต้องระบุทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษด้วย

1.9 หัวข้อบทคัดย่อภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย

1.10 เนื้อหาบทคัดย่อภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวธรรมดา ให้จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 7 ตัวอักษรจากขอบกระดาษด้านซ้ายและพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน ส่วนเนื้อหาบทความที่อยู่หน้าที่สองเป็นต้นไปให้จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์เช่นกัน ทั้งนี้ ควรมีความยาวไม่เกิน 300 คำ และลักษณะของบทคัดย่อควรประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ (Objective) วิธีการศึกษา (Methods) ผลการศึกษา (Results) และคุณค่าหรือการนำไปใช้ประโยชน์

1.11 หัวข้อคำสำคัญ/อังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย ระบุคำสำคัญที่นำไปใช้เป็นคำค้น คำสำคัญแต่ละคำค้นด้วยเครื่องหมายจุลภาค (;) ทั้งนี้ ควรมีคำสำคัญ 3-5 คำ โดยจัดเรียงคำสำคัญตามตัวอักษร

1.12 หัวข้อเรื่อง ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย

1.13 หัวข้อย่อ ย่อ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวธรรมดา ระบุหมายเลขหน้าหัวข้อย่อโดยเรียงตามลำดับหมายเลข

1.14 จำนวนต้นฉบับ ควรมีความอยู่ระหว่าง 10-15 หน้า โดยนับรวมตาราง รูปภาพ แผนภูมิ และเอกสารอ้างอิง

1.15 การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา (In-text Citation) และการระบุแหล่งที่มา โดยมีรูปแบบการอ้างอิงแบบนามปี คือ การอ้างอิงเอกสารไว้ส่วนหน้าหรือส่วนหลังของข้อความนั้นๆ ให้ใช้ภาษาอังกฤษเท่านั้น ทั้งผู้นิพนธ์ที่เป็นชาวไทยและต่างประเทศ โดยระบุเฉพาะนามสกุลผู้นิพนธ์คั่นด้วยจุลภาค (,) ปีที่พิมพ์ (ค.ศ.) และเลขหน้า ตามรูปแบบ ดังนี้ Author/(Year of Publication: page) หรือ (Author./Year of Publication: page) เช่น Terachai (2018: 18) หรือ (Brown, 1997: 18-22) เป็นต้น หากผู้นิพนธ์มีมากกว่า 3 คน ให้ใส่ชื่อคนที่ 1 แล้วตามด้วยคำว่า และคณะ หรือ et.al. (and others)

1.16 ตาราง รูปภาพ และแผนภูมิ กรณีเป็นตารางให้ชื่อตารางอยู่ด้านบน กรณีที่เป็นรูปภาพหรือแผนภูมิ ให้ระบุชื่อรูปภาพหรือแผนภูมิอยู่ด้านล่าง

ตารางที่ 1 รายละเอียดรูปแบบการเตรียมต้นฉบับบทความ

รายละเอียด	ขนาดอักษร	รูปแบบ	ชนิด
ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	18	กึ่งกลาง	ตัวหนา
ชื่อผู้นิพนธ์ (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	16	กึ่งกลาง	ตัวหนา
หน่วยงานที่สังกัด (เชิงอรรถ : Footnote) (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	14	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
บทคัดย่อ (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
คำสำคัญ (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
หัวข้อหลักตามรูปแบบบทความกำหนดไว้	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
หัวข้อย่อย	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
เนื้อหาตามรูปแบบบทความกำหนดไว้	16	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
เอกสารอ้างอิง (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
ตาราง			
ชื่อตาราง (ตารางที่ : จัดไว้บนตาราง)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
รายละเอียดชื่อตาราง (พิมพ์ต่อจากชื่อตาราง)	16	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
รูปภาพ/แผนภูมิ			
ชื่อรูปภาพ/แผนภูมิ (ภาพ/แผนภูมิที่ : จัดไว้ใต้รูปภาพ/แผนภูมิ)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
รายละเอียดชื่อรูปภาพ/แผนภูมิ (พิมพ์ต่อจากชื่อรูปภาพ/แผนภูมิ)	16	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา

การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา : ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบนามปี โดยใช้เป็นภาษาอังกฤษเท่านั้น
ทั้งผู้นิพนธ์ที่เป็นชาวไทยและต่างประเทศ

เอกสารอ้างอิง : ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบ APA (American Psychological Association Citation Style)
โดยการอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทยหรือภาษาต่างประเทศที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษ ผู้นิพนธ์
ต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษด้วย

จำนวนต้นฉบับ : มีความยาวอยู่ระหว่าง 10 – 15 หน้า

2. การเขียนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

2.1 การเขียนเอกสารอ้างอิงให้ใช้ตามรูปแบบของ APA (American Psychological Association Citation Style) โดยการอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทย หรือภาษาต่างประเทศที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษ ผู้นิพนธ์ต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษด้วย หากผู้นิพนธ์มีมากกว่า 3 คน ให้ใส่ชื่อคนที่ 1 แล้วตามด้วยคำว่า และคณะ หรือ et.al. (and others) โดยจัดเรียงตามพยัญชนะ สระ ตามรูปแบบการอ้างอิงตามลำดับก่อนหลังให้ถูกต้อง

2.2 การเรียงลำดับเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ (References) ให้เรียงตามลำดับอักษรของชื่อผู้นิพนธ์ โดยไม่ต้องมีตัวเลขกำกับ ให้เริ่มต้นด้วยรายชื่อเอกสารอ้างอิงภาษาไทยก่อน และต่อด้วยรายชื่อเอกสารอ้างอิงภาษาต่างประเทศ และชื่อผู้นิพนธ์ให้อ้างนามสกุลก่อน โดยเขียนตามรูปแบบเดียวกันกับการอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาอังกฤษ

ตัวอย่างลำดับการเขียนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

เอกสารอ้างอิง (References)

การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2558). คู่มือผู้ฝึกสอนกีฬาแบดมินตัน. กรุงเทพฯ: กองวิชาการ การกีฬาแห่งประเทศไทย.

Cook, Robert D. (1995). Finite Element Modeling for Stress Analysis. New York: John wiley & sons.

3. รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

หนังสือ (Book)

ชื่อ นามสกุลผู้นิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. ครั้งที่พิมพ์ (ถ้ามี). เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

Author.//(Year of Publication).//Title of Book.//Edition of Book.//Place of Publication.//Publisher Name.

รายงานทางวิชาการ

ชื่อ นามสกุลผู้นิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. เมืองที่พิมพ์: หน่วยงานที่เผยแพร่.

Author.//(Year of Publication).//Title.//Place of Publication.//Publisher Name.

วิทยานิพนธ์

ชื่อ นามสกุลผู้นิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อวิทยานิพนธ์. วิทยานิพนธ์ระดับ/(บัณฑิต, มหาบัณฑิต, ดุษฎีบัณฑิต). ชื่อสถานศึกษา.

Author.//(Year of Publication).//Title of Thesis.//Degree of Thesis.//Publisher Name.

รายงานการวิจัย

ชื่อ นามสกุลผู้นิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. รายงานการวิจัย. เมืองที่พิมพ์: หน่วยงานที่เผยแพร่/สถานศึกษา.

Author.//(Year of Publication).//Title.//Research Report.//Place of Publication.//Publisher Name.

รายงานการประชุม

ชื่อ นามสกุลผู้พิมพ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. **ชื่อรายงานการประชุม**. วัน เดือน ปี ที่จัด. เลขหน้า.
สถานที่: สำนักพิมพ์.

Author.//(Year of Publication).// Title of Article.//**In Title**.//Date of Publication.//page.//Place
of Publication.//Publisher Name.

วารสาร

ชื่อ นามสกุลผู้พิมพ์. (ปี/เดือน/วันที่พิมพ์). ชื่อบทความ. **ชื่อวารสาร**. ปีที่พิมพ์ (ฉบับที่พิมพ์): เลขหน้าแรก –
หน้าสุดท้าย.

Author.//(Date of Publication).// Title of Article.//**Name of Journal**.//Year(Volume)://page.

หนังสือพิมพ์

ชื่อ นามสกุลผู้พิมพ์. (ปี/เดือน/วันที่พิมพ์). ชื่อบทความ. **ชื่อหนังสือพิมพ์**. เลขหน้าแรก – หน้าสุดท้าย.

Author.//(Date of Publication).// Title of Article.//**Name of Newspaper**.//page.

สื่ออินเทอร์เน็ต

ชื่อ นามสกุลผู้เผยแพร่. (ปี). ชื่อเรื่อง. **ชื่อบทความ**. [ประเภทสื่อที่เข้าถึง]. แหล่งที่มา: แหล่งข้อมูลหรือที่อยู่
บนเว็บไซต์ วัน เดือน ปีที่สืบค้น.

Author.//(Year of Publication).// **Title of Article**.// [Online].//Available.//Name of website.//
Retrieved/Date of Publication.

การสัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์. (ปี/เดือน/วันที่). ตำแหน่ง (ถ้ามี). สัมภาษณ์.

Name of Interview.//(Date of Publication).//position.//Interview.