



วารสาร สหวิทยาการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และพัฒนาสังคม

Interdisciplinary Journal of Education
and Social Development

ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม - มิถุนายน 2568

วารสารสหวิทยาการศึกษาศึกษาและพัฒนาสังคม

(Interdisciplinary Journal of Education and Social Development)

ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน 2568

วัตถุประสงค์

วารสารสหวิทยาการศึกษาศึกษาและพัฒนาสังคม เป็นวารสารในกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าและเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์และนักศึกษา ในมิติเพื่อสนับสนุนการศึกษา การสอน การวิจัย รวมทั้งนักวิชาการและผู้สนใจ ในมิติทางด้านการศึกษา สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

กำหนดออกวารสาร ทุก 6 เดือน (ปีละ 2 ฉบับ)

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม - กุมภาพันธ์ (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 28 กุมภาพันธ์)

ฉบับที่ 2 เดือน มีนาคม - เมษายน (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 เมษายน)

ฉบับที่ 3 เดือน พฤษภาคม - มิถุนายน (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 มิถุนายน)

ฉบับที่ 4 เดือนกรกฎาคม – สิงหาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 31 สิงหาคม)

ฉบับที่ 5 เดือนกันยายน – ตุลาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 31 ตุลาคม)

ฉบับที่ 6 เดือน พฤศจิกายน – ธันวาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 31 ธันวาคม)

ที่ปรึกษา

ผศ.ร.ท.ดร.ณัฐชัย จันทชุม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บรรณาธิการ

อ.ดร.มานิตย์ มาปะโท

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

หัวหน้ากองบรรณาธิการ

ดร.จิรัชติ โยธะพล

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม

กองบรรณาธิการ

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 1. รศ.ดร.จุฑามาศ สิงห์ชัยนรา | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 2. ผศ.ดร.ณัทภา สุริยะ | วิทยาลัยนครราชสีมา |
| 3. ดร.รสริน อัจโรสง | ผู้จัดการโรงเรียนนานาชาติเซนต์สตีเฟ่นส์ เขาใหญ่ |
| 4. ดร.ณัฐพงศ์ ผดสูงเนิน | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครราชสีมา |
| 5. อ.ดร.จำรัส มุ่งเผือกกลาง | วิทยาลัยนครราชสีมา |
| 6. อ.ดร.สุวัฒน์ อาษาสิงห์ | วิทยาลัยนครราชสีมา |
| 7. ผศ.พิเศษ ดร.ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ |
| 8. ผศ.ดร.สถาพร วิชัยรัมย์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ |
| 9. ผศ.คมสัน ศรีบุญเรือง | มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี |
| 10. อ.ดร.จักรี ศรีจารุเมธีญาณ | มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ |
| 11. ดร.นัสชนะ ส่างช้าง | นักวิชาการอิสระ |
| 12. ดร.จักรกฤษณ์ ภูพงษ์พัฒน์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองตะครอง |

ผู้ช่วยกองบรรณาธิการ

ดร.จิรนนท์ สุริยะป้อ

ฝ่ายประสานงานและจัดการ

นายอนันตชัย กลั้วสูงเนิน

ออกแบบปก/จัดรูปเล่ม

นายอนันตชัย กลั้วสูงเนิน

พิสูจน์อักษร

นายอนันตชัย กลั้วสูงเนิน

สำนักงาน

บริษัทสหวิทยาการศึกษาและพัฒนาสังคม

เว็บไซต์วารสาร

<https://so14.tci-thaijo.org/index.php/Interdisciplinary>

บทบรรณาธิการ

ยินดีต้อนรับสู่ วารสารสหวิทยาการศึกษาศึกษาและพัฒนาสังคม ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 วารสารสหวิทยาการศึกษาศึกษาและพัฒนาสังคม มุ่งหวังเป็นเวทีทางวิชาการในการเผยแพร่ผลงานวิจัยและบทความทางวิชาการที่บูรณาการองค์ความรู้จากหลากหลายสาขาวิชา ทั้งด้านการศึกษา สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยและสังคมโลกในยุคปัจจุบัน

ในฉบับนี้ บทความที่ได้รับการคัดสรรมานำเสนอล้วนมีคุณค่าและสะท้อนถึงความพยายามในการเชื่อมโยงทฤษฎีกับการปฏิบัติ ทั้งในด้านการจัดการศึกษา การพัฒนาชุมชน การส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับพื้นที่และระดับนโยบาย ซึ่งผู้เขียนได้แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และความตั้งใจในการพัฒนาสังคมผ่านงานวิชาการอย่างแท้จริง

คณะผู้จัดทำขอขอบคุณคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาประเมินบทความ ตลอดจนผู้เขียนที่ร่วมส่งผลงานเข้าสู่วารสารฉบับนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อคณาจารย์ นักวิจัย นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไปในการนำไปใช้พัฒนางานวิชาการและการทำงานเชิงสังคมต่อไป

อาจารย์ ดร.มานิตย์ มาปะโท

บรรณาธิการ

สารบัญ

บทความวิชาการ

การสื่อสารทางการเมืองในยุคดิจิทัลตามหลักพระพุทธศาสนา

กิตติชัย พชรโชค, สุภาภรณ์ ศรีดี, กานต์ บุญศิริ, จิตราภรณ์ สุทธิวรเศรษฐ์ 1

วิสัยทัศน์ของผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคดิจิทัล

กิตติชัย พชรโชค, สุภาภรณ์ ศรีดี, กานต์ บุญศิริ, จิตราภรณ์ สุทธิวรเศรษฐ์ 18

การบริหารจัดการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

กษมล พงษ์วัชรนนท์, สุภาภรณ์ ศรีดี 30

การสื่อสารการท่องเที่ยวเชิงเกษตรเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวกลุ่ม Gen-Z: กลยุทธ์สู่ความสำเร็จในยุคดิจิทัล

กษมล พงษ์วัชรนนท์, สุภาภรณ์ ศรีดี 42

การใช้สื่อโซเชียลมีเดียเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชน

กษมล พงษ์วัชรนนท์, สุภาภรณ์ ศรีดี 54

บทความวิจัย

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณภาพดี หนอง
กราดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

คมกฤษฎา แก้วใส, วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม² 69

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขามทะเลสอ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

เกศทิพย์ รัตนเรือง และ งามอาจ เทียมกลาง 85

การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหนองหัว
พาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

กัญญารักษ์ ภักดีโกลน และ งามอาจ เทียมกลาง 101

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนคูเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 4

กานต์ชนก วงศ์วาส, ประดิษฐ์ ฉัตรจรัสกุล 115

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา

นันทพร ทุโคกรวด, วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม 129

สารบัญต่อ

บทความวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา เพชรรัตน์ วัลย์ศรี, วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม	143
ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา วสุรมย์ ภิรมย์รัตนกุล, วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม	158
การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศกลุ่มโรงเรียนเขาวงพระจันทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 วลีรัตน์ เกิดแก้ว, ประดิษฐ์ ฉัตรจรัสกุล	171
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ วีรพงษ์ สำมา, วัลลภา อารีรัตน์	186
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจ โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น วิชาวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ปิยนันท์ คงโตรม, สำราญ บุญเจริญ	199

การสื่อสารทางการเมืองในยุคดิจิทัลตามหลักพระพุทธศาสนา

Political communication in the digital age

according to Buddhist principles

กิตติชัย พชรโชค¹ สุภาภรณ์ ศรีดี² กานต์ บุญศิริ³ และจิตราภรณ์ สุทธิวรเศรษฐ์⁴

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

Kittichai Pachornchoke¹ Supaporn Sridee² Karn Boonsiri³ and Jitraporn Sudhivoraseth⁴

Sukhothai Thammathirat Open University

*Corresponding Author, E-mail: kittichai.phacharachok@gmail.com

(Received: 2 April, 2025 ; Edit: 24 April, 2025; accepted: 24 April, 2025)

บทคัดย่อ

การสื่อสารทางการเมืองในยุคดิจิทัลตามหลักพระพุทธศาสนา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสื่อสารให้กลุ่มต่าง ๆ ที่มีบทบาทในการสื่อสารในทางการเมืองในยุคดิจิทัล ผู้สังคมภาคประชาชน อาทิเช่น ผู้ปกครองของรัฐรวมถึงนักการเมืองระดับชาติ ระดับภูมิภาค และระดับท้องถิ่น ตลอดจนประชาชนทั่วไปให้ตระหนักถึงการอยู่ร่วมกันภายใต้ระบอบการปกครองประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ให้ยึดมั่นในหลักพุทธศาสนาในการสื่อสารทางการเมืองแบบตรงไปตรงมา มีความซื่อสัตย์ทั้งต่อหน้าและลับหลัง เพื่อธำรงไว้ในหลักการมีส่วนร่วมในทางการเมืองโดยยึดหลักการสื่อสารทางการเมืองเป็นพื้นฐานในการประกอบกิจต่าง ๆ ในสังคม เศรษฐกิจ การเมือง อย่างยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: การสื่อสาร, ยุคดิจิทัล, หลักพระพุทธศาสนา

Abstract

Political communication in the digital age according to Buddhist principles, with the objective of communicating to various groups that play a role in political communication in the digital age to the public sector, such as government officials and national and regional politicians and at the local level as well as the general public to be aware of living together under a democratic regime with the King as Head of State, to adhere to Buddhist principles in communicating politics in a

straightforward manner, and to be honest both publicly and privately To uphold the principle of political participation by adhering to the principle of political communication as the foundation for conducting various activities in society, economy and politics sustainably.

Keywords: Communication, Digital Age, Buddhist Principles

บทนำ

การสื่อสารเป็นกระบวนการส่งข่าวสารข้อมูลจากผู้ส่งข่าวสารไปยังผู้รับสารมีวัตถุประสงค์เพื่อชักจูงให้ผู้รับข่าวสารมีปฏิกิริยาตอบสนองกลับมาโดยคาดหวังให้เป็นไปตามที่ผู้ส่งต้องการเมื่อพิจารณาจากความคิดและแบบจำลองกระบวนการสื่อสารซึ่งนักวิชาการด้านการสื่อสารส่วนใหญ่นำเสนอไว้พบว่าการสื่อสารของมนุษย์มีองค์ประกอบพื้นฐานหลักรวม 4 องค์ประกอบได้แก่ผู้ส่งสาร ผู้รับสาร สาร และช่องการรับสารหรือสื่อกลางส่งข้อมูล ประเภทของการสื่อสาร การสื่อสารของมนุษย์จำแนกได้ 3 ประเภทดังนี้ 1) การสื่อสารตามจำนวนหรือลักษณะของผู้รับสาร 2) การสื่อสารตามทิศทาง 3) การสื่อสารตามวิธีการ หัวใจสำคัญของการสื่อสารคือการเป็นผู้ฟังที่ดีซึ่งดูเหมือนจะง่ายแต่ก็ทำได้ยาก หลายคนอาจจะเคยเจอสถานการณ์ที่เราพยายามปรึกษาปัญหาของตัวเองกับใครบางคน ซึ่งเขาก็ดูเหมือนจะฟังแต่สุดท้ายแล้วเขาก็เอาปัญหาของเราไปกลับมาพูดเรื่องของตัวเอง และตัดสินเรื่องราวของเราจากกรอบความคิดของเขาซึ่งทำให้เรารู้สึกแย่กว่าเดิมจุดประสงค์ของการสื่อสารคือ 1) เพื่อแจ้งให้ผู้รับสารทราบและเกิดความเข้าใจ 2) เพื่อสอนหรือให้การศึกษาและเกิดความเข้าใจมากกว่าเดิม 3) เพื่อสร้างความบันเทิงและความเข้าใจ 4) เพื่อนำเสนอและชักจูงให้มีความสนใจปฏิบัติตาม

วิธีการสื่อสารมี 2 ทาง ดังนี้ 1) การสื่อสารทางเดียว (one-way Communication) การสื่อสารที่ผ่านสื่อมวลชนทุกชนิด คือ วิทยู โทรทัศน์ วิทยุ โทรเลข โทรศัพท์ ภาพยนตร์ เป็นต้น 2) การสื่อสาร 2 ทาง (Two Way Communication) คือ การสื่อสารระหว่างบุคคล การสื่อสารในกลุ่ม การพูดคุยการสนทนา เป็นต้น ระดับการสื่อสารทั่วไปมีดังนี้ 1) การสื่อสารภายในบุคคล 2) การสื่อสารระหว่างบุคคล 3) การสื่อสารระหว่างกลุ่ม 4) การสื่อสารองค์กรชุมชน 5) การสื่อสารสาธารณะ 6) การสื่อสารมวลชน การสื่อสาร 4 ทิศ เป็นกระบวนการของการถ่ายทอดสารจากบุคคลฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่าผู้ส่งสารไปยังบุคคลอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่าผู้รับสาร การสื่อสารข้อมูล Data Communication หมายถึงกระบวนการถ่ายโอนหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลในรูปแบบเลขฐานสองของอุปกรณ์หรือเครื่องคอมพิวเตอร์ตั้งแต่ 2 เครื่องขึ้นไปผ่านตัวกลางในการสื่อสารข้อมูล การสื่อสารข้อมูลมีจุดประสงค์เพื่อ

ติดต่อและเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อให้ผู้ส่งสารและผู้รับสารเกิดความเข้าใจตรงกัน ดังนั้นการสื่อสารข้อมูลประกอบด้วยอะไรบ้าง จึงเป็นคำถามที่จำต้องทำความเข้าใจการสื่อสารข้อมูลประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบได้แก่ 1) ข่าวสาร (Message) 2) ผู้ส่ง (Sender) 3) ผู้รับสาร (Receiver) 4) สื่อกลางส่งข้อมูล (Transmission medium) และ 5) โพรโตคอล (Protocol)

ผู้ส่งสารมีหน้าที่และบทบาทอะไรบ้าง ในการสื่อสารผู้ส่งสาร sender คือบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เป็นผู้ริเริ่มหรือเริ่มต้นส่งสารไปยังอีกบุคคลหนึ่ง จะโดยตั้งใจหรือไม่ก็ตาม หรือเป็นผู้ทำหน้าที่ส่งสารผ่านช่องทางหนึ่งไปยังผู้รับสาร ฉะนั้นผู้ส่งสารจึงมีบทบาทในการขึ้นว่าพฤติกรรมการสื่อสารภายในสถานการณ์นั้นจะเป็นไปในรูปแบบใดและมีผลอย่างไร

การสื่อสารมีความสำคัญอย่างไร การสื่อสารนับได้ว่ามีความสำคัญต่อมนุษย์ เนื่องจากเพราะการสื่อสารเป็นเครื่องมือที่ทำให้มนุษย์มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ด้วยการที่ผู้ส่งสารถ่ายทอดความนึกคิดเป็นตัวประสานผ่านการสื่อสารโต้ตอบด้วยการสื่อสารเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน การสื่อสารระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มทำให้เกิดการรวมตัวของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เรียกว่า **องค์กร** ประโยชน์ของการสื่อสาร ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างราบรื่น ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันมีความสามัคคี ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ลดข้อขัดแย้งที่เกิดจากความไม่เข้าใจกัน ตลอดจนก่อให้เกิดการประหยัดทรัพยากรในการทำงานและประหยัดเวลา แรงงานและค่าใช้จ่ายจะป้องกันการการทำงานซ้ำซ้อนอีกด้วย

ประโยชน์ของการสื่อสารข้อมูลมีดังต่อไปนี้ 1) ความสะดวกในการแบ่งปันข้อมูล ปัจจุบันมีข้อมูลจำนวนมากสามารถถูกส่งผ่านหรือเครือข่ายการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรวดเร็ว เช่น การส่งข้อมูลผ่านเครือข่ายโทรศัพท์ระบบ DSL Digital scriperline DsL ถ้าส่งด้วยอัตราเร็ว 2 mbps หรือประมาณ 256 KB/s จะส่งข้อมูลจำนวน 200 หน้าได้ในเวลาน้อยกว่า 10 วินาที 2) ความถูกต้องของข้อมูล การรับส่งข้อมูลระหว่างคอมพิวเตอร์ผ่านเครือข่ายการสื่อสารเป็นการส่งแบบดิจิทัล ซึ่งระบบการสื่อสารจะมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ส่งและแก้ไขข้อมูลที่ผิดพลาดให้ถูกต้องได้โดยอัตโนมัติ ดังนั้นการสื่อสารข้อมูลจึงมีความเชื่อถือสูง 3) ความเร็วในการรับส่งข้อมูล การใช้คอมพิวเตอร์ในการส่งข้อมูลหรือค้นคว้าข้อมูลจากฐานข้อมูลขนาดใหญ่ ทำได้รวดเร็วเนื่องจากสัญญาณทางไฟฟ้าเดินทางด้วยความเร็วใกล้เคียงความเร็วแสง เช่นการดูภาพยนตร์ หรือรายการโทรทัศน์ผ่านอินเทอร์เน็ต การตรวจสอบหรือการจองที่นั่งของสายการบินสามารถทำได้ทันที 4) การประหยัดค่าใช้จ่าย ในการสื่อสารข้อมูลการรับและส่งข้อมูลผ่านเครือข่ายการสื่อสารสามารถทำได้ในราคาถูกกว่าการสื่อสารแบบอื่น เช่น การใช้งานโทรศัพท์โดยผ่านอินเทอร์เน็ตหรือที่เรียกว่า White over it Voice over IP จะมีค่าใช้จ่ายต่ำกว่าการใช้งานโทรศัพท์โดยผ่านระบบโทรศัพท์พื้นฐาน หรือการใช้อีเมลส่งข้อมูล หรือเอกสารในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์จะมีค่าใช้จ่ายต่ำกว่าและรวดเร็วกว่าการส่ง

เอกสารแบบวิธีอื่น 5) ความสะดวกในการแบ่งปันทรัพยากรในองค์กรสามารถใช้อุปกรณ์สารสนเทศร่วมกันได้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายติดตั้งอุปกรณ์ให้ถูกกับทุกเครื่องเช่นเครื่องพิมพ์ นอกจากนี้ยังสามารถให้โปรแกรมและข้อมูลร่วมกันได้ โดยจัดเก็บโปรแกรมและข้อมูลเท่านั้น ไว้ที่แหล่งเก็บข้อมูลที่เป็นศูนย์กลาง เช่นเครื่องบริการ (file Server) เป็นต้น 6) ความสะดวกในการประสานงาน ในองค์กรที่มีหน่วยงานย่อยหลายแห่งที่อยู่ห่างไกลกัน สามารถทำงานประสานกับกันผ่านระบบอินเทอร์เน็ตเช่นการประชุมทางไกลและการแก้ไขเอกสารร่วมกันผ่านระบบอินเทอร์เน็ต 7) ขยายบริการองค์กร เครือข่ายคอมพิวเตอร์ทำให้องค์กรสามารถกระจายทำการไปตามจุดต่างๆที่ต้องการให้บริการ เช่น ธนาคารที่มีสาขาทั่วประเทศ สามารถถอนเงินได้จากตู้ atm หรือฝากเงินได้ตามตู้ atm เป็นต้น 8) การสร้างบริการรูปแบบใหม่ บนเครือข่ายการให้บริการต่างๆผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ทำให้ผู้ใช้สามารถเข้าใช้บริการได้ทุกที่ทุกเวลา เช่น การซื้อสินค้าผ่านร้านค้าออนไลน์ ซึ่งเป็นการบริการระบบหนึ่งของพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ e-commerce และการรับชำระสินค้าค่าสาธารณูปโภคผ่านจุดชำระแบบออนไลน์ที่เรียกว่าเคาน์เตอร์เซอร์วิส

สรุปได้ว่าวิธีการสื่อสารมี 2 ทาง ดังนี้ 1) การสื่อสารทางเดียว (one-way Communication) การสื่อสารที่ผ่านสื่อมวลชนทุกชนิด คือ วิทยุ โทรทัศน์ วิทยุทัศน์ โทรเลข โทรศัพท์ ภาพยนตร์ เป็นต้น 2) การสื่อสาร 2 ทาง (Two Way Communication) คือ การสื่อสารระหว่างบุคคล การสื่อสารในกลุ่มการพูดคุยการสนทนา เป็นต้น ระดับการสื่อสารทั่วไปมีดังนี้ 1) การสื่อสารภายในบุคคล 2) การสื่อสารระหว่างบุคคล 3) การสื่อสารระหว่างกลุ่ม 4) การสื่อสารองค์กรชุมชน 5) การสื่อสารสาธารณะ 6) การสื่อสารมวลชน การสื่อสารข้อมูลมีจุดประสงค์เพื่อติดต่อและเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อให้ผู้ส่งสารและผู้รับสารเกิดความเข้าใจตรงกัน ดังนั้นการสื่อสารข้อมูลประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบได้แก่ 1) ข่าวสาร (Message) 2) ผู้ส่ง (Sender) 3) ผู้รับสาร (Receiver) 4) สื่อกลางส่งข้อมูล (Transmission medium) และ 5) โปรโตคอล(Protocol) การสื่อสารนับได้ว่าเป็นความสำคัญต่อมนุษย์ เนื่องเพราะการสื่อสารเป็นเครื่องมือที่ทำให้มนุษย์มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันด้วยการที่ผู้ส่งสารถ่ายทอดความนึกคิดเป็นตัวแทนผ่านการสื่อสารโต้ตอบด้วยการสื่อสารเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน ประโยชน์ของการสื่อสารข้อมูลมีดังต่อไปนี้ 1) ความสะดวกในการแบ่งปันข้อมูล 2) ความถูกต้องของข้อมูล 3) ความเร็วในการรับส่งข้อมูล 4) การประหยัดค่าใช้จ่าย 5) ความสะดวกในการแบ่งปัน 6) ความสะดวกในการประสานงาน 7) ขยายบริการองค์กร 8) การสร้างบริการรูปแบบใหม่

การสื่อสารทางการเมือง

ได้มีผู้เสนอความคิดเกี่ยวกับการสื่อสารทางการเมือง ดังเช่น จรูญ หยุทอ-แสงอุทัย (2560) กล่าวว่า การสื่อสารทางการเมืองเป็นศาสตร์ที่มีจุดเริ่มต้นมาตั้งแต่ยุคกรีกโบราณ เน้นในเรื่องวาทะวิทยาการเมืองและจริยธรรม เป็นการนำการโฆษณาชวนเชื่อมาผสมผสานกับเนื้อหาทางการเมืองและการสื่อสารเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางการเมือง โดยรูปแบบของการสื่อสารทางการเมืองเป็นแนวทางการศึกษาที่ตระหนักถึงการสื่อสารในฐานะเครื่องมือกำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายทางการเมืองโดย อาศัยการสื่อสารสร้างแนวทางการยอมรับในกลุ่มประชาชนผู้รับสาร การสื่อสารทางการเมืองเป็นกระบวนการทางการเมืองที่เกี่ยวข้องต่อการแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง ทศนะ และความคิดเห็น ตลอดจนประสบการณ์ทางการเมืองระหว่างบุคคล เป็นกระบวนการพิเศษที่ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของสังคมการเมือง และทำให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคม การเมืองเป็นกิจกรรมที่แพร่หลายทั่วไปการสื่อสารทางการเมือง คือ กิจกรรมที่เผยแพร่ทั่วไปเป็นการทำหน้าที่ทั้งหลายของระบบการเมืองกระบวนการสังคม กิจกรรมสร้างโครงข่ายผลประโยชน์ การประสานประโยชน์ การสร้างกฎการประยุกต์ใช้กฎและปรับเปลี่ยนกฎล้วนดำเนินไปโดยการสื่อสารเป็นเครื่องมือวัด

พระสังฆวาน เขมปัญโญ (สายเนตร (2022; บทคัดย่อ) กล่าวว่า การสื่อสารทางการเมืองเป็นกระบวนการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารทั้งคำพูด ข้อความ สัญลักษณ์ภาพลักษณ์ โดยมีผู้มีบทบาททางการเมืองได้ทั้งไปยังประชาชนเพื่อให้ประชาชนรับทราบในสิ่งที่รัฐบาลกำลังจะทำหรือให้ปฏิบัติ เป็นไปตามที่รัฐบาลต้องการ ขณะที่ในสังคมประชาธิปไตย ประชาชนเองก็ยังสามารถสื่อไปยังรัฐบาลเพื่อให้ทราบถึงความต้องการการสื่อสารทางการเมือง (Political Communication)

ช่องทางการสื่อสารทางการเมือง

ประกอบด้วยสถาบันทางการเมืองต่างๆ เช่น พรรคการเมือง กลุ่มผลประโยชน์ ระบบราชการหรือกลุ่มมวลชนอื่นๆ ที่สามารถเชื่อมประชาชนเข้ากับผู้นำได้ ซึ่งองค์กรเหล่านี้อาจมีโครงสร้างที่ถาวรหรือกึ่งถาวรก็ได้ หรืออาจไม่จำเป็นที่จะต้องทำหน้าที่ติดต่อกันด้วยช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย แนวทางการพัฒนาบทบาทสื่อมวลชนเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองสำหรับแนวทางพัฒนาสื่อมวลชนควรจะเริ่มต้นจากการบริการ การบริหารจัดการภายในองค์กรที่เกี่ยวข้อง โดยองค์กรสื่อมวลชนควรจะต้องเป็นอิสระจากรัฐบาล ไม่ตกอยู่ภายใต้อำนาจทุนเจ้าของสื่อหรือทุนทางการเมือง มีการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถในงานข่าวสารทางการเมืองอยู่เสมอ และต้องยึดถือการทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และไม่ใช้เสรีภาพที่มีในการใช้ประโยชน์จากสื่อมวลชนในการปลุกกระดมใช้ความรุนแรง ด้วยการบิดเบือนข้อเท็จจริง ขณะที่องค์กรวิชาชีพ

สื่อมวลชนจะต้องทำหน้าที่กำกับดูแลเรื่องจรรยาบรรณ จริยธรรม คุณธรรมของสื่อมวลชน ด้วยการไม่ให้ร้ายผู้อื่นหรือละเมิดสิทธิของผู้อื่น ที่ชัดเจนเพื่อคุ้มครองผู้เกี่ยวข้องและมีความพร้อมที่จะตรวจสอบสื่ออย่างจริงจัง

ความสำคัญของการสื่อสารทางการเมือง

การสื่อสารได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ เพราะสามารถเปลี่ยนแปลงความคิดเห็น หรือทัศนคติของบุคคล ตลอดจนทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในวิถีชีวิต และแบบแผนแห่งความเป็นอยู่ในสังคมได้ ในทำนองเดียวกันการสื่อสารทางการเมืองก็เป็นพลังสำคัญในการพัฒนาทางการเมืองของระบบการเมืองด้วยเช่นกัน กล่าวคือการสื่อสารทางการเมืองจะทำให้ประชาชนได้รับรู้และเรียนรู้ประสบการณ์ต่างๆทางการเมือง เมื่อประชาชนมีความรู้ความเข้าใจทางการเมือง ก็อาจจะก่อให้เกิดการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนซึ่งนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญและจำเป็นของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ทั้งนี้ เพราะการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในระบบการเมือง จะทำให้รัฐบาลสามารถรับรู้ถึงความต้องการของประชาชนและสามารถสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างถ้วนทั่ว เสรีวงมณฑล (2537) กล่าวถึง การสื่อสารที่มีผลต่อระบบการเมืองมีดังนี้

1) **เป็นการสร้างทัศนคติทางการเมือง** การพูดคุย การประชุม การอบรม การแจกใบปลิว การติดป้ายประกาศ การแจกแผ่นพับข่าว และบทความทางวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์และนิตยสาร สามารถที่จะช่วยสร้างสำนึกทางการเมือง ค่านิยมทางการเมือง และทัศนคติทางการเมืองให้แก่ประชาชนได้ การให้ข่าวสารเกี่ยวกับการทำงานของรัฐบาล เหตุผลของการออกกฎหมายการออกนโยบาย การกำหนดโครงการต่างๆขึ้นมา จะทำให้ประชาชนรู้จักรัฐบาลดีขึ้น เข้าใจรัฐบาลดีขึ้นและยอมรับรัฐบาลได้มากขึ้น ข่าวคราวเกี่ยวกับนักการเมืองจะสร้างความรู้สึกให้แก่ประชาชนว่าควรจะไปยุ่งเกี่ยวกับกิจกรรมทางการเมืองมากน้อยเพียงใด อย่างที่เป็นอยู่ในขณะนี้ มีฝรั่งบางคนเขียนถึงเมืองไทยว่าการเมืองไทยเป็นการเข้าร่วมของผู้ไม่รู้ แต่ผู้รู้ไม่เข้าร่วม นั่นคือ คนรู้อะไรดีมักจะเสื่อมศรัทธาในระบบการเมืองและไม่เข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง เช่น ไม่ไปเลือกตั้ง แต่คนที่สนใจนั้นเพราะยังไม่รู้อะไรดีจึงยังคงศรัทธาอยู่เช่น ชาวนาที่ไปเลือกตั้งกันมาก เป็นต้น

2) **สร้างความสนใจทางการเมือง** ในสมัยก่อนนั้นคนส่วนใหญ่ไม่ค่อยสนใจทางการเมืองนัก เพราะไม่ค่อยได้รู้ข่าวสารทางการเมือง ไม่เคยพบเห็นนักการเมือง หรือผู้บริหาร แต่ในปัจจุบันนี้ข่าวของรัฐบาลมีให้สัมผัสรับรู้กันเป็นประจำ นักการเมืองจะเป็นข่าวให้เห็นทั้งในหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ วิทยุกระจายเสียง ตลอดจนการวิพากษ์วิจารณ์ทางสื่อต่างๆอยู่เป็นประจำ จึงมีส่วนทำให้คนในยุคนี้จะสนใจข่าวสารการเมืองเพิ่มมากขึ้น

3) **สร้างความรู้และความเข้าใจ** เกี่ยวกับการเมือง นอกเหนือจากการสร้างความสนใจ แล้วการสื่อสารอย่างถูกนำมาใช้สร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการเมืองได้อย่างมาก การเผยแพร่ประชาธิปไตย โดยสื่อบุคคลก็ดี โดยสื่อมวลชนก็ดี หรือการนำเสนอพระราชบัญญัติใหม่ที่ประชาชนต้องรับรู้และเข้าใจ เพื่อปฏิบัติตนในฐานะพลเมืองดีสู่ประชาชนด้วยการสื่อสาร

4) **สร้างบทบาททางการเมือง** ความสนใจที่ก่อให้เกิดความรู้และทัศนคติอันจะนำไปสู่ การกำหนดบทบาททางการเมืองประชาชนในปัจจุบัน ได้รู้ถึงบทบาทสิทธิและหน้าที่ของตนในฐานะที่เป็นประชาชนดีขึ้นการเขียนจดหมายถึงสื่อมวลชนก็เป็นการแสดงบทบาททางการเมืองการ ได้รับข่าวสารทำให้เรารู้บทบาททางการเมือง และการแสดงบทบาททางการเมืองก็เป็นการส่งข่าวสารไปยังผู้บริหารหรือรัฐบาลด้วยเช่นกัน

5) **การสื่อสารเป็นการนำเอารัฐบาลเข้าไปอยู่ในบ้านของประชาชน** นักรัฐศาสตร์จะมองว่าการสื่อสารระหว่างบุคคลเป็นการสื่อสารที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ส่วนการสื่อสารทางด้านสื่อมวลชนนั้นจะเป็นจะมีบทบาทสำคัญรองลงมา การที่นักการเมืองได้พบปะพูดคุยกันกับประชาชน นั้นย่อมดีกว่าการที่จะกระจายข่าวสารต่างๆออกไปทางสื่อมวลชน แต่ในกรณีที่มีการสื่อสารระหว่างบุคคลไม่สามารถกระจายไปได้อย่างทั่วถึง สื่อมวลชนจะเข้ามามีบทบาทที่สำคัญในการทำให้ประชาชนรู้จักพรรคการเมือง ผู้นำรัฐบาลและผลงานของรัฐบาล โดยผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ และ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสื่อสารที่รวดเร็วและทันสมัยในปัจจุบัน

6) **การสื่อสารมวลชนทำให้ความสนใจทางการเมืองของประชาชนมีลักษณะความเป็นนานาชาติ** โดยในปัจจุบันนี้โทรคมนาคม การส่งข่าวผ่านดาวเทียม ทำให้ความสนใจของประชาชนเปลี่ยนไปมาก นอกจากการสนใจแต่เพียงสิ่งที่อยู่ใกล้ตัวเท่านั้น พวกเขายังสนใจสิ่งที่อยู่ไกลตัวมีความคิดที่จะเป็นสากลกันมากขึ้น ทำให้รัฐบาลต้องตื่นตัวกับการสนองตอบความต้องการของประชาชนตามมาตรฐานนานาชาติที่ประชาชนมีโอกาสได้พบเห็น

7) **การสื่อสารถูกนำมาใช้ในการรับรองสถานภาพ** ก่อนที่จะเป็นนักการเมือง คนบางคนไม่เป็นที่รู้จักเลย แต่การที่สื่อสารมวลชนเขียนถึงเขาบ่อยๆ ในวงสนทนามีคนพูดถึงเขาบ่อยๆ คนที่ไม่มีความสำคัญก็มีความสำคัญขึ้น สถานภาพดังกล่าวเป็นอะไรก็จะได้รับการยอมรับขึ้นเพราะฉะนั้นในการเสนอนักการเมืองให้รับใช้ประชาชนนั้น พรรคการเมืองจะสร้างการยอมรับโดยการเสนอบุคคลดังกล่าวในสื่อมวลชนด้วยความถี่สูง ให้เป็นคนได้รู้จักคุณสมบัติและผลงานต่างๆของเขา แม้คนบางคนจะมีผลงานมากกว่าความสามารถสูงกว่า แต่ถ้าไม่ได้รับการเสนอข่าวสารของสื่อมวลชน ไม่มีการกล่าวขวัญถึงคนก็ย่อมไม่ยอมรับสถานภาพ

กล่าวโดยสรุปการสื่อสารทางการเมือง หมายถึง การถ่ายทอดข่าวสารหรือการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทางการเมืองระหว่างรัฐบาลกับประชาชน รวมถึงกลุ่มต่างๆในสังคม การ

สื่อสารทางการเมืองเป็นเครื่องมือที่สำคัญในระบบการเมือง หากพิจารณาตามระบบและแนวทาง ทฤษฎีระบบจะพบว่าการสื่อสารทางการเมืองนั้นเป็นปัจจัยนำเข้า (input) และปัจจัยส่งออก (output) ของระบบการเมือง กล่าวคือประชาชนสามารถส่งผ่านข้อเรียกร้อง รวมถึงความคิดเห็น ต่างๆที่มีต่อรัฐบาล นโยบายหรือผลงานของรัฐบาลผ่านช่องทางการสื่อสารทางการเมือง ไม่ว่าจะเป็น กลุ่มผลประโยชน์พรรคการเมือง ผู้แทนของประชาชนรวมถึงสื่อมวลชนไปสู่รัฐบาล ขณะที่รัฐบาลเอง สามารถนำเสนอนโยบายข่าวสารจากรัฐบาลไปสู่ประชาชนโดยผ่านช่องทางการสื่อสารที่มีอยู่

ช่องทางการสื่อสารทางการเมือง

เมืองค์ประกอบดังนี้ ประกอบด้วยสถาบันทางการเมืองต่างๆเช่นพรรคการเมือง กลุ่ม ผลประโยชน์ ระบบราชการหรือกลุ่มมวลชนอื่นๆ ที่สามารถเชื่อมประชาชนเข้ากับผู้นำได้ซึ่งองค์กร เหล่านี้ อาจจะมีโครงสร้างที่ถาวรหรือกึ่งถาวรก็ได้ และอาจไม่จำเป็นที่จะต้องทำหน้าที่ติดต่อกันด้วย ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย และมีแนวทางการพัฒนาชาติ

การสื่อสารมีความสำคัญต่อระบบการเมืองการปกครองอย่างไร การสื่อสารทางการเมืองจึง เสมือนเส้นใยประสาทของระบบการเมืองเนื่องจากมีบทบาทเป็นตัวกลางระหว่างประชาชนและ รัฐบาล โดยเป็นช่องทางในการเสนอข้อมูลข่าวสารต่างๆที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ และนโยบายของ รัฐบาลให้ประชาชนได้รับรู้ และในขณะเดียวกันก็เป็นกระบวนการในการนำเอาข้อเรียกร้องและความ ต้องการของประชาชนไปสู่รัฐบาล

วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่นปีที่ 6 ฉบับที่ 1 2565 มกราคม ถึง เมษายน ได้กล่าวถึงการสื่อสารทางการเมืองไว้ดังนี้ การสื่อสารทางการเมือง เป็นวิธีการในการช่วย ระบบการเมืองที่จะทำหน้าที่อื่นๆของมัน ไม่ว่าจะเป็นการเรียกร้องผลประโยชน์ การรวบรวม ผลประโยชน์หรือการกำหนดนโยบายสาธารณะ และการนำนโยบายไปปฏิบัติ การสื่อสารทาง การเมืองคือการเมืองของสาธารณชนเกี่ยวกับการจัดสรรสาธารณะประโยชน์ รายได้ อำนาจหน้าที่ใคร ที่ทำหน้าที่บริหาร นิติบัญญัติ ตุลาการและกำหนดกฎระเบียบในสังคม การให้รางวัลและการลงโทษ สรุปลแล้วการสื่อสารการเมืองมีดังนี้ 1) การสื่อสารใดๆที่สัมพันธ์ระหว่างการเมืองกับระบบสังคม อัน ได้แก่ รัฐบาล พรรคการเมือง กลุ่มกดดันทางการเมืองการเคลื่อนไหวของประชาชน ซึ่งกลุ่มหรือ บุคคลเหล่านี้ อาจจะเป็นทั้งผู้ส่งและผู้รับสาร 2) การสื่อสารทางการเมืองเป็นเรื่องของการโน้มน้าวใจ จะกระทำหรือหลอกลวงเพื่อนำไปสู่อำนาจอุดมการณ์และผลประโยชน์ความขัดแย้งของ ประชาชาติ เป็นต้น 3) การสื่อสารนี้อาจเป็นไปในรูปของข่าวเหตุการณ์เสมือนจริงการโฆษณาชวนเชื่อการ เปียงเบนข้อเท็จจริงโดยวิธีการโฆษณาและประชาสัมพันธ์ 4) การสื่อสารทางการเมืองเกี่ยวข้องกับ

การตลาดทางการเมืองโดยเฉพาะกระบวนการเลือกตั้ง การหยั่งเสียงอันเป็นเครื่องหมายและเครื่องมือสำคัญในระบอบประชาธิปไตยแบบตัวแทน

สรุปได้ว่าการสื่อสารทางการเมือง คือความพยายามสื่อสารระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารในประเด็นเรื่องความคิดเห็นทางการเมือง ผลประโยชน์ทางการเมือง หรือข้อเรียกร้องในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ความสำคัญของการสื่อสารทางการเมือง การสื่อสารทางการเมืองเป็นกระบวนการทางการเมืองที่ก่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของสังคมการเมือง และมีความสำคัญต่อระบบการเมืองเป็นกิจกรรมที่แพร่หลายทั่วไป ทั้งการสร้างโครงข่ายผลประโยชน์ การประสานผลประโยชน์การสร้างกฎการประยุกต์ใช้กฎการปรับเปลี่ยนกฎล้วนดำเนินโดยอาศัยการสื่อสารเป็นเครื่องมือด้วยกันทั้งสิ้น

การสื่อสารทางการเมืองในยุคดิจิทัล

ในการศึกษาถึงการสื่อสารในการรณรงค์หาเสียงของพรรคการเมือง มีผู้ศึกษาวิจัยดังนี้ พันธกานต์ ชานนท์ (2563) ได้ศึกษากลยุทธ์การตลาดการเมืองไทยปี 2562 กรณีศึกษาพรรคอนาคตใหม่จากการศึกษาพบว่าพรรคอนาคตใหม่มีการใช้สื่อในหลายช่องทางโดยจะมุ่งเน้นไปที่สื่อออนไลน์เป็นสำคัญทั้งเว็บไซต์แฟนเพจ facebook YouTube โลกแอต รวมทั้งสื่อเพลงและสินค้าของพรรคอนาคตใหม่อีกด้วย กรินทร์ ต่วนศิริ (2563) ได้ศึกษาเรื่องการหาเสียงทางการเมืองในโลกออนไลน์ ศึกษาพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่าปัจจุบันสื่อสังคมออนไลน์เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตผู้คนในทุกระดับสังคมและเกือบทุกมิติของชีวิต การเลือกตั้งก็เช่นเดียวกัน ที่สื่อสังคมออนไลน์อย่าง Facebook ได้เข้ามามีบทบาทด้วยการทำหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่างพรรคการเมืองและผู้มีสิทธิเลือกตั้งการเลือกตั้งทั่วไปในวันที่ 24 มีนาคม 2562 ในระดับพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มี 3 พรรคการเมืองใหญ่ที่เลือกใช้สื่อ ชนิดนี้จากการวิจัยพบว่าพรรคอนาคตใหม่ใช้ Facebook ควบคู่ไปกับการลงพื้นที่หาเสียงโดยให้น้ำหนักทั้ง 2 วิธีการ อย่างเท่าเทียมกัน เนื่องจากเป็นพรรคการเมืองใหม่ที่ไม่มีความเสี่ยงเดิม ขณะที่พรรคเพื่อไทยและพรรคประชาชาติแม้จะมีฐานเสียงเดิมในพื้นที่อยู่แล้วแต่ทั้ง 2 พรรคก็เลือกใช้ Facebook เป็นส่วนเสริมทางการหาเสียงเหตุที่ Facebook ถูกใช้ในการหาเสียงเลือกตั้งเนื่องจากมีฟังก์ชันการใช้งานที่เอื้อต่อการสร้างเนื้อหาที่น่าสนใจและเข้าใจง่าย ซึ่งแต่ละพรรคการเมืองเลือกส่งสารต่อผู้มีสิทธิเลือกตั้งด้วยประเด็นและรูปแบบที่แตกต่างกันไป

บทสรุปการสื่อสารทางการเมืองเป็นเครื่องมือหรือกลไกสำคัญในทางการเมืองไทยมาตั้งแต่อดีตโดยมีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดและขยายความคิดตลอดจนอุดมการณ์ทางการเมืองจากผู้สื่อสารไปยังผู้รับสารเพื่อถ่ายทอดเจตจำนงทางการเมืองในยุคดิจิทัล การพัฒนาทางเทคโนโลยีทางการสื่อสารมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว โดยทุกคนสามารถเป็นสื่อและแสดงความคิดเห็น

ทางการเมืองได้อย่างรวดเร็วผ่านช่องทางของโซเชียลเน็ตเวิร์ค อาทิ Club House Facebook LINE Twitter หรือ Instagram ซึ่งอาจจะใช้รูปแบบการประชาสัมพันธ์สื่อสารทางการเมืองให้กลุ่มเป้าหมายได้รับทราบ ดังนั้นจึงมีการนำสื่อมาใช้ในการสื่อสารทางการเมืองในรูปแบบต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ สามารถเข้าถึงประชาชนกลุ่มเป้าหมายให้ได้มากที่สุด ซึ่งเห็นได้ว่าสื่อดิจิทัลเหล่านี้สามารถเข้าถึงประชาชนเป็นจำนวนมาก และมีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องแต่การนำมาใช้กับการสื่อสารทางการเมือง ย่อมมีความละเอียดอ่อนต้องเป็นการนำเสนอข้อมูลที่มีความจริง ไม่สร้างความเกลียดชังและที่สำคัญควรอยู่ในกรอบของกฎหมายของบ้านเมือง การสื่อสารทางการเมืองผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ต การสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต หมายถึง เครือข่ายคอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่ที่เชื่อมโยงคอมพิวเตอร์นับล้านๆเครื่องทั่วโลกเข้าด้วยกัน โดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นอุปกรณ์ปลายทางในการรับส่งข้อมูลข่าวสารภายใต้มาตรฐานการรับส่งข้อมูลเหมือนกัน ซึ่งคุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้อินเทอร์เน็ตเหนือกว่าการสื่อสารข้อมูลในยุคก่อนๆ คือ ความสามารถในการรับส่งข้อมูลได้หลายประเภท ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของตัวอักษรภาพ กราฟิก รวมทั้งเสียงและภาพเคลื่อนไหว ซึ่งสิ่งเหล่านี้รวมเรียกว่า สื่อประสม(Multimedia) และยังมีคุณสมบัติพิเศษอีกประการหนึ่ง ได้แก่ การแสดงข้อมูลในลักษณะที่มีคำบางคำหรือหลายคำในเอกสารที่เชื่อมโยง(Link) ไปยังเอกสารหรือฝ่ายอื่นได้ทั้งหมดนี้รวมอยู่ในซอฟต์แวร์ที่เรียกว่าWorld wide webหรือที่เรียกสั้นๆว่า เวิลด์ เวก

ในโลกปัจจุบันซึ่งเป็นโลกที่อยู่ภายใต้อำนาจอันยิ่งใหญ่ของรัฐบาลและโยงใยของธุรกิจขนาดใหญ่ อินเทอร์เน็ตเป็นเพียงสื่อเดียวในขณะนี้ ที่ทำให้บุคคลธรรมดาสามารถแสดงออกได้อย่างมีเสรีภาพ โดยไม่ต้องได้รับอนุญาตจากบุคคลหรือองค์กรใดๆก่อน หรือต้องใช้ทุนอย่างมหาศาลเหมือนสื่อโทรทัศน์ ผู้ที่เชื่อมต่อคอมพิวเตอร์ของตนเอง เข้ากับระบบอินเทอร์เน็ต ก็สามารถส่งสารใดๆออกหรือรับสารใดๆเข้าได้อย่างอิสระดังนั้นการมีอินเทอร์เน็ตเกิดขึ้นจึงเป็นเสมือนกับการทำลายศักยภาพของชนชั้นนำ ในการที่จะควบคุมการไหลของข่าวสารไปสู่ประชาชน หรืออาจกล่าวได้ว่า เทคโนโลยีการสื่อสารยุคใหม่ เช่น การสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตนั้น อาจเป็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่ความเป็นประชาธิปไตยและเสรีภาพที่มากกว่าเดิมกล่าวคือประชาชนสามารถที่จะอยู่ที่บ้านแล้วส่งความคิดเห็นผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไปยังรัฐบาลหรือผู้แทนราษฎรของพวกเขา เพียงที่จะบอกว่าพวกเขาารู้สึกอย่างไรกับการทำงานของบุคคลเหล่านั้นประชาธิปไตยสำหรับประชาชนก็จะมีค่ามากกว่าการเข้าไปหย่อนบัตรลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง แล้วก็ปล่อยให้ผู้ที่เราเลือกเข้าไปเป็นผู้แทนราษฎร ทำอะไรกับประเทศของเราก็ได้จนกระทั่งครบ 4 ปีจึงมีการเลือกตั้งใหม่

การสื่อสารทางการเมืองตามหลักพระพุทธศาสนา

มีหลักการของการสื่อสารทางการเมืองอันประกอบไปด้วยการถ่ายทอดข้อมูลและข่าวสารทางการเมือง หรือแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลอันเกี่ยวกับการเมืองโดยตรง ระหว่างสมาชิกในระบบการเมืองทั้งในแง่ของปัจเจกบุคคล และคณะบุคคลกับรัฐบาล ซึ่งอาจเป็นไปได้ทั้งการสื่อสารระหว่างสถาบันทางการเมืองต่างๆ เช่น รัฐบาล สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคการเมือง กลุ่มผลประโยชน์ต่างๆกับประชาชน การสื่อสารระหว่างนักการเมืองกับประชาชน และระหว่างนักการเมืองกับสถาบันทางการเมือง ไปยังส่วนอื่นๆของระบบการเมือง ดังนั้นหลักการสื่อสารทางการเมืองในภาวะวิกฤต จึงเป็นที่จะต้องนำเสนอข้อมูลที่ทำให้คู่กรณีหรือคนที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เกิดความไว้วางใจโดยอาศัยวิธีการเต็มไปด้วยความเมตตากรุณา อันจะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีสะพานหรือแนวทางในการหาทางออกสำหรับความขัดแย้ง ระหว่างคู่กรณีโดยการสื่อสารนั้นจะต้องไม่ดำรงอยู่บนฐานของผลประโยชน์ที่ตนจะพึงได้โดยไม่สนใจความเป็นไปของสังคมแต่ประการใด ด้วยเหตุผลที่มุ่งประโยชน์ส่วนตนในลักษณะดังกล่าวนี้อาจจะนำไปสู่ความแตกแยกของคนในสังคม ที่รับสารจริยธรรมในการสื่อสารจากหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาที่ว่าด้วยการสื่อสารในด้านกระบวนการสื่อสาร ล้วนเป็นหลักการที่ล้าลึกที่สร้างสรรค์ให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้หลักคำสอนว่าด้วยการสื่อสารของพระพุทธองค์ยังครอบคลุมถึงหลักจรรยาบรรณและจริยธรรมของการสื่อสารอีกด้วย สังคมไทยได้นำหลักจริยธรรมการสื่อสารตามแนวพุทธศาสนามาใช้ในการสื่อสารทางการเมือง จึงเป็นหลักการสื่อสารที่ช่วยให้บุคคลมีความสุข มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและเป็นหลักการสื่อสารที่ช่วยให้สังคมทุกระดับ ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล ระดับครอบครัว ชุมชน ประเทศชาติหรือแม้กระทั่งในระดับสากล คือสังคมโลกทั้งหมด ได้คงไว้ซึ่งสันติสุขปราศจากอคติ ความแตกแยกมาจนถึงสังคมไทยในปัจจุบัน

หลักจริยธรรมในพระพุทธศาสนาจะเป็นสิ่งสำคัญในการขัดเกลาบุคคลให้ทำหน้าที่ต่างๆได้รับมอบหมายโดยตระหนักถึงคุณธรรมและพุทธจริยธรรม ในการบริหารงานทางการเมืองที่ตนต้องเป็นสื่อกลางนำข่าวสารนั้นไปสู่สังคมพุทธศาสนา จึงมีเนื้อหาสาระอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำมาบูรณาการเพื่อประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา การสื่อสารทางการเมืองซึ่งการนำเอาคุณค่าทางพระพุทธจริยธรรมมาเป็นตัวชี้วัดทางพระพุทธศาสนาอันเป็นสาระสำคัญของวัฒนธรรมชุมชนปลูกฝังแก่ปัจเจกบุคคลและกลุ่มบุคคลในสังคมจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่งเพราะเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่มาใช้อย่างเป็นรูปธรรม

หลักวาทกรรมการพูดการสื่อสารตามหลักพระพุทธศาสนา มีหลายประการคือ

1. **การพูดที่ดีและไม่ดี** ต้องเป็นวจีกรรมที่สุภาพดีงามซึ่งมีลักษณะ 4 ประการคือ 1) พูดความจริงคือคำพูดแน่นอนและคงที่รักษาคำพูดไม่เปลี่ยนแปลงไปมา 2) พูดคำสมานไมตรีคือพูดคำผูกไมตรีและพูดคำประสานสามัคคีพูดแนะนำคนที่ยังไม่รู้จักให้รู้จักกันและพูดชักนำคนที่รู้จักกันให้ชอบพอกันพูดชักจูงคนที่ชอบพอกันให้สนิทสนมกัน 3) คำไพเราะคือคำพูดที่ดูดีมีและคำพูดอ่อนหวานถ้อยคำออกมาจากน้ำใจใสสะอาดของผู้พูด พูดเข้าใจผู้ฟังให้เห็นควรถือเอาเป็นเยี่ยงอย่าง ซึ่งจัดเป็นคำพูดดูดีมี พูดให้กำลังใจทำให้ผู้ฟังชื่นบาน 4) พูดคำพูดที่มีประโยชน์ซึ่งพระพุทธองค์ทรงสอนว่าคำพูดมีประโยชน์คือคำพูดที่มีเหตุผลมีหลักฐานยืนยันผู้อื่นคัดค้านไม่ได้ พระพุทธองค์ได้ทรงแสดงหลักลักษณะการสื่อสารด้วย

2. **การพูดที่ไม่ดีของคนพาล** ในไว้ดังนี้ 1) คนพาลชอบเผยแพร่โชติของคนอื่น 2) คนพาลไม่ชอบเผยแพร่ความดีของผู้อื่น 3) คนพาลไม่ชอบเผยแพร่โทษของตน 4) คนพาลชอบอวดคุณงามความดีของตน นอกจากนี้คนพาลยังมีลักษณะในการสื่อสารคือชอบแนะนำสิ่งที่ไม่ควรแนะนำ ไม่รู้จักอุปายแนะนำและแม้พูดดีก็โกรธ

สรุปได้ว่า 1) บุคคลไม่ควรพูดคำเท็จทำให้คนอื่นเสียหายไม่พูดส่อเสียดให้คนอื่นเข้าใจผิดทะเลาะเบาะแว้งกัน ไม่พูดคำหยาบให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น และไม่พูดเพื่อเจ้าไร้สารประโยชน์ การสื่อสารด้วยสัมมาวาจาอย่าก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการสื่อสารและเป็นเครื่องชี้วัดประสิทธิภาพความสำเร็จของการสื่อสารไว้วางใจมีจิตใจสงบ 2) บุคคลไม่ควรพูดหรือพูดเท็จ หลักการสื่อสารที่สำคัญเด่นชัดที่สุดตามแนวพระพุทธศาสนาก็คือ การห้ามพูดเท็จ ซึ่งทรงกำหนดไว้ในศีล 5 ข้อที่ 4 ว่ามุสาวาทาเวระมะณิสสิกขาปะทังสัมมาทิยามิ คำว่า มุสาแปลว่า ความเท็จ ได้แก่ การโกหก ซึ่งแสดงออกได้ 2 วิธีคือทางวาจาได้แก่พูดโกหกชัดๆและทางกายคือการแสดงออกให้คนอื่นเข้าใจผิด เช่น เขียนจดหมายโกหก รายงานเท็จ ทำหลักฐานปลอม ทำเครื่องหมายให้คนอื่นหลงเชื่อ สันตริษะในเรื่องควรรับ พักหน้ารับในเรื่องที่ควรปฏิเสธ ล้วนถือว่าผิดศีลข้อนี้ผิดทั้งทางกายและวาจา ซึ่งการมุสานั้นมี 7 แนวทางด้วยกันคือ 1) ได้แก่โกหกชัดๆไม่รู้ไม่เห็น 2) สบถสาบานทำผิดจริงแต่กล้ำสาบานว่าไม่ได้ทำไม่ได้พูด 3) ทำเป็นคนพิการเพื่อให้อื่นเข้าใจผิดแล้วให้ทาน 4) มายาแสดงอาการลวงคนอื่นเช่นเจ็บน้อยแต่แกล้งทำเป็นเจ็บหนักมาก 5) ทำเลศนัยพูดเล่นสำนวนให้คนอื่นเข้าใจผิด 6) เสริมความเรื่องมีมูลน้อยแต่พูดให้มากมายขึ้นกว่าข้อเท็จจริง 7) เรื่องมีมูลค่าแต่พูดให้น้อยเช่นรายงานเหตุการณ์ข้อเท็จจริงเพียงบางส่วนเพื่อปกปิดข้อบกพร่อง

การสื่อสารทางการเมืองเป็นวิธีการในการแลกเปลี่ยน อภิปราย ถ่ายทอดข่าวสารทางการเมืองต่างระหว่างสมาชิกในสังคมการเมือง ทำให้สมาชิกต่างๆเป็นส่วนหนึ่งของสังคมการเมืองนั้นๆด้วย ซึ่งการสื่อสารทางการเมืองในแต่ละสังคมการเมืองนั้นจะเป็นเช่นไรย่อมขึ้นอยู่กับบริบททาง

การเมืองของแต่ละสังคมนั้นด้วย หากเป็นสังคมประชาธิปไตย การสื่อสารทางการเมืองย่อมมีอิสระ และหลากหลายรูปแบบการสื่อสารทางการเมืองเกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง ทักษะ ความคิดเห็น ตลอดจนประสบการณ์ต่างๆทางการเมือง ระหว่างบุคคลก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของสังคมการเมือง โดยที่ระบบการเมืองหรือรัฐบาลจะได้หาช่องทางให้ประชาชนได้รับทราบนโยบาย และกิจกรรมของรัฐบาลกับการที่ประชาชนจะได้เรียนรู้ถึงนโยบายและกิจกรรมต่างๆ อันมีผลกระทบกับประชาชนโดยที่เกี่ยวข้องกับบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปหรือมากกว่านั้นเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทางการเมืองเพื่อขอให้เกิดความเข้าใจร่วมกันทางการเมือง

การประยุกต์ใช้หลักพระพุทธศาสนาสำหรับการสื่อสารทางการเมือง

หลักพุทธธรรมสำหรับการสื่อสารทางการเมือง เป็นเรื่องที่แปลกใหม่ในวงการทางการเมือง แต่หากย้อนกลับไปในสมัยพุทธกาล พระพุทธองค์ได้มีการสื่อสารทางการเมืองมาแล้ว ในยุคนั้น กล่าวคือ พระพุทธเจ้ากับการสื่อสารทางการเมือง พระพุทธเจ้าในฐานะผู้ทรงสถาปนาพระพุทธศาสนา ขึ้นมา ทรงเผยแผ่พระพุทธศาสนา โดยมีคำสอนที่เกี่ยวข้องทั้งในเรื่องการเมือง การสงคราม และสันติภาพ ซึ่งเป็นเรื่องที่รู้และเข้าใจกันดีในหมู่นัับถือพระพุทธศาสนา และผู้ศึกษาเกี่ยวกับพุทธศาสนาว่า พระพุทธศาสนานั้นประกาศและเผยแผ่อหิงสธรรม คือ การไม่เบียดเบียน และสันติภาพจะเห็นได้จากหลักศีล ๕ เป็นต้น อันถือเป็นศาสตร์สากล โดยเป็นศาสนาที่คัดค้านและไม่เห็นด้วย กับการใช้ความรุนแรงโดยประการทั้งปวง ไม่ว่าการรุนแรงนั้นจะถึงขั้นทำให้คนได้รับบาดเจ็บเล็กน้อย สูญเสียอวัยวะ หรือสูญเสียชีวิตก็ตาม ดังนั้น เมื่อพิจารณาว่าพระพุทธองค์ทรงมีวิธีสื่อสารอย่างไร จึงถือเป็นการบริหารจัดการที่ดีในการแก้ไขปัญหาทั้งหลายทั้งปวง สามารถประยุกต์ได้ดังนี้ (ป. อ. ปยุตโต, 2546)

1) เน้นการพึ่งตนเองความหมายในทางพุทธศาสนา คือ ความสามารถในการพัฒนาตนเองด้วยการพิจารณาอย่างแยบคายเห็นความเป็นจริงของความไม่เที่ยงแท้แน่นอนขณะที่ความหมายที่มักเข้าใจกันในทางการเมือง ผู้นำทางการเมืองสามารถพึ่งตนเองได้โดยมีกระบวนการตัดสินใจที่อยู่บนพื้นฐานความรอบคอบสามารถนำหลักพุทธศาสนาทางด้านศรัทธาและปัญญาผสานกันให้ควบคู่ในการครองตน

2) เน้นการใช้ชีวิตอย่างไม่ประมาท เป็นข้อที่มีความสำคัญอย่างยิ่งยวด ทั้งในแง่ความหมายทางธรรม และยังสามารถประยุกต์กับเศรษฐกิจได้ โดยอาศัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงควบคู่กับการบริหารนโยบายในการพัฒนาการสื่อสารทางการเมือง

3) เน้นอหิงสหรือการละเว้นจากการสร้างเงื่อนไขที่ก่อให้เกิดความรุนแรงประโยชน์ ขอนี้ก่อให้เกิดความร่วมมือกันแทนที่จะเป็นการแข่งขันซึ่งมีทางเป็นไปได้และเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างมี

ประสิทธิภาพสูงสุดด้วย แต่สิ่งที่ต้องขจัดออกไปอย่างสิ้นเชิงคือ ความโลภ สามารถนำหลักธรรมเขามาบริหารในองค์กรและหยุดอคติในสายการการบริหารเพื่อลดความเห็นส่วนตนสนองส่วนรวมเป็นหลัก

4) เน้นการดำเนินชีวิตและประกอบอาชีพการงานที่เป็นประโยชน์สุจริต มีมานะอดทน สัมมาอาชีวะ ขอนี้จะเน้นการผลิต-ไม่ผลิต การบริโภค-ไม่บริโภค ในลักษณะที่ไม่เป็นผลดีแก่มนุษย์ และสิ่งมีชีวิตทั้งหลาย เป็นการปฏิบัติธรรมหรือหน้าที่ที่จำเป็นแก่การดำรงชีวิตส่วนหนึ่ง มองศิลปะในการดำเนินชีวิตที่หลากหลายโดยกำหนดออกมาให้เห็นเป็นรูปธรรมสามารถวัดเป็นคุณค่าทางจิตใจได้ (ประยูร ธมมจิตโต, 2549)

5) เน้นการไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่นข้อนี้ถือเป็นหัวใจของพุทธธรรม ในการดำเนินชีวิตไปตามทางสายกลางมุ่งเน้นสันติสุข ทามกลางในทางเศรษฐกิจ ที่ต้องแข่งขันกันอย่างดุเดือดเพื่อแย่งชิงผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก ถ้าหันมาร่วมมือกันสังคมก็จะได้รับประโยชน์มหาศาล หยุดการแบ่งฝ่าย ยอมรับกติกาที่สังคมได้กำหนดไว้ มองประโยชน์ของประเทศชาติเป็นหลัก

6) พยายามละกิเลสและความโลภ เพราะความโลภนำไปสู่พฤติกรรมที่เน้นการเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจ เป็นสาเหตุสำคัญ ที่อาจจะนำความเสียหายในทางเศรษฐกิจมาสู่ตนเองและสังคม ส่งผลให้ขาดความเชื่อมั่นจากนักลงทุน

7) การเน้นความซื่อสัตย์ สุจริต มีความละเอียดและเกรงกลัวการกระทำความผิด เน้นการมีจิตใจเป็นกุศลมีเจตนาหรือความตั้งใจดีต่อผู้อื่นจิตที่บริสุทธิ์ยอมนำมาซึ่งจิตที่สงบและมีสติมั่นคงนำไปสู่ปัญญาและความพินทุกัน

8) นักคุณธรรม/จริยธรรม มีภาวะด้านการควบคุมทางอารมณ์เป็นเลิศมองปัญหาส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และรู้จักแยกแยะปัญหาหลักปัญหารองและสามารถแก้ปัญหาได้ทุกสถานการณ์ มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใด คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ประพฤติปฏิบัติในครรลองครองธรรม มีอารมณ์ขันเป็นจังหวะ สร้างโอกาสให้กับตนเอง มีศักยภาพในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

9) นักสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทุก ๆ องค์กรต่างล้วนมีวัฒนธรรมประจำองค์กรอยู่แล้ว แต่บางครั้งวัฒนธรรมองค์กรอาจมีความล้าสมัย จำเป็นอย่างยิ่งผู้นำจะต้องมีไหวพริบปฏิภาณสามารถมองวัฒนธรรมที่กล่าวมาเบื้องต้นออกได้ และสามารถนำพาลูกน้องสร้างวัฒนธรรมใหม่ขึ้นมาได้ เมื่อเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความล้าสมัย

การสื่อสารทางการเมืองในยุคดิจิทัลตามหลักพุทธศาสนา

ผู้เขียนได้นำหลักการสื่อสารทางพระพุทธศาสนามาอธิบายประกอบเพื่อให้เกิดความสอดคล้องตามหลักทางพุทธศาสนา จึงได้นำหลักสังคหวัตถุ 4 มาอธิบายประกอบสำหรับผู้นำชุมชน กล่าวคือ

ในอรรถาธิบาย (อัมมปฏฐกถา) บันทึกไว้ว่าด้วยเหตุนี้ พระองค์จึงทรงมุ่งพระทัยสู่ปัญหาว่าทำอย่างไรถึงจะมีรัฐบาลดี ๆ ได้ โดยทัศนะต่าง ๆ ของพระองค์จะเป็นที่เข้าใจได้ก็ต่อเมื่อได้พิจารณาถึงภูมิหลังของด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองของยุคพุทธกาลประกอบไปด้วย พระองค์ทรงแสดงให้เห็นว่าทั่วทั้งประเทศจะเกิดความพอนเพะ เสื่อมโทรม และไร้สุข เมื่อหัวหน้ารัฐบาล คือ กษัตริย์ เสนาบดี และข้าราชการ มีแต่ความพอนเพะ และขาดความยุติธรรม เพราะว่าการที่ประเทศจะมีความสุขได้นั้น จะต้องมีการปกครองที่ปกครองด้วยความยุติธรรม ซึ่งวิธีการที่จะก่อให้เกิดรัฐบาลเช่นนี้ได้ นั้น ผู้ปกครองจะต้องยึดหลักคำสอนว่าด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 นั้นเอง มีดังนี้

สังคหวัตถุ 4 หมายถึง เครื่องมือ หรือหลักธรรม 4 ประการ ที่ช่วยประสานคนหมู่มากให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นเครื่องช่วยขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทำให้คนอยู่ร่วมกันด้วยความรัก สามารถนำไปใช้ได้ตั้งแต่ระดับครอบครัวจนถึงระดับสังคม เป็นธรรมที่ก่อให้เกิดความผาสุกในบ้านเมืองและประเทศชาตินั่นเอง ดังต่อไปนี้ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2559)

1. ทาน คือ การรู้จักให้ รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือด้วยการแบ่งปันสิ่งของให้แก่ผู้อื่น ที่ควรให้ ตลอดจนให้ปัญญา และศิลปวิทยา รวมไปถึงการให้อภัยแก่ผู้อื่น ทำให้สังคมอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข เพราะการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2. ปยวาจา คือ การพูดจาน่ารัก ปราศรัยด้วยถ้อยคำสุภาพอ่อนหวาน ไพเราะ เป็นที่รัก พูดด้วยถ้อยคำที่นาฟัง ชี้แจงในสิ่งที่ประโยชน์ ให้กำลังใจ ทำให้เกิดความพอใจแก่ผู้ได้ยินได้ฟัง ก่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีอัน

3. อตถจริยา คือ การบำเพ็ญให้เป็นประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้อื่น เป็นการปฏิบัติสิ่งที่เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน ด้วยกำลังความคิด กำลังกาย และกำลังทรัพย์ การทำตนให้เป็นประโยชน์เท่าที่จะทำได้ เช่น สงเสริมจริยธรรม สงเสริมให้ผู้อื่นได้รับสิ่งที่ดี การช่วยเหลือผู้อื่นจะทำให้หมู่คณะ และสังคม และประเทศชาติมีความก้าวหน้า ได้รับความสำเร็จในสิ่งต่าง ๆ เป็นอย่างดี

4. สมานัตตตา คือ การปฏิบัติตนเสมอตนเสมอปลาย การทำตัวให้เข้ากันได้ เป็นเพื่อนร่วมทุกข์ร่วมสุขกัน ไม่เอาเปรียบ ร่วมเผชิญ และแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์สุขร่วมกัน ไม่ถือเราถือเขา รู้จักผูกมิตรกับผู้อื่น เช่น ในยามที่ตนตกทุกข์ได้ยากก็ไม่ทอดทิ้งยังช่วยเหลือ ยอมเกิดความสุข และความสามัคคีในหมู่คณะ

บทสรุป

เทคโนโลยีการสื่อสารที่มีความก้าวหน้าไปไม่หยุดยั้งนี้มีความสัมพันธ์กับอำนาจด้านการเมืองและการปกครองอย่างใกล้ชิดเมื่อมีการปฏิวัติด้านเทคโนโลยีการสื่อสารแบบใหม่ ๆ ขึ้นจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในลักษณะใหม่ ๆ ซึ่งเป็นการสื่อสารในแนวทางทำให้ภาพลักษณ์ในการสื่อสารของการเมืองไทยในสายตาของประชาชนทั่วไปมีลักษณะเป็น "การสื่อสารที่มีเป้าหมายเพื่อการครอบงำ" ทำให้ประชาชนมีปฏิกิริยาตอบโต้การสื่อสารทางการเมืองเป็น 2 ลักษณะคือ กลัวและหลีกเลี่ยงที่จะสื่อสารกับเบื้อและเกิดการเฝ้าติดตามข่าวสารทางการเมือง ซึ่งปฏิกิริยาทั้งสองแบบนี้ล้วนส่งผลเสียกับระบบการปกครองแบบ ประชาธิปไตยที่ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในทางการเมืองทั้งสิ้น

อย่างไรก็ตามการสื่อสารทางการเมืองยังถูกใช้เป็นเครื่องมือที่เป็นอุปกรณ์ และ วิธีการใช้อุปกรณ์ในการสื่อสารทางการเมืองเพื่อเชื่อมโยงระหว่างรัฐบาล และประชาชนทั้งรูปแบบของการสื่อสารทางการเมืองทั้งแนวระนาบ และแนวตั้ง เมื่อเป็นเช่นนี้จริยธรรมในการสื่อสารจะเป็นตัวขับเคลื่อนให้ทุกอย่างเป็นไปในทางดีจริยธรรม เนื่องจากหลักคำสอนของพระพุทธองค์ที่ว่าด้วยการสื่อสารในด้านกระบวนการสื่อสาร หลักการพูด การฟัง จะเป็นหลักการที่ช่วยให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้หลักคำสอนว่าด้วยการสื่อสารของพระพุทธองค์ยัง ครอบคลุมถึงหลักจรรยาบรรณ และจริยธรรมของการสื่อสารอีกด้วย หากสังคมไทยได้นำหลัก จริยธรรมการสื่อสารตามแนวพุทธศาสนานี้มาใช้ในการสื่อสารทางการเมืองก็จะเป็นหลักการสื่อสารที่ช่วยให้บุคคลมีความสุข มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และเป็นหลักการสื่อสารที่ช่วยให้สังคมทุกระดับทั้งในระดับปัจเจกบุคคล ระดับครอบครัว ชุมชน ประเทศชาติ หรือแม้กระทั่งในระดับสากล คือ สังคมโลกทั้งหมดได้คงไว้ซึ่งสันติสุข ปราศจากอคติ ความแตกแยก ความขัดแย้งได้อย่างแท้จริงอีกด้วย

การสื่อสารทางการเมือง คือ กระบวนการสื่อสารที่มีองค์ประกอบ 3 ฝ่าย ได้แก่ กลุ่มองค์กรทางการเมือง สื่อมวลชน และประชาชน โดยที่กลุ่มองค์กรทางการเมือง มีความต้องการการสนับสนุนจากประชาชนจึงจำเป็นต้องทำการสื่อสาร ผ่านสื่อมวลชน ไปยังประชาชน สื่อมวลชนก็ทำหน้าที่เป็นตัวกลาง ในการเผยแพร่ข่าวสารนั้น ภายใต้มุมมองของตนเอง ซึ่งอาจมีอคติ หรือทำหน้าที่อย่างเป็นกลาง เป็นสิ่งที่ประชาชนผู้รับสารจะไขว้พิจารณาญาณ ในการวินิจฉัยตัดสิน และในขณะเดียวกันประชาชนก็อาจส่งสารไปยังกลุ่มองค์กรทางการเมือง เพื่อเสนอแนวทาง เรียกร้อง ต่อต้าน โดยผ่านไปยังสื่อมวลชน ซึ่งอาจเป็นจดหมาย หรือทัศนคติจากการหยั่งเสียง (Poll) ในประเด็นต่าง ๆ ซึ่งในกระบวนการนี้ สื่อมวลชนนอกจากจะทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการนำเสนอข้อมูลข่าวสารของทั้ง 2 กลุ่มแล้ว ยังสามารถแสดงบทบาทเป็นผู้ส่งสารได้อีกด้วยโดยวิธีการนำเสนอ ความคิดเห็น วิพากษ์วิจารณ์

บทวิเคราะห์ผ่านคอลัมน์ต่าง ๆ และแม้แต่ในเนื้อหาของตัวเอง การกลั่นกรองที่จะนำเสนอเป็นข่าวใหญ่ข่าวเล็ก หรือไม่นำเสนอ ก็เป็นส่วนหนึ่งของการสื่อสารทางการเมืองด้วย

เอกสารอ้างอิง

กรินทร์ ต่วนศิริ (2563) .การหาเสียงทางการเมืองในโลกออนไลน์ ศึกษาพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้.

จรรยา หยูทอง-แสงอุทัย. (2020). แนวคิดและทฤษฎีการสื่อสารทางการเมือง. สืบค้นจาก MGR Online, 14 กุมภาพันธ์ 2560.

พระธรรมโกศาจารย์(ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). ภาวะผู้นำ: ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ พระธรรมปิฎก.

พระสังวาล เขมปญโญ (สายเนตร). (2022). การสื่อสารทางการเมือง. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พันธกานต์ ชานนท์. (2565). กลยุทธ์การตลาดการเมืองไทยปี 2562: กรณีศึกษาพรรคอนาคตใหม่. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 6(1), 1–14.

วันชัย สุขตาม. (2025). การบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 6(1), 1–14. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

เสรี วงษ์มณฑา. (2537). การประยุกต์ทฤษฎีในการสื่อสารหลักและทฤษฎีการสื่อสาร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อิสระพงษ์ ไกรสินธุ์. (2562). พุทธวิธีการสื่อสารทางการเมืองในยุคศตวรรษที่ 21. วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิสัยทัศน์ของผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคดิจิทัล

Vision of Local Government Leaders in the Digital Age

กิตติชัย พชรโชค¹ สุภาภรณ์ ศรีดี² กานต์ บุญศิริ³ และจิตราภรณ์ สุทธิวรเศรษฐ์⁴
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Kittichai Pachornchoke¹ Supaporn Sridee² Karn Boonsiri³ and Jitraporn Sudhivoraseth⁴

Sukhothai Thammathirat Open University

*Corresponding Author, E-mail: kittichai.phacharachok@gmail.com

(Received: 2 April, 2025 ; Edit: 24 April, 2025; accepted: 24 April, 2025)

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ของผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะวิสัยทัศน์ของผู้นำถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรในยุคที่เทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ซึ่งวิสัยทัศน์ผู้นำในยุคดิจิทัลจะต้องรู้จักปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงให้รู้เท่าทันเทคโนโลยีและยอมรับนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน รู้จักพัฒนาและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมได้อย่างหลากหลาย ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลให้ความสำคัญในการวางแผนกลยุทธ์ต่าง ๆ และสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์แบบแผนให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ ฉะนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดี มีความรู้ความสามารถความเข้าใจในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน และสามารถนำเอาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีเข้ามาบริหารงานในองค์กร โดยถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับผู้อื่นได้ ทำให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างรวดเร็วสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้มากและเกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้

คำสำคัญ: วิสัยทัศน์, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, ยุคดิจิทัล

Abstract

This academic article aims to demonstrate the vision of local government leaders in the digital age, especially the vision of leaders is a very important factor for the success of organizations in the era of rapid technological advancement. The vision of a leader in the digital age is to know how to adapt to changes, be aware of technology, and accept the application of technology in work. Know how to develop and utilize technology or innovation in a variety of ways. Leaders must have a broad vision, prioritize strategic planning, and be able to constantly adapt and modernize traditional strategies. Therefore, local administrative organizations must have leaders who have good leadership skills, knowledge, and understanding of the current changing situations. And can bring technological knowledge into the organization's management by transferring knowledge to others, making the management of local government organizations faster and more convenient and can respond to the needs of the people in the greatest way and provide the greatest benefit, allowing the people to have a better quality of life.

Keywords: Vision, Local Government Organization, Digital Age

บทนำ

โลกในยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยการแข่งขันที่รวดเร็ว หลากหลาย และ รุนแรง ซึ่งปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงก็คือ “กระแสโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีสารสนเทศ” ประเทศไทยในฐานะส่วนหนึ่งของประชาคมโลก ก็ได้รับผลกระทบจากความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเช่นกัน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดในทุกมิติทั้งทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม

ยุคปัจจุบันสามารถเรียกได้ว่าเป็นโลกแห่งดิจิทัล วิถีชีวิตของคนในยุคนี้มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามา มีบทบาทกับการดำรงชีวิตเป็นอย่างยิ่ง อินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์สื่อสารแบบพกพาอย่างสมาร์ทโฟนกลายเป็น ปัจจัยที่ 5 ของมนุษย์ในยุคดิจิทัล ผู้คนสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างคล่องตัว และทำกิจกรรมได้อย่าง หลากหลายภายในช่วงเวลาเดียวกัน เป็นการสื่อสารที่ติดต่อกันได้อย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา การเข้าถึงข้อมูล ได้หลายช่องทางมีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีอิสระ

ในการแสดงความคิดและแสดงตัวตนผ่านสื่อ สังคมออนไลน์ การเรียนรู้ได้ด้วยตนเองทุกที่ทุกเวลาผ่านแหล่งทรัพยากรบนเครือข่ายที่กว้างใหญ่ไพศาล กิจกรรมในชีวิตประจำวันดำเนินการผ่านอุปกรณ์และเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลแทบทั้งสิ้น (กอบสุข คงมนัส, 2561, น. 279-290) จากกระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลมีผลกระทบต่อการปฏิรูปและการเปลี่ยนแปลงใน ทุกมิติ เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมการเมือง ด้านการศึกษาหรือการดำรงชีวิตของมนุษยชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาหรือ covid-19 ที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงเกือบทุกประเทศทั่วโลกในปี ค.ศ. 2020 นี่เป็นการตอกย้ำและเร่งเร้าให้เห็นความสำคัญที่จำเป็นของเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทและมีพลังมหาศาลต่อการเอื้อประโยชน์ในวิถีชีวิตประจำวันของผู้คน รวมถึงหน่วยงานต่าง ๆ (ดาวรรุวรรณ ถวิลการ, 2564) ท่ามกลางสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงส่งผลให้ผู้ผู้นำ จำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ เนื่องจากผู้ผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กร และผู้ผู้นำ ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในยุคที่เทคโนโลยีมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ผู้ผู้นำจึงจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล โดยวิสัยทัศน์ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลจะต้องรู้จักปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงรู้เท่าทันเทคโนโลยี ยอมรับเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน รู้จักพัฒนาและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมได้อย่างหลากหลาย และในส่วนของการบริหารในยุคดิจิทัลนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องตระหนักได้ว่าไม่สามารถที่จะบริหารองค์กรในแบบเดิม ๆ ได้เนื่องจากในยุคดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้ผู้นำจึงต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลให้ความสำคัญในการวางแผนวางกลยุทธ์ต่าง ๆ และสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์แบบแผนให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้ รวมไปถึงต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร เนื่องจากบุคลากรถือเป็นอีกหนึ่งกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ผู้ผู้นำจึงต้องให้การสนับสนุนบุคลากรในด้านต่าง ๆ ทั้งการให้สวัสดิการที่ดีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (รุ่งรัตน์ พลชัย, 2563, น. 53-62)

การมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล หมายถึง การที่ผู้นำองค์กรสามารถสร้างภาพในอนาคตขององค์กรหรือหน่วยงาน เรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องสามารถกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจเข้าหาการเรียนรู้และแผนกลยุทธ์นำมาใช้บริหารองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลโดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างรอบด้าน ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากร

ผู้นำคือบุคคลที่ได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าอาจเป็นบุคคลที่ได้รับการมอบหมายโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งให้นำกลุ่ม เป็นผู้มีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงานและกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มมีบทบาทสำคัญในการนำกลุ่มให้สามารถดำเนินงานจนบรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ลักษณะของการเป็นผู้นำที่ดี ได้แก่ การเป็น

ผู้ที่มีความมุ่งมั่นและมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความคิดสร้างสรรค์และมีวิสัยทัศน์ นอกจากนี้ต้องมีทักษะในการบริหารจัดการ

ความหมายของวิสัยทัศน์ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล

การเป็นผู้นำที่ดีในยุคดิจิทัล องค์กรยุคดิจิทัลต่าง ๆ ก็มีเทคโนโลยีมากมายที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับการทำงาน ผู้นำในยุคดิจิทัลที่ดีควรมีองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีรอบด้าน อัปเดตความรู้ตลอดเวลา และสามารถถ่ายทอดให้กับผู้อื่นได้อย่างยอดเยี่ยม องค์กรยุคดิจิทัลเต็มไปด้วยข้อมูลต่าง ๆ มากมาย ผู้นำในยุคดิจิทัลควรมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ที่ดี นำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องเปิดรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะจากผู้อื่นเช่นเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา อย่างเปิดใจ และสกัดองค์ความรู้และทักษะตลอดจนสิ่งที่เป็นประโยชน์ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องลดอีโก้หรือความอยากของตนเองลง ไม่ปกครองโดยใช้อำนาจและสั่งการ ทำงานโดยใช้ทีมงานให้เป็นและให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน หรือลูกน้องทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน องค์กรที่ก้าวหน้าอย่างยอดเยี่ยมนั้นมักจะเป็นผู้นำที่เป็นหัวเรือในหน่วยงานหรือองค์กรเสมอ ตลอดจนใส่ใจในผู้นำระดับล่างๆ ลงมาที่เปลี่ยนไปด้วยศักยภาพในการบริหารงานและบริหารคนได้อย่างดีเยี่ยมไปพร้อมๆ กัน ผู้นำในยุคเก่านั้นอาจต้องเชี่ยวชาญในการใช้อำนาจสั่งการ บริหารคนให้อยู่ในระบบระเบียบและมีวินัย ตลอดจนควบคุมการทำงานในรูปแบบหนึ่งให้มีความสม่ำเสมอและเกิดผลลัพธ์ที่ดีให้คงที่มากที่สุด แต่สำหรับผู้นำในยุคใหม่ ในยุคที่มีอะไรเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมากมาย ในโลกไร้พรมแดนหรือโลกดิจิทัลที่ทั่วทั้งโลกหลอมรวมการเป็นวัฒนธรรมเดียวกัน เชื่อมต่อกันได้รวดเร็ว ทำให้ระบบการทำงานนั้นเปลี่ยนแปลงไปมากมาย ในการนำวิธีการเป็นผู้นำที่ดีในยุคดิจิทัลเพื่อให้เหมาะสมกับโลกเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ จึงอาจกล่าวได้ว่าในยุคนี้ทุกคนในสังคมต่างปฏิเสธไม่ได้ว่า เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องตั้งแต่ชีวิตส่วนตัวไปจนถึงชีวิตการทำงาน หลายเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นประโยชน์ต่อการทำงานเป็นอย่างมาก ผู้นำที่ดีจึงควรที่จะอัปเดตความรู้ในเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัล ตลอดจนพัฒนาการใช้งานตลอดเวลา โดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับงานของเราโดยตรง ในขณะเดียวกันก็สามารถนำความรู้ใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ตลอดจนนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้กับองค์กรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วิสัยทัศน์ของผู้นำในยุคดิจิทัล ต้องเป็นผู้นำที่มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ที่ดี เพราะโลกทุกวันนี้เป็นโลกแห่งข้อมูลข่าวสาร โดยเฉพาะข้อมูลระบบ Big Data ที่มีประโยชน์มหาศาล ขึ้นอยู่กับว่าใครจะนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างไร รวมถึงการเชื่อมต่อข้อมูลระหว่างกันขององค์กรต่างๆ ทั่วโลก ที่ยิ่งทำให้โลกทุกวันนี้เต็มไปด้วยข้อมูล มีคำกล่าวที่ว่าใครเป็นเจ้าของข้อมูลเยอะที่สุด บริหารข้อมูลได้

อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดนั่นแหละคือผู้นำในโลกยุคดิจิทัล ในส่วนขององค์กรเองผู้นำควรมีทักษะในการเสาะหาข้อมูลรวมถึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงานและธุรกิจให้มากที่สุด เพราะหากผู้นำที่ขาดทักษะในการคิดวิเคราะห์ที่ดี ถึงแม้จะได้ข้อมูลที่ยอดเยียมมากมายขนาดไหน หากนำไปใช้ประโยชน์ไม่เป็นก็สูญเปล่าเช่นกัน

วิสัยทัศน์ของผู้นำในยุคดิจิทัล ต้องเป็นผู้นำที่มีทักษะด้านการรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นอย่างเปิดใจ ในด้านของการทำงานนั้นความคิดเห็นถือเป็นข้อมูลหนึ่งที่สำคัญเช่นกัน ผู้นำควรเป็นคนไม่มีอีโก้สูง ตั้งใจในการรับฟังความคิดเห็นทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และเปิดใจกับทุกความคิดเห็น การตั้งใจฟังความคิดเห็นอย่างแท้จริง นอกจากจะเป็นการให้เกียรติผู้ฟังซึ่งเป็นเพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องแล้วยังทำให้เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องกล้าที่จะแชร์ข้อมูลในทุกรูปแบบ โดยไม่กลัวที่จะโดนดูถูกในเรื่องความรู้ หรือการเสนอแนวความคิดที่ไม่ดี ซึ่งบางครั้งอาจจะทำให้เราได้ข้อมูลยอดเยี่ยมได้เช่นกัน การรับฟังความคิดเห็นนั้นเป็นยังรวมไปถึงเรื่องอื่นๆตลอดจนเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวกับงานด้วยซึ่งน่าจะช่วยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี ตลอดจนสามารถแนะนำสิ่งที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องของตนเองนำไปปฏิบัติ ถือเป็นกัลยาณมิตรที่ดีและส่งเสริมให้องค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย

วิสัยทัศน์ของผู้นำในยุคดิจิทัล ต้องเป็นผู้นำที่มีทักษะในการเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องได้แสดงศักยภาพและส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้า การควบคุมลูกน้องสมัยก่อนอาจจะทำให้ลูกน้องต้องอยู่ใต้อำนาจการบริหารงาน แต่สำหรับผู้นำยุคใหม่ควรส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องได้มีโอกาสแสดงศักยภาพของตน เพราะคนในยุคนี้ทุกคนต่างก็มีความสามารถมากมาย เพียงแต่หากมีการหยิบยื่นโอกาสที่ดีให้เขาก็พร้อมจะใช้โอกาสในการแสดงศักยภาพที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้ รวมถึงรู้จักส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าโดยเฉพาะความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ซึ่งจะช่วยให้ลูกน้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนและรู้สึกพัฒนาตนเองใช้ศักยภาพให้เกิดประสิทธิภาพได้สูงสุด

วิสัยทัศน์ของผู้นำในยุคดิจิทัล ต้องเป็นผู้นำที่มีทักษะในการหาความรู้มาอัปเดตและแชร์คอร์สที่ช่วยพัฒนาศักยภาพหนึ่งในเทคนิคการพัฒนาศักยภาพการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องของตน ก็คือ การรู้จักอัปเดตความรู้ที่เหมาะสมให้กับลูกน้องอย่างสม่ำเสมอ หลายองค์กรมีระบบการแชร์ข้อมูลตลอดจนประสบการณ์ในรูปแบบนี้ หลายองค์กรอาจไม่มีแต่เฉพาะผู้นำเท่านั้น แต่ละคนสามารถสร้างระบบขึ้นเองได้เป็นการมอบหมายให้ทุกคนหาความรู้มาแชร์กัน หรือหัวหน้างานแชร์ความรู้ให้กับลูกน้อง เพื่อพัฒนาศักยภาพซึ่งกันและกันด้วย บางองค์กรอาจให้หัวหน้ามีสิทธิ์ในการหาคอร์สต่างๆ มาให้ลูกน้องได้พัฒนาตนเองหรือบางองค์กรอาจไม่มีตรงนี้ หัวหน้างานก็สามารถแนะนำให้ลูกน้องให้หาวิธีพัฒนาตนเองได้เช่นกัน คอร์สส่งเสริมศักยภาพนี้เป็นได้ทั้งที่มีประโยชน์ต่อการทำงานโดยตรง หรือเป็นคอร์สรับคะแนนนอื่นๆที่พนักงานจะได้ประโยชน์ที่เหมาะสมกับตน

วิสัยทัศน์ของผู้นำในยุคดิจิทัล ต้องเป็นผู้นำที่มีทักษะในการพัฒนาการทำงานระบบทีมให้มีประสิทธิภาพ การทำงานระบบทีมในยุคดิจิทัล อาจไม่ใช่แค่การสร้างสัมพันธ์ร่วมกับการเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือแม้กระทั่งการทำงานร่วมกันให้ได้เท่านั้น เราอาจนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการสร้างความสัมพันธ์ตลอดจนเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานระบบทีมให้ดียิ่งขึ้น อย่างเช่น การนำ App ที่มีประโยชน์ต่อระบบการสั่งงานและพูดคุยกันมาใช้ในการทำงาน การหาเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ เข้ามาช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประหยัดเวลาในการทำงานขึ้น หรือการหาระบบคำนวณโดยคอมพิวเตอร์มาใช้เพื่อลดความผิดพลาดจากมนุษย์ เป็นต้น

วิสัยทัศน์ของผู้นำในยุคดิจิทัล ต้องเป็นผู้นำที่มีทักษะในการสื่อสารได้หลากหลายภาษา เมื่อโลกไร้พรมแดนมากขึ้นเท่าไร เรายังมีการติดต่อกันข้ามเชื้อชาติ ข้ามภาษา ข้ามวัฒนธรรมมากขึ้น ผู้นำที่รู้หลายภาษาในยุคนี้ จึงย่อมได้เปรียบการพัฒนาศักยภาพภาษาในยุคปัจจุบันจึงมีความจำเป็นสำหรับผู้นำในการติดต่อสื่อสารการทำงาน ตลอดจนหาแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ทั่วโลกได้เพิ่มขึ้นอีกด้วย นอกจากนี้หากผู้นำมีความสามารถหลากหลายภาษา องค์กรก็ยังสามารถจ้างงานลูกน้องที่เป็นเชื้อชาติอื่น พูดภาษาอื่นแต่มีศักยภาพในการทำงานเข้ามาทำงานให้กับองค์กรได้ด้วย ทำให้การทำงานเป็นระดับสากลขึ้นได้และสร้างศักยภาพให้กับองค์กรในที่สุด

วิสัยทัศน์ของผู้นำในยุคดิจิทัล ต้องเป็นผู้นำที่มีทักษะในการแก้ปัญหา การทำงานในทุกวันนี้มีปัญหาเกิดขึ้นมากมายและมีอยู่ทุกวัน การมีทักษะการแก้ไขปัญหาที่ดีจะทำให้องค์กรสามารถก้าวข้ามผ่านปัญหาไปได้ไวและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้นำในยุคดิจิทัลควรมีทักษะในการแก้ไขปัญหาที่มีที่มิใช่แต่เรื่องคนเท่านั้น แต่เรื่องเทคโนโลยีดิจิทัลก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งต้องเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลและเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหาให้เป็นหรือหากเทคโนโลยีแก้ไขไม่ได้จริงๆ ก็ต้องรู้จักมีไหวพริบในการหาวิธีทางอื่นๆ ในการแก้ปัญหาแทน เพราะองค์กรที่จัดการปัญหาได้ไวนั้นย่อมสามารถพัฒนาไปได้กว้างไกลและไวกว่า

ผู้นำในยุคดิจิทัลจำเป็นที่จะต้องเข้าใจทิศทางการเปลี่ยนแปลงขององค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงองค์กร ให้สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและทำให้องค์กรพร้อมที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ตลอดเวลา ซึ่งหมายความว่า องค์กรต้องมีความคล่องแคล่วมากขึ้นและผู้นำต้องพร้อมที่จะลงมือเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วยตัวเอง โดยมี นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลไว้ดังนี้

ชยาภรณ์ จันโท และ หิรัญ ประสารการ (2560, น. 304-320) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล หมายถึง เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มีภารกิจต่อผู้ตาม เป็นความแน่วแน่มั่นคงต่อภารกิจในการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ให้กับผู้ตาม โดยมีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีวิสัยทัศน์ที่กำหนดให้มีการใช้เทคโนโลยีสำหรับการ บริหารองค์กร มีการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้มีการ

พัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ โดยเน้นการเรียนรู้รวมทั้งจัดให้มีการใช้เทคโนโลยีในโอกาสต่าง ๆ ทุกคนสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างเท่าเทียมกัน

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2555) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล หมายถึง เป็นพฤติกรรมของผู้นำในยุค เทคโนโลยีที่ผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงการนำในขณะที่ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเกิดขึ้นเกินกว่าที่บุคลากรและ องค์กรจะซึมซับได้

สรุปได้ว่าวิสัยทัศน์ของผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคดิจิทัล ผู้นำ จำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ เนื่องจากผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กร และผู้นำ ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในยุคที่เทคโนโลยีมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ผู้นำจึงจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล โดยวิสัยทัศน์ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลจะต้องรู้จักปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงรู้เท่าทันเทคโนโลยี ยอมรับเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน รู้จักพัฒนาและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมได้อย่างหลากหลาย และในส่วนของการบริหารในยุคดิจิทัลนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องตระหนักได้ว่าไม่สามารถที่จะบริหารองค์กรในรูปแบบเดิม ๆ ได้เนื่องจากในยุคดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้นำจึงต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลให้ความสำคัญในการวางแผนวางกลยุทธ์ต่าง ๆ และสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์แบบแผนให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้ รวมไปถึงต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร การเป็นผู้นำที่ดีในยุคดิจิทัล องค์กรยุคดิจิทัลต่าง ๆ ก็มีเทคโนโลยีมากมายที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับการทำงาน ผู้นำในยุคดิจิทัลที่ดีควรมีองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีรอบด้าน อัปเดตความรู้ตลอดเวลาและสามารถถ่ายทอดให้กับผู้อื่นได้อย่างยอดเยี่ยม วิสัยทัศน์ของผู้นำในยุคดิจิทัล ต้องเป็นผู้นำที่มีทักษะในการแก้ปัญหา การทำงานในทุกวันนี้มีปัญหาเกิดขึ้นมากมายและมีอยู่ทุกวัน การมีทักษะการแก้ไขปัญหาที่ดีจะทำให้องค์กรสามารถก้าวข้ามผ่านปัญหาไปได้ไวและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้นำจึงต้องให้การสนับสนุนบุคลากรในด้านต่าง ๆ ทั้งการให้สวัสดิการที่ดีการฝึกอบรมและ พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

แนวคิด ความสำคัญและองค์ประกอบของวิสัยทัศน์

ในโลกยุคปัจจุบันหรือยุคดิจิทัล ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และมีทักษะในด้านต่าง ๆ วิสัยทัศน์หมายถึง การมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กรและกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการ จุดหมายปลายทางที่ต้องการดังกล่าว ต้องชัดเจน ทำหายและมีพลัง และมีความเป็นไปได้ วิสัยทัศน์ที่ดีเป็นอย่างไร วิสัยทัศน์ที่ดีต้องประกอบด้วย 1) ต้องมีความกระชับ (Concise) 2) ต้องมี

ความชัดเจน (Clarity) 3) ต้องมีความท้าทาย(Challenge) 4) มีความมั่นคง (Stability) วิสัยทัศน์ของผู้นำมีอะไรบ้าง วิสัยทัศน์ของผู้นำที่ดีควรมี 1) ต้องมีผู้ตามที่ดี 2) สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้ด้วยทัศนวิสัยของผู้นำที่ดี 3) ต้องเป็นผู้ตามที่ดี 4) มีเป้าหมายที่ชัดเจน 5) สร้างให้เกิดความร่วมมือ 6) มีวิสัยทัศน์และการเรียนรู้สิ่งใหม่ 7) กล้าเปลี่ยนแปลง 8) มีความรับผิดชอบ ผู้นำควรมีคุณสมบัติที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นส่วนของวิสัยทัศน์ ความสามารถในการสื่อสาร ทักษะการเป็นผู้นำ ความฉลาดทางอารมณ์ ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความอดทนและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้ผู้นำสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถอ่านเพื่อจับใจความสำคัญได้

วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่มุ่งหวังจะให้เกิดขึ้นในอนาคตของผู้นำ ซึ่งผู้นำและหรือผู้บริหารของหน่วยงานต้องเป็นผู้กำหนดโดยทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วม โดยมุ่งตอบคำถามว่าเราต้องการเป็นอะไร วิสัยทัศน์จึงหมายถึงเป้าหมายที่มีลักษณะกว้างๆ เป็นความต้องการในอนาคตโดยไม่ได้กำหนดวิธีการไว้เป็นข้อความทั่วไป ซึ่งกำหนดทิศทางของการมีภารกิจเป็นความมุ่งหมายในสถานภาพที่เราจะไปเป็น หรือเราไปอยู่ ณ วันหนึ่งในอนาคต ที่องค์กรมุ่งหมาย มุ่งหวังหรือประสงค์จะเป็น หรือจะมีในอนาคต ความสำคัญของวิสัยทัศน์ มีดังนี้คือ ประการที่ 1 ช่วยกำหนดทิศทางที่จะดำเนินชีวิตหรือกิจกรรมขององค์กรโดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน ประการที่ 2 ช่วยให้สมาชิกทุกคนรู้ว่าแต่ละคนมีความสำคัญต่อการมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทาง และรู้ว่าทำอะไร ทำไม่ต้องทำ ทำอย่างไร และทำเมื่อไหร่ ประการที่ 3 ช่วยกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกร่าเริง มีความผูกพัน มุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำลาย เกิดความหมายในชีวิตการทำงาน มีการทำงานและมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภูมิใจและทุ่มเทเพื่อคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ ประการที่ 4 ช่วยกำหนดมาตรฐานของชีวิตองค์กรและสังคมที่แสดงถึงการมีชีวิตที่มีคุณภาพ องค์กรที่มีคุณภาพและสังคมที่เจริญก้าวหน้ามีความเป็นเลิศในทุกด้าน

ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี ประกอบด้วย 1) ต้องมีความชัดเจนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ 2) ต้องเป็นภาพเชิงบวกที่สะท้อนถึงความเป็นเลิศขององค์กรในอนาคตซึ่งอาจจะกำหนดเวลาไว้ด้วยก็ได้ 3) ต้องท้าทายความสามารถของสมาชิกทุกคน 4) ต้องคำนึงถึงผู้รับบริการเป็นสำคัญ ถ้ามีความสอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ในการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำในยุคดิจิทัล ผู้เขียนขอเสนอแนวคิดดังนี้ 1) ขั้นตอนการเป็นขั้นตอนการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย และให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการสร้างวิสัยทัศน์ในองค์กร รวมถึงการมีเจตคติที่ดีของสมาชิกที่มีต่อองค์กร 2) ขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 2.1) รวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น วัตถุประสงค์ ภารกิจหน่วยงาน ความคาดหวังและความต้องการของสมาชิกผู้รับบริการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น 2.2) วิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันของ

หน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารเข้าใจและตระหนักในสถานภาพปัจจุบันและศักยภาพของหน่วยงาน 2.3) กลุ่มผู้บริหารเสนอมุมมองแห่งอนาคต เป็นลักษณะของการสร้างฝันของผู้บริหารแต่ละคน จะได้มุมมองที่หลากหลายและครอบคลุม 2.4) นำมุมมองของผู้บริหารแต่ละคนมารวมและเชื่อมโยงกัน เพื่อให้มุมมองของแต่ละคนมาเชื่อมโยงกันแล้วเรียงลำดับความสำคัญ 2.5) คัดเลือกและตัดสินใจอนาคตของหน่วยงานที่เป็นความฝันของทุกคน 2.6) จัดเวลาสำนวนให้สื่อความหมายชัดเจน ทำทาสีสร้างพลังจิตใจมีสาระครอบคลุมองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ 3) ชี้นำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติเมื่อกำหนดวิสัยทัศน์ตามขั้นตอนของการสร้างยุทธศาสตร์แล้ว จะได้วิสัยทัศน์ของหน่วยงานและเมื่อคณะกรรมการบริหารเห็นแล้ว ควรสื่อสารให้สมาชิกทุกคนได้ทราบ และเข้าใจตรงกัน กำหนดแผนงานและโครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และนำแผนโครงการไปปฏิบัติ

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลไว้อย่างหลากหลาย สามารถ สรุปได้ดังนี้โดยเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2555) ได้อธิบายว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ คือ พฤติกรรมของผู้นำองค์กรในการแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีความ เป็นไปได้ มีมุมมองทางด้านการจัดการองค์กรที่ทันสมัย กล้าตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของ องค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง โดยนำความรู้และวิธีการใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้ประสบ ความสำเร็จ 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม คือ เป็น พฤติกรรมของผู้นำองค์กรที่ส่งเสริมการทำงาน แบบร่วมมือของบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสการมีส่วนร่วมในการ คิดและตัดสินใจ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในองค์กรและสร้าง เครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ คือ พฤติกรรม แสดงออกของผู้นำองค์กรที่แสดงถึงความสามารถในการคิดจินตนาการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์สู่ กระบวนการคิดในสิ่ง ที่แปลกใหม่ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และพัฒนาต่อยอดเพื่อนำมาใช้ในการบริหารเปิด โอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดในการสร้างสรรค์และพัฒนางานใหม่ ๆ อยู่เสมอ 4) ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความรู้ความสามารถและทักษะของผู้นำองค์กรในการเข้าถึงและใช้ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัล เพื่อพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และ เป้าหมายขององค์กร 5) การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้นำองค์กรที่แสดงออกถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ กระตุ้นบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้ค่ายกย่องชมเชย รางวัล ข้อเสนอแนะบุคลากรอยู่เสมอ ส่งเสริมการเกิดทัศนคติที่ดีและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่าง เหมาะสม รวมถึงสร้างค่านิยมและจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน 6) องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง หลักการ แนวทางปฏิบัติที่พัฒนาขีดความสามารถและการเรียนรู้ของตนเองและบุคลากรในองค์กร การถ่ายทอดองค์ ความรู้เพื่อให้องค์กร

มีความคล่องตัวและยืดหยุ่น สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของทินิกเกอร์ บัซซุ และ ทิพภาพร บัซซุ (2563, น. 287-294) ได้อธิบายว่า องค์ประกอบ ภาวะผู้นำดิจิทัลประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ผู้นำ องค์กรจะต้องมีวิสัยทัศน์สามารถแลกเปลี่ยนถ่ายทอดวิสัยทัศน์หรือความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง องค์กรด้วยการพัฒนานวัตกรรมดิจิทัล และประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร การเข้าใจ กลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายจะเป็นการเพิ่มโอกาสในการแข่งขันขององค์กรด้วยนวัตกรรมดิจิทัล 2) การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว (Professional Practice) ผู้นำองค์กรต้องตระหนักว่า จะต้องเป็นผู้นำในการใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่วเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี (Digital Native) สามารถจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างมืออาชีพ ออกแบบสถานที่ทำงานเพื่อช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้วยเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ 3) ความสามารถในการ นำข้อมูลมาใช้ (Data Driven) ผู้นำองค์กรต้องมีความสามารถเรียกใช้ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างอิสระ (Free flow of information) โดยนำมาใช้ได้อย่างไม่จำกัด ทำให้เกิดประโยชน์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร ตั้งแต่การทำงานประจำวัน การวางแผนกลยุทธ์ การบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่องโดยใช้แหล่งข้อมูล สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร (Talent Management) ผู้นำองค์กรจะต้องเข้าใจขีดความสามารถของคนในองค์กร จัดการและสร้างสมดุลของทักษะ ความสามารถของคนในองค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถจัดการกับปัญหาในการทำงาน การ สร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ การเป็นผู้ประกอบการ ความเป็นมืออาชีพในการทำงานตามแผนที่กำหนด การจ้างบุคลากรที่มีความรู้ความคิดเชิงนวัตกรรม 5) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล (Digital Age Learning Culture) ผู้นำองค์กรจะต้องสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลให้เป็นปกติใน องค์กรจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลในองค์กรได้อย่างทั่วถึง ติดตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา ให้โอกาสทดลองโครงการใหม่ ๆ และมีความรวดเร็วในการตัดสินใจ ดังนั้นองค์ประกอบภาวะผู้นำ ยุคดิจิทัลพบว่าประกอบด้วย 5 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้ อย่างคล่องแคล่ว 3) ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ 4) ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของ คนในองค์กร และ 5) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล

ทำไมผู้นำต้องนำคนด้วยวิสัยทัศน์

ในยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยการพัฒนาเทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ AI บทบาทของผู้นำมีความสำคัญมากขึ้นทุกวัน เพื่อให้การสร้างสรรค์องค์กรมีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่ต้องมีวิสัยทัศน์ชัดเจน ผู้บริหารยังต้องฝึกกระบวนการดังต่อไปนี้ให้คล่องแคล่วมากที่สุดประกอบด้วย 1) การให้ความสำคัญของวิสัยทัศน์และการสร้างทีมเพื่อสร้างภาพที่ยังมองไม่เห็นอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และชัดเจนเพื่อส่งต่อสิ่งสำคัญนี้ต่อทีมงานและทุกคนที่เกี่ยวข้องในการสร้างทางเดินไปถึงเป้าหมาย 3) การทำความเข้าใจและการแสดงถึงความเห็นอกเห็นใจเพื่อเป็นการสนับสนุนและกำลังใจต่อทีมงานในขณะที่ต้องฝ่าฟันอุปสรรคไปด้วยกัน สิ่งที่ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์และการสร้างทีม คือ 1) ทิศทางและวัตถุประสงค์วิสัยทัศน์ชัดเจนจะช่วยกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์ให้กับองค์กร เป็นแผนที่นำทางในการตั้งเป้าหมายและการดำเนินงานในบริบทของ AI ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนช่วยให้ทีมงานมุ่งมั่นและสอดคล้องกันทำให้นำเทคโนโลยีนวัตกรรมได้ตามเป้าหมายในระยะยาว 2) แรงบันดาลใจและการกระตุ้นวิสัยทัศน์ ที่น่าตื่นเต้นเป็นแรงบันดาลใจและกระตุ้นการทำงานให้พนักงาน สร้างความร่วมมือในการทำงานและความมุ่งมั่นการที่ผู้นำสามารถอธิบายวิสัยทัศน์ที่สามารถสื่ออารมณ์ได้ถึงทุกระดับขององค์กร จะช่วยให้ทีมงานทั้งหมดมีความมั่นใจและมุ่งมั่น 3) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ชัดเจนและโปร่งใส ผู้นำต้องให้แนวทางที่เข้าใจได้ทั้งในการแจ้งวิสัยทัศน์ หลักการที่อยู่เบื้องหลัง ขั้นตอนที่จะต้องทำให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น และบทบาทของแต่ละสมาชิกในการร่วมมือทำและเดินทางไปด้วยกัน การสนทนาอย่างต่อเนื่อง การสื่อสารไม่ใช่เพียงครั้งเดียวแต่เป็นกระบวนการต่อเนื่องผู้นำควรสร้างภาพ สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน การสนทนาต่อเนื่องเป็นการสร้างความเข้าใจและปรับปรุงในกรณีที่ต้องปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอกในยุค AI ที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว ความคล่องตัวถือเป็นสิ่งสำคัญ

บทสรุป

การเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคดิจิทัล ส่งผลให้หลาย ๆ องค์กรทั่วโลกต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการหรือแนวทาง ในการดำเนินงาน เพื่อให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็เป็นอีกหนึ่งองค์กรที่ ตื่นตัวกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ส่งผลให้องค์กรให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นได้พยายามปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่นี้ โดยเฉพาะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้นำ ในยุคดิจิทัลนี้จะต้องมีวิสัยทัศน์ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กร ได้แก่ 1) ควรอัปเดตเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ 2) มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ที่ดี

3) รับฟังความคิดเห็นผู้อื่นอย่างเปิดใจ 4) เป็นที่ปรึกษาที่ดี 5) เปิดโอกาสให้ ลูกน้องได้แสดงศักยภาพ และส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้า 6) หาความรู้มาอัปเดต 7) พัฒนาการทำงานระบบ ทีมให้มี ประสิทธิภาพ 8) สื่อสารได้หลากหลายภาษา 9) มีทักษะในการแก้ไขปัญหา ฉะนั้นเมื่อโลกก้าวเข้าสู่ยุค ดิจิทัล ผู้นำก็ต้องก้าวหน้าตามและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับการทำงานในยุคสมัยใหม่นี้ การมีภาวะ ผู้นำใน ยุคดิจิทัลที่ดีและมีความรู้ความสามารถ ทำให้การบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประสบความสำเร็จได้

เอกสารอ้างอิง

กอบสุข คงมนัส. (2561). *เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้: วิธีแห่งการศึกษายุคดิจิทัล*. วารสาร ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 20(4), 279–290.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2555). *สุดยอดผู้นำ*. กรุงเทพมหานคร: สื่อความสำเร็จ.

ชยาภรณ์ จันโท และ หิรัญ ประสารการ. (2560, มกราคม–มิถุนายน). การศึกษาคุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*, 13(1), 304–320.

दारुวรรณ ถวิลการ. (2564). *ภาวะผู้นำดิจิทัล Digital Leadership*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ทินกร บัวชู และ ทิพาพร บัวชู. (2563, กรกฎาคม–ธันวาคม). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา. *วารสารครุศาสตร์สาร*, 13(2), 287–294.

พระณัฐภูมิ พันทะล. (2565). ภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคดิจิทัล. *วารสารการ จัดการและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 2(2), 75–86.

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2555). *ออกแบบผู้นำการศึกษาใหม่: ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

รุ่งรัตน์ พลชัย. (2563, กันยายน–ธันวาคม). ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคดิจิทัล. *วารสาร มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน*, 1(3), 53–62.

การบริหารจัดการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

Creative Tourism Management for Sustainable Community Development

กชมล พงษ์วัชรนนท์¹ และ สุภาภรณ์ ศรีดี²

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Kodchamol. Pongwatcharanon¹ and Supaporn Sridee²

Sukhothai Thammathirat OpenUniversity

*Corresponding Author, E-mail: Arin2494@gmail.com

(Received: 28 February, 2025 ; Edit: 26 March, 2025; accepted: 26 March, 2025)

บทคัดย่อ

การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ เป็นอีกหนึ่งรูปแบบการท่องเที่ยวที่น่าสนใจ สามารถนำมาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน โดยแนวทางการพัฒนาที่มีต่อสถานการณ์ด้านการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในชุมชนนั้น จะบอกถึงเกี่ยวกับแนวคิดการบริหารจัดการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ ปัญหาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ และแนวคิดในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างความยั่งยืนในชุมชน ทั้งนี้ควรประกอบไปด้วย คือ 1) การใช้ทรัพยากรการท่องเที่ยวที่มีอยู่ในชุมชน 2) นักท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ หรือ นักท่องเที่ยวเฉพาะกลุ่ม 3) กิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ 4) การสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และธุรกิจที่เกี่ยวข้อง 5) การมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน และ 6) สิ่งอำนวยความสะดวกในแหล่งท่องเที่ยว จากองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ ร่วมกับการบริหารจัดการของชุมชนที่ดี และมีการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนที่เพียงพอ ก็จะสามารถเพิ่มศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในชุมชนได้ นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของนักท่องเที่ยวและชุมชน เพื่อเสริมสร้างคุณค่า ความประทับใจ และประสบการณ์ที่ดีบนพื้นฐานของชุมชนก็จะสามารถส่งเสริมการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การบริหารการจัดการ, การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์, การพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

Abstract

Creative tourism is another interesting form of tourism. It can be part of creative tourism management for sustainable community development. The development approach to the situation of creative tourism management in the community. I will tell you about the concept of creative tourism management. Creative tourism problem Factors that affect creative tourism and the idea of developing creative tourism to create sustainability in the community should include 1) the use of tourism resources available in the community; 2) creative tourists or specific groups of tourists; 3) creative tourism activities; 4) support from relevant agencies and related businesses; 5) public participation in the community; and 6) facilities in tourist attractions. In addition, the participation of tourists and the community to enhance values, impressions, and good experiences based on the community will be able to effectively promote sustainable community development.

Keywords: Management; Creative Tourism; Sustainable Community Development

บทนำ

ปัจจุบันธุรกิจการท่องเที่ยวมีความสำคัญมากในการพัฒนาประเทศซึ่งทั่วโลกมีรูปแบบการบริหารจัดการท่องเที่ยวที่แตกต่างกันไป โดยเฉพาะประเทศไทยมีรูปแบบของการจัดการการท่องเที่ยวที่มีทั้งการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ และเชิงวัฒนธรรมมีสถานที่ท่องเที่ยว และประเพณีวัฒนธรรมที่งดงาม ดังนั้น จึงเห็นความสำคัญในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน และถิ่นฐานบ้านเกิดเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับภาครัฐบาล และภาคเอกชน รวมไปถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องพยายามผลักดันให้ทุกชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง เพื่อเป็นการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ให้กับชุมชนในการสร้างความยั่งยืน ได้แก่ ผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมท่องเที่ยว และเสริมสร้างรายได้ให้กับชุมชน เพื่อกระตุ้นการท่องเที่ยวให้เพิ่มมากขึ้น โดยบทบาทหน้าที่ของผู้นำชุมชน พยายามผลักดัน และการจูงใจให้ประชาชนในท้องถิ่นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริม และพัฒนาการท่องเที่ยวในชุมชน โดยการจัดรูปแบบของกิจกรรมที่น่าสนใจ และมีภาพลักษณ์ที่ดึงดูดให้กับนักท่องเที่ยว และผู้สนใจเข้ามาท่องเที่ยวในชุมชน จากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ส่งผลต่อธุรกิจการท่องเที่ยวของประเทศไทยเป็นอย่างมาก ส่งผลทำให้การดำรงชีวิตของ ประชาชน และวิถี

ชีวิตความเป็นอยู่ภายในชุมชนมีการปรับเปลี่ยนเป็นอย่างมาก โดยภาครัฐบาลเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนา และการฟื้นฟูการท่องเที่ยวหลังจากสถานการณ์โควิด-19 ที่มุ่งเน้นการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ และเชิงวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้านสังคม ประเพณีวัฒนธรรมของชุมชน และการเรียนรู้ที่ได้ลงไปสัมผัสวิถีชีวิตของชุมชน (วงระวิทย์ น้อมนำทรัพย์ และคณะ, 2565 ; Manning & Curtis, 2019)

การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ (Creative Tourism) เป็นรูปแบบการบริหารจัดการท่องเที่ยว เพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน โดยการนำรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเข้ามาผสมผสานกับการพัฒนาศักยภาพเชิงสร้างสรรค์ของชุมชน และนักท่องเที่ยว ดังนั้น ภาครัฐและหน่วยงานต่าง ๆ จึงได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวชุมชน เพื่อให้เกิดการกระจายรายได้สู่ชุมชน และเกิดการพัฒนาเศรษฐกิจ และธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ โดยมีรัฐบาลเป็นส่วนกลาง และทุกฝ่ายในส่วนท้องถิ่น เข้ามากำหนดยุทธศาสตร์ เป้าหมายในการพัฒนาชุมชน แหล่งท่องเที่ยว และสิ่งแวดล้อมให้เกิดความยั่งยืน นอกจากนี้ยังมีต้นแบบของโครงการส่งเสริมการท่องเที่ยว เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์มุ่งเน้นการพัฒนาการท่องเที่ยว รวมถึงการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการท่องเที่ยวชุมชนเชิงสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง เช่น โครงการท่องเที่ยวท้องถิ่นไทย ชุมชนเติบโต เมืองไทยเติบโต และโครงการชุมชน ท่องเที่ยว OTOP นวัตกรรม เป็นต้น (ศูนย์วิจัยธนาคารออมสิน, 2561) ซึ่งโครงการมุ่งเน้นการส่งเสริมด้านเศรษฐกิจ และสังคม ให้ชุมชนมีการเจริญเติบโต และเปิดโอกาสให้นักท่องเที่ยวได้สัมผัสกับธรรมชาติ และวิถีการดำเนินชีวิตภายในชุมชน เพื่อมุ่งไปสู่ความยั่งยืนของชุมชน ทำให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมตลอดกระบวนการพัฒนาชุมชน เพื่อเข้าใจในรูปแบบสร้างกิจกรรมภายในชุมชนได้ พึ่งพาตนเองได้ สามารถพัฒนาชุมชนไปในทิศทางที่เหมาะสมจนเกิดการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ และเกิดความยั่งยืนในด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างแท้จริง (สุชาติ ธโนภาณวัฒน์, 2560 ; การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2566) นอกจากนี้ การสร้างสิ่งดึงดูดใจให้นักท่องเที่ยวเป็นสิ่งสำคัญ เช่น การเดินทาง สิ่งอำนวยความสะดวก สินค้า การบริการที่มีคุณภาพ และสื่อต่าง ๆ เช่น สื่อออนไลน์การท่องเที่ยว การโฆษณา นิตยสาร เป็นต้น เพื่อส่งเสริม และสนับสนุนให้นักท่องเที่ยวเข้ามาท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในชุมชน ประกอบกับ รายได้เพิ่มมากขึ้น เพิ่มมูลค่าให้กับทรัพยากร และสร้างการพัฒนา รูปแบบของผลิตภัณฑ์ในการท่องเที่ยวที่แปลกใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ การสร้างความรู้ความเข้าใจ และการพัฒนาชุมชน เพื่อรักษาเอกลักษณ์ทางวิถีการดำเนินชีวิต และประเพณีวัฒนธรรมของชุมชน ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน (Camilleri, 2018)

การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ เป็นการพัฒนาการท่องเที่ยว เพื่อการต่อยอดกิจกรรมการท่องเที่ยว เพิ่มคุณค่า และความแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ให้กับชุมชน โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างแท้จริง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของนักท่องเที่ยว และมีองค์ประกอบหลักการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ ที่สำคัญ ได้แก่ แหล่งท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ ผู้ประกอบการ ชุมชน กิจกรรม

หรือ สินค้า และการสื่อสาร (ปรีรันธ ชินโชติ และธีระวัฒน์ จันทิก, 2559) และการสร้างความยั่งยืน ด้วยการดำเนินธุรกิจภายใต้การมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมภายใต้ รูปแบบท่องเที่ยวสีเขียว 7 แบบ (7 Green concept) ประกอบด้วย 1) หัวใจสีเขียว 2) รูปแบบการเดินทางสีเขียว 3) แหล่งท่องเที่ยวสีเขียว 4) การบริการสีเขียว 5) ชุมชนสีเขียว 6) กิจกรรมสีเขียวและ 7) ความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นแนวทางในการนำมาใช้บริหารจัดการการท่องเที่ยวด้านต่าง ๆ (Tourism Marketing Strategy Division, 2016)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ เป็นอีกหนึ่งรูปแบบการท่องเที่ยวที่น่าสนใจ สามารถนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน จึงเป็นแนวทางการพัฒนา การบอกถึงปัญหา และแนวทางแก้ไขให้เกิดการฟื้นฟู การขับเคลื่อน โดยมุ่งเน้นให้ เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์ใหม่จากการเดินทางท่องเที่ยว ผ่านกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วมของนักท่องเที่ยว และชุมชน เพื่อเสริมสร้างคุณค่า ความประทับใจ และประสบการณ์ที่ดี บนพื้นฐานของความยั่งยืนของชุมชนสืบต่อไป

แนวคิดการบริหารจัดการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาชุมชน

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

จากการศึกษาการจัดการการท่องเที่ยว ได้อธิบายความหมายไว้ดังนี้

สุดถนอม ตันเจริญ (2560) ได้อธิบายว่า การจัดการการท่องเที่ยว หมายถึง การวางแผน และดำเนินการการท่องเที่ยวให้เป็นไปตามแผนการจัดการโดยมีองค์ประกอบในการบริหาร การจัดการ บุคคล การอำนวยความสะดวก และการควบคุมอย่างเหมาะสม เพื่อให้เป็นไปตามแผนการ และบรรลุ เป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับขวัญฤทัย เดชทองคำ (2564) ได้กล่าวอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับการ จัดสรรงบประมาณ การประเมินผล และการรายงานผลมีความจำเป็นต้องพิจารณาควบคู่กันไป ซึ่ง ต้องคำนึงถึงสภาพการณ์ที่แท้จริง รวมถึงข้อจำกัดของสังคม และสภาพแวดล้อม การกำหนดแนวทาง และแผนการปฏิบัติการที่ดี ต้องคำนึงถึงกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ เพื่อการบริหารจัดการการท่องเที่ยว จะดำเนินการไปอย่างมีทิศทาง และประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังจำเป็นต้องพิจารณาระบบย่อย และองค์ประกอบของการจัดการตลอดจนบทบาทหน้าที่ และความสัมพันธ์ของแต่ละส่วนให้ ครอบคลุม การมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร การตระหนัก ความรู้ความสามารถ ความถนัด และ ความมุ่งมั่นในการเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในองค์กรควบคู่กันไป จึงส่งผลต่อการบรรลุตาม เป้าหมายที่วางไว้ ร่วมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป (ศิริพงษ์ อุนทรพันธุ์ และสัมพันธ์ พลภักดิ์, 2561)

การบริหารจัดการที่ดี เป็นหัวใจสำคัญในการช่วยพัฒนาระบบขององค์กรในการ ปฏิบัติงานตามแผนงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ เพื่อการปรับตัวต่อการ เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในยุคปัจจุบันได้ (เกษม แก้วสนั่น และคณะ, 2564) การบริหาร

จัดการของกระบวนการมีองค์ประกอบ 5 ประการที่สำคัญ ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์กร (Organizing) 3) การจัดตัวบุคคล (Staffing) 4) การสั่งการ (Leading) และ 5) การควบคุม (Controlling) (เชิญพร คงมา, 2564) นอกจากนี้ ฐานิสรา กาบบัวศรี (2562) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารจัดการองค์กรที่ใช้กันทั้งในภาครัฐ และภาคเอกชน ซึ่งประกอบด้วย 8 ประการ ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์กร (Organizing) 3) การจัดตัวบุคคล (Staffing) 4) การสั่งการ (Leading) 5) การควบคุมสั่งการ (Directing) 6) การประสานงาน (Coordinating) 7) การรายงาน (Report) และ 8) การจัดการงบประมาณ (Budgeting) เป็นต้น

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการ เป็นสิ่งสำคัญและมีบทบาทในการขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดตามแผนงาน นโยบายที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นการยกระดับให้กับประชาชนในชุมชนได้เกิดการบริหารจัดการที่เป็นมาตรฐานเดียวกันในการดำเนินกิจกรรม และส่งผลต่อการนำมาพัฒนาการบริหารจัดการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ต่อไปได้

แนวคิดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

การท่องเที่ยวโดยชุมชน เป็นลักษณะการท่องเที่ยวภายในชุมชน โดยเน้นการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น เขตพื้นที่นั้นที่เป็นชุมชนเข้ามาร่วมพัฒนาในการเสนอแนวคิดเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในการกำหนดการดำเนินการกิจกรรม หรือ เครื่องมือทางการท่องเที่ยว เพื่อส่งผลให้เกิดผลประโยชน์ต่อชุมชน มีการกำหนดทิศทาง และการบริหารจัดการโดยชุมชน เพื่อให้ชุมชนได้รับผลประโยชน์สูงสุด ทุกคนเป็นเจ้าของสินทรัพย์ และมีสิทธิในการสร้างกิจกรรม หรือ เครื่องมือที่เกิดการกระตุ้นการท่องเที่ยว และส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับนักท่องเที่ยว โดยมุ่งเน้นในการสร้างปฏิสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดความดึงดูดใจ หรือ แรงจูงใจระหว่างประชาชนในท้องถิ่นกับนักท่องเที่ยวที่เข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกัน สามารถทำให้เกิดการเรียนรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเพณีวัฒนธรรมซึ่งกันและกันในความเป็นวิถีการดำเนินชีวิตของชุมชน ที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชน สร้างความเข้าใจร่วมกันอย่างลึกซึ้งถึงความเป็นตัวตนของชุมชนที่เป็นสิ่งที่สำคัญ โดยมุ่งเน้นการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และทรัพยากรทางการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม วิถีการดำเนินชีวิตของประชาชนในชุมชน และสังคม เพื่อการยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับชุมชน และประชาชนในพื้นที่ เพื่อเกิดประโยชน์ในการเรียนรู้ เข้าใจในประสบการณ์อันล้ำค่ากับนักท่องเที่ยว ให้จดจำ และถ่ายทอดได้ นอกจากนี้ยังเกิดการเสริมสร้างรายได้ และเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ของชุมชน ไปสู่การกระจายรายได้ภายในชุมชน และประชาชนด้วยความเท่าเทียมกันได้อย่างดี (ณัฐพัชร มณีโรจน์, 2560 ; สุดถนอม ตันเจริญ 2560) การบริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนนั้นควรประกอบไปด้วย 2 รูปแบบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน 2) การบริหารจัดการในด้านการศึกษาดูงานในชุมชน และ 3) การเป็นจิตอาสา สมัครที่ต้องการบำเพ็ญประโยชน์ให้กับชุมชน และหลักการบริหารจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่ดีควรมีลักษณะดังนี้ (ณัฐพัชร มณีโรจน์, 2560 ; พิฑูรย์ ทองฉิม, 2558)

- 1) การสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทุกขั้นตอนอย่างเป็นระบบ
- 2) มีกระบวนการบริหารจัดการที่โปร่งใส
- 3) มีการสร้างกฎระเบียบ และแนวปฏิบัติในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาในชุมชน
- 4) มีการกระจายผลประโยชน์ให้กับประชาชนในชุมชนที่เกิดความเป็นธรรมและทั่วถึง

5) มีการติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินการ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

6) การใช้ทรัพยากรธรรมชาติด้วยความยั่งยืน

7) การส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนร่วมกันอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณี

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน มีหลายองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของประชาชนทุกคนในชุมชน และนักท่องเที่ยวที่เข้ามาเพื่อเป็นเอกลักษณ์การส่งเสริมการท่องเที่ยวในเชิงสร้างสรรค์ และการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม รวมไปถึงสิ่งแวดล้อมก่อให้เกิดความยั่งยืนของชุมชนต่อไป

แนวคิดการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ ได้อธิบายความหมายไว้ดังนี้

สุดแดน วิสุทธิลักษณ์ (2558) ได้อธิบายว่า การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การท่องเที่ยวที่เปิดโอกาสให้นักท่องเที่ยวที่ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการสร้างสรรค์ด้วยตนเองผ่านกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงตามลักษณะของพื้นที่ชุมชนนั้น

Kanoksilapatham และคณะ (2023) ได้ให้คำนิยามของการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ คือ การเดินทางที่มุ่งไปสู่ความสัมพันธ์ และประสบการณ์อย่างแท้จริงที่เกิดจากการเข้าไปมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ทางศิลปวัฒนธรรม และคุณลักษณะพิเศษของพื้นที่นั้น เพื่อนำไปสู่ความเชื่อมโยงกับประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ และเป็นผู้สร้างสรรค์ทางวัฒนธรรมที่มีชีวิต โดยรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ จะตั้งอยู่ในการจัดสรรทุนเพื่อการสร้างสรรค์ท้องถิ่นที่มีการพัฒนาตลอดเวลา ซึ่งเป้าหมายนั้น คือ กลุ่มนักท่องเที่ยวที่มีความสนใจเฉพาะ และต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนนั้น นอกจากนี้ การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ เกิดจากการผสมผสานของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เพื่อตอบสนองต่อพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวในการเป็นผู้รับ มีหน้าที่ในศึกษา และเรียนรู้ทำความเข้าใจในวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชนในชุมชนนั้น ผ่านสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ หรือ การมองเห็นผ่านสินค้าท้องถิ่นเท่านั้น แต่การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์นั้น นักท่องเที่ยวสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างประสบการณ์การท่องเที่ยวเกี่ยวกับชุมชน ผ่านการทำกิจกรรมการท่องเที่ยวตามความสนใจของแต่ละบุคคล เรียนรู้ประสบการณ์ของชุมชน เพื่อการสัมผัสกับเอกลักษณ์ของแต่ละชุมชน ส่งผลให้การท่องเที่ยวมีความสนุกสนาน และดึงดูดใจมากขึ้น ดังนั้นรูปแบบ ของการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ มีหลากหลายรูปแบบ ได้แก่ กิจกรรมการเรียนรู้ เช่น การปั่นดินเผา และ

การทอผ้า การจัดการอบรมปฏิบัติการการทำอาหารพื้นบ้าน เช่น การchimไวน์ เหล้าพื้นบ้าน การทำขนม และการทำอาหารพื้นบ้านพร้อมอธิบายให้ความรู้ และการลงมือปฏิบัติ และการเยี่ยมชมแทนที่จะเป็นการเดินทางเข้าไปชมเฉพาะจุด ตามเส้นทาง เช่น เส้นทางเที่ยวสวน และการซื้อของประจำท้องถิ่น (สุดแดน วิสุทธิลักษณ์, 2558)

นอกจากนี้ จากการศึกษาของฟองจันทร์ หลวงจันทร์ดวง และคณะ (2561) ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดของการท่องเที่ยวในชุมชนเชิงสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน พบว่า การท่องเที่ยวในชุมชนเชิงสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

- 1) การจัดการด้านการอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมแหล่งท่องเที่ยว
- 2) การจัดการด้านกิจกรรมการท่องเที่ยวในชุมชนเชิงสร้างสรรค์
- 3) การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวในชุมชนเชิงสร้างสรรค์
- 4) การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐาน และศูนย์การให้บริการข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว และสถานที่สำคัญ
- 5) บุคลากร และนักสื่อความหมายประจำท้องถิ่นในชุมชนเชิงสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ คือ การท่องเที่ยวที่เปิดโอกาสให้นักท่องเที่ยวและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในชุมชนการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ ร่วมกับการผสมผสานการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองผ่านรูปแบบของกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายจากประสบการณ์จริงตามลักษณะของพื้นที่ชุมชนนั้น และส่งผลต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวในชุมชนเชิงสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน เช่น การพัฒนาบุคลากรภายในชุมชน วัฒนธรรมท้องถิ่นของชุมชน การอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมแหล่งท่องเที่ยว เป็นต้น

ปัญหาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในชุมชน

ปัญหาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในชุมชน ขึ้นอยู่กับรูปแบบการบริหารจัดการของชุมชน โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน และความแตกต่างทั้งในด้านขนบธรรมเนียม ประเพณี และศิลปวัฒนธรรมของแต่ละชุมชน ซึ่งบางพื้นที่ หรือ ชุมชนอาจจะมีความคล้ายคลึงกัน ทั้งความโดดเด่นในด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณีต่าง ๆ และโบราณสถานที่มีความสำคัญ รวมทั้งประวัติศาสตร์ที่น่าสนใจ และเป็นเอกลักษณ์ของมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของชุมชนนั้น ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะพื้นที่ของชุมชน บริบทของประชาชนในชุมชน และลักษณะการรวมกลุ่มของชนชาติพันธุ์ต่าง ๆ ในแต่ละพื้นที่ ซึ่งแต่ละชุมชนก็จะมีจุดแข็ง และจุดอ่อนที่มีความแตกต่างกันตามลักษณะทางสังคม รวมไปถึงความร่วมมือของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับชุมชนนั้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนจัดสรรงบประมาณ และส่งเสริมให้

เกิดการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมร่วมกับการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นในการดำเนินการเพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวในชุมชน (วงระวิทย์ น้อมนำทรัพย์ และคณะ, 2565)

สรุปได้ว่า ปัญหาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในชุมชน ขึ้นอยู่กับรูปแบบการบริหารการจัดการของชุมชน การมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน และยังเกี่ยวข้องกับความแตกต่างในด้านขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม การสนับสนุนจัดสรรงบประมาณ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมร่วมกับการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นของแต่ละชุมชน เป็นต้น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในชุมชน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการท่องเที่ยวในชุมชน ประกอบไปด้วยแนวทางการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์เพื่อชุมชนยั่งยืน 4 ด้าน ได้แก่

1) ปัจจัยด้านการจัดการในชุมชน

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการจัดการระบบต่าง ๆ ของชุมชนนั้น เพื่อจะให้เกิดประโยชน์สูงสุด จำเป็นจะต้องมีการวางแผนที่ดี มีการแบ่งหน้าที่ของบุคลากร หรือ หน่วยงานในการรับผิดชอบงาน เพื่อได้รับการยอมรับจากนักท่องเที่ยว และผู้สนใจในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ภายในชุมชนที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านวัฒนธรรม และงบประมาณที่เพียงพอต่อความพร้อมที่เอื้อต่อการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ และการพัฒนาชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดการฟื้นฟู ทัศนียภาพของสถานที่ท่องเที่ยว นอกจากนี้ควรมีการจัดการอย่างต่อเนื่อง และเชื่อมโยงกับการตลาด หรือ การประชาสัมพันธ์ เพื่อเป็นแนวทางให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นกลยุทธ์ที่สร้างผลประโยชน์สูงสุดต่อชุมชนได้เป็นอย่างดี (ศรัญญู จันทรวงศ์ และคณะ, 2565)

2) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในชุมชน

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในชุมชน เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคลากร หรือ หน่วยงานในชุมชนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการท่องเที่ยว เพื่อให้เกิดความดึงดูดใจแก่นักท่องเที่ยว ทั้งนี้การสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐ หรือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา และการจัดสรรงบประมาณในเพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในชุมชน เช่น สื่อออนไลน์ และข่าวสารต่าง ๆ ของชุมชน ทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และข้อเสนอแนะต่อกิจกรรม เพื่อให้เกิดการรับรู้ และเข้าใจตรงกันในการตอบสนองต่อนักท่องเที่ยวที่เข้ามาในชุมชน (Tourism Marketing Strategy Division, 2016)

3) ปัจจัยด้านการเข้าถึงชุมชน

ปัจจัยด้านการเข้าถึงชุมชน เป็นปัจจัยที่สำคัญในการอำนวยความสะดวก ทั้งในด้านการเดินทางและด้านการบริการ เพื่อให้เกิดความประทับใจ และความปลอดภัยให้กับนักท่องเที่ยวที่เข้ามาภายในชุมชน สถานที่ท่องเที่ยว และแหล่งท่องเที่ยวทางด้านวัฒนธรรม จำเป็นจะต้องมี

บุคลากร และนักสื่อความหมายประจำท้องถิ่นในชุมชน เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ และเข้าใจในเชิงสร้างสรรค์ให้กับนักท่องเที่ยวที่สนใจได้เป็นอย่างดี (วระวิทย์ น้อมนำทรัพย์ และคณะ, 2565)

4) ปัจจัยด้านสถานที่ท่องเที่ยวในชุมชน

ปัจจัยด้านสถานที่ท่องเที่ยวในชุมชน เป็นปัจจัยที่บอกถึงแหล่งท่องเที่ยว หรือสถานที่ท่องเที่ยวทางด้านวัฒนธรรมภายในชุมชน ซึ่งการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ จะเป็นการผสมผสานการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่มีความหลากหลาย และน่าสนใจทั้งพิพิธภัณฑสถาน ศูนย์การเรียนรู้ และอื่น ๆ ที่กระจายอยู่บริเวณชุมชน โดยนักท่องเที่ยวสามารถเรียนรู้ และศึกษาประวัติศาสตร์ของชุมชน โดยในชุมชนมีองค์ประกอบของการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ 6A คือ 1) ทรัพยากรการท่องเที่ยว (Attraction) 2) การเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว (Accessibility) 3) สิ่งอำนวยความสะดวก (Amenity) 4) ที่พักแรม 5) กิจกรรม (Activity) และ 6) การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว (Ancillary Service) ซึ่งองค์ประกอบที่กล่าวมา 6 ประการนั้น เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการท่องเที่ยว เพื่อให้ชุมชนนั้นมีศักยภาพที่เหมาะสม เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วรรณวีร์ บุญคุ้ม และคณะ, 2561)

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในชุมชน ประกอบไปด้วยแนวทางการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์เพื่อชุมชนยั่งยืน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการจัดการในชุมชน 2) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในชุมชน 3) ปัจจัยด้านการเข้าถึงชุมชน และ 4) ปัจจัยด้านสถานที่ท่องเที่ยวในชุมชน เป็นต้น

การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในชุมชนอย่างยั่งยืน

การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ โดยชุมชนใช้หลักการบริหารจัดการเข้ามาใช้ในการพัฒนาชุมชน และท้องถิ่น โดยอาศัยหลักการบริหารจัดการ POSDCORB ซึ่งประกอบไปด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดกำลังคน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการจัดงบประมาณ (Budgeting) (ภริดา ชัยรัตน์, 2561) ทั้งนี้ เพื่อช่วยในการขับเคลื่อนการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ของชุมชนให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งในด้านการสร้างมูลค่าให้ผลิตภัณฑ์ของชุมชนในการส่งเสริมให้เกิดรายได้ให้กับชุมชน และความต้องการของนักท่องเที่ยวเป็นหลักสำคัญ นอกจากนี้ องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (2559) ได้กล่าวถึง คุณสมบัติของการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบ 10 ประการ คือ 1) นักท่องเที่ยว และชุมชนมีความผูกพันระหว่างกัน 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านวัฒนธรรม 3) มีความเข้าใจอย่างยั่งยืนในด้านวัฒนธรรมของชุมชนพื้นที่ที่ท่องเที่ยว 4) ประสบการณ์การมีส่วนร่วม 5) มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน 6) เป็นผู้เข้าร่วมกิจกรรมมากกว่าเป็นผู้ชม 7) นักท่องเที่ยวมีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง และการตัดสินใจ 8) ความจริงแท้ของผลิตภัณฑ์ และประสบการณ์จริง 9) การจดจำ และความประทับใจ และ

10) การท่องเที่ยวแบบจำเพาะเจาะจง และ พระณัฏฐา เหล่าวงศ์ศักดิ์ (2559) ได้อธิบายเพิ่มเติมในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ คือ 1) นักท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ 2) มิติ และ 3) ปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ เป็นต้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในชุมชนอย่างยั่งยืน มีการนำหลักการบริหารจัดการเข้ามาใช้ในการพัฒนาชุมชน และท้องถิ่น โดยอาศัยหลักการบริหารจัดการ POSDCORB ซึ่งประกอบไปด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การจัดกำลังคน 4) การอำนวยการ 5) การประสานงาน 6) การรายงาน และ 7) การจัดงบประมาณ นอกจากนี้ยังบอกถึงคุณสมบัติของการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบ 10 ประการที่มีความสำคัญ เพื่อช่วยในการขับเคลื่อนการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ของชุมชนให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ทั้งในด้านการสร้างมูลค่าให้ผลิตภัณฑ์การส่งเสริมรายได้ให้กับชุมชน และความต้องการของนักท่องเที่ยวเป็นหลักสำคัญ เป็นต้น

บทสรุป

การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ เป็นอีกหนึ่งรูปแบบการท่องเที่ยวที่น่าสนใจ สามารถนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาชุมชน โดยการนำแนวคิดการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ ปัญหาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ และแนวคิดในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างความยั่งยืนในชุมชน ทั้งนี้ควรประกอบไปด้วย คือ 1) การใช้ทรัพยากรการท่องเที่ยวที่มีอยู่ในชุมชน 2) นักท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ หรือ นักท่องเที่ยวเฉพาะกลุ่ม 3) กิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ 4) การสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และธุรกิจที่เกี่ยวข้อง 5) การมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน และ 6) สิ่งอำนวยความสะดวกในแหล่งท่องเที่ยว จากองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ ร่วมกับการบริหารจัดการของชุมชนที่ดี และมีการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนที่เพียงพอก็สามารถเพิ่มศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในชุมชนได้ นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของนักท่องเที่ยวและชุมชน เพื่อเสริมสร้างคุณค่าความประทับใจ และประสบการณ์ที่ดีบนพื้นฐานของชุมชนก็จะสามารถส่งเสริมการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2566). *เที่ยวหัวใจใหม่ เมืองไทยยั่งยืน*. ค้นเมื่อ 17 สิงหาคม 2566, จาก <https://tourismatbuu.wordpress.com>
เกษม แก้วสนั่น และ เพ็ญศรี ฉิรินัง. (2564). การจัดการองค์กรไปสู่ความสำเร็จ. *วารสารพุทธสังคม วิทยาลัยปริทรรศน์*, 6(4), 88–108.

- ขวัญฤทัย เดชทองคำ. (2564). การจัดการการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์สู่ความยั่งยืนของธุรกิจภายใต้
วิกฤติโควิด 19. *วารสารวิชาการการท่องเที่ยวไทยนานาชาติ*, 17(2), 1–18.
- เชิญพร คงมา. (2564). การบริหารจัดการทำงานอย่างไร: ข้อเท็จจริงอธิบายให้เข้าใจด้วยภาพ.
กรุงเทพฯ: บริษัท วารাপับลิชิ่ง.
- ฐานิศรา กาบบัวศรี. (2562). เทคนิคและกระบวนการ POSDCORB Process and Technique of
POSDCORB. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 1(3), 56–
60.
- ณัฐพัชร มณีโรจน์. (2560). การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน. *วารสารวิชาการท่องเที่ยวไทย
นานาชาติ*, 13(2), 25–46.
- ปริญ์ ชินโชติ และ ธีระวัฒน์ จันทิก. (2559). รูปแบบการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ของสวน
ผึ้ง. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 9(1), 250–268.
- พิฑูรย์ ทองนิม. (2558). การจัดการความร่วมมือด้านการท่องเที่ยวโดยชุมชนเกาะลันตา จังหวัด
กระบี่. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การท่องเที่ยว),
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พระมหาจันทงค์ สิริวิณโณ, บัวลี มณีแสง, และ ภัสสรา น้อยเจริญ. (2563). บทบาทขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชน. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 11(1).
- พรรณธิดา เหล่าพวงศักดิ์. (2559). แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงศาสนาเพื่อรองรับ
นักท่องเที่ยวกลุ่มประชาคมอาเซียน จังหวัดกาญจนบุรี. *Journal of Humanities and Social
Sciences Thonburi University*, 10(21), 35–43.
- พองจันทร์ หลวงจันทร์ดวง และ วราภรณ์ ปัญญาวิ. (2561). การพัฒนาตัวชี้วัดการท่องเที่ยวชุมชน
เชิงสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม*, 8(1), 79–
104.
- วงระวิทย์ น้อมนำทรัพย์ และ ธิติรัตน์ สืบญาติ. (2565). การสร้างแบรนด์เส้นทางการท่องเที่ยวโดย
ชุมชนเชิงสร้างสรรค์ข้างศิลป์ผ่านกลไกขับเคลื่อนโดยชุมชน จังหวัดนครปฐม. รายงานการวิจัย
ที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. นครปฐม:
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วรรณวีร์ บุญคุ้ม, ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ปัญญา, และ ผกามาส พะวงษ์. (2561). การพัฒนารูปแบบการ
จัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมตามแนวทางเศรษฐกิจสร้างสรรค์ในกลุ่มทวารวดี 4 จังหวัด
เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ มหาวิทยาลัยมหิดล*, 5(2), 3–
28.

- ศรัญญู จันทรวงศ์ และ ศุภกรณ์ ดิษฐพันธุ์. (2565). ปัจจัยการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในเส้นทางวัฒนธรรม กรณีศึกษา: ชุมชนท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมย่านเมืองเก่าริมแม่น้ำเพชรบุรี. *วารสารศิลปกรรมศาสตร์วิชาการวิจัยและงานสร้างสรรค์*, 9(2), 94–110.
- ศิริพงษ์ อุ่นทรพันธุ์ และ สัมพันธ์ พลภักดิ์. (2561). การบริหารจัดการการส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ชุมชนของจังหวัดนครนายกตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 11(2).
- ศูนย์วิจัยธนาคารออมสิน. (2561). *การท่องเที่ยวชุมชน*. ค้นเมื่อ 14 มิถุนายน 2566, จาก https://www.gsbresearch.or.th/wp-content/uploads/2021/03/GR_report_travel_internet_detail.pdf
- สุชาติ ธโนภานุวัฒน์. (2560). รายงานวิจัยการส่งเสริมการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนบนเส้นทางท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตธนบุรี. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สุดแดน วิสุทธิลักษณ์. (2558). *องค์ความรู้ว่าด้วยการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์: คู่มือและแนวทางปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุดถนอม ตันเจริญ. (2560). การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนกับการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของชุมชนชั้นแตก จังหวัดสมุทรสงคราม. *วารสารวิชาการท่องเที่ยวไทยนานาชาติ*, 13(2), 1–24.
- องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน). (2559). *การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน*. สืบค้นจาก <http://www.dasta.or.th/th/component/k2/item/3243-series-sustainable-tourism>
- Camilleri, M. A. (2018). *Travel marketing, tourism, economics and the airline product: An introduction to theory and practice*. Switzerland: Springer International Publishing AG.
- Kanoksilapatham, B., Kachachiva, J., Chumdee, N., Suwanpakdee, S., & Phetluan, P. (2023). Tourist attraction-based cultural identity and local participation propelling sustainable cultural tourism in northern Thailand. *Humanities, Arts and Social Sciences Studies*, 23(3), 478–490.
- Manning, G., & Curtis, K. (2019). *The art of leadership* (sixth ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Tourism Marketing Strategy Division. (2016). TAT review Thailand tourism in 2017: Thailand as a preferred destination. *E-Journal of Applied*, 4(4).

การสื่อสารการท่องเที่ยวเชิงเกษตรเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวกลุ่ม Gen-Z:
กลยุทธ์สู่ความสำเร็จในยุคดิจิทัล
Agricultural tourism communication to attract Gen-Z tourists:
Strategies for Success In the digital age

กชมล พงษ์วัชรนนท์¹ และ สุภาภรณ์ ศรีดี ²

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Kodchamol. Pongwatcharanon¹ and Supaporn Sridee²

Sukhothai Thammathirat OpenUniversity

*Corresponding Author, E-mail: Arin2494@gmail.com

(Received: 28 February, 2025 ; Edit: 26 March, 2025; accepted: 26 March, 2025)

บทคัดย่อ

นักท่องเที่ยวกลุ่ม Gen-Z เป็นกลุ่มผู้บริโภคที่มีอิทธิพลต่ออุตสาหกรรมการท่องเที่ยวซึ่งการท่องเที่ยวเชิงเกษตร เป็นรูปแบบการท่องเที่ยวที่ได้รับความนิยมจากนักท่องเที่ยว เนื่องจากตอบโจทย์ประสบการณ์ที่แปลกใหม่ และมีเป้าหมาย การสื่อสารการท่องเที่ยวเชิงเกษตรเพื่อดึงดูดกลุ่ม Gen-Z จะครอบคลุมถึงลักษณะเฉพาะ และความสนใจในการท่องเที่ยวเชิงเกษตร ซึ่งกลุ่ม Gen-Z เป็นกลุ่มที่เติบโตในยุคดิจิทัล มีความคุ้นเคยกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล สื่อสังคมออนไลน์ และมีความสนใจในการท่องเที่ยวที่ตอบสนองต่อตนเอง พฤติกรรมการรับสื่อ และช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม มีพฤติกรรมการใช้สื่อที่มีความหลากหลาย มีเนื้อหาสาระ มีข้อเท็จจริงทางสังคม เน้นการพึ่งพาตนเอง อดทน มองโลกในแง่ดี และปรับตัวต่อสภาวะแวดล้อมได้เป็นอย่างดี มีการใช้ช่องทางออนไลน์ และการส่งข้อมูล ได้แก่ เว็บไซต์ และ Email เพื่อความสะดวก รวดเร็วร่วมกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ เช่น Instagram, TikTok และ YouTube อย่างเหมาะสม แนวทางการสื่อสารการท่องเที่ยวเชิงเกษตรเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวของกลุ่ม Gen-Z อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีรูปแบบการสื่อสารเพื่อการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตรอย่างยั่งยืน โดยสามารถแบ่งออกได้ 4 ข้อ คือ 1) องค์ประกอบด้านการส่งเสริมบริบท 2) การติดต่อสื่อสารระดับเครือข่าย 3) การติดต่อสื่อสารระดับภายใน และ 4) ตัวแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร นอกจากนี้ กลยุทธ์สู่ความสำเร็จในยุคดิจิทัลย่อมจะมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของการบริหารจัดการการท่องเที่ยวของชุมชน ซึ่งประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ และมี

รูปแบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนตามแบบจำลอง SELF Model เป็นกลยุทธ์ในการผลักดันให้เกิดการสร้างรายได้ และอาชีพให้กับเกษตรกรได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของชุมชนสู่ความสำเร็จในยุคดิจิทัลต่อไป

คำสำคัญ: การสื่อสาร, การท่องเที่ยวเชิงเกษตร, นักท่องเที่ยว Gen-Z, ยุคดิจิทัล

Abstract

Gen-Z tourists are a consumer group that influences the tourism industry. Agritourism is one of the most popular forms of tourism among this group because it meets their need for new and targeted experiences. Effective agricultural tourism communication to attract Gen-Z tourists will cover the characteristics of these tourists and their interest in agrotourism. They are familiar with digital innovation and technology, including social media, and are interested in finding tourism experiences that meet their needs. The Gen-Z group has diverse media usage behaviors. They engage with content that includes social facts and emphasizes self-reliance. They are patient and optimistic, and adapt well to their environment. They use online channels and send information through websites and emails for convenience and speed. There has been a development in line with social trends, along with the appropriate use of social media such as Instagram, TikTok, and YouTube, and the agricultural tourism communication guidelines to effectively attract Gen-Z tourists. This can be divided into four categories: 1) promoting the context of agricultural tourism sites, 2) network-level communication of agricultural tourism sites, 3) communication within agricultural tourism sites, and 4) the agricultural tourism sites themselves. In addition, the strategy for success in the digital era will be related to the elements of community tourism management in the digital era, which consist of seven elements. There is a community tourism management model in the digital era based on the SELF Model, which is an important strategy to effectively drive income generation and employment for farmers,

and the sustainable development of community tourism destinations for success in the digital era.

Keywords: Communication, Agritourism, Gen-Z Travelers, Digital Age

บทนำ

ปัจจุบัน ประเทศไทยถือว่าเป็นประเทศที่มีความสำคัญในด้านการท่องเที่ยว และแหล่งท่องเที่ยวซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาภาคเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศที่เอื้ออำนวยต่อประชาชน ทั้งในเรื่องของการสร้างงาน อาชีพ และรายได้ให้กระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคต่าง ๆ รวมทั้งมีแหล่งท่องเที่ยวที่มีความสำคัญและมีความหลากหลาย ได้แก่ แหล่งท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ และแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว และส่งผลทำให้เกิดการดึงดูดความสนใจให้แก่นักท่องเที่ยวทั้งชาวไทย และชาวต่างประเทศได้อย่างดี ทั้งนี้ เป้าหมายหลักของแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ต้องการที่จะพลิกโฉมการท่องเที่ยวของประเทศไทยภายใต้วิสัยทัศน์การท่องเที่ยวเพื่ออนาคตที่ดีกว่าให้กับประชาชน โดยคำนึงถึงคุณค่า การปรับตัว การมีส่วนร่วม และการเติบโตอย่างยั่งยืน มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และการสร้างความเข้มแข็ง และการส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในประเทศให้มีความทันสมัยผ่านการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับบุคลากร และผู้ประกอบการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพ มีความเข้าใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับบริบทของการท่องเที่ยววิถีใหม่ ร่วมกับการบูรณาการร่วมกันของทุกภาคส่วนที่มีความเกี่ยวข้อง สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ที่ให้ความสำคัญกับการท่องเที่ยวในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ โดยการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ มีความหลากหลายสอดคล้องกับความต้องการของนักท่องเที่ยว และมุ่งเน้นการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ซึ่งพื้นที่การท่องเที่ยวเชิงเกษตร เป็นแนวทางสำคัญของการบรรลุตามเป้าหมาย (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2562 ; คณะกรรมการนโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ, 2566 ; สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2565)

การท่องเที่ยวเชิงเกษตร เป็นรูปแบบการท่องเที่ยวอีกรูปแบบหนึ่งที่มีการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวไปยังพื้นที่เกษตรกรรม โดยมีวัตถุประสงค์ในการสร้างกิจกรรมของการท่องเที่ยวเชิงเกษตร ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ กิจกรรมการเกษตร เป็นกิจกรรมหลัก และกิจกรรมการท่องเที่ยว เป็นกิจกรรมเสริม เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจด้านการเกษตรกรรม และวิถีชีวิตของชาวบ้านในชุมชน ประกอบกับการท่องเที่ยว เยี่ยมชมชุมชนที่ประสบความสำเร็จ และเรียนรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ จากชาวบ้าน ทั้งนี้ เป็นการนำรายได้มาสู่ชุมชน หรือ ประชาชน และยังสามารถพัฒนาพื้นที่การเกษตรนั้นให้กลายเป็นแหล่งท่องเที่ยวต่อไปได้ นอกจากนี้การท่องเที่ยวเชิงเกษตร ยังเป็นกิจกรรมที่ช่วยฟื้นฟู

ทรัพยากรธรรมชาติ ระบบนิเวศทางการเกษตร และการจัดสรรผลประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจและสังคมให้กับชุมชน (Toomhirun et al., 2018)

การท่องเที่ยวของประเทศไทย พบว่า สถิตินักท่องเที่ยวเดินทางเข้าในประเทศไทยตลอดปี 2567 ตั้งแต่วันที่ 1 ม.ค. - 31 ธ.ค.67 มีจำนวนรวม 35.54 ล้านคน เพิ่มขึ้น 26.27% เมื่อเทียบกับปีที่แล้ว และสร้างรายได้ 1.67 ล้านล้านบาท เพิ่มขึ้น 34% เทียบกับปีที่แล้ว ซึ่งแสดงให้เห็นถึงภาพรวมของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวได้อย่างชัดเจน และมีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย (กระทรวงการท่องเที่ยวและ กีฬา, 2567) ดังนั้น องค์ประกอบของการท่องเที่ยว ได้แก่ นักท่องเที่ยว ซึ่งสามารถจำแนกตามลักษณะ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ และที่อยู่อาศัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวที่ต่างกัน ปัจจุบันประเทศไทย พบว่า มีกลุ่มที่ใช้บริการด้านการท่องเที่ยวหลากหลายกลุ่มอายุ ซึ่งกลุ่มนักท่องเที่ยวที่มีแนวโน้มว่าจะมีขนาดใหญ่กว่าประชากรรุ่นอื่น ๆ ในอนาคต ได้แก่ กลุ่ม Generation Z (Gen-Z)

กลุ่ม Generation Z (Gen-Z) หรือ กลุ่มคนรุ่นใหม่ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึง คนที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2537–2552 (มีอายุระหว่าง 8 - 22 ปี) เป็นกลุ่มคนที่เติบโตมาในยุคดิจิทัล มีความคุ้นเคยกับเทคโนโลยี และสื่อสังคมออนไลน์ มีความสนใจในประสบการณ์ที่แปลกใหม่ มีเป้าหมาย และมองหาการท่องเที่ยวที่ตอบโจทย์ความต้องการของตนเอง การท่องเที่ยวเชิงเกษตรเป็นหนึ่งในตัวเลือกที่น่าสนใจสำหรับกลุ่ม Gen-Z เนื่องจากเป็นการท่องเที่ยวที่เปิดโอกาสให้พวกเขาได้สัมผัสวิถีชีวิต และวัฒนธรรมของคนในชุมชนเกษตรได้เรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการผลิตอาหาร และมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม รวมไปถึงทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในพื้นที่ชุมชนนั้น (Bangkok Insight, 2566) อย่างไรก็ตาม การสื่อสารการท่องเที่ยวเชิงเกษตร เพื่อดึงดูดกลุ่ม Gen-Z จึงจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ที่ความเหมาะสม เนื่องจากนักท่องเที่ยวกลุ่มนี้มีลักษณะเฉพาะ และพฤติกรรมการรับสื่อที่แตกต่างจากนักท่องเที่ยวกลุ่มอื่น ๆ นอกจากนี้ จากการวิเคราะห์แนวโน้มพฤติกรรมการท่องเที่ยวของคนกลุ่ม Gen-Z พบว่า กลุ่ม Gen-Z ให้ความสำคัญกับการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นค่านิยมกระแสหลักในสังคมปัจจุบัน (Brand inside, 2562) และชุมชนควรมีการดำเนินการเพิ่มการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวในชุมชนผ่านช่องทางการสื่อสาร และเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย เช่น เว็บไซต์ อินเทอร์เน็ต และสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของนักท่องเที่ยว ในการสืบค้นหาข้อมูลต่าง ๆ จากสื่อออนไลน์ ในการรับทราบข้อมูลที่สะดวก และรวดเร็ว (กวินพัฒน์ เลิศพงษ์มณี, 2565) บทความวิชาการนี้จะนำเสนอแนวทางการสื่อสารการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีประสิทธิภาพเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวกลุ่ม Gen-Z โดยจะครอบคลุมถึงประเด็นต่าง ๆ คือ 1) ลักษณะเฉพาะ และความสนใจในการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของกลุ่ม Gen-Z 2) พฤติกรรมการรับสื่อ และช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมของกลุ่ม Gen-Z และ 3) แนวทางการสื่อสารการท่องเที่ยวเชิงเกษตรเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวของกลุ่ม Gen-Z อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

ลักษณะเฉพาะของนักท่องเที่ยว และความสนใจในการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของกลุ่ม Gen-Z

กลุ่ม Generation Z (Gen-Z) หรือ กลุ่มคนรุ่นใหม่ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึง คนที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2537–2552 (มีอายุระหว่าง 8 - 22 ปี) เป็นกลุ่มคนที่เติบโตมาในยุคดิจิทัล มีลักษณะเฉพาะตัว มีความคุ้นเคยกับเทคโนโลยี และสื่อสังคมออนไลน์ มีความสนใจในประสบการณ์ที่แปลกใหม่ มีเป้าหมาย และมองหากการท่องเที่ยวที่ตอบโจทย์ความต้องการของตนเอง ยกตัวอย่าง เช่น การท่องเที่ยวเชิงเกษตร เป็นหนึ่งในตัวเลือกที่น่าสนใจสำหรับกลุ่ม Gen-Z เนื่องจากเป็นการท่องเที่ยวที่เปิดโอกาสให้พวกเขาได้สัมผัสวิถีชีวิต และวัฒนธรรมของคนในชุมชนเกษตรได้เรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการผลิตอาหาร และมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม รวมไปถึงทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในพื้นที่ชุมชนนั้น (Bangkok Insight, 2566)

กลุ่ม Gen-Z เป็นกลุ่มผู้เข้าร่วมประสบการณ์ Airbnb ซึ่งเป็นระบบการจองห้องพักในประเทศต่าง ๆ ผ่านระบบออนไลน์ ในประเทศไทยมีการเติบโตกว่า 228% หรือ 3 เท่าเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้าซึ่งแสดงให้เห็นว่า กลุ่ม Gen-Z หรือ นักท่องเที่ยวกลุ่มคนรุ่นใหม่ มีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาการเดินทางในรูปแบบที่แตกต่างจากกลุ่มอื่น ๆ พบว่า มีข้อสังเกตอยู่ 3 ประการ คือ 1) การเปลี่ยนแปลงโลกเศรษฐกิจแบบใหม่ที่ใช้ประสบการณ์เป็นตัวนำในการช่วยผลักดันกลุ่ม Gen-Z ให้เข้าถึงประสบการณ์มากกว่าการเป็นเจ้าของ 2) นักท่องเที่ยว กลุ่มนี้มีการเดินทางมากกว่ากลุ่มคนรุ่นก่อน และมีวิธีการสืบค้นหาข้อมูลการเดินทางที่สอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิต และ 3) กลุ่ม Gen-Z หรือ นักท่องเที่ยวกลุ่มคนรุ่นใหม่ มีความเข้าใจอย่างแท้จริงว่า นวัตกรรม และเทคโนโลยีสามารถช่วยเปลี่ยนวิถีการเดินทางได้ และเรียนรู้จากการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อให้ได้ประสบการณ์จริง และเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว ทันสมัย (วันเพ็ญ พุทธานนท์, 2562) และพฤติกรรมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวกลุ่ม Gen-Z พบว่า มีพฤติกรรมการเดินทางท่องเที่ยวโดยการค้นหาข้อมูลผ่านเว็บไซต์ หรือ แอปพลิเคชัน มีความชื่นชอบแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ การเดินทางส่วนใหญ่จะร่วมเดินทางท่องเที่ยวกับครอบครัว มีความถี่ในการเดินทางในประเทศ 1-3 ครั้งต่อปี พักค้างคืน 2 คืน และมีกิจกรรมยอดนิยม คือ การพักผ่อนหย่อนใจ และหลังการเดินทางท่องเที่ยวนิยมถ่ายทอดประสบการณ์ผ่านสื่อส่วนบุคคล (สมรศรี คำตรง, 2566)

สรุปได้ว่า ลักษณะเฉพาะของนักท่องเที่ยว และความสนใจในการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของกลุ่ม Gen-Z เป็นกลุ่มคนที่เติบโตมาในยุคดิจิทัล มีลักษณะเฉพาะตัว มีความคุ้นเคยเกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยี เช่น เว็บไซต์ หรือ แอปพลิเคชัน รวมไปถึงสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook, Instagram มีความสนใจในประสบการณ์ที่แปลกใหม่ มีเป้าหมาย และมองหากการท่องเที่ยวที่ตอบโจทย์ความต้องการของตนเอง เป็นต้น

พฤติกรรมกรรับสื่อ และช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมของกลุ่ม Gen-Z

กลุ่ม Gen-Z เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ในยุคปัจจุบันที่ต้องพบกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีการสื่อสาร โดยเริ่มจากสื่อในรูปแบบเดิม เช่น ระบบอนาล็อก มีการพัฒนาไปสู่สื่อในรูปแบบใหม่ เช่น ระบบดิจิทัล หรือ รูปแบบการสตรีมมิ่ง เป็นต้น พฤติกรรมกรรับสื่อ และช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมของกลุ่ม Gen-Z มีพฤติกรรมกรใช้สื่อที่มีความหลากหลาย อันส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมกรใช้สื่อทั้งในด้านความต้องการเนื้อหาสาระที่มีข้อเท็จจริงทางสังคม เน้นการพึ่งพาตนเอง มีความอดทน และมีการมองโลกในแง่ดี รวมไปถึงมีการปรับตัวต่อสภาวะแวดล้อมได้เป็นอย่างดี เนื่องจากมีความรู้ความเข้าใจในวิวัฒนาการของสื่อได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ กลุ่ม Gen-Z ยังเป็นกลุ่มคนที่เกิดมาในยุคที่ทันสมัย ประกอบกับมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความหลากหลาย และมีการใช้งานกันอย่างแพร่หลาย ทั้งเป็นสิ่งที่อำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิตที่ง่ายขึ้น การติดต่อสื่อสาร ระบบดิจิทัลต่าง ๆ ก็สามารถใช้องค์ทางออนไลน์ เช่น เว็บไซต์และบล็อกจาก Influencer และ Content Creator เพื่อติดต่อสื่อสาร และส่งผ่านข้อมูล เช่น Email และ Direct Message ได้สะดวก รวดเร็ว มีการพัฒนาก้าวไปพร้อมกับกระแสสังคมร่วมกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ เช่น Instagram, TikTok, YouTube อย่างเหมาะสม สามารถสร้างเนื้อหาใหม่ ๆ พร้อมเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ และมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เป็นไปตามกระแสสังคม โดยเน้นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีผ่านสื่อสังคมออนไลน์ และติดตามความเคลื่อนไหวอยู่เสมอเพื่อให้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตที่มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างกัน และการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาทางด้านสังคม และการเมือง เพราะ กลุ่ม Gen-Z เป็นกลุ่มคนที่มีความคิดริเริ่ม และมีความเชื่อมั่นที่เป็นตัวของตัวเอง มีความมั่นใจในสิ่งที่คิด สิ่งที่ทำร่วมกับการปฏิบัติตามสิ่งที่คิด มีประสบการณ์ในการเข้าถึงเทคโนโลยีตั้งแต่อายุน้อย ทำให้มีแนวคิดที่เปิดกว้าง มีความหลากหลาย มีความยืดหยุ่นพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา เมื่อได้รับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ มากขึ้น มีอิสระทางความคิดในขณะเดียวกันก็ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อให้เกิดการพัฒนา มีวัฒนธรรมเฉพาะกลุ่มของตนเอง ชอบจัดกิจกรรม เพื่อเป็นประโยชน์ในการได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่มอื่น ๆ นำไปใช้ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และสังคมต่อไปได้ (ZORT, 2022 ; Poomisaht Rujeerapaiboon, 2020 ; สมรศรี คำตรง, 2566)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวกลุ่ม Gen-Z ในประเทศไทย ได้แก่ (ชนพัฒน์ ช่วยครุฑ และคณะ, 2563 ; จิณัสมมา ศรีหิรัญ และคณะ, 2563)

1) การให้บริการภายในแหล่งท่องเที่ยวที่มาตรฐาน และเป็นระบบ เช่น การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมการท่องเที่ยวผ่านสื่อออนไลน์ เช่น Facebook และ Fan page

2) การเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวควรมีความสะดวก และมีป้ายบอกทางที่ชัดเจน มีระบบ GPS โดยการเพิ่มสถานที่ใน Google Maps เพื่อสามารถเดินทางท่องเที่ยวด้วยตนเองได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง

3) มีการอำนวยความสะดวกด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น สัญญาณอินเทอร์เน็ต และ โทรศัพท์

4) มีบรรยากาศสถานที่เป็นธรรมชาติ เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดูแลรักษาความปลอดภัย สะอาด และมีระบบนิเวศสมบูรณ์

5) มีการจัดจำหน่ายสินค้าที่เป็นเอกลักษณ์ ราคาสินค้า ค่าที่พัก ค่าใช้จ่ายในการทำ กิจกรรม ค่าเดินทาง ค่าอาหารในสถานที่ท่องเที่ยวมีความเหมาะสม และมีระบบการจ่ายเงินที่สะดวก

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการรับสื่อ และช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมของกลุ่ม Gen-Z มี พฤติกรรมการใช้สื่อที่มีความหลากหลาย อันส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการใช้สื่อทั้งในด้านความต้องการเนื้อหาสาระที่มีข้อเท็จจริงทางสังคม เน้นการพึ่งพาตนเอง มีความอดทน และมีการมองโลกในแง่ดี รวมไปถึงมีการปรับตัวต่อสภาวะแวดล้อมได้เป็นอย่างดี เนื่องจากมีความรู้ความเข้าใจใน วิวัฒนาการของสื่อได้อย่างรวดเร็ว และมีการใช้ช่องทางออนไลน์ เช่น เว็บไซต์และบล็อกจาก Influencer และ Content Creator เพื่อติดต่อสื่อสาร และส่งผ่านข้อมูล เช่น Email และ Direct Message ได้สะดวก รวดเร็ว มีการพัฒนาก้าวไปพร้อมกับกระแสสังคมร่วมกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ เช่น Instagram, TikTok และ YouTube อย่างเหมาะสม

แนวทางการสื่อสารการท่องเที่ยวเชิงเกษตรเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวของกลุ่ม Gen-Z อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการสื่อสารการท่องเที่ยวเชิงเกษตรเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวของกลุ่ม Gen-Z ควรมี รูปแบบการสื่อสารเพื่อการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตรอย่างยั่งยืน โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ข้อ ได้แก่

1. องค์ประกอบด้านการส่งเสริมบริบทของแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร เป็นเป้าหมายหลัก ในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงเกษตร โดยมีหลักในการพัฒนาอยู่ 3 ส่วนสำคัญ คือ 1) ความยั่งยืนทาง สังคม 2) ความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ และ 3) ความยั่งยืนทางสภาพแวดล้อมซึ่งสอดคล้องกับกับแนวคิด การท่องเที่ยวเชิงเกษตรเป็นการท่องเที่ยวในรูปแบบใหม่ที่น่าสนใจ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับ ทรัพยากรธรรมชาติ สภาพแวดล้อมทางสังคม และวัฒนธรรม รวมไปถึงวิถีชีวิตของประชาชนในชุมชน ซึ่งเป็นจุดดึงดูดให้นักท่องเที่ยว กลุ่ม Gen-Z ได้มีโอกาสสัมผัส และมีประสบการณ์ในการดำเนินชีวิต ร่วมกับการเรียนรู้ถึงวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในชุมชน (Gajdošík, 2018 ; Bangkok Insight, 2566) นอกจากนี้ รูปแบบการท่องเที่ยวเชิงเกษตร จะประกอบไปด้วย คุณลักษณะของกิจกรรมที่ทำให้ นักท่องเที่ยว กลุ่ม Gen-Z ได้เกิดการเรียนรู้ และเข้าใจจนเกิดการเชื่อมโยงระหว่างการทำ

เกษตรกรรมของชุมชน กับบริบททางด้านสังคม วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น รวมไปถึง ทรัพยากร สิ่งแวดล้อมในพื้นที่ชุมชนนั้น เพื่อแสดงให้เห็นถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น ประสบการณ์ และเทคนิคการทำ เกษตรกรรม ซึ่งนักท่องเที่ยว Gen-Z ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมกับชุมชน เกิดเป็นประสบการณ์ใหม่ ๆ ตลอดจนทำให้นักท่องเที่ยวได้ทราบถึงประโยชน์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ได้จากการทำเกษตรกรรมของชุมชน (Pakdeepinit & Baungoen, 2018)

2. การติดต่อสื่อสารระดับเครือข่ายของแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร จะประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการบรรยาย และการสาธิตให้ความรู้ และปัจจัยด้านกิจกรรมในแหล่งท่องเที่ยว เช่น การบริการ และการต้อนรับ นอกจากนี้ กิจกรรมในแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรในพื้นที่เกษตรส่วนใหญ่ที่จัดไว้รองรับนักท่องเที่ยว มี 5 กิจกรรม ได้แก่ 1) การศึกษาดูงาน หรือ ฝึกงาน ด้านการเกษตร โดยเน้นที่การถ่ายทอดความรู้ 2) อนุญาตให้นักท่องเที่ยวเก็บผลผลิตในฟาร์ม และซื้อกลับบ้านได้ 3) ให้นักท่องเที่ยวเลือกชม ชิม และซื้อสินค้าทางการเกษตร 4) การพาชมฟาร์มแบบทั่วไพบ เช่น นั่งรถชมรอบฟาร์มในโซนต่าง ๆ และ 5) มีกิจกรรมการแสดง หรือ สาธิตให้นักท่องเที่ยวได้รับชม ซึ่งเป็นองค์ประกอบของการสื่อสารระดับเครือข่ายของแหล่งท่องเที่ยวร่วมกับอุปกรณ์การสื่อสาร ได้แก่ อุปกรณ์สื่อสารพื้นฐาน และอุปกรณ์สื่อสารเพื่อเผยแพร่ข่าวสาร เช่น สื่อบุคคล สื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อสังคมออนไลน์ การพัฒนาการท่องเที่ยว ได้แก่ การพัฒนาคน และการพัฒนาพื้นที่ และการให้บริการ ได้แก่ การสาธิต การบรรยายให้ความรู้ และกิจกรรมการท่องเที่ยว เป็นต้น (Kamnuang et al., 2016)

3) การติดต่อสื่อสารระดับภายในแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร การประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวเชิงเกษตรของหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้ประกอบการ โดยการผ่านสื่อต่าง ๆ และเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเป็นสื่อหลักของประเทศ เช่น วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ อินเทอร์เน็ต และเว็บไซต์ต่าง ๆ จะมีส่วนสำคัญที่ทำให้การท่องเที่ยวเชิงเกษตรขยายตัวได้ และทำให้นักท่องเที่ยวเชิงเกษตรเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง และรวดเร็ว จึงเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการ และผู้นำชุมชนของแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร สามารถสร้างสื่อต่าง ๆ ช่วยการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวเชิงเกษตรในรูปแบบกิจกรรมต่าง ๆ อันจะส่งผลสำเร็จต่อการท่องเที่ยวเชิงเกษตร ทั้งนี้ องค์ประกอบของปัจจัยการติดต่อสื่อสารภายในของแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) บทบาทผู้นำชุมชน และเครือข่าย มีความสำคัญต่อการคงอยู่ของชุมชน และเครือข่าย โดยผู้นำต้อง มีบทบาทสำคัญในการสื่อสาร เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงเกษตร ได้แก่ การสร้าง และพัฒนาความเป็นผู้นำ วิเคราะห์ และวางแผนกลยุทธ์เพื่อการสนับสนุนการดำเนินงาน การแก้ปัญหา และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในชุมชน 2) การบริหารเครือข่าย คือ การวิเคราะห์ การวางทิศทาง การกำหนดแผนการดำเนินการ และการประเมินผล 3) การมีส่วนร่วม คือ การรวมตัว การร่วมคิด การมีส่วนร่วมในการทำงาน การร่วมประเมินผล และการร่วมรับผลประโยชน์ และ 4) การประสานงาน คือ

การสร้างภาคี การประชุมร่วมกัน การสร้างเป้าหมาย การกำหนดกิจกรรม และการสร้างแรงจูงใจให้กับคนในชุมชน เป็นต้น (ปัทมา สารสุข และสาวิตรี คัมพะยาย, 2564)

4) ตัวแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร จะประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านกิจกรรมในแหล่งท่องเที่ยว และปัจจัยด้านการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ซึ่งกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงเกษตรเป็นการจัดการกิจกรรม หรือ การสร้างกิจกรรมให้นักท่องเที่ยวได้รับการเรียนรู้ หรือ เข้าถึงประสบการณ์ในปฏิบัติจริงทางด้านการเกษตรกรรม ร่วมกับการดำเนินตามวิถีชีวิตของชุมชน โดยมีเป้าหมายเพื่อการพักผ่อนการเปลี่ยนบรรยากาศ หรือ การเรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในชุมชน โดยการดึงดูดจากกิจกรรมการเกษตรที่มีเอกลักษณ์โดดเด่นในแหล่งเกษตรกรรม หรือ แหล่งท่องเที่ยวในชุมชนนั้น ดังนั้น การจัดการด้านการท่องเที่ยวเชิงเกษตร เกษตรกรเจ้าของแหล่งท่องเที่ยวจึงมีจำเป็นต้องได้รับความรู้ด้านกิจกรรมที่ถูกต้อง และมีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างครอบคลุม (Toomhirun et al., 2018) และพฤติกรรมการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของนักท่องเที่ยวกลุ่ม Gen-Z มีข้อเสนอแนะไว้ว่าควรจัดตั้งศูนย์บริการให้ข้อมูลข่าวสารให้นักท่องเที่ยวร่วมกับเป็นแหล่งซื้อสินค้าของเกษตรกร หรือ ผลิตภัณฑ์ของชุมชน และควรมีการอบรมให้ความรู้ภาพรวมเกี่ยวกับการให้บริการแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการท่องเที่ยวเชิงเกษตรด้านช่องทาง และวิธีการส่งเสริมด้านการสื่อสารเพื่อการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน ดังนั้น เทคนิคการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายในองค์กร ต้องมีความเข้าใจในเรื่องที่ต้องการสื่อสาร ทักษะการสื่อสารได้เป็นอย่างดีเพื่อตอบสนองต่อนักท่องเที่ยวที่เข้ามาเยี่ยมชมเยือนในชุมชน เป็นต้น (Kanchanawong & Siri, 2018 ; Toomhirun et al., 2018) การสื่อสารการท่องเที่ยวเชิงเกษตรเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยว Gen-Z ควรมีลักษณะ ดังนี้ 1) เนื้อหาที่น่าสนใจและสร้างสรรค์: เนื้อหาควรนำเสนอประสบการณ์การท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่น่าสนใจและสร้างสรรค์ เช่น การทำกิจกรรมในฟาร์ม การเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมเกษตร และการลิ้มรสอาหารท้องถิ่น 2) การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ได้แก่ Influencer และ Content Creator: การร่วมมือกับ Influencer และ Content Creator ที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มเป้าหมายจะช่วยสร้างการรับรู้และความสนใจในการท่องเที่ยวเชิงเกษตร 3) การสร้างปฏิสัมพันธ์: การสื่อสารควรเปิดโอกาสให้นักท่องเที่ยว Gen-Z มีส่วนร่วม และปฏิสัมพันธ์กัน เช่น การจัดกิจกรรม Live Stream การตอบคำถาม และการสร้าง Community 4) การเน้นความยั่งยืน: การสื่อสารควรเน้นถึงความสำคัญของการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่ยั่งยืน และการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการนำเสนอประสบการณ์ที่หลากหลาย: การนำเสนอประสบการณ์การท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่หลากหลายจะช่วยดึงดูดนักท่องเที่ยว Gen-Z ที่มีความสนใจที่แตกต่างกัน (ชนพัฒน์ ช่วยครุฑ และคณะ, 2563 ; จิณัสนา ศรีหิรัญ และคณะ, 2563) ดังนั้น การสื่อสารการท่องเที่ยวเชิงเกษตรเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวกลุ่ม Gen-Z กับกลยุทธ์สู่ความสำเร็จในยุคดิจิทัลย่อมจะมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของการบริหารจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนในยุคดิจิทัล ซึ่งประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) การจัดการภาครัฐ ได้แก่ การควบคุมดูแล การสนับสนุน และการพัฒนาองค์ความรู้ของการท่องเที่ยวของชุมชน 2) การมี

ส่วนร่วมของชุมชน ได้แก่ คุณลักษณะ และพฤติกรรมของชุมชน 3) การนำชุมชนเพื่อการท่องเที่ยว ได้แก่ คุณลักษณะ และความรู้ความสามารถของผู้นำชุมชน 4) การจัดระบบสาธารณะของแหล่งท่องเที่ยว ได้แก่ การจัดระบบสาธารณูปโภค ความปลอดภัย และการบริการในแหล่งท่องเที่ยว 5) การจัดการความรู้ ได้แก่ การสร้างอัตลักษณ์ และการจัดแหล่งการเรียนรู้ของชุมชน 6) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และ 7) การประเมินผล และความยั่งยืนของชุมชน และมีรูปแบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนในยุคดิจิทัลตามแบบจำลอง SELF Model ซึ่งประกอบด้วย 1) อัตลักษณ์แหล่งท่องเที่ยวของชุมชน (Signature) 2) การอนุรักษ์ทรัพยากรการท่องเที่ยว (Environment) 3) คุณลักษณะและพฤติกรรมของชุมชน (Life style) และ 4) สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยีในชุมชน (Facility) เป็นต้น (รณพรหม ชุนงาม และคณะ, 2565)

สรุปได้ว่า แนวทางการสื่อสารการท่องเที่ยวเชิงเกษตรเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวของกลุ่ม Gen-Z อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีรูปแบบการสื่อสารเพื่อการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตรอย่างยั่งยืน โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ข้อ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านการส่งเสริมบริบทของแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร 2) การติดต่อสื่อสารระดับเครือข่ายของแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร 3) การติดต่อสื่อสารระดับภายในแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร และ 4) ตัวแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร เพื่อตอบสนองความต้องการ และคุณลักษณะของนักท่องเที่ยวกลุ่ม Gen-Z ที่มีความสนใจในประสบการณ์ที่แปลกใหม่ และมีเป้าหมาย นอกจากนี้ กลยุทธ์สู่ความสำเร็จในยุคดิจิทัลย่อมจะมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของการบริหารจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนในยุคดิจิทัล ซึ่งประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ และมีรูปแบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนในยุคดิจิทัลตามแบบจำลอง SELF Model ที่กล่าวข้างต้นนั้น จะเป็นกลยุทธ์ที่มีความสำคัญในการผลักดันให้เกิดการสร้างรายได้ และอาชีพให้กับเกษตรกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของชุมชนสู่ความสำเร็จในยุคดิจิทัลต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับเครื่องมือการสื่อสารการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่เหมาะสมเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวของกลุ่ม Gen-Z
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงเกษตรต่อนักท่องเที่ยวใน Generation อื่น ๆ

บทสรุป

นักท่องเที่ยวกลุ่ม Gen-Z เป็นกลุ่มผู้บริโภคที่มีอิทธิพลอย่างมากในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว การท่องเที่ยวเชิงเกษตรเป็นหนึ่งในรูปแบบการท่องเที่ยวที่ได้รับความนิยมจากนักท่องเที่ยวกลุ่มนี้ เนื่องจากตอบโจทย์ความต้องการประสบการณ์ที่แปลกใหม่ และมีเป้าหมาย การ

สื่อสารการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีประสิทธิภาพเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวกลุ่ม Gen-Z โดยจะครอบคลุมถึงลักษณะเฉพาะของนักท่องเที่ยว และความสนใจในการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของกลุ่ม Gen-Z เป็นกลุ่มคนที่เติบโตมาในยุคดิจิทัล มีลักษณะเฉพาะตัว มีความคุ้นเคยเกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล รวมไปถึงสื่อสังคมออนไลน์ และมีความสนใจในการมองหาการท่องเที่ยวที่ตอบโจทย์ความต้องการของตนเอง พฤติกรรมการรับสื่อและช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมของกลุ่ม Gen-Z มีพฤติกรรมการใช้สื่อที่มีความหลากหลาย อันส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการใช้สื่อทั้งในด้านความต้องการเนื้อหาสาระที่มีข้อเท็จจริงทางสังคม เน้นการพึ่งพาตนเอง มีความอดทน และมีการมองโลกในแง่ดี รวมไปถึงมีการปรับตัวต่อสภาวะแวดล้อมได้เป็นอย่างดี เนื่องจากมีความรู้ความเข้าใจในวิวัฒนาการของสื่อได้อย่างรวดเร็ว และมีการใช้ช่องทางออนไลน์ เช่น เว็บไซต์และบล็อกจาก Influencer และ Content Creator เพื่อติดต่อสื่อสาร และส่งผ่านข้อมูล เช่น Email และ Direct Message ได้สะดวก รวดเร็ว มีการพัฒนาก้าวไปพร้อมกับกระแสสังคมร่วมกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ เช่น Instagram, TikTok, YouTube อย่างเหมาะสม และแนวทางการสื่อสารการท่องเที่ยวเชิงเกษตรเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวของกลุ่ม Gen-Z อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีรูปแบบการสื่อสารเพื่อการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตรอย่างยั่งยืน โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ข้อ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านการส่งเสริมบริบทของแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร 2) การติดต่อสื่อสารระดับเครือข่ายของแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร 3) การติดต่อสื่อสารระดับภายในแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร และ 4) ตัวแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร เพื่อตอบสนองความต้องการ และคุณลักษณะของนักท่องเที่ยวกลุ่ม Gen-Z ที่มีความสนใจในประสบการณ์ที่แปลกใหม่ และมีเป้าหมาย นอกจากนี้ กลยุทธ์สู่ความสำเร็จในยุคดิจิทัลย่อมจะมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของการบริหารจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนในยุคดิจิทัล ซึ่งประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ และมีรูปแบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนในยุคดิจิทัลตามแบบจำลอง SELF Model เป็นกลยุทธ์ที่มีความสำคัญในการผลักดันให้เกิดการสร้างรายได้ และอาชีพให้กับเกษตรกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของชุมชนสู่ความสำเร็จในยุคดิจิทัลต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2567). สถิตินักท่องเที่ยวต่างชาติเดินทางเข้าประเทศไทยตลอดปี 2567. สืบค้นจาก <https://www.bangkokbiznews.com/business/business/1160350>
- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2562). รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการเพื่อการส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน. สืบค้นจาก https://mots.go.th/ewt_dl_link.php?nid=12288
- กวิณพัฒน์ เลิศพงษ์มณี. (2565). การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนเพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน. วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก, 8(1), 19–33.

- คณะกรรมการนโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติฉบับที่ 3* (พ.ศ. 2566–2570), 7–12.
- จิณัสนา ศรีหิรัญ และคณะ. (2563). การจูงใจนักท่องเที่ยวเจนเนอเรชันแซตด้วยองค์ประกอบทางการท่องเที่ยวเพื่อเข้าร่วมประเพณีฮีตสิบสองในจังหวัดขอนแก่น. *วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ*, 5(1), 39–43.
- ชนพัฒน์ ช่วยครุฑ และคณะ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวของเยาวชนไทยหลังยุคโควิด19. *วารสารวิชาการและวิจัย*, 10(3), 195–197.
- ปัทมา สารสุข และ สาวิตรี คุ่มทะยาย. (2564). การพัฒนารูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อการท่องเที่ยววิถีถิ่นริมคลอง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร. *วารสารชุมชนวิจัย*, 15(4).
- รณพรหม ชุนงาม และคณะ. (2565). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของชุมชนในยุคดิจิทัล. *วารสารศิลปการจัดการ*, 6(2).
- วันเพ็ญ พุฒานนท์. (2562). เจนซี จอง Airbnb พุ่ง 228% เทรนด์อาหารมาแรง. ค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2563, จาก <https://www.thebangkokinsight.com/260789/>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13* (พ.ศ. 2566–2570). ราชกิจจานุเบกษา.
- สมรศรี คำตรง. (2566). พฤติกรรมนักท่องเที่ยวกลุ่ม Generation Z ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารวิชาการเซาธ์อีสท์บางกอก (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 9(1), 93–107.
- Bangkok Insight. (2566). ส่อง “Gen Z–Millennial” กับ 5 เทรนด์ท่องเที่ยวตลาดยุคใหม่. ค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2566, จาก <https://today.line.me/th/v2/article/zN6qmXW>
- Brand Inside. (2562). เปิดผลวิจัยชาว Gen Z ในไทยลงทุนกับเรื่องท่องเที่ยวมากกว่าการศึกษา. ค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2566, จาก <https://brandinside.asia/research-gen-z-travel/>
- Poomisaht Rujeerapaiboon. (2020). สรุป 6 แนวคิดของ Gen Z Gen ที่กำลังเปลี่ยนโลก. สืบค้นจาก <https://www.agenda.co.th/business/gen-z-mindset-and-life-concept/>
- ZORT. (2022). พาส่องพฤติกรรมผู้บริโภค 2022 เจาะลึกไลฟ์สไตล์ความต้องการแต่ละ GEN. สืบค้นจาก <https://zortout.com/blog/behavior-4-generations-marketing-plan/>
- Gajdošík, T. (2018). Smart tourism: Concepts and insights from Central Europe. *Czech Journal of Tourism*, 7(1), 25–44.
- Kanchanawong, P., & Siri, R. (2018). Behavior analysis of information and communication technology usage of Chinese tourists in Chiang Mai, Thailand. *Journal of Yala Rajaphat University*, 13(1), 101–113.

- Pakdeepinit, P., & Baungoen, P. (2018). Safe agro-tourism models in Kwan Phayao Lake Rim Communities. *WMS Journal of Management Walailak University*, 7(1), 93–102.
- Toomhirun, C., Jinda, K., & Petch, T. (2018). Development of communication model for sustainable agro-tourism extension. *TLA Research Journal*, 11(1), 48–62.

การใช้สื่อโซเชียลมีเดียเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชน

The use of social media to promote community tourism

กชมล พงษ์วัชรนนท์¹ และ สุภาภรณ์ ศรีดี²

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

Kodchamol. Pongwatcharanon¹ and Supaporn Sridee²

Sukhothai Thammathirat OpenUniversity

*Corresponding Author, E-mail: Arin2494@gmail.com

(Received: 28 February, 2025 ; Edit: 26 March, 2025; accepted: 26 March, 2025)

บทคัดย่อ

การใช้สื่อโซเชียลมีเดียเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชน ซึ่งเป็นรูปแบบการท่องเที่ยวที่ได้รับความนิยม และมีความสำคัญต่อการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของประเทศ มีศักยภาพในการดึงดูดนักท่องเที่ยวทั้งใน และต่างประเทศ การท่องเที่ยวโดยชุมชน เป็นการท่องเที่ยวที่คำนึงถึงความยั่งยืนด้านทรัพยากรสิ่งแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรม โดยการกำหนดทิศทาง การจัดการเพื่อชุมชน เนื่องจากประเทศไทยมีแหล่งท่องเที่ยว และชุมชนต่าง ๆ ที่มีความสำคัญมากมายที่เชื่อมโยงกับภูมิปัญญาท้องถิ่น และวิถีชีวิตของชุมชน และเป็นแหล่งเสริมสร้างการเรียนรู้ให้นักท่องเที่ยว สื่อโซเชียลมีเดียมีบทบาทสำคัญอย่างมากในการส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชน โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่ผู้คนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และรวดเร็ว การใช้สื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ เช่น Facebook, YouTube, Twitter, Instagram และ TikTok มีส่วนช่วยในการเพิ่มการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวโดยชุมชนไปยังกลุ่มเป้าหมาย และนักท่องเที่ยว การแชร์ประสบการณ์ผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย เช่น รูปภาพ วิดีโอ และการรีวิว มีผลทำให้นักท่องเที่ยวสามารถเข้าใจถึงความสำคัญ และคุณค่าของภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมของชุมชนได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ การใช้สื่อโซเชียลมีเดียยังแสดงให้เห็นถึงการเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างนักท่องเที่ยวกับชุมชนท้องถิ่น และยังเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ลึกซึ้งระหว่างนักท่องเที่ยว และสถานที่ท่องเที่ยวได้เป็นอย่างดี ดังนั้น สื่อโซเชียลมีเดีย จึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม และพัฒนาการท่องเที่ยวโดยการช่วยเพิ่มการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ และการสร้างประสบการณ์ที่น่าประทับใจแก่นักท่องเที่ยวร่วมกับการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชนให้คงอยู่สืบไป

คำสำคัญ: สื่อโซเชียลมีเดีย, การท่องเที่ยว, ชุมชน

Abstract

The use of social media to promote community-based tourism, which is a popular form of tourism and is important for economic development, is beneficial for the society and culture of the country. It has the potential to attract both domestic and foreign tourists. Community-based tourism is tourism that takes into account the sustainability of environmental resources. This is because Thailand has many important tourist attractions and communities that are linked to local wisdom and the way of life of the community, which are a source of learning for tourists. Social media plays a very important role in promoting community-based tourism. Especially in the digital era, where people can access information conveniently and quickly, the use of social media such as Facebook, YouTube, Twitter, Instagram, and TikTok contributes to increasing access to news and promoting tourist attractions to target audiences and tourists. As a result, tourists can better understand the importance and value of local wisdom and community culture. In addition, the use of social media also provides opportunities for the exchange of information between tourists and the local community, and strengthens the deep knowledge and understanding between tourists and tourist attractions. Therefore, social media plays an important role in promoting and developing tourism by helping to increase access to information, and by aiding public relations and the creation of impressive experiences for tourists. This is done in collaboration with the conservation and restoration of natural resources, culture, traditions, and the local wisdom of the community, so that these may be perpetuated.

Keywords: Social media, tourism, community

บทนำ

การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศที่กำลังพัฒนาในหลาย ๆ ประเทศ รวมถึงประเทศไทยนั้นต่างก็มีความมุ่งหวังให้การท่องเที่ยวมีส่วนสำคัญในการสร้างรายได้ของชุมชน ด้วยการพัฒนาสินค้า และการบริการการท่องเที่ยวให้ดียิ่งขึ้น การท่องเที่ยวถือว่ามีบทบาทสำคัญในด้าน

เศรษฐกิจมากที่สุดสำหรับประเทศไทย ซึ่งในช่วงเวลาหลายปีที่ผ่านมา ธุรกิจด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว มีส่วนสำคัญในการสร้างรายได้ และการส่งเสริมการเติบโตของเศรษฐกิจ (Tourism Authority of Thailand, 2021) ซึ่งอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของประเทศไทยยังประสบปัญหาต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงของสถานะเศรษฐกิจโลก การเมืองการปกครองภายในประเทศ และการระบาดของโรคโควิด-19 ที่เกิดขึ้น ปัญหาเหล่านี้ได้ส่งผลกระทบต่อจำนวนนักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทย รวมไปถึงรายได้ที่เข้ามา (UNWTO, 2020) นอกจากนี้ การแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้นจากประเทศคู่แข่ง ย่อมจะสร้างความท้าทายต่อการยั่งยืนของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทย แม้ว่าจะมีปัญหาเกิดขึ้นหลาย ๆ ด้าน แต่ยังมีโอกาสสำหรับการพัฒนาการท่องเที่ยวในประเทศไทยโดยชุมชนที่ยังคงมีอยู่อย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้สื่อโซเชียลมีเดียในการสื่อสาร และการประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยวไปยังกลุ่มเป้าหมายที่อยู่ต่างประเทศ ในปัจจุบันการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้เพิ่มขึ้นอย่างมาก ซึ่งเป็นผลมาจากการพัฒนาของระบบสารสนเทศ และเทคโนโลยี ที่มีการเชื่อมต่อที่รวดเร็วขึ้น (Navío-Marco et al., 2018) ทำให้สื่อโซเชียลมีเดียมีบทบาทในการเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญในการผลักดันส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศไทยดังไปทั่วโลก สื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ เช่น Facebook, YouTube, Twitter, Instagram และ TikTok เป็นช่องทางสำคัญที่นักท่องเที่ยวสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารการท่องเที่ยวโดยชุมชนได้ง่ายและรวดเร็ว การใช้สื่อโซเชียลมีเดีย เพื่อใช้ในการส่งเสริมการท่องเที่ยวช่วยให้ประเทศไทยสามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ง่าย และมีประสิทธิภาพ ซึ่งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับแหล่งท่องเที่ยวโดยชุมชนสามารถเผยแพร่ได้อย่างรวดเร็ว รวมไปถึงการติดตามผลจากรีวิวสถานที่ท่องเที่ยวจากนักท่องเที่ยวที่เคยมาเยือนแล้ว ช่วยสร้างความน่าเชื่อถือ และดึงดูดนักท่องเที่ยวจากทั่วโลกให้เข้ามาเยือนสถานที่นั้นได้ดียิ่งขึ้น ยิ่งไปกว่านั้น สื่อโซเชียลมีเดียยังสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนักท่องเที่ยวกับสถานที่ท่องเที่ยวโดยชุมชนได้อีกด้วย (Rather, 2021) การใช้สื่อโซเชียลมีเดียยังช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์เชิงบวก และลดข้อจำกัดด้านการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบดั้งเดิมที่ไม่สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง นอกจากนี้ การที่ข้อมูลข่าวสารของแหล่งท่องเที่ยวโดยชุมชนสามารถเผยแพร่ และแชร์กันได้อย่างรวดเร็ว ยังช่วยสร้างกระแส และความน่าสนใจในช่วงเวลาสั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง สื่อโซเชียลมีเดียยังเปิดโอกาสให้รัฐบาล และผู้ประกอบการธุรกิจการท่องเที่ยว สามารถนำรูปแบบการใช้กลยุทธ์การตลาดแบบดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการสื่อสารกับนักท่องเที่ยวได้โดยตรง เพื่อสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้ เช่น การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์เศรษฐกิจ และสังคม การนำเสนอโปรโมชั่น และกิจกรรมส่งเสริมการขายผ่านโซเชียลมีเดียโดยชุมชน เป็นต้น การที่นักท่องเที่ยวสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการท่องเที่ยวผ่านโซเชียลมีเดียยังส่งเสริมให้ประเทศไทยกลายเป็นที่รู้จักในระดับสากล ช่วยให้เป็นที่จดจำ และได้รับความสนใจจากนักท่องเที่ยว (Wongleedee, 2015) สื่อโซเชียลมีเดียจึงไม่เพียงแต่เป็น

เครื่องมือในการประชาสัมพันธ์สถานที่ท่องเที่ยวโดยชุมชน แต่ยังเป็นช่องทางสำคัญที่ช่วยสร้างโอกาสและรายได้ในการพัฒนาชุมชน และเสริมสร้างความยั่งยืนให้กับชุมชน และประเทศไทยได้เป็นอย่างดี

ความสำคัญ และประโยชน์ของการท่องเที่ยวโดยชุมชน

การท่องเที่ยวโดยชุมชน เป็นการท่องเที่ยวที่คำนึงถึงความยั่งยืนด้านทรัพยากรสิ่งแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรม โดยการกำหนดทิศทางโดยทุกคนในชุมชน การจัดการเพื่อชุมชน และชุมชนเป็นเจ้าของแหล่งท่องเที่ยวซึ่งมีบทบาทเป็นเจ้าของมีสิทธิในการจัดการดูแลเพื่อให้เกิดการเรียนรู้แก่นักท่องเที่ยว (สุวิญา รักหาญ และคณะ, 2566) ดังนั้น เพื่อให้ทุกคนในชุมชนมีการร่วมมือที่ดี และเข้ามามีส่วนร่วมจำเป็นต้องเห็นความสำคัญ และประโยชน์ของการท่องเที่ยวในชุมชน (สถาบันการท่องเที่ยวโดยชุมชน, 2560 ; Pongjun & Kieanwatana, 2024) ดังนี้

1) เกิดความเข้าใจ และร่วมการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพราะเป็นทรัพยากรการท่องเที่ยวที่มีส่วนสำคัญในการดึงดูดความสนใจให้นักท่องเที่ยวให้เดินทางมาท่องเที่ยวในชุมชน

2) การท่องเที่ยวโดยชุมชน มีส่วนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน โดยเน้นคนเป็น สื่อกกลางในการพัฒนาการท่องเที่ยวที่เกิดเป็นกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับกิจกรรมพัฒนาชุมชนอื่น ๆ ต่อไปที่ต้องอาศัยการเรียนรู้ และความเข้าใจภาพรวมของท้องถิ่นนั้น ๆ

3) ประชาชนในชุมชนมีคุณภาพชีวิต และวิถีชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นผลพลอยได้ทางอ้อมจากการท่องเที่ยว เช่น รายได้เสริม สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น การเดินทาง ห้องน้ำ และไฟฟ้า เป็นต้น

4) การท่องเที่ยวโดยชุมชน เป็นเครื่องมือของการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และวิถีชีวิตของผู้คนในชุมชนต่อสาธารณชน

5) การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการรับรู้ในชาติพันธุ์ของตนเองให้กับเยาวชน และวัยรุ่นเพื่อแสดงให้เห็นคุณค่าของการฟื้นฟู การรักษา การสืบทอด และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นของตนให้คงอยู่ และสืบทอดต่อไป

6) การท่องเที่ยวโดยชุมชน เป็นการนำไปสู่การรวมตัวกันของคนในชุมชน และกลุ่มต่าง ๆ มาทำกิจกรรมร่วมกัน และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างกันเพื่อนำความรู้ความเข้าใจ ความเชี่ยวชาญที่มีอยู่ในตนเองออกมาถ่ายทอดให้กับลูกหลาน และนักท่องเที่ยวที่สนใจเข้ามาเรียนรู้

นอกจากประโยชน์ของการท่องเที่ยวแล้ว ยังมีในส่วนของผลกระทบที่เกิดขึ้น เมื่อการท่องเที่ยวเกิดปัญหาต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อชุมชน ประชาชนทุกคนจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรวมตัวกัน และเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การคิด การวางแผนดำเนินการ การรับผิดชอบ การพัฒนา และการแบ่งปันผลประโยชน์ระหว่างกัน อีกทั้งยังรวมไปถึงการสร้างกฎกติกาของชุมชน เพื่อให้ผู้ที่

เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวได้ปฏิบัติตาม และเป็นมาตรฐานต่าง ๆ ของชุมชน เพื่อลดผลกระทบที่เกิดขึ้นได้ต่อไป

กระบวนการเรียนรู้ของการท่องเที่ยวโดยชุมชน

กระบวนการเรียนรู้ของการท่องเที่ยวโดยชุมชน มีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ (ณัฐพัชร มณีโรจน์, 2560)

1) บุคคล หรือ คน กระบวนการเรียนรู้ต้องเริ่มที่คนภายในชุมชนที่ต้องมีความรู้ความเข้าใจในภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือ รากเหง้าของตนเองให้ครอบคลุมให้ดีที่สุดก่อน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการบอกกล่าวเล่าเรื่องของข้อมูลต่าง ๆ ในชุมชน ทั้งนี้ คนในชุมชนจะต้องมีความพร้อมในการเรียนรู้ มีความสามัคคี และทุกคนจะต้องมีการทำงานอย่างมีส่วนร่วมได้

2) พื้นที่ กล่าวคือ จะรวมถึงทรัพยากรธรรมชาติ ประเพณีและวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สืบสานต่อกันมา ทุกคนในชุมชนต้องรัก และหวงแหน รวมไปถึงการเห็นคุณค่าของทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชนของตนเอง สามารถนำมาบริหารจัดการได้อย่างคุ้มค่า และยั่งยืน ทั้งนี้ ชุมชนต้องมีความพร้อมในการเรียนรู้ ความรู้ความเข้าใจในเรื่องแนวคิดพื้นฐาน และการจัดการพื้นที่ในด้านการท่องเที่ยวโดยชุมชนได้

3) การจัดการ เป็นเรื่องที่ชุมชนจะต้องสามารถบริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนได้แต่อย่างใดก็ตาม จำเป็นที่จะต้องเป็นชุมชนที่มีผู้นำที่ดี และเป็นที่ยอมรับ ในด้านความคิด วิสัยทัศน์ ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการท่องเที่ยวโดยชุมชน ทั้งนี้ยังต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง ต้องมีการกำหนดแนวทางในการเตรียมความพร้อมของชุมชนทั้งในด้านบุคคล และพื้นที่ กิจกรรมต่าง ๆ การจัดสรรรายได้ และสิ่งสำคัญที่สุดก็คือ การมีส่วนร่วมของทุกคนในชุมชน

4) การมีส่วนร่วม การสื่อสารพูดคุย เป็นการสื่อแสดงความคิดเห็น การหาแนวทางการแก้ไขปัญหา รวมไปถึงการระดมความคิดเห็นต่าง ๆ จากประสบการณ์ของทุกคนในท้องถิ่น การร่วมกันคิดวางแผนการดำเนินการ และประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างกฎระเบียบของชุมชนทางด้านต่าง ๆ ให้ทุกคนในชุมชนรวมถึงนักท่องเที่ยว และผู้มาเยือนได้ปฏิบัติตามได้อย่างเหมาะสม เป็นต้น

สรุปได้ว่า กระบวนการเรียนรู้ของการท่องเที่ยวโดยชุมชน มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ บุคคล พื้นที่ การจัดการ และการมีส่วนร่วมของทุกคนในชุมชน อย่างไรก็ตามสิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะผลักดันให้ชุมชนประสบความสำเร็จได้ นั่นคือ การมีผู้นำที่ดี และเป็นผู้มีศักยภาพ ร่วมกับความร่วมมือจากหน่วยงานทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยเหลือทำให้ชุมชนเกิดความมั่นคง และยั่งยืนต่อไป

ผลกระทบจากการทำการท่องเที่ยวโดยชุมชน

การทำการท่องเที่ยวโดยชุมชน การดำเนินการทุกอย่งนั้นย่อมส่งผลกระทบต่อสิ่งที่ตั้งอยู่ เช่น พื้นที่ ชุมชน และสิ่งแวดล้อมโดยรอบ ทั้งนี้จะทำให้ผลกระทบด้านบวก และด้านลบที่เกิดขึ้น ดังนี้ (วีระพล ทองมา, 2559 ; ญัฐพัชร มณีโรจน์, 2560)

1) **ผลกระทบด้านบวก** คือ จะส่งผลทำให้ชุมชนมีจิตสำนึกเกิดการพัฒนาตนเอง การพึ่งพาตนเอง การคิดเป็นทำเป็น และการพยายามในการเรียนรู้พัฒนาจนเกิดรายได้เพิ่มขึ้น มีการรวมตัวกันเพื่อการสร้างความเข้มแข็งในชุมชน และนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนตามความคาดหวัง และความพยายามที่จะดำเนินการเพื่อให้เป็นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน 3 ด้าน คือ 1) ด้านเศรษฐกิจ 2) ด้านสังคมวัฒนธรรม และ 3) ด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อการนำไปสู่ความยั่งยืน โดยการรวบรวมองค์ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น การสืบทอด และการนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความภาคภูมิใจในความเป็นเจ้าของชุมชน การมีส่วนร่วมในทรัพยากรของชุมชน และเกิดกระบวนการเรียนรู้การทำงานร่วมกันในชุมชน เป็นต้น

2) **ผลกระทบด้านลบ** คือ ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ขยะมูลฝอย การใช้น้ำ ระบบนิเวศธรรมชาติ การรับวัฒนธรรมที่เข้ามาอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดกระแสการเลียนแบบ ความขัดแย้งทางความคิด ความรู้สึกส่วนตัว และการสูญเสียเอกลักษณ์ของท้องถิ่น เนื่องมาจากการตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวมากเกินไป

สรุปได้ว่า การทำการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่ดีนั้น บทบาทหน้าที่ของแต่ละชุมชนจะต้องให้ข้อมูลแนะนำชุมชนตนเองที่มีความถูกต้อง และน่าสนใจให้แก่นักท่องเที่ยว และสิ่งที่สำคัญที่สุดที่ทุกชุมชนต้องมี คือการรักษาและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สืบทอดต่อกันมา แต่ละชุมชนต้องมีความเข้าใจในพื้นฐานดั้งเดิม ไม่ปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตไปตามกระแสของวัฒนธรรม และไม่มุ่งหวังรายได้จากการท่องเที่ยวที่จะให้เป็นรายได้หลักโดยละทิ้งอาชีพดั้งเดิมของชุมชนที่จะปรับตัวเพื่อรองรับกระแสการท่องเที่ยวที่เข้าไปในชุมชนนั้น เป็นต้น

การใช้สื่อโซเชียลมีเดียเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชน

ในปัจจุบันสื่อโซเชียลมีเดียได้กลายเป็นช่องทางที่มีความสำคัญในการประชาสัมพันธ์ และการส่งเสริมการท่องเที่ยวได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะในยุคที่มีระบบสารสนเทศ และเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทเพิ่มขึ้น การท่องเที่ยวกับการใช้สื่อโซเชียลมีเดียเพื่อการส่งเสริมการท่องเที่ยว Minazzi (2015) ซึ่งพฤติกรรมการท่องเที่ยวของแต่ละบุคคล จะมีขั้นตอนของพฤติกรรมการตัดสินใจกับขั้นตอนการวางแผนการท่องเที่ยว เพื่อนำมาใช้ในการอธิบายถึงพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ต่างๆ เช่น Facebook, YouTube, Twitter, Instagram และ TikTok มาใช้เพื่อการท่องเที่ยว และ

ผลกระทบของสื่อสังคมออนไลน์ที่มีต่อนักท่องเที่ยว โดยพฤติกรรมการตัดสินใจของนักท่องเที่ยว จะประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน คือ การตระหนักถึงความต้องการ การแสวงหาข้อมูลข่าวสาร การประเมินทางเลือก การตัดสินใจ และพฤติกรรม และขั้นตอนการวางแผนท่องเที่ยวจะประกอบไปด้วย 3 ช่วง คือ ช่วงก่อนการเดินทาง ช่วงระหว่างการเดินทาง และช่วงหลังการเดินทาง (Minazzi, 2015 ; ณิชรา ศรีพลอยรุ่ง, 2558) สื่อโซเชียลมีเดียมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มขึ้นของการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยวของชุมชนต่าง ๆ ที่สนใจ ซึ่งนอกจากจะช่วยประชาสัมพันธ์ข้อมูลของสถานที่แล้ว ยังมีหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่างนักท่องเที่ยวกับชุมชนท้องถิ่นที่ยังสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ประเพณี และวัฒนธรรมต่าง ๆ ผ่านการชมวิดีโอ หรือ บทความที่ถูกเผยแพร่ในโซเชียลมีเดีย ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดความน่าสนใจเพิ่มขึ้นในการเยี่ยมชม และเข้ามาเรียนรู้วิถีชีวิตของชุมชน และสถานที่เหล่านั้น ทั้งนี้ มีแนวทางการสร้างกลยุทธ์ในการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวโดยชุมชน ดังนี้ (อรรวรรณ เหมือนภักตร์ และผกาภาศ ชัยรัตน์, 2565)

1) การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีผ่านโซเชียลมีเดีย คือ การเสริมสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกที่สำคัญ การรีวิว และการแชร์ประสบการณ์ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ และความน่าสนใจแก่นักท่องเที่ยว โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เช่น วิดีโอที่มีคุณภาพ รูปภาพที่สวยงาม และเนื้อหาที่ดึงดูดความสนใจ

2) การสร้างชุมชนและความสัมพันธ์ระหว่างนักท่องเที่ยว คือ การสร้างชุมชนออนไลน์ที่มีความสนใจร่วมกันในด้านการท่องเที่ยวโดยชุมชนให้กับนักท่องเที่ยว โดยสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความรู้ระหว่างกันได้ผ่านการสนทนาออนไลน์ การแชร์รูปภาพ วิดีโอ และการรีวิวแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้เข้าใจ ทราบถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างต่อเนื่อง และเป็นประโยชน์ต่อการเดินทางของนักท่องเที่ยวได้รับรู้ข้อมูลของสถานที่ท่องเที่ยวล่วงหน้า

3) การใช้กลยุทธ์การตลาดดิจิทัลผ่านโซเชียลมีเดีย เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการดึงดูดนักท่องเที่ยวให้มาเข้าร่วมกิจกรรม และเยี่ยมชมสถานที่ท่องเที่ยวในชุมชน โดยการนำเสนอโปรโมชั่นพิเศษ แคมเปญลดราคา หรือ กิจกรรมส่งเสริมการขายผ่านโซเชียลมีเดียการท่องเที่ยวโดยชุมชน

4) ความท้าทายและอนาคตของโซเชียลมีเดียในการท่องเที่ยวโดยชุมชน สื่อโซเชียลมีเดีย เป็นเครื่องมือที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการท่องเที่ยว และยังเกิดความท้าทายในการรักษาความถูกต้องของข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ออกไป การจัดการกับความคิดเห็นที่ไม่เหมาะสม หรือ ข้อมูลที่ไม่เป็นความจริง

สรุปได้ว่า การวางแผนการใช้สื่อโซเชียลมีเดียเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนากลยุทธ์ที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย และนักท่องเที่ยวก็จะช่วยสามารถเห็นคุณค่า และประโยชน์จากช่องทางสื่อโซเชียลมีเดียนี้ได้อย่างเต็มที่ เป็นต้น

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการท่องเที่ยวโดยชุมชน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการท่องเที่ยวโดยชุมชน ซึ่งประกอบไปด้วย ดังนี้ (กิตติภักฐิ์ โณทัย และณัฐฐา วินิจนัยภาค, 2563)

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชน ซึ่งทำให้แผนการท่องเที่ยว และความสำเร็จในการท่องเที่ยวโดยชุมชนประสบความสำเร็จได้ หากคนในชุมชนไม่มีการมีส่วนร่วม ขาดความสามัคคีในชุมชน ย่อมจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของชุมชนเป็นไปได้อย่างค่อนข้างยาก

ปัจจัยด้านบทบาทของผู้นำชุมชน ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในชุมชน เมื่อผู้นำชุมชน เป็นผู้มีศักยภาพ และยอมรับฟังปัญหา และความต้องการของคนในชุมชนก็จะสามารถโน้มน้าวใจให้คนในชุมชนสามารถปฏิบัติตาม ย่อมจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการท่องเที่ยวโดยชุมชนได้

ปัจจัยด้านศักยภาพของพื้นที่ท่องเที่ยว ศักยภาพของพื้นที่เป็นสิ่งสำคัญในการที่จะทำให้การท่องเที่ยวโดยชุมชนประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นจะต้องมีทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นในการดึงดูดนักท่องเที่ยวให้มีความสนใจเข้ามาเยี่ยมชม และศึกษาหาความรู้ต่าง ๆ เช่น พื้นที่ด้านการเกษตรกรรม มีกิจกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำนา การเพาะปลูกต่าง ๆ หรือ พื้นที่ด้านการประมง มีกิจกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นในการทำประมง หรือ การเพาะเลี้ยงปลา เป็นต้น

ปัจจัยด้านการจัดการรายได้และผลประโยชน์ ต้องมีการประชุม เพื่อปรึกษาหารือ รวมไปถึงการแจ้งข่าวสารให้กับคนในชุมชน เพื่อได้ทราบถึงผลประโยชน์ที่ได้จากการท่องเที่ยวโดยชุมชน รวมไปถึงหลักเกณฑ์ในการกระจายรายได้ และผลประโยชน์ต่าง ๆ ให้แก่คนในชุมชน ได้แก่

- ด้านเศรษฐกิจ คือ คนในชุมชนจะมีรายได้เพิ่มมากขึ้น และมีการกระจายรายได้ที่เหมาะสม ย่อมจะส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชนให้ดีขึ้น เพิ่มอาชีพให้กับคนในชุมชน
- ด้านสังคม สังคมมีการปรับเปลี่ยน เป็นชุมชนแห่งการท่องเที่ยว รวมไปถึงการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน ประกอบกับ มีนักท่องเที่ยวเข้ามามากขึ้น ทำให้คนในชุมชนต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวที่เข้ามายังชุมชน
- ด้านสิ่งแวดล้อม ต้องมีการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้ชุมชนนั้นสะอาด ปราศจากขยะมูลฝอย และมีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมของชุมชนให้คงอยู่ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับการมี

ส่วนร่วมของคนในชุมชน และความสามัคคีของทุกคน เพื่อให้ชุมชนนั้นประสบความสำเร็จของการท่องเที่ยวโดยชุมชนได้อย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการท่องเที่ยวโดยชุมชน ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน 2) ปัจจัยด้านบทบาทของผู้นำชุมชน 3) ปัจจัยด้านศักยภาพของพื้นที่ท่องเที่ยว และ 4) ปัจจัยด้านการจัดการรายได้ และผลประโยชน์ให้แก่คนในชุมชน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ประโยชน์ที่ชุมชนได้รับจากการท่องเที่ยวโดยชุมชน

ประโยชน์ที่ชุมชนได้รับจากการท่องเที่ยวโดยชุมชน ดังนี้ (วรพงศ์ ผูกภู และคณะ, 2564)

1. มีส่วนช่วยสนับสนุนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติโดยชุมชน และความอยู่รอดของชุมชน ขึ้นอยู่กับรากฐานของทรัพยากรธรรมชาติ วิถีชีวิต และวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชน คนในชุมชนมีความผูกพันกับทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ดิน น้ำ ป่าไม้ ซึ่งการท่องเที่ยวโดยชุมชน เป็นเพียงเครื่องมือที่ช่วยส่งเสริมและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับชุมชนในการเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการบริหารจัดการ และสร้างสรรค์กิจกรรมการท่องเที่ยวให้นักท่องเที่ยว และผู้มาเยือนให้มีส่วนร่วมในรู้จักการอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการสร้างความร่วมมือของหน่วยงานต่าง ๆ ในการทำงานเป็นพันธมิตรร่วมกับชุมชน

2. มีส่วนช่วยสนับสนุนในการฟื้นฟูวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมกับวิถีชีวิต ซึ่งเป็นสิ่งที่บอกถึงอัตลักษณ์ความเป็นชุมชน ในเรื่องของความเข้มแข็ง และการปรับตัวของชุมชน เพื่อให้อยู่ในสังคมโดยที่ยังคงมีการอนุรักษ์วัฒนธรรม และการประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับยุคสมัย มีการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นจากรุ่นสู่รุ่นได้อย่างต่อเนื่อง การท่องเที่ยวโดยชุมชน เป็นเครื่องมือในการสร้างความภาคภูมิใจให้กับคนในชุมชนในการสืบค้น การถ่ายทอด และฟื้นฟูวัฒนธรรม ชุมชนมีการบริหารจัดการร่วมกัน และมีแนวทางในการปฏิบัติตัวสำหรับนักท่องเที่ยว และผู้มาเยือน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิถีชีวิต และวัฒนธรรมคนในท้องถิ่น เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และความมีชีวิตชีวาของชุมชน สร้างการมีส่วนร่วมให้กับนักท่องเที่ยว และผู้มาเยือนในการทำกิจกรรมทางวัฒนธรรม และเห็นคุณค่าของชุมชนตนเองได้เป็นอย่างดี

3. มีส่วนช่วยสนับสนุนในการพัฒนาคน และความภาคภูมิใจในความเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือ ชชาติพันธุ์ร่วมกับความร่วมมือ และความสามัคคีของคนในชุมชน พื้นที่ทางสังคม การได้รับการยอมรับจากคนภายนอก เพียงเป็นหัวใจสำคัญของการดำรงชีวิตของชุมชน การท่องเที่ยวโดยชุมชน ช่วยให้คนในชุมชนได้มีส่วนร่วม และกำหนดบทบาทหน้าที่ของตนเอง และชุมชนที่มีต่อการท่องเที่ยว มีกระบวนการบริหารจัดการความรู้ความเข้าใจภายในชุมชน สร้างระบบ และแก้ไขปัญหาการท่องเที่ยวโดยชุมชนเองได้ มีการพัฒนาทักษะ และองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้กับคนในชุมชนในการบริหาร

จัดการท่องเที่ยว เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการนำเสนอข้อมูลปัญหา และความต้องการกับหน่วยงานภายนอก นำเสนอด้านประสบการณ์ และความสำเร็จในการพัฒนากับคนและหน่วยงานที่มาศึกษา เพื่อเป็นการถ่ายทอดความรู้ และการพัฒนาชุมชนต่อไป

4. มีส่วนช่วยสนับสนุนด้านเศรษฐกิจชุมชน และคุณภาพชีวิตของคนในท้องถิ่น การท่องเที่ยวโดยชุมชน เป็นการดึงคนจากภายนอกมาเรียนรู้ภายในชุมชน สร้างแรงจูงใจที่ทำให้นักท่องเที่ยว และผู้มาเยือนได้เข้ามาในชุมชน เพื่อศึกษาวิถีชีวิตที่แตกต่างกัน ความเป็นวัฒนธรรมดั้งเดิม และแหล่งการท่องเที่ยวที่มีความอุดมสมบูรณ์ วิถีชีวิตที่มีความเรียบง่าย และมีการดำรงชีวิตที่ผูกพันกับทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม การท่องเที่ยวโดยชุมชนจึงเป็นรายได้เสริมที่สามารถนำรายได้นั้นไปใช้ในการดำรงชีพ โดยที่คนในชุมชนยังคงดำเนินวิถีชีวิตแบบดั้งเดิม หรือ เป็นการสร้างรายได้ทางเลือกกับบางครอบครัว ในการสร้างอาชีพเสริมที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว เพื่อสร้างงานให้กับคนในชุมชน การจัดสรรรายได้ของชุมชนจากการท่องเที่ยวเพื่อสนับสนุนกิจกรรมในการพัฒนาชุมชน และสาธารณประโยชน์เพื่อความยั่งยืนของชุมชน

สรุปได้ว่า ประโยชน์ที่ชุมชนได้รับจากการท่องเที่ยวโดยชุมชน จะประกอบไปด้วย 1) การมีส่วนช่วยสนับสนุนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติโดยชุมชน และความอยู่รอดของชุมชน 2) การมีส่วนช่วยสนับสนุนในการฟื้นฟูวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมกับวิถีชีวิต 3) การมีส่วนช่วยสนับสนุนในการพัฒนาคน และความภาคภูมิใจในความเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือ ชาติพันธุ์ร่วมกับความร่วมมือ และความสามัคคีของคนในชุมชน และ 4) มีส่วนช่วยสนับสนุนด้านเศรษฐกิจชุมชน และคุณภาพชีวิตของคนในท้องถิ่น เป็นต้น

แนวคิดการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืน

การพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืน ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากการท่องเที่ยวโดยชุมชนให้ความสำคัญกับชุมชนหลัก และมีการกระจายรายได้ และการดำเนินกิจกรรมของคนในชุมชนอย่างเป็นธรรม หากการดำเนินการท่องเที่ยวโดยชุมชนขาดความยั่งยืน อาจส่งผลกระทบต่อคนในชุมชนได้โดยตรง ซึ่งหลักการที่สำคัญของการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนประกอบด้วย 7 ข้อ ดังนี้ (World Tourism Organization 2016)

1. การดำเนินการบริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน ต้องคำนึงถึงขีดจำกัดของทรัพยากร ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่สามารถฟื้นตัวได้ และไม่ก่อให้เกิดความเสียหายเพิ่มขึ้นโดยไม่คำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมา ซึ่งส่งผลกระทบต่อคนในชุมชนได้โดยตรง

2. ชุมชนได้รับผลประโยชน์ต่าง ๆ และต้องกระจายผลประโยชน์ให้กับคนในชุมชนอย่างเป็นธรรม

3. เสริมสร้างประสบการณ์ และนันทนาการที่มีคุณค่าให้แก่นักท่องเที่ยว และผู้มาเยือน

4. นักท่องเที่ยวต้องตระหนักรู้ มีความเข้าใจ และเข้าถึงบริบทในพื้นที่ของชุมชน

5. การออกแบบต้องมีความกลมกลืนกับสถาปัตยกรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น และใช้วัสดุและทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในท้องถิ่น

6. เน้นการผสมผสานการท่องเที่ยวแบบยั่งยืนสู่แผนการพัฒนาระดับท้องถิ่น ภูมิภาค และ ระดับประเทศ

7. เน้นข้อมูลพื้นฐาน เพื่อเป็นฐานการตัดสินใจ การติดตาม และการตรวจสอบ

นอกจากนี้ การท่องเที่ยวแบบยั่งยืน ต้องครอบคลุมถึงการตลาดโดยรวม หรือ การท่องเที่ยวแบบมวลชน ซึ่งโดยทั่วไปการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน เป็นการท่องเที่ยวที่ให้ความสำคัญต่อความเสมอภาคระหว่างด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงด้านสังคม และวัฒนธรรม ดังนั้น หลักการและแนวคิดที่สำคัญของการท่องเที่ยวแบบยั่งยืนจึงประกอบด้วย ดังนี้ (World Tourism Organization ม 2016)

(1) การท่องเที่ยวต้องตระหนักในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และความหลากหลายทางชีวภาพให้เหมาะสม และใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(2) การเคารพในสังคม วัฒนธรรม และประเพณีของคนพื้นเมือง รวมไปถึงการรู้จักปรับตัว และมีความเข้าใจถึงความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม และประเพณีของแต่ละชุมชน

(3) การสร้างความเจริญมั่นคงทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนควรก่อให้เกิดการกระจายของรายได้อย่างเป็นธรรม และเข้าถึงแก่คน และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการท่องเที่ยวของชุมชน นอกจากนี้ ควรที่จะสนับสนุนการก่อให้เกิดการจ้างงาน และการสร้างรายได้ให้กับชุมชนท้องถิ่น รวมไปถึงการมีส่วนร่วมสำคัญในการช่วยลดปัญหาภายในท้องถิ่น เช่น ความยากจน การว่างงาน และอื่น ๆ ทั้งนี้ ย่อมจะส่งผลทำให้เกิดการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืนต่อไป

สรุปได้ว่า แนวคิดการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืน ซึ่งจะประกอบไปด้วยหลักการสำคัญ 7 ข้อ คือ 1) การดำเนินการบริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน 2) ชุมชนได้รับผลประโยชน์ต่าง ๆ กับคนในชุมชนอย่างเป็นธรรม 3) เสริมสร้างประสบการณ์ และนันทนาการที่มีคุณค่า 4) ตระหนักรู้ มีความเข้าใจ และเข้าถึงบริบทในพื้นที่ของชุมชน 5) การออกแบบต้องมีความกลมกลืนกับสถาปัตยกรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น 6) เน้นการผสมผสานการท่องเที่ยวแบบยั่งยืนสู่แผนการพัฒนาระดับ และ 7) เน้นข้อมูลพื้นฐาน เพื่อเป็นฐานการตัดสินใจ การติดตาม และการตรวจสอบ เป็นต้น

บทสรุป

การใช้สื่อโซเชียลมีเดียเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชน ซึ่งเป็นรูปแบบการท่องเที่ยวที่ได้รับความนิยม และมีความสำคัญต่อการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของประเทศ มีศักยภาพในการดึงดูดนักท่องเที่ยวทั้งใน และต่างประเทศ การท่องเที่ยวโดยชุมชน เป็นการท่องเที่ยวที่คำนึงถึงความยั่งยืนด้านทรัพยากรสิ่งแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรม การกำหนดทิศทาง และการบริหารจัดการเพื่อชุมชน โดยเน้นความยั่งยืน และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การสร้างความสมดุลระหว่างทรัพยากรการท่องเที่ยว สังคม วัฒนธรรม และวิถีชีวิตของคนในชุมชน การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับคนในชุมชน และก่อให้เกิดการเรียนรู้ และประสบการณ์ที่มีคุณค่ากับนักท่องเที่ยว สื่อโซเชียลมีเดียมีบทบาทสำคัญอย่างมากในการส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชน โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่ผู้คนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และรวดเร็ว การใช้สื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ เช่น Facebook, YouTube, Twitter, Instagram และ TikTok มีส่วนช่วยในการเพิ่มการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวโดยชุมชนไปยังกลุ่มเป้าหมาย และนักท่องเที่ยว การแชร์ประสบการณ์ผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย เช่น รูปภาพ วิดีโอ และการรีวิว มีผลทำให้นักท่องเที่ยวสามารถเข้าใจถึงความสำคัญ และคุณค่าของภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมของชุมชนได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ การใช้สื่อโซเชียลมีเดียยังแสดงให้เห็นถึงการเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างนักท่องเที่ยวกับชุมชนท้องถิ่น และยังเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ลึกซึ้งระหว่างนักท่องเที่ยว และสถานที่ท่องเที่ยวได้เป็นอย่างดี ดังนั้น สื่อโซเชียลมีเดีย จึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม และพัฒนาการท่องเที่ยวโดยการช่วยเพิ่มการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ และการสร้างประสบการณ์ที่น่าประทับใจแก่นักท่องเที่ยวร่วมกับการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการพัฒนาชุมชนให้เกิดความยั่งยืนที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในชุมชน เพื่อประโยชน์ในด้านเศรษฐกิจชุมชน สังคมวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ควรส่งเสริมให้คนในชุมชน ได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้สื่อโซเชียลมีเดียเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชน
2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการประชาสัมพันธ์ และจัดการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มคุณค่าทางการท่องเที่ยว กระตุ้นเศรษฐกิจของชุมชนและระบบบริการข้อมูลการท่องเที่ยว

เอกสารอ้างอิง

- กิตติภักดิ์ จิโนทัย และ ณัฐรา วินิจนัยภาค. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการท่องเที่ยวโดยชุมชน: กรณีศึกษาชุมชนบ้านบางน้ำผึ้ง จังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 14(2), 217–234.
- ณัฐพัชร มณีโรจน์. (2560). การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน. *วารสารวิชาการท่องเที่ยวไทย นานาชาติ*, 13(2), 25–46.
- นิศรา ศรีพลอยรุ่ง. (2558). การใช้สื่อดิจิทัลด้านการท่องเที่ยวของกลุ่มดิจิทัลเนทีฟไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรพงศ์ ผูกภู และคณะ. (2564). รูปแบบการพัฒนาชุมชนท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม: กรณีศึกษาพื้นที่ต้นแบบชุมชนท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม.
- วีระพล ทองมา. (2559). *การท่องเที่ยวโดยชุมชน (Community Based Tourism: CBT) สำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนในเขตที่ดินป่าไม้*. สืบค้นเมื่อ 24 สิงหาคม 2559, จาก <https://www.dnp.go.th/fca16/file/i49xy4ghqzsh3j1.doc>
- สถาบันการท่องเที่ยวโดยชุมชน. (2560). *ประโยชน์ที่ชุมชนได้รับ*. สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2562, จาก https://www.cbt-i.or.th/?ge=show_pages&gen_lang=20112012094103#.Wn291byWaM8
- สุวิญชา รักหาญ, กนกกานต์ แก้วนุช, และ เทิดชาย ช่วยบำรุง. (2566). การพัฒนาเกณฑ์การประเมินการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนสู่ความยั่งยืน. *วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม*, 7(3), 64–81.
- อรรวรรณ เหมือนภักตร์, & ผกามาศ ชัยรัตน์. (2565). กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวจังหวัดลำปาง. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งประเทศไทย*, 14(1), มกราคม–เมษายน 2565.
- Minazzi, R. (2015). *Social media marketing in tourism and hospitality*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-05182-6>
- Navío-Marco, J., Ruiz-Gómez, L. M., & Sevilla-Sevilla, C. (2018). Progress in information technology and tourism management: 30 years on and 20 years after the internet—Revisiting Buhalis & Law's landmark study about eTourism. *Tourism Management*, 69, 460–470.

- Pongjun, C., & Kianwatana, K. (2024). The Buddhist meditation tourism management based on the tourism resources of Chiangmai province. *Arts of Management Journal*, 8(2), 21–44.
- Rather, R. A. (2021). Monitoring the impacts of tourism-based social media, risk perception and fear on tourist's attitude and revisiting behaviour in the wake of COVID-19 pandemic. *Current Issues in Tourism*, 24, 3275–3283.
- Tourism Authority of Thailand. (2021). *9 new trends in the future of tourism*. Retrieved April 4, 2022, from https://api.tourismthailand.org/upload/live/content_article_file/20603-15378.pdf
- UNWTO. (2020). *Impact assessment of the COVID-19 outbreak on international tourism*. Updated March 27, 2020. <https://www.unwto.org/impact-assessment-of-the-covid-19-outbreak-on-international-tourism>
- Wongleedee, K. (2015). Marketing mix and tourism: The role of social media in tourism. *Journal of Tourism, Hospitality and Sports*, 7(1), 1–6.
- World Tourism Organization. (2016). *Tourism, a factor of sustainable development*. Retrieved from <http://ethics.unwto.org/>

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณทิมาน หนองกรด
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
Digital Leadership of School Administrators under Kudpiman Nongkrad
Development and Quality Improvement Center Nakhon Ratchasima
Primary Educational Service Area Office 5

คมกฤษฎา แก้วใส¹ วิรลพัชร วงศ์วัฒนเกษม²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Komkissada Kaewsai¹ and Wiralpath Wongwatkasem²

Nakhonratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6604033200136@nmc.ac.th, wiralpath@nmc.ac.th

(Received: 12 February, 2025 ; Edit: 28 February, 2025; accepted: 3 June, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณทิมาน หนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 140 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.79 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณทิมาน หนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณทิมาน หนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล, ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล

Abstract

This research aimed to 1) study the digital leadership of school administrators and 2) compare the digital leadership of school administrators at the Kut Phiman Nongkrat Educational Quality and Standards Development Center, under the Office of the Primary Educational Service Area 5, Nakhon Ratchasima, classified by position and work experience. The sample group used in this research was 140 school administrators and teachers in the academic year 2024. The sample size was determined according to the Krejci and Morgan table and stratified random sampling. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.67-1.00 and a reliability value of the entire questionnaire of 0.79. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research results found that

1. The digital leadership of the school administrators of the Kudphiman Nongkrat Educational Quality and Standard Development Center, under the Office of the Primary Educational Service Area 5, Nakhon Ratchasima, is at a high level overall.
2. The results of the comparison of opinions on the digital leadership of the school administrators of the Kudphiman Nongkrat Educational Quality and Standard Development Center, under the Office of the Primary Educational Service Area 5, Nakhon Ratchasima, classified by position, are overall different with statistical significance at the .05 level. Classified by work experience, the overall and each aspect are not different.

Keywords : Digital Age School Administrators, Leadership, Digital Age Leadership

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นการเรียนการสอนที่ครูต้องสามารถรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาและยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการสร้างมนุษย์ สร้างสังคม และสร้างประเทศชาติ เป็นหัวใจหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตให้อยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษาจะมีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันในเวทีโลกภายใต้เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ทุกประเทศทั่วโลก จึงให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง และทุ่มเททรัพยากรต่าง ๆ กับการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : 1) การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านวิทยาการของโลก ซึ่งมีผลกระทบต่อวิถีชีวิตและวัฒนธรรมความเป็นอยู่ของทุกชาติ ทุกภาษา รวมไปถึงประเทศไทยด้วย ประเทศไทยจึงมีความจำเป็นที่ต้องปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ซึ่งใช้คำว่า “ยุคดิจิทัล” โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปรับตัว ให้เข้ากับยุคสมัยแห่งการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยี มาใช้ในการจัดองค์ความรู้ การเรียนรู้ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้านต่าง ๆ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารทุกช่องทาง เพื่อให้เข้าถึงแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทกับชีวิตประจำวันมากขึ้น ในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นการเดินทาง การสื่อสาร การศึกษา ซึ่งเทคโนโลยีนั้น ได้เข้ามาช่วยให้หลาย ๆ อย่างมีความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น (จิณฉัตร ปะโคทอง, 2561 : 3) ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เนื่องจากผู้นำเป็นหัวใจสำคัญหลัก ในการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางปฏิบัติงานและวัฒนธรรมขององค์กร ผู้นำดิจิทัลจะเป็นตัวแทนของแนวคิดและวิธีปฏิบัติใหม่ ๆ ในโรงเรียนเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงบรรลุปเป้าหมายขององค์กร กลายเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล (Sheninger, 2014 : 490 - 493) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กล่าวถึงการปฏิรูปการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ โดยให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรและการจัดสาระการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ อย่างเต็มศักยภาพและการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง มาตรา 39 กล่าวถึงหลักการบริหารการศึกษา ซึ่งได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ดังนั้นผู้บริหาร จึงมีบทบาทสำคัญในฐานะหัวหน้า หน่วยงานที่ใกล้ชิดกับครูและนักเรียนมากที่สุด ผู้บริหารนอกจากจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรม มีทักษะในการ

บริหารงาน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2553 : 13) ผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะเป็นผู้นำในสถานศึกษา จึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งที่ผู้บริหารควรที่จะมี ได้แก่ ประสิทธิภาพในการบริหารความรู้ ความสามารถ และมีความเข้าใจในหลักการบริหาร ตลอดจนความมีภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำที่เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี อีกทั้งเป็นการสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาเกิดการยอมรับให้กับผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลให้เกิดผลสำเร็จ ของการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สุกิจานต์ บริเอก, 2564 : 2)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนทิศทางของการศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้าสามารถคาดการณ์การสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของการศึกษา โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการตัดสินใจและสามารถวางแผนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพสามารถสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กรให้เป็นที่รู้จักผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย สามารถกระตุ้นให้ครูผู้สอนและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาและสามารถร่วมกันคิดและสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ สามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่ส่งเสริมสมรรถนะครูและทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องได้ตลอดชีวิต

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ซึ่งทุกองค์กรจะสามารถดำเนินงานได้อย่างประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ โดยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ก็จะก่อให้เกิดการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายมีความก้าวหน้า เกิดความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ทักษะของความเป็นผู้นำเป็นสิ่งหนึ่ง ที่ผู้บริหารทุกระดับในองค์กร ควรต้องศึกษาและทำความเข้าใจ ทั้งนี้เพื่อจูงใจและชักนำให้ผู้อื่นทำงานร่วมกัน เจริญ สู่ประเสริฐ (2559 : 6) สอดคล้องกับ นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560 : 14 - 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นศาสตร์และศิลป์เป็นส่วนที่ดึงดูด ความรู้ความสามารถต่าง ๆ ของบุคลากรออกมาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ พร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลภายในองค์กร โน้มน้าวชักจูงบุคลากรให้มีทัศนคติในทิศทางเดียวกัน มอบหมายงานตรงตามความถนัดและความสามารถช่วยประสานความขัดแย้ง ต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปของโลกในยุคดิจิทัล ภาวะผู้นำถือเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารและขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ยิ่งในปัจจุบันมีกระแสการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทมากขึ้น ทำให้ผู้นำต้องมีการปรับตัว ปรับรูปแบบกระบวนการในการบริหารที่แตกต่างไปจากเดิมในหลาย ๆ มิติและการบริหารในยุคดิจิทัล ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลจะต้องรู้จัก ปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

รู้เท่าทันเทคโนโลยี ยอมรับเทคโนโลยีเข้ามา ประยุกต์ใช้ในการทำงาน รู้จักพัฒนาและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมได้อย่างหลากหลาย และในส่วนของการบริหารในยุคดิจิทัลนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องตระหนักได้ว่าไม่สามารถบริหารองค์กรในแบบเดิม ๆ ได้ เนื่องจากในยุคดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ให้ความสำคัญในการวางแผน วางกลยุทธ์กลยุทธ์ต่าง ๆ และสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ แบบแผนให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร เนื่องจากบุคลากรถือเป็นอีกหนึ่ง กลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำจึงต้องให้การสนับสนุนบุคลากรในด้านต่าง ๆ ทั้งการให้สวัสดิการที่ดี การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา รวมทั้งเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รุ่งรัตน์ พลชัย, 2563 : 53)

จากสภาพการดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาภาคพื้นดิน หนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศ ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ต่อการบริหารสถานศึกษา และเป็นข้อมูลการวางแผนปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาภาคพื้นดิน หนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 และสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาภาคพื้นดิน หนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาภาคพื้นดิน หนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากร ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาภาคพื้นดิน หนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 แตกต่างกัน

2. บุคลากร ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณวุฒิमान หนองกรด สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณวุฒิमान หนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2567 จำนวนสถานศึกษาจำนวน 13 แห่ง ประชากร ทั้งหมดจำนวน 140 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาคุณวุฒิमान หนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 103 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง สำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) และได้มาโดยการสุ่ม แบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจาก การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน	ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัล
5 หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด
4 หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติมาก
3 หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติปานกลาง
2 หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติน้อย
1 หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553 : 74 – 84)
3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้จำนวนแบบสอบถาม 45 ข้อ
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุติยภูมิ หนองกรด อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา
8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 45 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .79
9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อประธานศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุติยภูมิ หนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 103 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วไปจัดเตรียมกระทำข้อมูล บันทึกข้อมูลแล้วจึงวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ผู้วิจัยวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณภาพ หนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 42 - 43) ซึ่งแบ่งค่าช่วงคะแนนเป็นช่วง ๆ โดยมีความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ
4.51 - 5.00	หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณภาพ หนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าที่ t - test (independent samples)

ผลการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณภาพ หนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล ด้านการเป็น

พลเมืองในยุคดิจิทัล ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ และด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ
ปรากฏ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์
พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาภาคพื้นดิน หนองกราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.19	0.40	มาก	1
2	ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล	4.19	0.39	มาก	2
3	ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ	4.17	0.38	มาก	4
4	ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ	4.16	0.38	มาก	5
5	ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	4.18	0.40	มาก	3
ภาพรวม		4.18	0.39	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.40) รองลงมาคือ ด้านการสร้าง
วัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.39) ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล
($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.40) และด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.38)
ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.38)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์
พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาภาคพื้นดิน หนองกราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p- value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.21	0.41	4.19	0.40	0.437	0.663
2	ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ แบบโลกยุคดิจิทัล	4.45	0.50	4.15	0.37	4.633*	0.000
3	ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ	4.38	0.49	4.11	0.39	4.823*	0.000
4	ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ	4.29	0.46	4.14	0.36	2.161*	0.033
5	ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	4.29	0.57	4.07	0.45	4.899*	0.000
ภาพรวม		4.32	0.49	4.13	0.39	4.970*	0.000

*p < .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณวุฒิमान หนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ประสบการณ์ 1-10 ปี		ประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป		t	p- value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.17	0.38	4.22	0.43	-1.017	0.312
2	ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบ โลกยุคดิจิทัล	4.18	0.39	4.20	0.41	-0.429	0.669
3	ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ	4.14	0.41	4.16	0.43	-0.362	0.718
4	ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ	4.17	0.40	4.13	0.34	0.761	0.448
5	ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	4.11	0.47	4.08	0.47	1.105	0.272
ภาพรวม		4.32	4.15	0.41	4.16	0.083	0.934

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณวุฒิमान หนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัย ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณวุฒิमान หนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณวุฒิमान หนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ และด้านด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันกำหนดนโยบายที่ชัดเจนนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่าง

สร้างสรรค์กำหนดบทบาทหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถของบุคลากรและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจน ซึ่งส่งผลต่อการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความรู้ความสามารถและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน มองการณ์ไกลและมุ่งพัฒนาตนเอง ผู้เรียน บุคลากร และองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยนำสื่อดิจิทัลมาเป็นส่วนช่วยในการพัฒนา เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารมีความพร้อมด้านการสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษา และปฏิบัติโดยที่ผู้บริหารสามารถหลอมรวมนโยบายการบริหารงานเทคโนโลยี ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง รวมถึงมีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมแสดงวิสัยทัศน์ บูรณาการเทคโนโลยี ด้านการวัดและประเมินผลเนื่องจากผู้บริหารประเมินคุณภาพของระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในงานในสถานศึกษา รวมถึงผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา และด้านสังคม กฎหมายและจริยธรรม เนื่องจากผู้บริหารสนับสนุนให้ครู บุคลากรและนักเรียนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี รวมถึงผู้บริหารสร้างความเสมอภาคทางสังคม โดยเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้าถึงและใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีของสถานศึกษา และที่สำคัญผู้บริหารทุกคน ไม่ว่าจะปฏิบัติงานในสถานศึกษาใดก็ตามต้องนำนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดมาปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ด้วยการนำเทคโนโลยี Big Data เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ข้อมูลผู้เรียน ข้อมูลครูผู้สอน ข้อมูลสถานศึกษา ข้อมูลงบประมาณที่จำเป็น มาวิเคราะห์เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษามีความจำเป็นต้องเข้าใจบริบทขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่เข้ามามีผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมภายนอกทางเทคโนโลยี ที่เป็นทั้งปัจจัยเอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการบริหารงาน ล้วนส่งผลทำให้ผู้เรียน การเรียนรู้ ครูผู้สอน เทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชุลย์ บุญประคม และชลารักษ์ สุวรรณสัมฤทธิ์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครบุรี ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย ญัฐธัญญา พรพทุมชัยกิจ และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมาน หนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำยุคดิจิทัล มากกว่าครูผู้สอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูผู้สอนมองว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาท

และความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา ให้เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนงานภายในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ มีวิสัยทัศน์ มีประสพการณ์การปฏิบัติงาน มีความรู้ความสามารถเข้าใจบริบทของสถานศึกษาในยุคที่มีสภาพแวดล้อมภายนอกเข้ามามีผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะ สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี ที่เป็นทั้งปัจจัยเอื้อ และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการวางแผนต่าง ๆ ในด้านการบริหารงาน การบริหารจัดการงานต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารจัดการงานต่าง ๆ มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยสนับสนุนการบริหารงานตามขอบข่ายงานทั้ง 4 งาน ผ่านการขับเคลื่อนของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌิรดา เวชญาลักษณ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับวิจัยของ รุ่งรัตนา วรณเสถียร และสุวิจักขณ์ มั่นสารนียธธรรม (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมาน หนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสพการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสพการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีประสพการณ์การทำงานที่ผ่านปัญหาและอุปสรรค ทำให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็ว มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล สามารถตัดสินใจ คาดการณ์ และวางแผนการดำเนินงาน โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รับรู้และเข้าใจการทำงานได้ดีกว่าและสามารถเรียนรู้ได้เร็วกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสพการณ์การปฏิบัติงาน 1 – 10 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ คมสันต์ จันสอน และอุไร สุทธิแย้ม (2566) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสพการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญภาศ จุฑพลกุล และทัศนะ ศรีปัตตา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบระดับ

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการสื่อสารดิจิทัลด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลและด้านการรู้ดิจิทัลไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณวุฒิमान หนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้เกิดการนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างการเปลี่ยนแปลงขององค์กร สู่ความเป็นเลิศ โดยการสร้างแรงบันดาลใจ ให้เกิดการแลกเปลี่ยนการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ การบูรณาการด้านต่าง ๆ มีความคิดรวบยอด

1.2 ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ ผู้บริหารควรเสริมพลังอำนาจให้แก่ครูในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน โดยการสร้างสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้สารสนเทศ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างมืออาชีพ

1.3 ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้กับครู บุคลากรและเป็นแบบอย่างที่ดี ทางสังคม จริยธรรม กฎหมาย ความรับผิดชอบในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมของสังคมในยุคดิจิทัล

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณวุฒิमान หนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

2.2 ควรมีการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยอื่น ๆ และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณวุฒิमान หนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *การจัดการเรียนการสอนในยุคโลกดิจิทัล*. ค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม

2563, จาก <https://www.moe.go.th/moe/th/news/>

กัญญาภัค จุฑาพลกุล และ ทศนะ ศรีปัดดา. (2565). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์* (วิทยานิพนธ์ กศ.ม.). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

- คมสันท์ จันสอน และ อุไร สุทธิรัมย์. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 6(2), 226–228.
- เจริญ สุระประเสริฐ. (2559). ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิจิตร (วิทยานิพนธ์ ปร.ม.). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- จิณฉัตร ปะโคทัง. (2561). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ (พิมพ์ครั้งที่ 1). อุบลราชธานี: ศิริธรรมออฟเซต.
- ณัฐธินา พรพทุมชัยกิจ, อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ และ พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร. สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 6(2), มีนาคม–เมษายน 2566.
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (วิทยานิพนธ์ ค.ม.). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2554). *หลักการวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- รุ่งรัตน์ พลชัย. (2563). ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคดิจิทัล. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มจร. วิทยาเขตอีสาน*, 1(3), กันยายน–ธันวาคม 2563.
- รุ่งรัตตา วรรณเสถียร และ สุวิจักขณ์ มั่นสารนิยธรรม. (2567). การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. *วารสารเสียงธรรมจากมหายาน*, 10(2), เมษายน–มิถุนายน 2567.
- สุธิกานต์ บริเอก. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 (วิทยานิพนธ์ ค.ม.). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2553). *ชุดเครื่องมือการเรียนรู้ เรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562*. ค้นเมื่อ 28 มีนาคม 2563, จาก <https://www.obec.go.th>

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2563*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

อัญชุลย์ บุญประคม และ ชลาภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 8(2), พฤษภาคม–สิงหาคม 2566.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(1), 607–610.

Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.

Sheninger, E. (2014). *Digital leadership: Changing paradigms for changing times*. California: United States of America.

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล
ในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขามทะเลสอ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
A School Administration according to the Good Governance
of Kham Talay So Educational Quality and Standards Development
Center under Nakhon Ratchasima Educational Service Area 5

เกศทิพย์ รัตนเรือง¹ และ องอาจ เทียมกลาง²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Kettip Rattanueng¹ and Ong-at Thiamklang²

Nakhonratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6604033200156@nmc.ac.th, ongart@nmc.ac.th

(Received: 12 February, 2025 ; Edit: 20 February, 2025; accepted: 21 February, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขามทะเลสอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 148 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ขามทะเลสอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 อยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขามทะเลสอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและราย
ด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหารสถานศึกษา, การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล, หลักธรรมาภิบาล

Abstract

This research aimed to 1) study the level of school administration according to the principles of good governance, 2) compare opinions on school administration according to the principles of good governance in the Kham Thale So Educational Quality and Standard Development Center, under the Office of the Primary Educational Service Area 5, Nakhon Ratchasima, classified by education level and work experience. The sample group used in the research was 148 school administrators and teachers. The sample size was determined according to the table of Krejci and Morgan and stratified random sampling. The research instrument was a 5 - level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.67 and 1.00 and a reliability value of 0.89 for the entire questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. t-test

The results of the research found that

1. The administration of educational institutions according to the principles of good governance in the Kham Thale So Educational Quality and Standard Development Center, under the Office of the Primary Educational Service Area 5, Nakhon Ratchasima, was at a high level.

2. The results of the comparison of opinions on the administration of educational institutions according to the principles of good governance in the Kham Thale So Educational Quality and Standard Development Center, under the Office of the Primary Educational Service Area 5, Nakhon Ratchasima, classified by educational level and work experience, were not different overall and in each aspect.

Keywords : school management, school management based on the principles of good governance, principles of good governance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ ด้านความเป็นอยู่ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหารงานของรัฐ ด้านการจัดการศึกษา เกิดอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี ส่งผลให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและเสมอภาคกัน ดังนั้นการจัดการศึกษาโดยให้ความรู้ที่ถูกต้องกับเยาวชนและการจัดการบริหารของภาครัฐที่ถูกต้องจะทำให้ประเทศชาติเข้าสู่การพัฒนาและก้าวหน้าโดยนำหลักบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (good governance) หรือหลักธรรมาภิบาลมาบริหารจัดการ ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนโดยรวมและสังคมไทยขับเคลื่อนไปอย่างถูกต้องทำให้เกิดความแข็งแกร่งมากพอที่จะแข่งขันกับต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลแต่จะบริหารได้แก่นั้นย่อมต้องพัฒนาทางการศึกษาควบคู่ไปด้วย (จุฬากาญจน์ เก่งกลิจ, 2564)

เพราะการศึกษาจัดเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาในทุกๆด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะ ด้านสมรรถนะในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข อันจะนำไปสู่เสถียรภาพและความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 (แผนการขับเคลื่อนมาตรฐานการศึกษาของชาติสู่การปฏิบัติ, 2565) โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและถูกต้องเพราะการศึกษาของเยาวชนทำให้ประเทศเจริญรุ่งเรือง หรือจะทำให้คนในประเทศแข่งขันคนในประเทศอื่นๆ ได้ดี หากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา ประเทศนั้นก็จะมี ความรุ่งเรืองในทุกๆทาง ในทางตรงกันข้าม หากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่ง และทำงานโดยมีประสิทธิภาพที่กำหนดเอาความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นเป้าหมายแล้วก็ยากที่ประเทศนั้นจะเจริญรุ่งเรืองได้ (แผนการศึกษาแห่งชาติ, 2560) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าและทันสมัยอยู่เสมอรวมถึงมีระบบการบริหารที่ดี โดยสามารถใช้หลักธรรมาภิบาลมาช่วยในการจัดการบริหารได้ (ครรชิต มาลัยวงศ์, 2557)

การนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารงานเป็นการดำเนินการที่ดีในการจัดการองค์การอย่างมีคุณธรรม จริยธรรมภายใต้การดำเนินงานด้วยความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ สามารถตรวจสอบได้เพื่อมุ่งประโยชน์สุขให้เกิดกับประชาชน อีกทั้งเป็นการมุ่งจัดสรรทรัพยากรขององค์การอย่างคุ้มค่าและเป็นระบบตามกฎหมาย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความเสมอภาค มีความเป็นธรรม ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานก่อให้เกิดการตอบสนองต่อความต้องการของส่วนรวม มีการกระจายอำนาจเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้งานบรรลุตามเป้าหมายได้ การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการเป็นสิ่งที่จำเป็น และมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรทุกประเภทและทุกระดับ ทั้งนี้เพราะหลักธรรมาภิบาลเป็นการบริหารจัดการที่

ดีที่สร้างประโยชน์ และความเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองทั้งมวล ทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (จุฑาทาญจน์ เก่งกลกิจ, 2564) ยิ่งนำมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี เพราะ ความสำคัญของหลักธรรมาภิบาล คือการสร้างคุณภาพของหน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน เพราะเป็นหลักการพื้นฐานในการสร้างความเป็นอยู่ของคนในสังคมทุกประเทศให้มีการพัฒนาที่เท่าเทียมกันทั้งยังเป็นหลักการพื้นฐานในการสร้างความเป็นธรรมในสังคม เอื้อประโยชน์ให้กับทุกคน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข

หลักการของธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรมคือมีกฎหมาย กฎระเบียบที่เป็นธรรมกับทุกฝ่ายบังคับใช้อย่างเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติ หลักคุณธรรมคือการทำงานอย่างสุจริตไม่ทำผิดวินัยของวิชาชีพมีความยุติธรรมไม่ละเมิดจริยธรรมหรือธรรมเนียมขององค์กร หลักความโปร่งใสคือมีความโปร่งใสเกี่ยวกับการบริหารงานทุกด้าน มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำงานเพื่อตรวจสอบความถูกต้องจากทุกฝ่าย หลักการมีส่วนร่วมคือกระบวนการสื่อสารสองทางระหว่างรัฐและประชาชนเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจ หลักความรับผิดชอบคือหลักการที่ภาครัฐ เอกชน ประชาชน เปิดโอกาสให้ตรวจสอบเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อสาธารณะยอมรับผลที่เกิดจากการทำงานของตนและองค์กร หลักความคุ้มค่าคือหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผลคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2555)

เนื่องจากศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขามทะเลสอเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้กำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 มีสถานศึกษาจำนวน 17 โรงเรียน มีผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น 248 คน พบว่า สถานศึกษาแต่ละแห่งมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพแต่อาจยังไม่ถึงเป้าหมายที่ควรจะเป็น หรือเกิดการคลาดเคลื่อนในการบริหารงานบ้างเล็กน้อย หากนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารจัดการศึกษาจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอนให้แก่แก่นักเรียนได้ (สิรินญา ศิริประโคน, 2561)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัย การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขามทะเลสอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เพื่อเป็นแนวทางในการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานด้านต่างๆจึงทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขามทะเลสอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขามทะเลสอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขามทะเลสอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขามทะเลสอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขามทะเลสอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 240 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขามทะเลสอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 148 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกนและได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขามทะเลสอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขามทะเลสอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ตาม แนวคิดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของ ลิเคอร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553: 74 – 84)
3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจากตำรา การสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัยของวิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย (2565) ได้จำนวนแบบสอบถาม 42 ข้อ
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตาม ข้อเสนอแนะ
7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขามทะเลสอ อำเภอ ขามทะเลสอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 30 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอน บาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.89
9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 148 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขามทะเลสอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2557) ดังนี้
ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขามทะเลสอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานโดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขามทะเลสอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในแต่ละด้านของการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขามทะเลสอ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยรวมและรายด้าน

ข้อที่	การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	หลักการมีส่วนร่วม	4.26	0.51	มาก	3
2	หลักนิติธรรม	4.24	0.43	มาก	4
3	หลักความโปร่งใส	4.46	0.54	มาก	2
4	หลักความรับผิดชอบ	4.18	0.49	มาก	5
5	หลักคุณธรรม	3.86	0.74	มาก	6
6	หลักความคุ้มค่า	4.50	0.47	มาก	1
ภาพรวม		4.25	0.53	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขามทะเลสอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.25$, S.D.= 0.53) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักความคุ้มค่า ($\bar{X}=4.50$, S.D.= 0.47) ลำดับที่ 2 คือ ด้านหลักความโปร่งใส ($\bar{X}=4.46$, S.D.= 0.54) ลำดับที่ 3 คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X}=4.26$, S.D.= 0.51) ลำดับที่ 4 คือ ด้านหลักนิติธรรม ($\bar{X}=4.24$, S.D.= 0.43) ลำดับที่ 5 คือ ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.18$, S.D.= 0.49) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักคุณธรรม ($\bar{X}=3.86$, S.D.= 0.74) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขามทะเลสอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขามทะเลสอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับ ปริญญาตรี		สูงกว่าระดับ ปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	หลักการมีส่วนร่วม	4.26	0.51	4.23	0.53	.217	.787
2	หลักนิติธรรม	4.24	0.43	4.27	0.45	-.213	.832
3	หลักความโปร่งใส	4.46	0.53	4.44	0.54	.159	.873
4	หลักความรับผิดชอบ	4.17	0.48	4.20	0.50	-.214	.831
5	หลักคุณธรรม	3.87	0.74	3.81	0.74	.392	.695
6	หลักความคุ้มค่า	4.53	0.47	4.35	0.47	1.654	.100
ภาพรวม		4.25	0.09	4.25	0.13	0.302	.763

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขามทะเลสอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขามทะเลสอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขามทะเลสอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล	1-10 ปี		10 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	หลักการมีส่วนร่วม	4.26	0.50	4.26	0.53	.011	.992
2	หลักนิติธรรม	4.26	0.43	4.23	0.42	.275	.784
3	หลักความโปร่งใส	4.46	0.54	4.44	0.55	.219	.827
4	หลักความรับผิดชอบ	4.18	0.49	4.18	0.49	.000	1.000
5	หลักคุณธรรม	3.85	0.75	3.88	0.74	-.158	.875
6	หลักความคุ้มค่า	4.53	0.47	4.44	0.48	1.104	.271
ภาพรวม		4.26	0.09	4.24	0.11	1.106	.307

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขามทะเลสอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขามทะเลสอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขามทะเลสอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ และ ด้านหลักคุณธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดทำแผนงานโครงการต่างๆ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ กำหนดกฎระเบียบชัดเจนมีความถูกต้อง การชี้แจงแนะนำแนวทางปฏิบัติตนที่ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกัน พิจารณาเรื่องใด ๆ โดยยึดกฎ ระเบียบข้อบังคับ กับผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดทำแผนงานโครงการต่างๆ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ มีการกำหนดทิศทางและแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน รวมทั้งผู้รับผิดชอบภายในของแต่ละงาน มีการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ แสดงความรับผิดชอบต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน การยึดหลักความเป็นธรรม ความเสมอภาคในการปฏิบัติงานละกล้ายืนหยัดในความถูกต้อง ความเป็นธรรมในการบริหารจัดการ เช่นการ

เลื่อนขึ้นเงินเดือน การมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ฯลฯ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และผู้ร่วมงานด้วยความเป็นธรรมและมีใจเป็นกลาง จัดระบบข้อมูลสารสนเทศไว้อย่างเป็นระบบสามารถนำไปใช้อย่างสะดวก รวดเร็ว จัดสรรทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่บุคลากรในการจัดการศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรใช้วัสดุอุปกรณ์ในท้องถิ่นมาจัดทำสื่อประกอบการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลัทพร สอนคัม และคณะ (2567) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหัววัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความคุ้มค่าอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมพบว่า ผู้บริหารนำพระราชบัญญัติพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารชี้แจง แนะนำแนวทางการปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกันตามลำดับ และ ธวัชชัย โพธิ์ศรี และคณะ (2566) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมพบว่า ผู้บริหารควรปฏิบัติตามกฎหมาย ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรม มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เปิดโอกาสให้ทุกคนส่วนร่วมในการบริหารงาน ยอมรับข้อคิดเห็นทุกฝ่าย ช่วยกันตัดสินใจ คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขามทะเลสอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากร ชุมชน เปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการวางแผน ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูอย่างเสมอภาค ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีระเบียบวินัยตามจรรยาบรรณวิชาชีพ พิจารณาสั่งการมอบหมายงานโดยใช้กฎหมายหรือข้อบังคับด้วยความเป็นธรรม มีการใช้อำนาจหน้าที่และกฎระเบียบข้อบังคับภายใต้กฎหมาย พร้อมทั้งจะรับการตรวจสอบจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก มีการจัดองค์กรและโครงสร้างทางการบริหารที่ชัดเจนและมีคำสั่งมอบหมายงานและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีงาม ปฏิบัติงานตรงต่อเวลา ทำงานด้วยความเสียสละ และอุทิศตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นคุณภาพและผลงานเป็นสำคัญ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดบรรยากาศห้องเรียนอาคารเรียนและบริเวณโรงเรียนให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตต์พิชชา

จริยา (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเกิดผลผลิตที่คุ้มค่าต่อการลงทุน ลดภาระค่าใช้จ่ายของสถานศึกษา มีการปฏิบัติงานจนเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม มีการลดขั้นตอนหรือยกเลิกขั้นตอนที่ไม่มีความจำเป็นและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่ม ความสะดวกให้การดำเนินงานเกิดความราบรื่น มีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ วางเป้าหมายที่ชัดเจน สร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีมาตรฐาน ติดตามและประเมินผล พัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐานที่กำหนด ดำเนินงานตอบสนองความต้องการของทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับดูแลให้งานเสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนด อีกทั้งยังมี การบริการที่มีคุณภาพที่ตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสม ทำให้สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไว้วางใจได้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหา เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่จะเกิดผลกระทบต่อสถานศึกษา อีกทั้งยังสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้ เมื่อมีข้อสงสัยมีการตรวจสอบการทำงาน และมีการรายงานความก้าวหน้าของผลการดำเนินงาน และแสดงผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณชน ผู้บริหาร สถานศึกษานำหลักกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับมา ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติงาน ด้วยความเป็นธรรม โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ครูและบุคลากร ในสถานศึกษาไม่เลือกปฏิบัติเพื่อหวังผลประโยชน์ และ นูริฮัน ดอเลาะ (2567) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีการวางแผนและบริหารจัดการงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามความสามารถ ความถนัดของครูอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม แสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และการพัฒนาแก้ไขในการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีการบริหารงานอย่างโปร่งใส ถูกต้อง สามารถตรวจสอบโดยให้อยู่ ในกฎระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัด และมีการส่งเสริมด้านการจัดการเรียนการสอนที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและบุคลากรได้จนทำให้การบริหารงาน เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความเท่าเทียมกันใน ด้านการพัฒนาตนเอง ดังนั้นระดับการศึกษาที่ต่างกันจึงไม่เป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงาน ยิ่งยุคปัจจุบัน มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยสามารถที่จะเข้าถึงข้อมูล ความรู้ได้หลากหลาย จึงทำให้ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติของงานของข้าราชการครูที่มีระดับปริญญา และสูงกว่าปริญญาไม่เป็นอุปสรรคต่อการ ดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ มีการติดตาม

ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของข้าราชการ ครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นและเป็นระบบ มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิค วิธีและ เครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีความ มุ่งมั่น ตั้งใจ และมีความมั่นใจในการบริหาร ดำเนินงานต่าง ๆ ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ในความ รับผิดชอบในการะงาน โดยการมีประชุม ชี้แจง และกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน เพื่อส่งเสริม ให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีความกระตือรือร้นต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการเผยแพร่ ข้อมูลและสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตามความ เหมาะสม เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถตรวจสอบได้ และสามารถชี้แจงได้ในกรณีที่มีข้อสงสัย เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายงานเข้ามามีส่วนร่วม ใน การแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจและการ ดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ มีการประชุม ชี้แจง และกำหนดระยะเวลาในการ ดำเนินงานตาม บทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านของกฎระเบียบ และ เคร่งครัดให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม มีความเสมอภาคในการเลื่อนขั้นเงินเดือน และควรปฏิบัติอย่างเท่าเทียม กันโดยไม่แบ่งแยกและไม่เลือกปฏิบัติ

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศูนย์ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขามทะเลสอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการแบ่งภารกิจของงานโดยกระจายตามความ เหมาะสมของบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมการปกครองแบบประชาธิปไตย พิจารณาสั่งการ มอบหมายงานโดยใช้กฎหมายหรือข้อบังคับด้วยความเป็นธรรม มีการใช้อำนาจหน้าที่และกฎระเบียบ ข้อบังคับภายใต้กฎหมาย ปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกส่วนให้มีความโปร่งใส ส่งเสริมให้ครู มีระเบียบวินัยตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มีการคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้เรียน ดำเนินการพัฒนา ปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีความซื่อสัตย์จริงใจต่อผู้ที่ได้รับบัญชาในการ ปฏิบัติงานด้วยความสุภาพอ่อนโยนและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ส่งเสริมและยกย่องบุคลากรที่ประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของสังคม ควบคุม ดูแล ตกแต่งและซ่อมแซมอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพ การใช้งานได้อย่างสม่ำเสมอ วางแผนและสำรวจความถูกต้องในการใช้วัสดุและอุปกรณ์ของบุคลากร เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย ประ ทมไทยและคณะ (2567) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ประพฤติ ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างและมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่ดี รับ ฟังข้อมูลย้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งจากชุมชน ผู้ปกครองนักเรียน ครูและบุคลากรทางการ ศึกษา นักเรียน ส่งเสริมและสนับสนุน หรือมีแนวปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ หรือ

ข้อตกลงของสถานศึกษาและมีการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้องค์กรอิสระหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามาตรวจสอบความโปร่งใสในการบริหารสถานศึกษา มอบหมายให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางในการดูแลสื่อ และอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย ใช้เครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเพื่อระดมทรัพยากรทางการศึกษา ร่วมหา ร่วมสร้าง ร่วมใช้ให้เกิดความคุ้มค่ากับนักเรียนและผู้สนใจทั่วไปและ ตระหนักและรับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือไม่สำเร็จของงานและ พระสมุห์วิเชียร จิตตสารโ (ภูมิศรี) (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตาม หลักธรรมาภิบาล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง โดยประสบการณ์การในการทำงานต่างกัน ไม่มีผลทำให้ความเห็น ต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด ยึดมั่น ในคุณธรรมและจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต สามารถตรวจสอบและติดตามผลสำเร็จของการ บริหารได้ รับฟังความคิดเห็นและประชุมชี้แจงต่อผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินงาน ตระหนักในสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคม คำนึงถึงถึงผลประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมในการ บริหารจัดการ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1. หลักการมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสร่วมตัดสินใจ ในการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร มีการแบ่งภารกิจของงานโดย กระจายตามความเหมาะสมของบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมการปกครองแบบประชาธิปไตย เปิด โอกาสให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการวางแผน การเปิดโอกาสให้ผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามาร่วมดำเนินกิจกรรม ตั้งแต่การศึกษาปัญหา การวางแผนดำเนินการ การ ตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา และการประเมินร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนให้กิจกรรมนั้นประสบความสำเร็จ

1.2. หลักนิติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดกฎระเบียบชัดเจนมีความถูกต้อง ชี้แจงแนะนำแนวทางปฏิบัติตนที่ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกัน ส่งเสริมให้ครูมีระเบียบวินัยตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูอย่างเสมอภาค การบริหารงานในโรงเรียนโดยผู้บริหารมี การจัดระบบการบริหารงานวิชาการให้สอดคล้องกับ หลักสูตรสาระแกนกลาง โดยมีการวัดผลและประเมินผลของโรงเรียนสม่ำเสมอ

1.3 ความโปร่งใส ผู้บริหารสถานศึกษาควรการปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุก ส่วนให้มีความโปร่งใส ส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ พิจารณาสั่งการมอบหมายงานโดยใช้กฎหมายหรือข้อบังคับด้วยความเป็นธรรม โดยมีการประเมิน

คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของโรงเรียน (ITA) มีการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สามารถตรวจสอบได้ มีการประเมินผลงานในแต่ละด้านของบุคลากรอย่างเที่ยงธรรม

1.4 ความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดกฎเกณฑ์การปฏิบัติงานของสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ดำเนินการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง กำหนดทิศทางและแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน รวมทั้งผู้รับผิดชอบภายในของแต่ละงาน แสดงความรับผิดชอบต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน คำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้เรียน พร้อมทั้งจะรับการตรวจสอบจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก รับผิดชอบต่อผลกระทบที่เกิดจากการบริหารงานของโรงเรียนทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

1.5 หลักคุณธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลักความเป็นธรรม ความเสมอภาคในการปฏิบัติงานกล้ายืนหยัดในความถูกต้อง มีความเป็นธรรมในการบริหารจัดการ เช่นการเลื่อนขั้นเงินเดือน การมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ฯลฯ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและผู้ร่วมงานด้วยความเป็นธรรมและมีใจเป็นกลาง ปฏิบัติงานตรงต่อเวลา ทำงานด้วยความเสียสละและอุทิศตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้ มีความซื่อสัตย์จริงใจต่อผู้ที่ได้รับบัญชาในการปฏิบัติงานด้วยความสุภาพอ่อนโยนและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ส่งเสริมและยกย่องบุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของสังคม

1.6 หลักความคุ้มค่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่บุคลากรในการจัดการศึกษา วางแผนและสำรวจความถูกต้องในการใช้วัสดุและอุปกรณ์ของบุคลากร เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด จัดระบบข้อมูลสารสนเทศไว้อย่างเป็นระบบสามารถนำไปใช้อย่างสะดวก รวดเร็ว ส่งเสริมให้บุคลากรใช้วัสดุอุปกรณ์ในท้องถิ่นมาจัดทำสื่อประกอบการเรียนการสอน ควบคุม ดูแล ตกแต่งและซ่อมแซมอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพการใช้งานได้อย่างสม่ำเสมอ วางแผนและสำรวจความถูกต้องในการใช้วัสดุและอุปกรณ์ของบุคลากร เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นคุณภาพและผลงานเป็นสำคัญ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดบรรยากาศห้องเรียนอาคารเรียนและบริเวณโรงเรียนให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเพื่อศึกษาตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขามทะเลสอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างอื่นในโอกาสต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ครรชิต มาลัยวงศ์. (2557). เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา.

http://www.dkanchit.com/general_articles/articles/general_24.html

จิตต์พิชชา จริยา. (2564). การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง
เขต 3 (การศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง, มหาวิทยาลัยพะเยา).

จุฑากาญจน์ เก่งกลิจ. (2564). การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต
ธรรมจักร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 (การค้นคว้าอิสระ,
มหาวิทยาลัยศิลปากร).

ธวัชชัย โพธิ์ศรี, และคณะ. (2566). การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิ
บาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี
อำนาจเจริญ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 17(1), 118–131.

นลัทพร สอนคุ้ม, และคณะ. (2567). การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
สถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ตาก เขต 2. วารสารมจร อุบลปริทรรศน์, 9(1).

นุรีอัน ดอเลาะ. (2567). การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). สุวีริยาสาส์น.

วิชัย ประทุมไทย, และคณะ. (2567). การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. คณะศึกษาศาสตร์,
วิทยาลัยพิษณุพนธ์.

พระสมุห์วิเชียร จิตตสาโร (ภูมิศรี). (2563). การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอพยุหะภูมิพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 (วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย. (2565). อิทธิพลของการสื่อสารการตลาดเชิงบูรณาการต่อการตัดสินใจเลือกชม
ภาพยนตร์ในจังหวัดนครปฐม. วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น, 4(1),
30–43.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2555). การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. โอเดย์ สแควร์.

สิรินญา ศิริประโคน. (2561). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบ
เตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 (วิทยานิพนธ์,
มหาวิทยาลัยเกริก).

การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหนองหัวฟาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
The Application of the Principles of Sappurisadhamma by School
Administrators in the Nong Huafarn Educational Quality and Standard
Development Center, Under the Nakhon Ratchasima Primary
Educational Service Area Office 5

กัญญาภัค ภักดีโกคิน¹ และองอาจ เทียมกลาง²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Kunyapuk Phakdeephokhin¹ and Ongart Thiamklang²

Nakhonratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6604033200167@nmc.ac.th, Ongart@nmc.ac.th

(Received: 12 February, 2025 ; Edit: 21 February, 2025; accepted: 27 February, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อ 1) ศึกษาระดับการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เปรียบเทียบระดับการใช้หลักสัปปุริสธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหนองหัวฟาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหนองหัวฟาน จำนวน 136 คน ซึ่งการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่มีความหลากหลายและเป็นตัวแทนของประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรง โดยมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ระดับ 0.91 และค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งแสดงถึงความน่าเชื่อถือของเครื่องมือในการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลจะทำการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมทั้งการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้หลักสัปปริสธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหนองหัวพาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 อยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการใช้หลักสัปปริสธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหนองหัวพาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา, หลักสัปปริสธรรม7

Abstract

This research aimed to 1) study the level of using the principles of Sappurisadhamma of school administrators and 2) compare the level of using the principles of Sappurisadhamma of school administrators in the Nong Hua Phan Educational Quality and Standard Development Center, classified by education level and work experience. The sample group used in the research consisted of 136 school administrators and teachers in the Nong Hua Phan Educational Quality and Standard Development Center. The sample size was determined using the Krejci and Morgan table and stratified random sampling was used to obtain a diverse sample that was representative of the population. The research data collection instrument was a questionnaire that had been tested for reliability and validity, with a reliability value of 0.91 and a consistency index between 0.67-1.00, indicating the reliability of the data collection instrument. Data analysis was performed by finding the frequency, percentage, mean, and standard deviation, along with a t-test.

The results of the research found that:

1. Using the principles of Sappurisadhamma of school administrators in the Nong Hua Phan Educational Quality and Standards Development Center, Office of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 5, is at a high level.
2. The results of the comparison of opinions on the use of the principles of Sappurisadhamma of school administrators in the Nong Hua Phan Educational Quality

and Standards Development Center, Office of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 5, classified by education level and classified by work experience, were not different overall and in each aspect.

Keywords: Educational Institution Administrators, Roles of Educational Institution Administrators, Sappurisa Dhamma 7

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบที่เชื่อมโยงกันในการดำเนินชีวิต และระบบการบริหารในองค์กร เพราะมนุษย์มีความเกี่ยวข้องกับองค์กรตั้งแต่เกิด อีกทั้งการพัฒนาที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจแบบทุนนิยม และความต้องการสนองต่อความพึงพอใจของปัจเจกบุคคลและกลุ่มบุคคล แต่ขาดการคำนึงถึงหลักคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งส่งผลกระทบหลายประการต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม สิ่งสำคัญคือด้านสภาวะทางจิตใจของบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาในการดำเนินชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม ผลการสำรวจในช่วงเดือนสิงหาคม 2564 เป็นช่วงที่คนไทย มีภาวะความเครียดสูงถึงร้อยละ 45.5 และเสี่ยงซึมเศร้าสูงถึงร้อยละ 51.5 (กรมสุขภาพจิต. 2564) สะท้อนให้เห็นว่าแนวโน้มความสุขของคนไทย ลดน้อยลง ในขณะเดียวกันผลการสำรวจความต้องการของบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ปัญหาที่ครูพบมากที่สุด คือปัญหาสุขภาพใจ สูงถึงร้อยละ 74.05 (ภรณ์ ลัคนากิเศรษฐ์ และธนิตรา สุทธนันต์. 2564) สาเหตุหลัก เกิดจากภาระงานของครู เนื่องจากภาระงานของครูในเรื่องเอกสารมีปริมาณที่มาก และเป็นปัญหาเชิงโครงสร้าง ที่ระบบกำหนดให้ต้องทำทั้งงานวัดผล งานวิชาการ งานธุรการ งานงบประมาณ ครูจึงไม่สามารถพัฒนา ด้านการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ครูจำนวนมากตัดสินใจเดินออกจากอาชีพแม่พิมพ์ ของชาติ (กนก วงษ์ตระหง่าน. 2564) ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีหลักในการบริหารจัดการ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

ผู้บริหาร ควรมีหลักในการบริหารจัดการเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดแก่ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งหลักคุณธรรมและจริยธรรมถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่ทำให้ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา สามารถได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับความเชื่อถือ ได้รับความไว้วางใจจากคนอื่น ๆ ทั้งในสถานศึกษาและในหน่วยงานภายนอก ถือเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในมาตราที่ 6 มีจุดมุ่งหมายในการด้านการจัดการศึกษาจะต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ และสติปัญญา เป็นคนมีความรู้คู่คุณธรรม อีกทั้งแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) ซึ่งกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษาภายใต้ ยุทธศาสตร์หลักที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

20 ปี เพื่อให้แผนการศึกษาแห่งชาติบรรลุเป้าหมายตามจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์ และแนวคิดการจัดการศึกษา ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา มุ่งเน้นระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเป็นธรรม สร้างขวัญ กำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัย จึงมุ่งศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหนองหัวฟาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยยึดหลักธรรมในพระพุทธศาสนา คือ หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ เป็นกรอบแห่งการวิจัยเพื่อให้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับทิศทางการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษาว่ามีการนำหลักธรรม สำหรับบริหารแนวพุทธ คือ สัปปุริสธรรมทั้ง 7 ประการเหล่านี้ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารครบถ้วน สมบูรณ์หรือไม่รวมทั้งศึกษาความคิดเห็น ของผู้บริหารที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันย่อมมีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหนองหัวฟาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการแก้ปัญหาและพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้หลักสัปปุริสธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหนองหัวฟาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการใช้หลักสัปปุริสธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหนองหัวฟาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา และตามประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันย่อมมีความคิดเห็นต่อการใช้หลักสัปปุริสธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหนองหัวฟาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ย่อมมีความคิดเห็นต่อการ ใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหนองหัวฟาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. สำหรับประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหนองหัวฟาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ประจำปีการศึกษา 2567 รวมจำนวน 205 ราย

2. สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหนองหัวฟาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ประจำปีการศึกษา 2567 รวมจำนวน 136 ราย การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เป็นการกำหนดโดยใช้ตาราง Kreicic R.V., & D.W. Morgan.1970. และได้กลุ่มตัวอย่างมาโดยการสุ่ม Stratified random sampling

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบ Check list ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้หลักสัปปุริสธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหนองหัวฟาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เป็นแบบมาตราส่วนแบบ Rating scale (ประมาณค่า) ตามวิธีของ Likert ซึ่งมีทั้งหมด 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายถึง การมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. มีการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ตามแนวคิดของ จงดี เพชรสังคุณและจุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์ (2564) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. มีการศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือแบบ Rating scale (ประมาณค่า) ตามวิธีของ Likert และการสร้างแบบสอบถามจากการศึกษาในตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553)

3. ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการศึกษา รวบรวมและพัฒนาแบบสอบถามมาจาก หยาตผ่น เดชโอภาส (2565)

4. ผู้วิจัยจัดเตรียมแบบสอบถามให้มีความละเอียดและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หลังจากนั้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมในหลายๆ ด้าน เพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงคำถาม เช่น การเพิ่มหรือลดคำถาม หรือการแก้ไขคำถามที่อาจทำให้เกิดความสับสน

5. ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามการวิจัยตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เสร็จเรียบร้อยแล้ว นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของคำถาม (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (IOC: Index of Item Objective Congruence) ซึ่งเป็นการประเมินว่าแต่ละข้อคำถามสามารถสะท้อนถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดีเพียงใด การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จะทำโดยให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านประเมินว่าแต่ละข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่ โดยให้คะแนนในช่วงระหว่าง 1 (สอดคล้องเต็มที่) ไปจนถึง 0 (ไม่สอดคล้องเลย) เมื่อรวบรวมคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญแล้วจะคำนวณหาค่า IOC สำหรับแต่ละข้อคำถาม หาค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 ถือว่าเป็นค่าที่มีความสอดคล้องสูงและสามารถใช้งานได้ในการวิจัย

6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ นำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อเพิ่มความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของคำถาม และทำให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์และเหมาะสมยิ่งขึ้นในการเก็บข้อมูล เพื่อให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือและสามารถตอบคำถามวิจัยได้อย่างครบถ้วนและถูกต้อง

7. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เพื่อทดสอบความเหมาะสมและความเข้าใจของคำถามในแบบสอบถาม รวมทั้งประเมินความสะดวกในการตอบแบบสอบถาม และระยะเวลาที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจะรวบรวมข้อมูลจากการทดลองใช้เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ก่อนที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเป้าหมายของการวิจัย

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 49 ข้อแล้ว จากนั้นนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้ในการวัดความเชื่อมั่นของแบบสอบถามหรือเครื่องมือที่มีหลายข้อคำถาม

การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคจะช่วยให้ผู้วิจัยสามารถประเมินความสอดคล้องภายในของข้อคำถามในแบบสอบถาม ว่าข้อคำถามทั้งหมดมีความสอดคล้องและสามารถวัดสิ่งเดียวกันได้หรือไม่ ซึ่งค่าของแอลฟาจะอยู่ในช่วง 0 ถึง 1 โดยค่าที่สูงขึ้นหมายถึงความเชื่อมั่น

ของแบบสอบถามที่สูงขึ้น ผลการคำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามที่ผู้วิจัยใช้มีความเชื่อมั่นที่ดี และข้อคำถามที่เลือกมาใช้สามารถสะท้อนข้อมูลที่ต้องการได้อย่างถูกต้องและน่าเชื่อถือ

9. ผู้วิจัยจึงดำเนินการจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมาไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยโดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 136 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) เพื่อให้เข้าใจถึงลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างได้อย่างชัดเจน

2. วิเคราะห์การใช้หลักสัปรีศธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหนองหัวพาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (อ้างอิง บุญชม ศรีสะอาด 2553 : 67) ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง การมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง การมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง การมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง การมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง การมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้หลักสัปรีศธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหนองหัวพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ผู้วิจัยจะทำการจำแนกข้อมูลตาม ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการ

ทำงาน ของผู้บริหาร โดยใช้การทดสอบทางสถิติ t-test (Independent Samples) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในระดับการใช้หลักสัปปุริสธรรม ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะต่างกันในแต่ละตัวแปร

ผลการวิจัย

1. การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหนองหัวพาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหนองหัวพาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อที่	การบริหารตามหลักสัปปุริสธรรม	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	อัมมัญญตา (เป็นผู้รู้จักเหตุ)	4.25	0.52	มาก	3
2	อัตถัญญตา (เป็นผู้รู้จักผล)	4.24	0.43	มาก	4
3	อิตตัญญตา (เป็นผู้รู้จักตน)	4.46	0.54	มาก	2
4	มัตตัญญตา (เป็นผู้รู้จักประมาณ)	4.17	0.49	มาก	5
5	กาลัญญตา (เป็นผู้รู้จักกาล)	3.86	0.75	มาก	6
6	ปริสสัญญตา (เป็นผู้รู้จักชุมชน)	4.52	0.46	มากที่สุด	1
7	ปุคคลัญญตา (เป็นผู้รู้จักบุคคล)	4.25	0.23	มาก	3
ภาพรวม		4.25	0.09	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การใช้หลักสัปปุริสธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหนองหัวพาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.09) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การนำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาใช้ในการบริหารสถานศึกษานั้นอยู่ในระดับที่ดีเยี่ยม เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปริสสัญญตา (เป็นผู้รู้จักชุมชน) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.52$, S.D.= 0.46) รองลงมาคือด้านอิตตัญญตา (เป็นผู้รู้จักตน) ($\bar{X} = 4.46$, S.D.= 0.54) ด้านปุคคลัญญตา (เป็นผู้รู้จักบุคคล) ($\bar{X} = 4.25$, S.D.= 0.23) ด้านอัมมัญญตา (เป็นผู้รู้จักเหตุ) ($\bar{X} = 4.25$, S.D.= 0.52) ด้านอัตถัญญตา (เป็นผู้รู้จักผล) ($\bar{X} = 4.24$, S.D.= 0.43)

และด้านมัตตัญญูตา (เป็นผู้รู้จักประมาณ) ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 0.49) ตามลำดับ ด้านที่มีระดับการปฏิบัติที่น้อยที่สุด คือ ด้านกาลัญญูตา (เป็นผู้รู้จักกาล) ($\bar{X} = 3.86$, S.D.= 0.75)

2. ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักสี่ปฐิธธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหนองหัวพาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบการใช้หลักสี่ปฐิธธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหนองหัวพาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	การบริหารตาม หลักสัปปุริสธรรม	ระดับ		สูงกว่าระดับ		t	p-value
		ปริญญาตรี		ปริญญาตรี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ธัมมัญญูตา (ผู้รู้จักเหตุ)	4.25	0.52	4.23	0.58	.113	.910
2	อรรถัญญูตา (ผู้รู้จักผล)	4.24	0.43	4.27	0.47	-.241	.810
3	อัตตัญญูตา (ผู้รู้จักตน)	4.46	0.54	4.42	0.56	.264	.792
4	มัตตัญญูตา (ผู้รู้จักประมาณ)	4.17	0.49	4.22	0.51	-.297	.767
5	กาลัญญูตา (ผู้รู้จักกาล)	3.87	0.75	3.75	0.73	.513	.609
6	ปริสัณญูตา (ผู้รู้จักชุมชน)	4.53	0.47	4.50	0.49	.244	.808
7	ปุคคลัญญูตา (ผู้รู้จักบุคคล)	4.25	0.26	4.25	0.13	-.013	.989
ภาพรวม		4.25	0.09	4.23	0.12	.692	.490

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักสี่ปฐิธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหนองหัวพาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักสี่ปฐิธธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหนองหัวพาน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบการใช้หลักสัปปุริสธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหนองหัวพาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	การบริหารตามหลักสัปปุริสธรรม	1-10 ปี		10 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	อัมมัญญตา (ผู้รู้จักเหตุ)	4.25	0.52	4.26	0.54	-.144	.886
2	อัตถัญญตา (ผู้รู้จักผล)	4.25	0.44	4.22	0.42	.331	.741
3	อิตถัญญตา (ผู้รู้จักตน)	4.47	0.54	4.44	0.54	.264	.792
4	มัตถัญญตา (ผู้รู้จักประมาณ)	4.18	0.49	4.18	0.50	.000	1.000
5	กาลัญญตา (ผู้รู้จักกาล)	3.86	0.75	3.88	0.75	-.190	.849
6	ปริสสัญญตา (ผู้รู้จักชุมชน)	4.53	0.47	4.51	0.46	.216	.829
7	ปุคคลัญญตา (ผู้รู้จักบุคคล)	4.24	0.25	4.25	0.23	-.230	.818
ภาพรวม		4.25	0.09	4.25	0.09	.170	.865

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักสัปปุริสธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหนองหัวพาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัย การใช้หลักสัปปุริสธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหนองหัวพาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 อภิปรายผลได้ดังนี้

1. การใช้หลักสัปปุริสธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหนองหัวพาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานที่มีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการยึดถือหลักธรรมที่ดีงาม พร้อมทั้งส่งเสริมคุณธรรมภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลจากการศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า เป้าหมายสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา คือ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน รวมทั้งการ บูรณาการความร่วมมือและการปรับตัวให้ทันสมัยในบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน การใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานไม่ได้จำกัดเพียงแค่การ บรรลุผล

สำเร็จในการดำเนินงาน แต่ยังเน้นการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยมีหลักคุณธรรมจริยธรรม เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจและดำเนินการ เพราะการรู้จักตน รู้จักผู้อื่น และการเข้าใจงาน จะทำให้สามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงต้องใช้กลยุทธ์ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และการร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างยั่งยืน

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตุขญา วงษ์เพิก (2565) ที่พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ จงดี เพชรสังคุณ และคณะ (2566) ที่พบว่า การบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การนำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษานั้นสามารถสร้างผลสัมฤทธิ์และนำพาสถานศึกษาสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้

2. ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักสัปปุริสธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหนองหัวพาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญช่วย ศิริเกษ และคณะ (2565) ที่ศึกษาเกี่ยวกับสัปปุริสธรรม 7 กับการบริหารองค์กร โดยพบว่า ผลการวิจัยในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชราภรณ์ พิมพา (2563) ที่ศึกษาการบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันเช่นกัน

ผลการวิจัยดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่า ระดับการศึกษา ของผู้บริหารสถาน ศึกษา มีได้มีผลกระทบต่อการใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารจัดการสถานศึกษาแต่อย่างใด หมายความว่า ผู้บริหารในทุกระดับการศึกษาสามารถนำหลักธรรมดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับที่ใกล้เคียงกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหนองหัวพาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำหลักสัปปุริสธรรม 7 ไปใช้ในการพัฒนาคนและองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพได้ ไม่ว่าจะมีความประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด การวางนโยบายที่มีคุณภาพ การกำหนดแผนงานและขั้นตอนที่ชัดเจน การพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหารจัดการในทุกระดับ ต่างส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีความสำเร็จ โดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์การทำงานแต่เพียงอย่างเดียว แต่จะต้องอาศัยทักษะด้านการเป็นผู้นำและการยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมเป็นหลักสำคัญในการบริหารจัดการ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติยา วงศ์อินตา และ กฤตยากร ลดาวัลย์ (2566) ที่ศึกษา

การมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพของผู้บริหารไม่ส่งผลกระทบต่อการใช้หลักธรรมในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตุขญา วงษ์เพิก (2565) ที่ศึกษาผลการใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างตามประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งยืนยันได้ว่า ประสิทธิภาพไม่เป็นปัจจัยสำคัญ ในการนำหลักธรรมนี้ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธภรณ์ พิมพา (2563) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักสัปปุริสธรรม 7 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บริหารไม่ได้มีผลกระทบต่อการใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารสถานศึกษา และยืนยันว่า การนำหลักธรรมไปปฏิบัติสามารถทำได้ โดยไม่ต้องขึ้นกับระยะเวลาของการทำงาน

จากผลงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่มีผลต่อการนำหลักสัปปุริสธรรม 7 ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติตามหลักธรรมนี้สามารถทำได้โดยไม่ต้องพึ่งพาประสิทธิภาพการทำงานที่ยาวนาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการตัดสินใจและการแก้ปัญหาของบุคลากรโดยการร่วมมือและรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย เพื่อให้การตัดสินใจมีความรอบคอบและเหมาะสม นอกจากนี้ยังต้องมีความอดทนและมุ่งมั่นในการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ โดยการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและตรวจสอบความคืบหน้าเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดี การทำงานร่วมกับผู้อื่นต้องแสดงความซื่อสัตย์และเป็นแบบอย่างที่ดี บริหารจัดการงบประมาณและมอบหมายงานอย่างมีระเบียบ เพื่อใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ผู้บริหารยังต้องทำงานให้เสร็จตรงเวลาและพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อการเติบโตและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและสนับสนุนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สุดท้าย ผู้บริหารต้องส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในทุกด้าน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเรื่องปัญหาและขอบเขตการบริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหนองหัวพาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 5

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแบบอย่างที่ดีของความสำเร็จในการบริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหนองหัวพาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหนองหัวพาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

เอกสารอ้างอิง

กนก วงษ์ตระหง่าน. (2564). ครูลาออกทนภาระงานเอกสารไม่ไหวสะท้อนระบบการศึกษาล้มเหลว.

สืบค้นได้จาก <https://www.thansettakij.com/politics/503355>.

กรมสุขภาพจิต. (2564). ผลการสำรวจความเครียดและภาวะเสี่ยงซึมเศร้าของคนไทย 2564. สืบค้น

ได้จาก <https://dmh.go.th/news/view.asp?id=2521>.

เกตุขญา วงษ์เพิก. (2565). การบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม. นครราชสีมา:

สำนักพิมพ์การศึกษา.

จงดี เพชรสังคุณ และคณะ. (2566). การบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศตามหลักสัปปุริส

ริสธรรม. วารสารการศึกษาและการพัฒนา, 15(3), 45-59.

จงดี เพชรสังคุณ และ จุฬารัตนธรรมาภรณ์ ธนะแพทย์. (2564). การบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริส

ธรรมในบริบทการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไม่ระบุชื่อสำนักพิมพ์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญช่วย ศิริเกษ และคณะ. (2565). การศึกษาการบริหารองค์กรตามหลักสัปปุริสธรรม. วิทยานิพนธ์,

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 116 ตอนที่ 74ก,

10-20.

พัชรภรณ์ พิมพ์. (2563). การบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักสัปปุริสธรรม. สืบค้นได้จาก

<https://www.educationresearch.com>.

ภรณ์ ลัคนากิเศรษฐ์ และ ธนิสรา สุทธนันต์. (2564). ไม่ใช่เรื่องผิดถ้าครูจะบอกว่าวันนี้ฉันรู้สึกไม่

โอเค. สืบค้นได้จาก <https://www.educathai.com/knowledge/articles/347>.

รัตติยา วงศ์อินตา และ กฤตยากร ลดาวัลย์. (2566). การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงาน

วิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ร้อยเอ็ด เขต 2. การค้นคว้าอิสระ: หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและ

ปรัชญา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ.
- หยาดฝน เดชโอภาส. (2565). การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. *วิทยานิพนธ์: ค.ม. (การบริหารการศึกษา)*. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนคูเมือง 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
The Participative Administration Of Administrator School Group
Khu Mueang 1 Under Buriram Primary Educational Service Area Office 4

กานต์ชนก วงศ์वास¹ และ ประดิษฐ์ ฉัตรจรัสกุล²

วิทยาลัยนครราชสีมา

kanshanok wongwas¹ and Pradit Chatjaratkul²

Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : kanshanok.wongwass@gmail.com, pradit_chat@hotmail.com

(Received: 13 February, 2025 ; Edit: 28 February, 2025; accepted: 28 February, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนคูเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และ ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 108 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และ สุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.88 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนคูเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนคูเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหารแบบมีส่วนร่วม, ผู้บริหารสถานศึกษา, กลุ่มโรงเรียนคูเมือง 1

Abstract

This research aimed to 1) study the level of participatory management of school administrators and 2) compare the participatory management of school administrators in the Khumuang 1 School Group under the Buriram Primary Educational Service Area Office 4, classified by work experience and education level. The sample group used in this research was 108 teachers and school administrators in the 2024 academic year. The sample size was determined according to the Krejci and Morgan table and stratified random sampling. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.67 - 1.00 and a reliability value of the entire questionnaire of 0.88. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. t-test

The results of the research found that

1. The participatory management of the school administrators of the Khumuang 1 School Group, Buriram Primary Educational Service Area Office 4, overall and in each aspect, was at a high level.

2. The results of the comparison of the participatory management of the school administrators of the Khumuang 1 School Group, Buriram Primary Educational Service Area Office 4, classified by work experience, were not different overall, and classified by education level, were not different overall and in each aspect.

Keywords: Participatory management, school administrators,
Khumuang 1 School Group

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารและการจัดการศึกษาของชาติ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มุ่งที่จะปฏิรูประบบบริหารจัดการศึกษาของไทย โดยยึดหลักความมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่ การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารจัดการด้านการศึกษาจากเดิม โดยมี การแบ่งส่วนราชการใหม่ในส่วนกลาง และในส่วนภูมิภาคมีการยุบรวมหน่วยงานทางการศึกษาเข้าด้วยกันและแบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ และมีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไป

ยัง คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง เพื่อให้สามารถบริหารและจัดการศึกษาได้อย่างคล่องตัวตามอำนาจหน้าที่ในกรอบที่กฎหมายกำหนดไว้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2549) สอดคล้องกับกฎกระทรวงเรื่องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ให้ ข้อ 1 ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาใน อำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณี(กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 29) ใน 4 ฝ่ายต่อไปนี้เป็น ฝ่ายการบริหารวิชาการ ฝ่ายการบริหารงบประมาณ ฝ่ายการบริหารงานบุคคล และฝ่ายการบริหารทั่วไป ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทอย่างยิ่งในการบริหารองค์กรให้มีหลากหลายรูปแบบนับว่าเป็นสิ่งที่ดีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารงานเพราะการจัดการศึกษาเป็นการดำเนินงานของส่วนร่วมเป็นจุดศูนย์กลางของการศึกษาทุก ๆ พื้นที่การศึกษาไทย

จากการวิเคราะห์ปัญหาการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ได้สรุปประเด็นปัญหาที่สำคัญไว้ 2 ด้าน คือ 1) ปัญหาการบริหารการศึกษา ประเด็นการขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน หน่วยงานทางการศึกษายังไม่เปิดโอกาสให้ประชาชน องค์กรเอกชน และรวมถึงส่งเสริมในการดำเนินงาน ประชาชน ผู้ปกครอง และการกำหนดนโยบาย หลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน ทำให้การจัดการศึกษาไม่สอดคล้องกับสภาพความต้องการของการ พัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นและตัวผู้เรียน 2) ด้านคุณภาพการจัดการศึกษา ช่วยให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ ซึ่งหมายความว่า สังคมต้องมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือดูแลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดความรู้พร้อมมากที่สุดโดยผู้ปกครอง ชุมชนและ ผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษาต้องร่วม ดูแล ควบคุม และส่งเสริม ให้โอกาสแก่เยาวชนตามความเหมาะสมของแต่ละคน (วีระยุทธ ขาตะกาญจน์, 2554 : 34, 37) ซึ่งประเด็นที่เกิดขึ้นนั้นก็คือ การขาดประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษาทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนหน่วยงานทางการศึกษายังไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเพราะฉะนั้นการบริหารงานที่เกิดผลต่อผู้เรียนต้องมีการบริหารงานที่หลากหลายทุกคนมีส่วนร่วม

ดังนั้นปัญหาการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการคือการขาดการบริหารซึ่งการบริหารต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการเรียนรู้หลาย ๆ องค์ความรู้ทั้งการวางแผน วางกลยุทธ์สรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เหมาะสมกับงานสู่การประสานงานและคอยอำนวยความสะดวกให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษานั้น ๆ ให้ดำเนินงานไปเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาเกิดความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารงานและผู้ร่วมงานทุกระดับ ในองค์กร ช่วยลดความขัดแย้ง ในการทำงานเพิ่มพูนความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มากขึ้น สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ช่วยให้ ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดีทุกคนมีโอกาสแสดงศักยภาพและความสามารถส่งเสริมความเป็น ประชาธิปไตยในองค์กรอีกทั้งยัง

ช่วยให้และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพมีส่วนร่วมการบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงาน โดยมีลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมทำ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมควบคุมและตรวจสอบในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีอิสระ โดยกระทำด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นจะต้องมีการรวมศูนย์อำนาจของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จึงเห็นสมควรว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ White, 1982 คือการมีส่วนร่วมประกอบด้วยสี่ปัจจัย 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าควรทำอะไร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อมีกิจกรรมใด หรือจะทำโครงการอะไร ผู้บริหารก็จะให้สมาชิกที่เกี่ยวข้องภายในโรงเรียนมาร่วมกันตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการเสียสละและพัฒนาตามที่ได้ตัดสินใจ คือ การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในทรัพยากรต่าง ๆ ให้กับโครงการทั้งในด้านเงินแรงงาน วัสดุอุปกรณ์ และการมีส่วนร่วมในการบริหารและ ประสานงานโครงการต่าง ๆ 3) มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้จากการดำเนินงานคือ การรับผลประโยชน์ หมายถึง เมื่อเกิดผลผลิตผลลัพธ์ หรือความสำเร็จอันเกิดจากการบริหารจัดการร่วมกัน ผู้บริหาร ครู กรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ย่อมที่จะได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล คือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ว่า ตลอดเวลา ที่ทำงานร่วมกันประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมในการตรวจสอบถึงปัญหาอุปสรรคและร่วมกันในการ หาทางแก้ไขปัญหา เพื่อให้งานหรือภารกิจดังกล่าวสามารถสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและสิ่งสำคัญที่ต้องสังเกต คือ ความเห็นความชอบ และความคาดหวังซึ่งจะมีอิทธิพล สามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ และYulk,2010 : 207-208 ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นลักษณะการบริหารงานที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนวความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจและมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น การมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อผู้บริหารก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารงานและผู้ร่วมงานทุกระดับ ในองค์การช่วยลดความขัดแย้ง ในการทำงานเพิ่มพูนความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มากขึ้น สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ช่วยให้ ผู้ร่วมงานมีความสุขจิตดี ทุกคนมีโอกาสแสดงศักยภาพและความสามารถส่งเสริมความเป็น ประชาธิปไตยในองค์การอีกทั้งยังช่วยให้และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา พอสรุปได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นลักษณะการบริหารงานที่รวมศูนย์อำนาจของการบริหารแบบมีส่วนร่วมองค์กรต่าง ๆ พยายามแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยที่ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน ทุกคนมีความเสียสละและพัฒนาตนตามที่ได้ตัดสินใจแนวทางเดียวกัน มีการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้จากการดำเนินงาน และ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล จนงานประสบ

ความสำเร็จตามเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดการจัดการศึกษาที่ประสบผลสำเร็จประกอบด้วยสี่ปัจจัย คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าควรทำอะไร 2) การมีส่วนร่วมในการเสียสละและพัฒนาตามที่ได้ตัดสินใจ 3) มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้จากการดำเนินงาน และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลซึ่งเชื่อว่าลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจและมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นจากการได้ศึกษาค้นคว้าพบว่าเป็นเขตพื้นที่ทำงานของผู้วิจัยอยู่ที่สถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนคูเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 4 ทำให้ผู้วิจัยสนใจทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาแต่มีผู้วิจัยทำเรื่องนี้ไว้น้อยมากด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูผู้สอน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนคูเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาว่าอยู่ในระดับใดและแตกต่างกันหรือไม่ โดยจะนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อครูและบุคลากรเพื่อผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ผลการวิจัยในการพัฒนาตนเองให้มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนคูเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบการกำหนดนโยบายการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้กับผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนคูเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 4

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนคูเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนคูเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและ ระดับการศึกษาแตกต่างกัน

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนคูเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนคูเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนกลุ่มคูเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 13 โรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 13 คน และครูผู้สอนจำนวน 132 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 145 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มโรงเรียนคูเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 4 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 108 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกนและได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ประสิทธิภาพงานและระดับการศึกษาโดยสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานและระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนคูเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนคูเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 4 ตาม

แนวคิด White. (1982) ซึ่งมี 4 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าควรทำอะไร 2) การมีส่วนร่วมในการเสียสละและพัฒนาตามที่ได้ตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้จากการดำเนินงาน และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert)

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจากแนวคิดของ Cohen and Uphoff ได้จำนวนแบบสอบถาม 60 ข้อ

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 45 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .88

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 108 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนคูเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนคูเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษาโดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนคูเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

สถานศึกษากลุ่มโรงเรียนคูเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าควรทำอะไร	3.82	0.49	มาก	4
2	ด้านการมีส่วนร่วมในการเสียสละและพัฒนาตามที่ได้ตัดสินใจ	3.98	0.42	มาก	2
3	ด้านมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้จากการดำเนินงาน	4.01	0.32	มาก	1
4	ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3.87	0.38	มาก	3
ภาพรวม		3.92	0.24	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนคูเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D.= 0.24) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 3 มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้จากการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.01$, S.D.= 0.32) รองลงมาคือ ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วมในการเสียสละและพัฒนาตามที่ได้ตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.98$, S.D.= 0.42) ด้านที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($\bar{X} = 3.87$, S.D.= 0.38) ตามลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าควรทำอะไร ($\bar{X} = 3.82$, S.D.= 0.49)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนคูเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและ ระดับการศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2 - 3

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนคูเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าควรทำอะไร	3.91	0.36	3.68	0.63	2.08*	0.042
2	ด้านการมีส่วนร่วมในการเสียสละและพัฒนาตามที่ได้ตัดสินใจ	3.92	0.41	4.07	0.42	-1.79	0.076
3	ด้านการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้จากการดำเนินงาน	4.01	0.36	4.01	0.27	0.07	0.942
4	ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3.83	0.35	3.93	0.42	-1.30	0.196
ภาพรวม		3.92	0.23	3.92	0.26	-0.09	0.924

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 2 แสดงว่าครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนคูเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าควรทำอะไร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนคูเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ระดับ		สูงกว่าระดับ		t	p- value
		ปริญญาตรี		ปริญญาตรี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าควรทำอะไร	3.86	0.50	3.73	0.45	1.19	0.234
2	ด้านการมีส่วนร่วมในการเสียสละและพัฒนาตามที่ได้ตัดสินใจ	3.99	0.42	3.94	0.43	0.56	0.576
3	ด้านมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้จากการดำเนินงาน	3.98	0.32	4.09	0.33	- 1.46	0.147
4	ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3.87	0.39	3.84	0.38	0.41	0.681
	ภาพรวม	3.93	0.24	3.90	0.27	0.51	0.608

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนคูเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนคูเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนคูเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนคูเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 14 ให้มีส่วนร่วมตัดสินใจในการติดตามและประเมินผลการแนะแนว รองลงมา คือ ข้อที่ 1 ให้มีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำแผนการสอนตามหลักสูตรและกำหนดแผนการสอน ข้อที่ 4 ให้มีส่วนร่วมกำหนดทิศทางการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพงาน ข้อที่ 6 ให้มีส่วนร่วมตัดสินใจในการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ข้อที่ 11 ให้มีส่วนร่วมตัดสินใจในกำหนดแนวทางการปรับปรุง และพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ข้อที่ 10 ให้มีส่วนร่วมตัดสินใจในการกำหนดแผนการติดตาม ตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายใน ข้อที่ 13 ให้มีส่วนร่วมตัดสินใจในการประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาในการจัดระบบนิเทศการศึกษา ข้อที่ 5 ให้มีส่วนร่วมตัดสินใจในการใช้สื่อเพื่อจัดการเรียนการสอน ให้กับนักเรียน ข้อที่ 2 ให้มีส่วนร่วมตัดสินใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ข้อที่ 3 ให้มีส่วนร่วมตัดสินใจในการประเมินการใช้หลักสูตรและนำไปพัฒนา ข้อที่ 9 ให้มีส่วนร่วมตัดสินใจในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียน ข้อที่ 7 ให้มีส่วนร่วมตัดสินใจในการจัดระบบและการนิเทศภายในโรงเรียน ข้อที่ 12 ให้มีส่วนร่วมตัดสินใจในการจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ของนักเรียน และข้อที่ 8 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ให้มีส่วนร่วมตัดสินใจในการประสานความร่วมมือและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านการแนะแนวกับ สถานศึกษาอื่นทั้งนี้อาจเนื่องจาก การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและพัฒนาการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกัน ศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและแผนการสอน นำไปสู่การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพงานวิชาการและการประเมินหลักสูตรและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนองค์กรต่าง ๆ พยายามแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานโดยที่

ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน ทุกคนมีความเสียสละและพัฒนาตนตามที่ได้ตัดสินใจเดียวกันร่วมถึงการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้จากการดำเนินงานและการมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและสอดคล้องกับงานวิจัยของ หลุทธิ เขียวสะ และ อมลวรรณ วีระธรรมโม (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ผลวิจัยพบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ กนกรัตน์ ทำจะดี (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลจากการเปรียบเทียบตามตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนคูเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีการบริหารในด้านการมีส่วนร่วมในการเสียสละและตัดสินใจ ความรู้และเข้าใจในส่วนการดำเนินงานในกระบวนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสู่การพัฒนาประเมินผลจนนำไปสู่การประกอบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าควรทำอะไรร่วมกันเพื่อผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ หลุทธิ เขียวสะ และ สอดคล้องกับ อมลวรรณ วีระธรรมโม (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับ มีนา ละเต๊ะ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องรวบรวมข้อเสนอแนะและความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในสมาคมโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามวุฒิการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาในสมาคมโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่มีวุฒิการศึกษาผลวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลจากการเปรียบเทียบตามตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนคูเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกันยกเว้นด้านที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าควรทำอะไรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์ผู้บริหาร จะเน้นในเรื่องของการจัดการองค์กร สร้างกลยุทธ์การจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ และซับซ้อน โดยใช้ทักษะในการตัดสินใจ การเจรจา แก้ไขข้อขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น และกระตุ้นการทำงานร่วมกัน อีกทั้งการมีประสบการณ์ด้านความรู้ความสามารถ ระยะเวลา และการสั่งสมประสบการณ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา บริหารงานด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหาร

วิชาการ การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป รวมถึงการเป็นผู้นำ การแสดงออกในทางความคิด ความกล้าตัดสินใจในการบริหารจัดการที่ส่งผลให้ด้านการมีส่วนร่วมการตัดสินใจว่าควรทำอะไร แตกต่างจากด้านอื่น ๆ โดยภาพรวมในด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลด้านการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้จากการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการเสียสละและพัฒนาตามที่ได้ตัดสินใจ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มินา ละเต๊ะ (2562) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในสมาคมโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา จำแนกตาม ประสบการณ์ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ สอดคล้องกับยุภาวรัตน์ ชันติกรม (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนควรรักษาสภาพและบริบทของตนเอง แล้วนำแนวทางไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษานั้นประกอบด้วย 4 ด้าน 45 แนวทางปฏิบัติ โรงเรียนจึงควรเลือกเฉพาะแนวทางที่มีความเหมาะสมกับสภาพและบริบท เนื่องจากแต่ละโรงเรียน มีแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่ไม่เหมือนกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนคูเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 4 ด้านมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้จากการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาอิทธิพลของด้านอื่น ๆ และหาแนวทางการพัฒนาไปใช้เป็นแนวทางการนิเทศ กำกับ ติดตามผลพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2549). *การบริหารและการจัดการศึกษาของชาติ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *กฎกระทรวงเรื่องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา* พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและครุภัณฑ์.
- กนกรัตน์ ทำจะดี. (2560). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาวิทยาลัยสยาม.
- มีนา ละเต๊ะ. (2563). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในสมาคมโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วีระยุทธ ขาตะกาญจน์. (2554). *การวิเคราะห์ปัญหาการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุภาวรรณ์ ชันติกรม. (2566). *การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18*. วิทยานิพนธ์ คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- หฤทธิ์ เขียวสะ และ ดร.อมลวรรณ วีระธรรมโม. (2561). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12*. หลักสูตรการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- White, A. T. (1982). Participation and decision making in educational leadership. *Educational Administration Quarterly*, 18(3), 42-48.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations* (7th ed.). Pearson Education.

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน
เครือข่าย 3 นครราชสีมา
Academic Administration of Private School Administrators
Network 3 Nakhon Ratchasima

นันทพร ทูโคกรวด¹ และ วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Nantaporn Tookokroud¹ and Wiralphat Wongwatkasem²

Nakhonratchasima College

Corresponding Author E-mail : 660403320011@nmc.ac.th, wiralphat@nmc.ac.th

(Received: 13 February, 2025 ; Edit: 22 February, 2025; accepted: 27 February, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา 2) และเปรียบเทียบจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2567 จำนวน 205 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
2. ศึกษาการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหาร, การบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study the academic administration of school administrators in private schools in the 3 networks in Nakhon Ratchasima, 2) and compare and classify by education level and work experience. The sample group consisted of 205 school administrators and teachers in the 2024 academic year. The sample size was determined according to the Krejci and Morgan table using a stratified random sampling method according to the size of the school. The research instruments were a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.67-1.00 and a reliability of the entire questionnaire of 0.89. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The results of the research found that:

1. Academic administration of school administrators in private schools in the 3 networks in Nakhon Ratchasima was at a high level overall. When considering each aspect, it was found that all aspects were at a high level.

2. Study the academic administration of school administrators in private schools in the 3 networks in Nakhon Ratchasima classified by education level, which was different overall and by aspect, and classified by work experience, which was not different overall.

Keywords: Administration, Academic Administration, School Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่างๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารซึ่งกระทำเพียงลำพังคนเดียวแต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นจะประสบความสำเร็จ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553:8) ซึ่งการบริหารการศึกษาในสถานศึกษานั้นเพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ ได้จะต้องสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษานั้น ซึ่งปัจจัยสำคัญต่อการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียนนั้น คือ ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วม ซึ่งตรงตามมาตรา 22 ว่าด้วยการจัดการศึกษาจะต้องยึดหลักว่า

ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้จะต้องพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้นำหลัก ซึ่งมีภาระหน้าที่สำคัญ คือ เป็นบริหารทางการศึกษา มีความรับผิดชอบในการบริหารงานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับญัตติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และพ.ศ.2553 มาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ)การบริหารงาน วิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยัง คณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงเพื่อให้ เกิดประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยเป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจน สามารถทำให้นักเรียนใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2553:14)

วิชาการนั้นจะเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดโปรแกรมทางการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของ สถานศึกษาโดยแยกงานออกเป็นเป็น 4 ประเภท ดังนั้นพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เวลาในการ บริหารงานวิชาการคิดเป็นร้อยละ 40ของเวลาทั้งหมดที่ใช้ในการบริหารงานประเภทต่างๆ (Smith, and Others.1961.170 อ้างถึงในปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์.2553) งานวิชาการ นั้นถือว่าเป็นงานที่ สำคัญที่สุดของสถานศึกษา ซึ่งความทันสมัยในงานวิชาการของสถานศึกษาทุกระดับทุกประเภทจะ ได้รับการยอมรับได้ นั่นก็ต่อเมื่อบุคคลในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาได้มีความตระหนักตรงกัน ว่างานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญยิ่ง งานวิชาการเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงมาตรฐานและคุณภาพของ สถานศึกษาก็พิจารณาจากผลงานวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการมีความเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัด โปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาดำเนินการ เกี่ยวกับการให้ความเห็น การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการ เรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาการพัฒนาระบบการเรียนรู้ การ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาการพัฒนาและ ส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศ การศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริม ชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานงานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ สถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับงานวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษาและการ พัฒนาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการบริหารงานวิชาการจะให้สัมฤทธิ์ผลเพียงใดนั้น

ยอมขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีปัญญาเฉียบแหลม เป็นผู้ประสานชุมชนที่ดี เป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เชี่ยวชาญเข้มแข็งและเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในงานวิชาการมากน้อยเพียงใด จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานและบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความพร้อมอย่างทั่วถึงก่อน อันจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและปฏิบัติงานอย่างจริงจัง เพื่อให้การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาได้บรรลุวัตถุประสงค์ (รุ่ง แก้วแดง.2550:2)

จากแผนยุทธศาสตร์ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด่วนที่สุด ที่ ศร 0206.4/217 ลงวันที่ 30 กันยายน 2552 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ในงาน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 4) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา โดยมีเป้าประสงค์และกลยุทธ์ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็งและมีกลไกการขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้อำนาจ

ปัจจุบันสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา ได้ดำเนินการเร่งรัดปฏิรูปการศึกษาโดยการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดทิศทางขับเคลื่อนการ จัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และจัดระบบนิเทศ กำกับ ติดตาม ดูแลภารกิจหลักของโรงเรียน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ด้านการยกระดับให้มีมาตรฐานโดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากผลการทดสอบ O-NET ในระดับสังกัดของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา พบว่า วิชาภาษาไทย ร้อยละ 47.91 วิชาคณิตศาสตร์ ร้อยละ 36.70 วิชาวิทยาศาสตร์ ร้อยละ 39.36 และวิชาภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ร้อยละ 34.56 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครบุรี เขต 2, 2561) จะเห็นได้ว่าผลการสอบยังไม่เป็นที่น่าพอใจเกินร้อยละ 50 อย่างไร ก็ดีประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่บทบาทในการดำเนินงานการบริหารเป็นสำคัญในการขับเคลื่อนนำพาสถานศึกษาไปสู่ความมีประสิทธิภาพ (สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา)

จากแนวคิดที่กล่าวมานี้ทำให้เห็นว่า ความสำเร็จของหน่วยงาน ผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ที่ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูผู้สอนของสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา

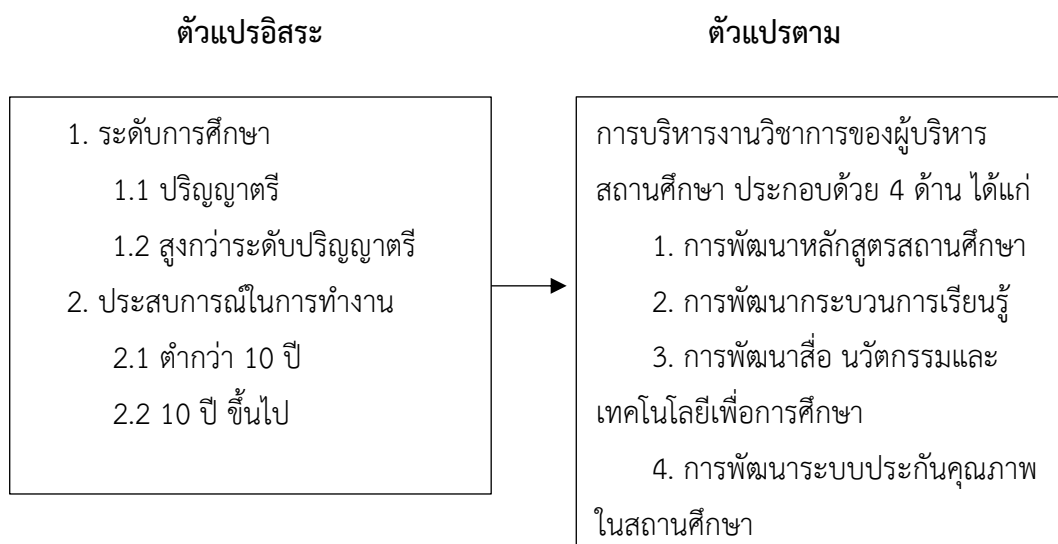
จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอเมือง นครราชสีมา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารให้บริหารงานด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารและครูผู้สอนทำให้การวิจัยในครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและครูผู้สอนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา ตามแนวคิดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่มี ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมาแตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมาแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย 3 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2567 จำนวน 14 โรงเรียน รวม 438 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา.เอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 205 คน

โดยกำหนดขนาด โดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607–610) การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratied Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษาและ ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบทดสอบ
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของบุญชม ศรีสะอาด (2553:74-84)
3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจากแนวคิด
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ ของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ (ioc:Index of itemobjective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา
8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความหมายจำนวน 40 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งนำความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.89
9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อประธานกลุ่มสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 205 ชุดคิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษาและประสบการณ์

ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์อง (บุญชม ศรีสะอาด, 2553:136-143) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา จำแนกตาม ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานโดยใช้ค่า t - test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.91	0.84	มาก	4
2	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.94	0.86	มาก	2
3	การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.92	0.85	มาก	3
4	การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ในสถานศึกษา	4.19	0.69	มาก	1
ภาพรวม		4.21	0.66	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D.= 0.79) เมื่อพิจารณาราย ด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระบบมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาระบบประกัน คุณภาพในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.19$, S.D.= 0.69) รองลงมาคือการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.94$, S.D.= 0.86) และการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 3.92$, S.D.= 0.85) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X}=3.91$, S.D.= 0.84)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.83	0.84	4.34	0.68	-3.29*	.001
2	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.86	0.87	4.35	0.68	-3.03*	.003
3	ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.83	0.85	4.35	0.68	-3.27*	.001
4	ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ในสถานศึกษา	4.13	0.70	4.53	0.50	-3.11*	.002
ภาพรวม		3.91	0.80	4.39	0.62	-3.26*	.001

*p < .05

จากตารางที่ 2 แสดงว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลจากการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		สูงกว่า ปริญญาตรี		t	p- value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.88	0.74	3.94	0.93	-5.27	.598
2	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.92	0.78	3.96	0.94	-2.99	.766
3	ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.89	0.76	3.94	0.94	-4.44	.666
4	ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพในสถานศึกษา	4.19	0.57	4.20	0.80	-0.89	.929
ภาพรวม		3.97	0.69	4.01	0.89	-3.57	.721

จากตารางที่ 3 แสดงว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับทั้งนี้อาจเนื่องจากเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญในการบริหารวิชาการมาก เพราะเป็นหัวใจในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยในด้านการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษานั้นผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้มีกระบวนการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกประเภท บุคลากรทุก

ฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จัดให้มีระบบการควบคุมคุณภาพในด้านการจัดการเรียนรู้และกระบวนการวัดและประเมินผล ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความสำคัญ มีการจัดการผู้รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และส่งเสริมให้มีการประเมินผลด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของชูฮายมี สาแล (2565:137) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพและรายด้านอยู่ในระดับมาก พบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รองลงมาคือด้านงานวัดและประเมินผลการเรียน และด้านการส่งเสริมวิชาการตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของยามีละห์ เจมะ (2564) ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่งและขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีนัยสำคัญในรายละเอียด และข้อเสนอแนะคือควรให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของชุมชน

2. ผลการเปรียบเทียบแสดงว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัย ธนากร ชมเชย,สมใจ สืบเสาะ (2024) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค ประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ตามความของเห็นครู โดยจำแนกตามระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แนวคิดการบริหารวิชาการของผู้บริหารในยุคประเทศไทย 4.0 เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 297 คน ใช้วิธีคัดเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่ มอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง ทำการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวผลการวิจัยพบว่า 1.การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2.การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน โดยภาพรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์ อุณาภาค, และคณะ (2565)งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด และเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 162 คน จากครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2564 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติพื้นฐานที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ยร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่ t-test , F-test และการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparison Procedure) ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Method) ผลการวิจัย 1. ความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าในด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา และด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพในและมาตรฐานการศึกษา ก็แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบ แสดงว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารง (2566:132-133) ได้ทำการวิจัยการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสังคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานพบว่าไม่มีแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรมแย้ม (2565:96) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นนทบุรี เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รองลงมาคือการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่าไม่มีแตกต่าง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่าผู้บริหาร ส่งเสริมสนับสนุนให้มี กระบวนการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกประเภท แต่ยังไม่สมบูรณ์ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา ควรส่งเสริมสนับสนุน ให้มีกระบวนการวางแผนก่อน การ จัดกิจกรรม การเรียนรู้ทุกประเภทอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ พบว่าผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัด การ เรียน การสอนที่เน้นความสำคัญน้อยที่สุดดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา ควรส่งเสริมให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นความสำคัญได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.3 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาพบว่าผู้บริหาร อำนาจ ความสะดวกให้ครูและนักเรียนได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่น้อยที่สุดดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน เอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา ควรอำนวยความสะดวก ให้ครูและนักเรียน ได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.4 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาพบว่าผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้มีการวางแผนพัฒนาระบบ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนเครือข่าย 3 ควรสนับสนุนให้มีการวางแผนพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเพื่อศึกษาตัวแปรอื่น เช่น อายุและตำแหน่ง การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน เอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างอื่นในโอกาสต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2549). *แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์*.

กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

ชูฮายมี สาแล. (2565). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดนราธิวาส. (หน้า 137).

บุญชม ศรีสะอาด และ บุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. *วารสารการวัดผลการศึกษา*, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

มูนา จารง. (2566). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. (หน้า 132-133).

ยามีละห์ เจะซอ. (2564). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3.

ยุพา พรหมแย้ม. (2565). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. (หน้า 96).

รุ่ง แก้วแดง. (2550). *School-Based Management*. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก http://gened.moe.go.th/article/article_sbm/sbm3.pdf (สืบค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2549).

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

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

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

**ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน
เครือข่าย 3 นครราชสีมา**
**Leadership Ethical Leadership of Administrators of Private School
Educational Institutions Network 3 Nakhonratchasima**

เพชรรัตน์ วะลัยศรี¹ และ วิรลพัชร วงศ์วัฒนเกษม²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Petcharat Walaisre¹ and Wiralpat Wongwatkasem²

Nakhonratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6604033200123@nmc.ac.th,wiralpat@nmc.ac.th

(Received: 13 February, 2025 ; Edit: 22 February, 2025; accepted: 27 February, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารของโรงเรียนเอกชน เครือข่าย3 นครราชสีมา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารของโรงเรียนเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 205 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .99 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย3 นครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่ายนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ,ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม,ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study the ethical leadership of administrators of private schools in Network 3, Nakhon Ratchasima, and 2) compare the ethical leadership of administrators of private schools in Network 3, Nakhon Ratchasima, classified by education level and work experience. The sample group used in the research was 205 administrators and teachers. The sample size was determined according to the table of Krejci and Morgan using the stratified random sampling method according to the size of the school. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.67-1.00 and a reliability of the entire questionnaire of .99. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The results of the research found that:

1. The ethical leadership of administrators of private schools in Network 3, Nakhon Ratchasima, was at a high level overall.
2. The results of the comparison of opinions on the ethical leadership of administrators of private schools in Network 3, Nakhon Ratchasima, classified by education level, were not different overall and by each aspect, and were not different overall and by each aspect by classification.

Keywords : Leadership, Ethical Leadership, Ethical Leadership of School Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะที่โลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ทำให้เกิดพลังกดดันทั้งภายในประเทศและระดับโลก ส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ ในโลกต่างก็พยายามที่จะหาแนวทาง เพื่อมารองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้น โดยมีการวางแผน เพื่อหาแนวทางการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความต้องการในด้านการบริหารมากยิ่งขึ้น แต่การบริหารจัดการนั้นจะสามารถพัฒนาไปได้อย่างยั่งยืน จึงต้องเป็นการบริหารจัดการที่ดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องบริหารแบบธรรมาภิบาล มีคุณธรรมจริยธรรม ในการบริหารงาน หากองค์กรใดผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานก็จะทำให้องค์กรนั้น ๆ

พัฒนาไปอย่างยั่งยืน มั่นคง และถาวร องค์การนั้นก็จะมีการพัฒนา มีการแข่งขันที่สูงมากยิ่งขึ้น ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าคุณธรรมจริยธรรมมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเกี่ยวกับการบริหารจัดการ เพื่อให้ความมั่นใจ กับองค์กรอื่น ๆ ที่จะมาปฏิสัมพันธ์กับองค์กร (ราเชนทร์ พิพัฒน์กุล 2562 : 44)

การจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดว่า การพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่ สมบูรณ์จะต้องมีการประพฤติปฏิบัติทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้มีคุณธรรมจริยธรรมและ วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข รวมถึงการจัดกระบวนการ เรียนรู้ของสถานศึกษา ที่จัดการเรียนการสอนโดยมีการผสมผสานทั้งสาระและความรู้ต่าง ๆ โดยการ ปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงามให้แก่เยาวชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่ มีมีความรู้ ความสามารถและเป็นแบบอย่างที่ดี แก่สังคมทั้งในและนอกสถานศึกษาไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2560) ในการบริหารสถานศึกษานั้นจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องอาศัยผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม โดยเฉพาะในการบริหารองค์การ ที่มีผู้นำองค์การเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อน มี ความซื่อสัตย์สุจริตมีความยุติธรรมและความไว้วางใจเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือศรัทธา นำไปสู่ องค์การที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลปฏิบัติงาน ที่ยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรมและศีลธรรมมี จรรยาบรรณต่อวิชาชีพที่ถูกต้องเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นคุณลักษณะที่ สำคัญของผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรมต่อครูนักเรียนและบุคคลอื่นในสังคม วันเฉลิม รูปสูง (2564)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวดที่ 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 บัญญัติว่ารัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียน จนจบ การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายต้อง ดำเนินการดูแลและพัฒนา ทางด้าน ร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ที่มุ่งพัฒนา ผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัวชุมชน สังคม และ ประเทศชาติ(รัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย ราชกิจจานุเบกษา 2560 : 14 - 15) ซึ่งสอดคล้อง กับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 เป็นแผนพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) ให้มีความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ มีทักษะทางสมอง ทักษะการเรียนรู้และทักษะชีวิต เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ รวมทั้ง มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบ วินัย มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม และสามารถปรับตัว เท้าทันกับการเปลี่ยนแปลงรอบตัวที่รวดเร็ว โดยกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคนไทยให้มี คุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ และพัฒนาตนเองได้ ต่อเนื่องตลอดชีวิต (สภาพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2559 : 66 - 68) และ พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2545 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 6 ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมไทยในการ ดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และได้กำหนดแนวทางไว้ในมาตรา 23 ว่าการจัดการศึกษา

ทั้งในระบบ นอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้น ความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสม ของแต่ละระดับการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2545 : 5)

การศึกษานับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า เพราะการศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและ ความมั่นคง โดยมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย อารมณ์สังคมและ สติปัญญา ให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ใฝ่เรียนรู้ ใฝ่คิด วิเคราะห์มีเหตุผล มีวินัยและรู้จัก รับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม รวมทั้งมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อ การดำรงชีวิตในยุคปัจจุบัน กระบวนการศึกษาที่ดีจะช่วยสร้างสรรค์ให้สังคมไทยเป็นสังคม แห่งการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่สังคมที่มีความสุข ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจเกิดความสมดุล สิ่งแวดล้อมยั่งยืน ประเทศชาติมั่นคง (สิรินธร แวสง่า 2557 : 15) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ได้กำหนดภารกิจของสถานศึกษาไว้ทุกหมวด เพื่อให้สามารถบริหาร จัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด และเพื่อให้การ ปฏิรูปกับภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นการศึกษาบรรลุเป้าหมาย ซึ่งในปัจจุบันการบริหาร องค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือ เอกชน ต่างเล็งเห็นสำคัญและความจำเป็นที่จะต้อง ทำการพัฒนา หรือปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลและ ประหยัดสูงสุด เพื่อจะได้เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารงาน แก่องค์กรให้มากขึ้น เพราะนอกจากจะเป็นผลดีต่อองค์กรนั้นโดยตรงแล้ว ยังทำให้องค์กรสามารถปรับตัว รองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเหมาะสม (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) 2553 : 15)

ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการบริหารงาน เนื่องจากผู้นำเปรียบเสมือนหัวใจ ขององค์การ เป็นจุดรวมแห่งพลังของผู้ปฏิบัติงานที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำ ทักษะ ความรู้ ความเข้าใจหลักการบริหาร และระบบขององค์การ ภาระหน้าที่อันจำเป็นและสำคัญ อย่างยิ่งของผู้นำคือ การอำนวยการให้งาน บรรลุตามวัตถุประสงค์ซึ่งการอำนวยการเป็น การใช้ภาวะผู้นำในการวินิจฉัยสั่งการ และจูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ ดังนั้น “ภาวะผู้นำ” จึงมีความสำคัญอย่างมาก ต่อการพัฒนาองค์การและ การจัดการ ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำ หรือใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม และเป็นไปตาม บทบาทหน้าที่ของผู้นำที่ดี โดยจะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานได้อย่าง ชัดเจน เนื่องจาก มีความสามารถในการใช้อิทธิพลโน้มน้าวจูงใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน และผู้นำ คือผู้ที่ ดำเนินการให้งานประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจะเป็นบุคคลสร้างบรรยากาศในองค์การให้ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีศิลปะในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (พงศ์ สวัสดิ์ ราชจันทร์ 2565 : 376)

สภาพปัญหาที่ผ่านมามีพบว่า ภาวะผู้นำด้านจริยธรรมลดน้อยลง การขาดจริยธรรมของ ผู้บริหารย่อมนำมาซึ่งความขัดแย้ง คุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานมีความสำคัญมากสำหรับ

ผู้บริหาร ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารที่มีความรอบรู้และมีความฉลาดทางสติปัญญา (Intelligence Quotient, IQ) สูงแต่ขาดจริยธรรมหรือธรรมจริยา (Moral Quotient, MQ) และขาดซึ่งความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient, EQ) อาจไม่เป็นที่ยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้เพราะบุคคลส่วนมากต้องการความซื่อสัตย์ความจริงใจและ เสมอต้นเสมอปลายจากผู้บริหารในองค์กรนั้น ดังนั้นผู้บริหารในองค์กร จึงเป็นความหวัง ของการเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมแก่สังคม เพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็น หัวหน้า (Figurehead) คือเป็นทั้งหัวและหน้าตาของสถานศึกษาที่สังคมเฝ้ามองอยู่เสมอ ในฐานะเป็นสถาบันหลักในสังคมผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในและ นอกสถานศึกษา (ผ่องศรี พรหมวิชัย 2560 : 147)

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำทางจริยธรรม เพื่อกระตุ้นให้ครูมุ่งจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนบรรลุตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เมื่อผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถ และมีจริยธรรมสูง ครูย่อมรักและศรัทธา มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ สถานศึกษาสามารถผลิตเด็ก ให้มีความรู้ ความสามารถ เป็นเด็กดี มีความสุข มีคุณธรรมจริยธรรม ส่วนในบทบาทผู้บริหาร เมื่ออยู่นอกสถานศึกษาผู้บริหารคือ สัญลักษณ์ของสถานศึกษา ชุมชนและผู้ปกครอง หากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม ย่อมได้รับความไว้วางใจและได้รับการสนับสนุนจากชุมชน เมื่อชุมชนและผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อผู้บริหาร การทำงานก็จะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างรวดเร็ว การทำงานเป็นทีมแต่ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความเชื่อถือ ความศรัทธา ก็จะเสื่อมลงไป เมื่อชุมชนและผู้ใต้บังคับบัญชาหมดความศรัทธา ทำให้ไม่เกิดความร่วมมือ ในการทำงาน ขาดการทำงานเป็นทีม ดังนั้นพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการ บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารย่อมส่งผลต่อคุณภาพครูและคุณภาพผู้เรียน อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (สุวัฒน์ ไชยชมภู 2557 : 1)

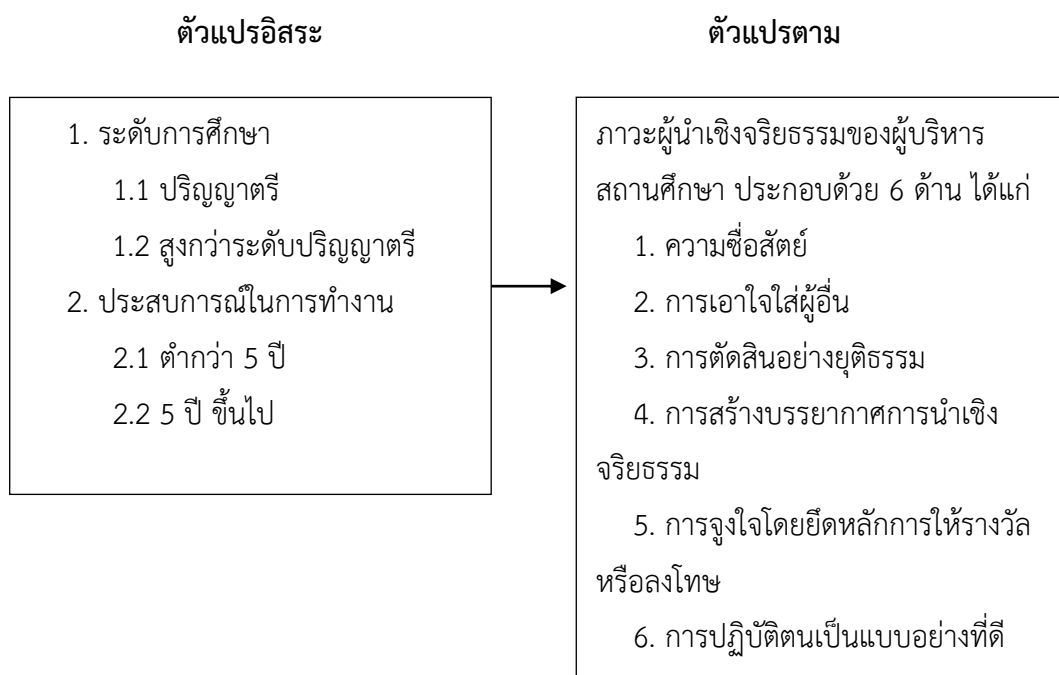
จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และตลอดจนการสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้เกิดขึ้น เพื่อใช้พัฒนาในการจัดการเรียน การสอนและการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย3 นครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย3 นครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย3 นครราชสีมา ตามแนวคิดของ Brown and Trevino (2006) ดังภาพประกอบที่1



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย3 นครราชสีมา แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย3 นครราชสีมา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย 3 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2567 จำนวน 14 โรงเรียน รวม 438 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 205 คน โดยกำหนดขนาด โดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970: 607–610) การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษาและ ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบทดสอบ

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของบุญชม ศรีสะอาด (2556 : 121)

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจากแนวคิด

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ ของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ (ioc: Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา
8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความหมายจำนวน 30 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งนำความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .99
9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อประธานกลุ่มสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 205 ชุดคิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 121) ดังนี้
ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา

จำแนกตาม ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานโดยใช้ค่า t - test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปล ผล	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ความซื่อสัตย์	3.93	0.87	มาก	5
2	การเอาใจใส่ผู้อื่น	3.92	0.86	มาก	6
3	การตัดสินใจอย่างยุติธรรม	3.94	0.88	มาก	4
4	การสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม	3.96	0.88	มาก	2
5	การจูงใจโดยยึดหลักการให้รางวัลหรือลงโทษ	3.95	0.88	มาก	3
6	การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	3.97	0.88	มาก	1
ภาพรวม		3.95	0.88	มาก	

จากตาราง 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D.= 0.88) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 3.97$, S.D.= 0.88) ด้านการสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม ($\bar{X} = 3.96$, S.D.= 0.88) ด้านการตัดสินใจอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 3.95$, S.D.= 0.88) ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 3.93$, S.D.= 0.87) และด้านการเอาใจใส่ผู้อื่น ($\bar{X} = 3.92$, S.D.= 0.86)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
เอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ความซื่อสัตย์	3.93	0.87	4.00	0.89	-.293	.770
2	การเอาใจใส่ผู้อื่น	3.92	0.86	3.97	0.87	-.229	.819
3	การตัดสินใจอย่างยุติธรรม	3.93	0.88	4.00	0.89	-.281	.779
4	การสร้างบรรยากาศการนำ เชิงจริยธรรม	3.96	0.88	3.99	0.88	-.139	.889
5	การจูงใจโดยยึดหลักการให้ รางวัลหรือการลงโทษ	3.95	0.87	3.99	0.88	-.164	.870
6	การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.00	0.89	3.94	0.86	-.138	.891
ภาพรวม		3.94	0.86	3.99	0.88	-.210	.834

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย3 นครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดย
ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนเอกชน เครือข่าย3 นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและ
รายด้าน ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
เอกชน เครือข่าย3 นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและ
รายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ความซื่อสัตย์	3.89	0.88	3.96	0.87	-.508	.612
2	การเอาใจใส่ผู้อื่น	3.87	0.86	3.95	0.86	-.645	.520
3	การตัดสินใจอย่างยุติธรรม	3.90	0.89	3.96	0.88	-.455	.650
4	การสร้างบรรยากาศการนำ เชิงจริยธรรม	3.90	0.88	3.99	0.88	-.682	.496
5	การจูงใจโดยยึดหลักการให้ รางวัลหรือการลงโทษ	3.90	0.89	3.97	0.86	-.530	.597
6	การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	3.89	0.88	4.00	0.89	-.849	.397
ภาพรวม		3.89	0.88	3.97	0.86	-.619	.537

จากตาราง 3 แสดงว่า ความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. จากการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีความตรงไปตรงมา และยุติธรรมในการบริหาร มีธรรมาภิบาลและปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถ และพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารตัดสินใจอย่างเที่ยงตรงและไม่ถือคติ ใช้เหตุผลในการบริหารงาน มีความเป็นผู้นำในการส่งเสริมจริยธรรม สร้างบรรยากาศการทำงานตามหลักศีลธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างโปร่งใส และดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง โดยยึดมั่นในแบบแผนและการเสียสละเพื่อส่วนรวม ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จในองค์กรและการยอมรับจากผู้ตาม ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ วิรัตน์ ธรรมโหร (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาใน

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนีวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ผลวิจัยพบว่า เรื่องความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน เครือข่าย3 นครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย3 นครราชสีมา มีพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติต่อครูทุกคนในสถานศึกษาอยู่บนพื้นฐานอันเดียวกัน ทั้งทางกาย วาจา ใจ โดยไม่คำนึงถึงระดับการศึกษาของครูเพราะถือว่าครูทุกคนล้วนมีความรู้ความสามารถเสมอเหมือนกัน แต่ละคนมีความถนัดที่แตกต่างกันออกไปทุกระดับการศึกษาทุกสาขาวิชาล้วนแต่เก่ง และดีด้วยกัน ซึ่งผู้บริหารไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างของครูและให้เกียรติครูเสมอเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ สุกพล จอกทอง (2567) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน เครือข่าย3 นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนเอกชน เครือข่าย3 นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับดวงฤดี ศิริพันธุ์ (2561) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับชัชวาล แก้วกระจาย และวิจิต แสงสว่าง (2564) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรีโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามได้ปฏิบัติต่อครูทุกคนในสถานศึกษาอยู่บนพื้นฐานของหลักการอิสลาม และมีความเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงประสบการณ์ในการทำงานของครู เพราะถือว่าครูทุกคนล้วนมีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน แต่สามารถดูแลเข้าใจและเข้าถึงครูได้อย่างเท่าเทียมกัน ดังที่ชัชวาล แก้วกระจาย วิจิต แสงสว่าง (2564) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ

ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรีได้กล่าวถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของ ผู้บริหารในการปฏิบัติต่อครูทุกคนในสถานศึกษาโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม บริหารด้วยหลักธรรม มาภิบาลโดยไม่คำนึงถึงประสบการณ์ในการทำงานของครู เพราะถือว่าครูทุกคนล้วนมีความสามารถ และมีความถนัดที่ต่างกันไป ซึ่งผู้บริหารไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างของครูแต่เน้นให้เกียรติ ครูเสมอเหมือนกันจึงทำให้ไม่มีปัญหา และได้มอบหมายงานให้ระหว่างครูใหม่ที่ยังไม่มีประสบการณ์ และครูที่มีประสบการณ์ด้านงานสอนมาแล้ว โดยครูใหม่สามารถเรียนรู้งานได้และครูเก่าสามารถ แนะนำ ชี้แนะในการทำงานได้อย่างกัลยาณมิตร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีไม่เพียงแต่จะ ช่วยพัฒนาองค์กรหรือชุมชน แต่ยังสร้างความเข้าใจที่ดีในกลุ่มเป้าหมายและเสริมสร้างสังคมที่มี คุณธรรมและจริยธรรมมากขึ้น

1.2 ด้านการสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม การส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีและส่งเสริม การทำงานร่วมกันในองค์กร เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่เป็นธรรมและเหมาะสม นอกจากนี้ยังช่วยให้ ผลการวิจัยถูกนำไปใช้ในการพัฒนากลยุทธ์หรือแผนงานที่ไม่เพียงแต่ มีประสิทธิภาพ แต่ยังสอดคล้อง กับหลักจริยธรรมด้วย เพื่อให้องค์กรหรือสังคมสามารถใช้ข้อมูลและผลการวิจัยได้อย่างมีความ รับผิดชอบและสอดคล้องกับหลักจริยธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นผู้นำในบริบทของการเอาใจใส่

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารที่มีคุณธรรมและผลลัพธ์ทางการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

ชัชวาล แก้วกระจาย, & วิจิต แสงสว่าง. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(3).

ดวงฤดี ศิริพันธ์. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา สังกัดสำนักงานเอกชนจังหวัดสงขลา (ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2555). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น.

- วิรัตน์ ธรรมโหม. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (ปริญญาคุษฎฐิบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัชนีวรรณ สุวรรณชัยรบ. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24. *วารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 1(2), 1-15.
- สุพล จอกทอง. (2567). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร. *วารสารเสียงธรรมจากมหายาน*, 10(1), 1-20.
- สิรินารถ แววสง่า. (2557). ความเป็นผู้นำของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 25(1).
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) 2553:15. (2553). สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2567, จาก <https://www.moe.go.th>.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2560). *คุณธรรมและจริยธรรมวิชาชีพในเอกสารประกอบคำบรรยาย ณ มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา.
- ราเชนทร์ พิพัฒนกุล. (2562). *จริยธรรมกับการบริหารงาน*. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- วันเฉลิม รูปสูง. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545* (หน้า 5). สืบค้นจาก <https://drive.google.com>.
- พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์. (2565). ประเด็นคัดสรรว่าด้วยความหมายและความสำคัญสำหรับการศึกษาภาวะผู้นำ (หน้า 376). มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ผ่องศรี พรหมวิชัย. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 14(2), 147-178.

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

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนเอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา
21st-century management skills of school administrators in private
schools,
Network 3, Nakhon Ratchasima

วสุรมย์ ภิรมย์รัตนกุล¹ และวิรัชพัชร วงศ์วัฒนเกษม²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Vhasurom Piromrattanakul¹ and Wiralpathat Wongwatkasem²

Nakhonratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6604033200112@nmc.ac.th, wiralpathat@nmc.ac.th

(Received: 13 February, 2025 ; Edit: 22 February, 2025; accepted: 27 February, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา 2) เปรียบเทียบ จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและคณะครูผู้สอน จำนวน 14 โรงเรียน จำนวน 438 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ทักษะการบริหาร, ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study the 21st century management skills of private school administrators in the 3rd network in Nakhon Ratchasima, and 2) compare and classify by education level and work experience. The sample group used in the research was 438 administrators and teachers from 14 schools. The size was determined using the Krejci and Morgan table and stratified random sampling (205 people). The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.67-1.00 and a reliability of the entire questionnaire of 0.97. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The results of the research found that:

1. The 21st century management skills of private school administrators in the 3rd network in Nakhon Ratchasima were at a high level overall. When considering each aspect, it was found that all aspects were practiced at a high level.
2. The results of the comparison of the 21st century management skills of private school administrators in the 3rd network in Nakhon Ratchasima classified by education level and classified according to work experience, overall and in each aspect there is no difference

Keywords : Management skills, 21st century management skills, school administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่โลกต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และเป็นยุคแห่งความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากเทคโนโลยีถูกนำมาใช้เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน พลังขับเคลื่อนของเทคโนโลยียุคดิจิทัล ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและจะเพิ่มความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ซึ่งในปัจจุบัน พบว่า นักเรียนตั้งแต่ระดับอนุบาล ถึงมหาวิทยาลัยเติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีใหม่ ส่งผลให้เด็กในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการแต่งตัว รูปแบบของการแสดงออก มีระบบคิดและกระบวนการทางสารสนเทศที่แตกต่างจากคนรุ่นก่อน มีความรู้ความสามารถในการใช้

คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต หรือเทคโนโลยีที่เป็นดิจิทัลในระดับมาก (สมหมาย อ๋าดอนกลอย, 2556 : 1)

ในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว สถานศึกษาจะต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการปรับรูปแบบวิธีการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ ทักษะด้านสารสนเทศ เทคโนโลยีที่มุ่งให้ผู้เรียนสร้างสรรค์ความรู้จากกระบวนการได้รับความรู้และการลงลึกในความรู้ที่เป็นการสร้างสรรค์ความรู้จากกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 (Churches, 2008 : 5) ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับใหม่ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) และกรอบทิศทางของ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566 – 2570) เพื่อให้สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในอีก 20 ปี ข้างหน้า (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา, คณะรักษาความสงบแห่งชาติ “ซึ่งเป็นองค์กรที่ก่อตั้งขึ้นหลังจากการรัฐประหารในประเทศไทยเมื่อปี 2557 โดยมีหน้าที่หลักในการรักษาความสงบเรียบร้อยและบริหารประเทศจนกว่าจะมีการจัดตั้งรัฐบาลใหม่” จัดระดมความคิดเห็นระหว่างเดือน พฤศจิกายน - ธันวาคม 2564)

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไกและตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษา เนื่องจากการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งจะดำเนินงานจนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ต้องรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ต้องพัฒนาตนเองคิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้มีความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลลัพธ์ ใส่ใจในเรื่องของศาสตร์ทางการสอนที่เหมาะสมส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น (สมหมาย อ๋าดอนกลอย, 2556 : 4) รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะทัดเทียมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่น

จากสภาพความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคมและโรคระบาด ในปัจจุบันซึ่งกระทบกับภาคการศึกษาอย่างเห็นได้ชัด จะเห็นได้จากสถานการณ์โควิด 19 ในปี 2563 ที่ผ่านมา สถานการณ์ฝุ่น PM2.5 ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเครือข่าย 3 นครราชสีมา โดยได้วิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารให้สามารถบริหารงานใน

ด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย และประสบผลสำเร็จในการพัฒนาองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

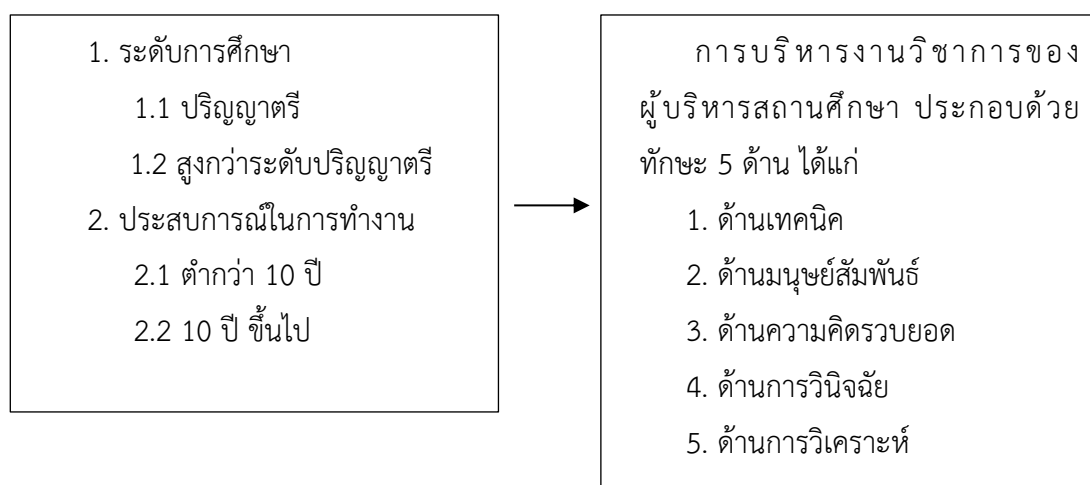
1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา ตามแนวคิดของ Griffiths (1956) ดังภาพประกอบที่ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา แตกต่างกัน
2. บุคลากร ประชากรในการทำงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและคณะครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มส่งเสริมการศึกษา เอกชน ปีการศึกษา 2567 จำนวน 14 โรงเรียน รวม 438 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และ ครูผู้สอนที่ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 205 คน โดยกำหนดขนาด โดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970: 607–610) การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบแบ่ง ชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่ง ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check - List)

ตอนที่ 2 ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความ คิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานศึกษาเอกชนนครราชสีมา เครือข่าย 3 ซึ่งกำหนดค่าคะแนน ออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบของเบสท์และคานัน (Best and Kahn) โดยให้คะแนนแต่ละข้อดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2550 : 7)

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะ การบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดส่งเสริม การศึกษาเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา ใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและแนวทางใน การสร้างเครื่องมือวัด

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาสาระวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจนตามกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น รวมทั้งสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม จำนวน 5 ด้าน รวม 35 ข้อ

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence : IOC) ซึ่งมีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง 0.67 -1.00 คงเหลือข้อคำถามในแบบสอบถาม จำนวน 35 ข้อ

4. ปรับปรุงแก้ไขข้อความในแบบสอบถามอีกครั้งตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ร่วมกับประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูผู้สอนในสังกัดการศึกษาเอกชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6. นำแบบสอบถามที่วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach. 1990 : 202 -204) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับนี้เท่ากับ 0.97

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน นครราชสีมา เครือข่าย 3 เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือไปยังครูผู้สอนต่าง ๆ ในสังกัดการศึกษาเอกชน นครราชสีมา เครือข่าย 3

4. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยวางแผนการเก็บแบบสอบถามในเดือน พฤศจิกายน 2567 เป็นเวลา 4 สัปดาห์ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมายเพิ่มเติมจนครบตามที่กำหนดไว้รวมทั้งสิ้น 205 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ขนาดสถานศึกษาที่ครูผู้สอนปฏิบัติงาน โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง ส่วนประสิทธิผลการดำเนินงาน ผู้วิจัยนำค่าประสิทธิผลการดำเนินงานมาหาค่าเฉลี่ย เพื่อจำแนกเป็นประสิทธิการน้อยและประสิทธิการมาก จากนั้นหาความถี่ของผู้ที่มีประสิทธิการน้อยและประสิทธิการมากและหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดการศึกษาเอกชน นครราชสีมา เครือข่าย 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนนดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550: 77)

4.51 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาและประสิทธิการในการทำงานของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยการทดสอบค่าที (t-test) สองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Samples t-test)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา

5. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยายสถิติที่ใช้ในการทำวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐาน

ผลการวิจัย

1. ทักษะการบริหารการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะการบริหารการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา โดยภาพรวม

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านเทคนิค	4.02	0.63	มาก	5
2	ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.30	0.89	มาก	2
3	ด้านความคิดรวบยอด	4.39	0.72	มาก	1
4	ด้านการวินิจฉัย	4.24	0.52	มาก	3
5	ด้านการวิเคราะห์	4.13	0.55	มาก	4
ภาพรวม		4.21	0.66	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ทักษะการบริหารการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.21$, S.D.= 0.66) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านความคิดรวบยอด ($\bar{x} = 4.39$, S.D.= 0.72) รองลงมา คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{x} = 4.30$, S.D.= 0.89) ด้านการวินิจฉัย ($\bar{x} = 4.24$, S.D.= 0.52) ด้านการวิเคราะห์ ($\bar{x} = 4.13$, S.D.= 0.55) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเทคนิค ($\bar{x} = 4.02$, S.D.= 0.63)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ระดับ		ระดับสูงกว่า		t	p-value
		ปริญญาตรี		ปริญญาตรี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านเทคนิค	4.01	0.65	4.13	0.42	-0.70	0.49
2	ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.26	0.91	4.73	0.40	-1.93	0.06
3	ด้านความคิดรวบยอด	4.37	0.73	4.56	0.47	-0.92	0.36
4	ด้านวินิจฉัย	4.22	0.53	4.42	0.31	-1.31	0.19
5	ด้านการวิเคราะห์	4.12	0.72	4.23	0.51	-0.59	0.56
ภาพรวม		4.20	0.71	4.41	0.42	-1.09	0.33

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านเทคนิค	4.04	0.57	3.99	0.70	0.48	0.62
2	ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.30	0.86	4.27	0.92	0.25	0.80
3	ด้านความคิดรวบยอด	4.42	0.67	4.36	0.77	0.68	0.50
4	ด้านการวินิจฉัย	4.30	0.47	4.18	0.57	1.57	0.11
5	ด้านการวิเคราะห์	4.18	0.63	4.06	0.77	1.25	0.12
ภาพรวม		4.28	0.55	4.17	0.75	0.84	0.43

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านความคิดรวบยอด รองลงมา คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการวินิจฉัย ด้านการวิเคราะห์ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด คือ ด้านเทคนิค ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ในศตวรรษที่ 21 เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาระบบการบริหารและการเรียนการสอนในสถานศึกษา โดยผู้บริหารต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ทันสมัยและตอบโจทย์ความต้องการของทั้งผู้เรียนและผู้ปกครอง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ไลน์ เฟซบุ๊ก และเว็บไซต์ ในการสื่อสารและติดต่อกับชุมชนและองค์กรภายนอกทำให้การแลกเปลี่ยนข้อมูลเป็นไปอย่างรวดเร็วและสะดวก นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของบุคลากรด้วยการสนับสนุนการฝึกอบรมและการเรียนรู้ร่วมกันผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชนออนไลน์ที่ช่วยให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และนำมาใช้ในการปรับปรุงการทำงานภายในสถานศึกษา เพื่อให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาในยุคดิจิทัล และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพล วัฒนาชัยมงคล (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพร รอดไพบุลย์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่าภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ต้นสังกัด กลุ่มการศึกษาเอกชน ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาเอกชน เพื่อให้โรงเรียนในเครือข่ายได้ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาชาติจึงส่งผลให้อาจจะมีมาตรฐานและนโยบายที่คล้ายคลึงกันในการบริหาร การฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะที่เป็นมาตรฐาน โรงเรียนในเครือข่ายเดียวกันมีการฝึกอบรมหรือการพัฒนาทักษะผู้บริหารในลักษณะเดียวกัน การบริหารงานด้วยข้อมูล และการพัฒนาความสามารถในด้านความคิดรวบยอด การวินิจฉัย การวิเคราะห์ ในการสื่อสารกับชุมชน ความยืดหยุ่นในการปรับตัว ทำให้ผลการเปรียบเทียบในแต่ละระดับการศึกษามีลักษณะคล้ายคลึงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกร วรรณวัฒน์ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่นครราชสีมา เขตเมืองนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมบุรณ์ หวังโสภา (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่มีการกำหนดมาตรฐานการบริหารที่จากต้นสังกัดให้ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน การใช้เทคโนโลยีและการบริหารสมัยใหม่ บันทึกข้อมูลต่างๆผ่านระบบออนไลน์ ให้ต้นสังกัดได้ทราบ ไปในทิศทางเดียวกันที่ทันสมัย ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ วัฒนธรรมองค์กรและการสนับสนุนภายในโรงเรียนมีการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดเวลา ทำให้ผู้บริหารและบุคลากรทั้งที่มีประสบการณ์มากหรือน้อยได้รับโอกาสในการพัฒนาและเรียนรู้ในทักษะการบริหารที่ทันสมัยในลักษณะเดียวกัน และการปรับตัวตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน จึงส่งผลให้มีการพัฒนาในโรงเรียนเอกชนไม่แตกต่างกันมากนัก แม้ว่าจะมีประสบการณ์และอายุงานที่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ กุเกียรติกาญจน์และวิจิต แสงสว่าง (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวลักษณ์ สงสัสสุข และนันทิยา น้อยจันทร์ (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาความสามารถบุคลากรเพื่อพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ชุมชนเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการองค์กรได้ สามารถจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ พร้อมกับสามารถยืดหยุ่นในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นทุกภาคส่วน และมอบหมายภาระงานตรงกับความถนัดของแต่ละบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนำผลการวิจัยไปใช้จะช่วยพัฒนาองค์กรให้มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและสามารถปรับตัวเข้ากับเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างราบรื่นและยั่งยืน

1.2 การนำผลการวิจัยไปใช้ในด้านมนุษย์สัมพันธ์จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร รวมถึงเสริมสร้างความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพระหว่างบุคลากรทุกระดับ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนางานและองค์กรอย่างยั่งยืนในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งต่อไปควรมุ่งเน้นการพัฒนาและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทั้งในด้านการเรียนการสอนและการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กร การศึกษาให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพในทุกมิติ

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งต่อการพัฒนาและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการเรียนการสอนที่ส่งผลกระทบต่อเด็ก

2.2 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรการศึกษาให้ทันสมัยต่อโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- ณฐกร วรรณวัฒน์, & ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2564). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน เครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(2), 126.
- ณัฐพล วัฒนาชัยมงคล. (2565). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โรงเรียนใน ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตำบลม่อนปิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3. *การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง*. หลักสูตรปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา.
- นิภาพร รอดไพบูลย์. (2565). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว. *วิทยานิพนธ์*. หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). *โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ*. กรุงเทพฯ: วีอินเตอร์พรีนทร์.
- สมหมาย อ่าดอนกลอย. (2556). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 7(1), 4.
- สมบุรณ์ หวังไส้. (2565). ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการ อาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร. *ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะ ศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุวัฒน์ กุ้เกียรติกาญจน์, & วิจิต แสงสว่าง. (2564). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราช วิทยาลัยสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(3), 1-15.

- เสาวลักษณ์ สงสีสุข, & นันทิยา น้อยจันทร์. (2567). การศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. *Academic MCU Buriram Journal*, 9(2), 218.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Educational and Psychological Measurement*. New York: Minnesota University.

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศกลุ่มโรงเรียนเขาวงพระจันทร์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
Educational institution administration towards excellence
Khao Wong Phrachan School Group Under the jurisdiction
of Lopburi Primary Educational Service Area 1

วสิรัตน์ เกิดแก้ว¹ และ ประดิษฐ์ ฉัตรจรัสกุล²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Waleerat Khedkhaw¹ and Pradit Chatcharatkoon²

Nakhonratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6604033200142@nmc.ac.th, pradit_chat@hotmail.co.th

(Received: 13 February, 2025 ; Edit: 20 February, 2025; accepted: 21 February, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศกลุ่มโรงเรียนเขาวงพระจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 2) เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศกลุ่มโรงเรียนเขาวงพระจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 115 คน โดยทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.94 ค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.67- 1.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศกลุ่มโรงเรียนเขาวงพระจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศกลุ่มโรงเรียนเขาวงพระจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การบริหาร, การบริหารสถานศึกษา , การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

Abstract

This research aimed to 1) study the school administration towards excellence in the Khao Wong Phra Chan School Group, under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Lopburi, and 2) compare the school administration towards excellence in the Khao Wong Phra Chan School Group, under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Lopburi, classified by educational level and work experience. The sample group consisted of 115 school administrators and educational personnel in the 2024 academic year, using stratified random sampling. The research instruments were questionnaires with a reliability of 0.94 and a consistency index between 0.67-1.00. Data were analyzed by finding frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The results of the research found that:

1. The school administration towards excellence in the Khao Wong Phra Chan School Group, under the Office of the Primary Educational Service Area 1, overall and in each aspect, was at a high level.
2. The results of the comparison of opinions on the school administration towards excellence in the Khao Wong Phra Chan School Group, under the Office of the Primary Educational Service Area 1, classified by educational level, were significantly different overall at a statistical level of .05 and classified by work experience. Overall and in each aspect, there were statistically significant differences at the .05 level.

Keywords: Administration, School Administration, School Administration towards Excellence

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและศักยภาพช่วยฝึกฝนเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์ในการดำรงชีวิตให้ประสบความสำเร็จ ส่งผลต่อความเจริญมั่นคงของประเทศ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีจุดมุ่งหมายให้การจัดการศึกษาของชาติต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการ

ดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชนให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การพัฒนาสาระ และกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง การจัดการศึกษาต้องมีความเป็นเอกภาพในเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติกำหนดให้มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา สู่เป้าหมายสูงสุดที่ต้องการคือคุณภาพและมาตรฐานทางการศึกษาที่เป็นเลิศ(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี, 2554) ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีคุณภาพมีศักยภาพในการประกอบอาชีพ ให้ประสบผลสำเร็จส่งผลต่อความเจริญมั่นคงของประเทศ กระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่ในการส่งเสริม กำกับ ติดตามการจัดการศึกษา ทุกระดับ ทุกประเภทจึงกำหนดนโยบายให้มีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานด้านจัดการศึกษาเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพโดยมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ คือ 1) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการเรียนรู้ 2) เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึง และ 3) ส่งเสริม การมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหาร และจัดการศึกษาความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เป็นกระแส แห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ มีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลทำให้การบริหารจัดการศึกษาไทยต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขของการแข่งขันและความมุ่งมั่น ตามความคาดหวังของสังคมในปัจจุบัน สถานศึกษาทุกระดับมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นตัวขับเคลื่อนสังคมไปสู่ความก้าวหน้า แต่การบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และมีความเป็นเลิศนั้นยังคงเป็นความท้าทาย เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลให้สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัว และพัฒนาองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้อย่างเหมาะสม การมุ่งสู่ความเป็นเลิศจึงเป็นเป้าหมายที่สำคัญในการยกระดับมาตรฐานการศึกษา และคุณภาพของผู้ที่จบการศึกษา การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศช่วยให้คุณภาพการศึกษาดีขึ้น เนื่องจากการ มีระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้การเรียนการสอนมีความทันสมัยและตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ซึ่งการบริหารที่มีคุณภาพจะเกี่ยวเนื่องกับการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สถานศึกษาที่มุ่งสู่ความ เป็นเลิศมีบทบาทในการผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพ ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญ ในการพัฒนาประเทศในอนาคต การมีระบบการบริหารที่ดีทำให้สถานศึกษามีความโปร่งใส และสามารถรับผิดชอบต่อสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นโยบายด้านการศึกษาของภาครัฐเน้นย้ำให้สถานศึกษามุ่งพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศ โดยมุ่งเน้นการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ การบริหารสถานศึกษาที่ดีต้องคำนึงถึงปัจจัยหลายด้าน เช่น การบริหารจัดการบุคลากร การจัดการหลักสูตร

การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การบริหารทรัพยากร และการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ ความเป็นเลิศได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันยังพบปัญหาหลายประการในการบริหารสถานศึกษา เช่น ข้อจำกัดด้านงบประมาณ การขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพ การเปลี่ยนแปลงของนโยบายทางการศึกษา และความพร้อมของผู้บริหารในการปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการศึกษา และทำให้สถานศึกษาหลายแห่งยังไม่สามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้ตามเป้าหมาย

ดังนั้น การบริหารที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศเป็นกระบวนการบริหารจัดการซึ่งต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ซึ่งเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสนใจใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาเพื่อที่จะทำให้การบริหารจัดการองค์กรเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ตรงตามวัตถุประสงค์ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 พ.ศ. 2565 ที่ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่มีความเชื่อมโยงของหมวดหมายกับเป้าหมายหลัก และยุทธศาสตร์ชาติมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคตมุ่งตอบสนองเป้าหมายหลักของแผน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 จำนวน 2 เป้าหมาย ได้แก่ เป้าหมายที่ 2 ของการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่โดยคนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงสอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย สามารถสร้างงานอนาคตและสร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะ ที่มีความสามารถในการสร้างและใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมทั้งเป้าหมายที่ 3 การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม ด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งการพัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติ และยังมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติใน 3 ด้าน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ในประเด็นเป้าหมาย ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในประเด็นเป้าหมายคนไทยเป็นคนดี คนเก่งมีคุณภาพพร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 และสังคมไทย มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต และยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคม ในประเด็นเป้าหมายการสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ และการกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ ตามกลยุทธ์การพัฒนาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ซึ่งการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและศักยภาพที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประเทศในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) และการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล อย่างไรก็ตาม ระบบการบริหารจัดการสถานศึกษายังคงเผชิญกับปัญหาหลายประการ เช่น การขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพ

ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายทางการศึกษา และการขาดแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน ส่งผลให้สถานศึกษาหลายแห่งยังไม่สามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้อย่างเต็มศักยภาพ

กลุ่มโรงเรียนเขาวงพระจันทร์ ประกอบไปด้วย 7 โรงเรียน ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต1 ได้ดำเนินการจัดการศึกษาตามกรอบนโยบายการจัดการศึกษาที่มีความจำเป็นจะต้องปรับกระบวนการทัศน์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องนำแนวคิดการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาใช้ โดยยึดหลักการบริหารจัดการระบบคุณภาพซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันการพัฒนาโรงเรียนสู่ความ มีมาตรฐานการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ในยุคปัจจุบันยังพบปัญหาเนื่องจากปัจจัยและตัวแปรที่สำคัญเช่นระบบของสถานศึกษา สถานศึกษายังมองไม่ครอบคลุมตั้งแต่อดีต ปัจจุบันและอนาคตเมื่อผู้บริหารสถานศึกษารับนโยบายมาปฏิบัติ ไม่สามารถดำเนินการต่อได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและตัวแปรสำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จได้มากขึ้นหรือน้อยลง หรือแม้กระทั่งเกินความคาดหมายได้เช่นกันแนวคิดด้านการบริหารจัดการ (Management Concept) ตลอดจนทฤษฎีองค์กร (Organization Theory) นั้น เป็นการนำเสนอกรอบความคิดในการบริหารจัดการการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนได้ผลผลิตที่มีประสิทธิผลไปพร้อมกันด้วย ในยุคปัจจุบันนี้ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานที่มีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ต่างก็ต้องการการจัดการที่ดี เพื่อให้องค์กรสามารถก้าวหน้าได้ดีที่สุด เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต1 แต่ปัญหาที่พบคือยังขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบและบางสถานศึกษาไม่มีความรู้ความเข้าใจแนวทางการดำเนินงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ มีความสำคัญและมีบทบาทเป็นอย่างมากในการจัดการศึกษาให้เกิดคุณภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศกลุ่มโรงเรียนเขาวงพระจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต1 เพื่อวิเคราะห์ และประเมินแนวทางการบริหารจัดการศึกษาและกลยุทธ์การบริหารที่กลุ่มโรงเรียนเขาวงพระจันทร์ได้นำมาใช้ ในการยกระดับคุณภาพการศึกษา เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรืออุปสรรคในการบริหารสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศ และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนา แนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศ และค้นหาแนวทาง ที่มีประสิทธิภาพในการปรับปรุงการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อสร้างความเป็นเลิศในการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร และการใช้ทรัพยากรในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่ดี นำเสนอแนวปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้เป็นตัวอย่างและแนวทางให้แก่โรงเรียนอื่น ๆ ที่ต้องการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการเพิ่มศักยภาพของกลุ่มโรงเรียนในพื้นที่ช่วยยกระดับมาตรฐานการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนเขาวงพระจันทร์ให้สามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศและเป็น

ส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้มีความก้าวหน้าตอบสนองต่อความต้องการและความเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศกลุ่มโรงเรียนเขาวงพระจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศกลุ่มโรงเรียนเขาวงพระจันทร์ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศกลุ่มโรงเรียนเขาวงพระจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศกลุ่มโรงเรียนเขาวงพระจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานกลุ่มโรงเรียนเขาวงพระจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 115 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มโรงเรียนเขาวงพระจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 103 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางจี้และมอร์แกน (Kreicic R.V. ,& D.W. Morgan.1970.) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มโรงเรียนเขาวงพระจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ตามแนวคิดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด. (2553) :74-84)

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจาก ชนิดา ปากหวาน (2565)

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 45 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมาไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยโดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 103 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนกลุ่มเขาวงพระจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด 2553 : 67) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนกลุ่มเขาวงพระจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ การทำงานโดยใช้ค่า t- test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศกลุ่มโรงเรียนเขาวงพระจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศกลุ่มโรงเรียน เขาวงพระจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการนำองค์กร	3.91	0.40	มาก	7
2	ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์	3.93	0.50	มาก	6
	การบริหารองค์กร				
3	ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนผู้รับบริการ	3.98	0.51	มาก	2
4	ด้านการวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	3.95	0.48	มาก	4
5	ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	3.94	0.50	มาก	5
6	ด้านการจัดกระบวนการ	3.96	0.50	มาก	3
	การดำเนินการ				
7	ผลลัพธ์การดำเนินงาน	3.99	0.55	มาก	1
	ภาพรวม	3.95	0.45	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศกลุ่มโรงเรียนเขาวงพระจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95, S.D.=0.45$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผลลัพธ์การดำเนินงาน ($\bar{X}=3.99, S.D.=0.55$) รองลงมาคือด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนผู้รับบริการ ($\bar{X}=3.98, S.D.=0.51$) ด้านการจัดกระบวนการ การดำเนินการ ($\bar{X}=3.96, S.D.=0.50$) ด้านการวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ($\bar{X}=3.95, S.D.=0.48$) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ($\bar{X}=3.94, S.D.=0.50$) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารองค์กร ($\bar{X}=3.93, S.D.=0.50$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการนำองค์กร ($\bar{X}=3.91, S.D.=0.40$)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศกลุ่มโรงเรียน
เขาวงพระจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต1 ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศกลุ่มโรงเรียนเขาวง
พระจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต1 จำแนกตามระดับ
การศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		t	p- value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการนำองค์กร	3.87	0.39	4.12	0.35	-2.34*	0.021
2	ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารองค์กร	3.88	0.50	4.20	0.44	-2.41*	0.018
3	ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้รับบริการ	3.94	0.51	4.25	0.45	-2.24*	0.027
4	ด้านการวัดการวิเคราะห์ และ การจัดการความรู้	3.92	0.49	4.12	0.41	-1.53	0.127
5	ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	3.90	0.50	4.14	0.49	-1.78	0.077
6	ด้านการจัดกระบวนการ การดำเนินการ	3.91	0.49	4.27	0.46	-2.70*	0.008
7	ผลลัพธ์การดำเนินงาน	3.91	0.53	4.37	0.52	-3.15*	0.002
ภาพรวม		3.90	0.45	4.21	0.40	-2.52*	0.013

*p < .05

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มโรงเรียนเขาวงพระจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต1 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ และด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศกลุ่มโรงเรียน
เขาวงพระจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต1 จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศกลุ่มโรงเรียนเขาวง
พระจันทร์ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต1 จำแนกตามประสบการณ์ใน
การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	น้อยกว่า5		5 ปีขึ้นไป		t	p-value
		ปี					
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการนำองค์กร	3.84	0.39	3.99	0.39	-1.98*	0.050
2	ด้านการวางแผนเชิง กลยุทธ์ การบริหารองค์กร	3.80	0.47	4.07	0.50	-2.72*	0.008
3	ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้รับบริการ	3.86	0.49	4.12	0. 50	-2.68*	0.009
4	ด้านการวัดการวิเคราะห์ และ การจัดการความรู้	3.84	0. 48	4.07	0. 46	-2.45*	0.016
5	ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	3.79	4.86	4.09	0. 48	-3.08*	0.003
6	ด้านการจัดกระบวนการ การดำเนินการ	3.86	0.49	4.08	0.49	-2.26*	0.025
7	ผลลัพธ์การดำเนินงาน	3.83	0.52	4.16	0.53	-3.22*	0.002
ภาพรวม		3.83	0.44	4.08	0.43	-2.89*	0.005

*p < .05

จากตาราง 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มโรงเรียนเขาวงพระจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่องการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศกลุ่มโรงเรียนเขาวงพระจันทร์ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต1 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศกลุ่มโรงเรียนเขาวงพระจันทร์ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต1 อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผลลัพธ์การดำเนินงาน รองลงมา คือ ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนผู้รับบริการ ด้านการจัดกระบวนการดำเนินการ ด้านการวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์การบริหารองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการนำองค์กรตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในระบบการบริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจนอีกทั้งมีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม การจัดเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม สร้างความร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครอง และองค์กรอื่น ๆ มีการรับฟังความคิดเห็นและการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ ทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรการศึกษาประสบผลสำเร็จสถานศึกษามีความเป็นเลิศในหลายมิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยา รัตน์ ก้อนแก้ว และ คณะ(2566) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล เพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองโลกใน สหวิทยาเขตดอยสุเทพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐ์ณิชา ชัยนนธ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศกลุ่มโรงเรียนเขาวงพระจันทร์ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ และด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีระดับการศึกษา ที่ต่างกัน เป็นผลทำให้ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ การวางแผน ตลอดจนประสบการณ์การบริหารงาน ด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป รวมถึงการเป็นผู้นำการแสดงออกในทางความคิด ความกล้าตัดสินใจในการบริหารจัดการที่แตกต่างกันไปด้วย เพื่อให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณา ศรีบุญเพ็ง (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เครือข่ายกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีอายุและประสบการณ์

ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เครือข่ายกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ญัตติฯ ชัยนนท์ (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนสังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี ต่างจาก 20 ปีขึ้นไป และ 11–20 ปี ต่างจาก 20 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มโรงเรียนเขาพระจันทร์ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากความแตกต่างในการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้พิจารณาที่มีประสบการณ์ต่างกัน เกิดจากระดับความเข้าใจ วิธีการแก้ปัญหา มุมมองต่อความสำเร็จ และ การปรับตัวต่อบริบทของสถานศึกษา ซึ่งล้วนสะท้อนถึงความรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมมาในแต่ละช่วงเวลาของการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎา ศรีบุญเพ็ง (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การบริหารสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เครือข่ายกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับศศิธร วงลาชี และ วิมลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม(2565)ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวม พบว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความต่อเนื่อง ชัดเจน เพื่อสู่ความเป็นเลิศและด้านกระบวนการจัดการความรู้สู่ความเป็นเลิศ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 โรงเรียน กลุ่มโรงเรียน หรือเขตพัฒนาการศึกษา ควรศึกษางานวิจัยปรับแนวทางจากงานวิจัยให้เหมาะสมกับบริบท เช่น วัฒนธรรมของโรงเรียน สภาพสังคมของชุมชน หรือทรัพยากรที่มีอยู่ก่อนนำไปใช้ จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารสู่ความเป็นเลิศนั้น ประกอบด้วย 7 ด้าน 45 แนวทางปฏิบัติ โรงเรียนสามารถเลือก ข้อปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

1.2 ผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน หรือเขตพัฒนาการศึกษาที่ดำเนินการพัฒนาตามแนวทาง การบริหาร ควรทบทวนข้อมูลในงานวิจัย เช่น ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของชุมชน หรือ การพัฒนาคุณภาพครู เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการบริหารที่ช่วยให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ ตามความเหมาะสม สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของกลุ่มโรงเรียนเขาวงพระจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต1 เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารและคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

2.2 ควรนำแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของกลุ่มโรงเรียนเขาวงพระจันทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต1 ไปขยายผลกับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหรือสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่มีความสนใจ

2.3 ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษากลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของกลุ่มโรงเรียนเขาวงพระจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต1 ในการพัฒนาความรู้เชิงลึก ที่สามารถนำไปใช้ในบริบทของสถานศึกษา เพื่อผลักดันการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศที่ยั่งยืนในทุกมิติ

เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. (2565). *รายงานยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1.
- กัลยารัตน์ ก้อนแก้ว, & คณะ. (2566). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากลเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองโลกในสหวิทยาเขตดอยสุเทพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่. *วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์*, 9(1), มกราคม-เมษายน 2567.
- กฤษณา ศรีบุญเพ็ง. (2565). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการเครือข่ายกรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(9), 1-14.

- ชนิดา ปากหวาน. (2565). การพัฒนาแนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐธัญญา ชัยนนธ์. (2564). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). หลักการวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศศิธร วงลาชี. (2565). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed., pp. 202-204). New York: Harper Collins Publishers.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน

การศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

Guidelines for developing agile leadership of school administrators in the Northeastern School of Educational Assistance under the Office of Special Education Administration

วีรพงษ์ สุ่มา¹ และ วัลลภา อารีรัตน์²

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Weeraphong Summa¹ and Wallapha Areeratt²

Khon Kean University

Corresponding Author E-mail : weeraphong.s@kkumail.com

(Received: 31 March, 2025 ; Edit: 30 April, 2025; accepted: 2 May, 2025)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ และ 2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูจำนวน 246 คน กำหนดกลุ่มขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับที่มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีลำดับความสำคัญต้องการจำเป็นและวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านการเสริมอำนาจให้กับทีม
2. ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านการเสริมอำนาจให้กับทีม
3. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการมีส่วนร่วม 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) ด้านการเสริมอำนาจให้กับทีม 4) ด้านการปรับตัวและยืดหยุ่น 5) ด้านการตระหนักรู้ของตนเอง 2) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนา

ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3 แนวทาง ด้านการมีส่วนร่วม 3 แนวทางและด้านการเสริมอำนาจให้กับทีม 3 แนวทาง รวมทั้งสิ้นมี 9 แนวทาง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์

Abstract

This research aims to 1) study the current status, desired status and needs of agile leadership of school administrators in the school of education for the disabled and 2) present guidelines for developing agile leadership of school administrators in the school of education for the disabled. This research is a mixed-methods research. The sample consists of 246 administrators and teachers. The sample size is determined using the Krejci and Morgan table. The sampling group is purposively selected. The instruments used are a 5-level rating scale questionnaire with a reliability of 0.98, a semi-structured interview, and an appropriateness and feasibility assessment form. The statistics used are mean, standard deviation, need priority index, and data analysis.

The research results are as follows:

1. The results of the study of the current status of agile leadership of school administrators are at a moderate level. The aspect with the highest mean is team empowerment.

2. The results of the study of the desired status of leadership of school administrators are at a high level. The aspect with the highest mean is team empowerment.

3. The results of the study of the needs of leadership of school administrators Ranked from most to least as follows: 1) Participation 2) Vision 3) Team empowerment 4) Adaptability and flexibility 5) Self-awareness 2) The results of the study of agile leadership development approaches for school administrators consist of 3 aspects: 3 approaches to vision, 3 approaches to participation, and 3 approaches to team empowerment, totaling 9 approaches, with the highest level of appropriateness and feasibility.

Keywords: Leadership, Agile leadership, School administrator, Welfare school

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี การแข่งขันสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เศรษฐกิจทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้องค์กรต่างๆ ได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ สถานการณ์เหล่านี้เรียกว่า “VUCA World” โดยคำว่า “VUCA World” มีที่มาจากตัวอักษร 4 ตัวประกอบเข้าด้วยกัน ได้แก่ ความผันผวน (Volatility) ความไม่ชัดเจน (Uncertainty) ความซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ (Ambiguity) (บุษบา สุธีธร, 2563) ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่ยุค VUCA World ภายใต้นโยบาย Thailand 4.0 ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างในทุกๆ ด้านอย่างเห็นได้ชัดโดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งในส่วนของการสนับสนุนด้านการศึกษาที่ต้องมีการพัฒนาการศึกษา เพื่อให้การศึกษาสามารถสร้างคนดีให้กับสังคมและเป็นพลังในการพัฒนาประเทศ (สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ, 2563)

การศึกษาจึงเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาคน มีความจำเป็นที่การศึกษาจะต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาเพื่อสร้างผู้เรียนให้สามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พลิกผัน ยืดหยุ่น ซับซ้อนและคลุมเครือได้ ในขณะที่ความจำเป็นในการพัฒนาการศึกษายังต้องดำเนินไปอย่างไม่หยุดยั้งและถือว่าเป็นความจำเป็นที่สำคัญเร่งด่วนการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว สถานศึกษาจะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้เหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกและตัวแปรสำคัญต่อระบบการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความว่องไวซึ่งเป็นการนำข้อเท็จจริงมาใช้ในการตัดสินใจด้วยความว่องไว แต่ต้องผ่านการคิดวิเคราะห์ด้วยความฉลาด รวมถึงอาศัยความว่องไว ปราดเปรียวในการหาแนวทางสำรอง หรือแผนการฉุกเฉิน เพื่อพลิกสถานการณ์ให้กลับมาอยู่ในแผนการดำเนินงานได้แนวคิดการทำงานแบบคล่องตัวเป็นหนึ่งในแนวคิดการทำงานสมัยใหม่ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษาได้ เนื่องจากการทำงานแบบบอโจล์เป็นแนวคิดที่ทำงานให้ไวขึ้นกว่าเดิมบนคุณภาพที่อย่างน้อยต้องเท่าเดิม และปรับตัวเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้รวดเร็วขึ้น เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง (เทรนต์ แอน เทคโนโลยี, 2562) จากแนวคิดการทำงานแบบบอโจล์ข้างต้น องค์กรทางการศึกษาควรให้ความสำคัญและนำแนวคิดการทำงานแบบคล่องตัวไปปรับใช้ เพื่อเป็นการการปรับตัวให้สอดคล้องความต้องการของผู้เรียน พร้อมรองรับรูปแบบการศึกษาในอนาคตที่จะเปลี่ยนไปจากเดิม สามารถนำมาประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพในวงการศึกษา ซึ่งแนวคิดดังกล่าวแสดงถึงลักษณะการทำงานแบบคล่องตัวที่สามารถนำไปสู่ผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีภาวะผู้นำแบบคล่องตัวและมีความสอดคล้องกับการทำงานแบบคล่องตัว

ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile Leadership) เป็นรูปแบบของผู้นำที่มีการรวบรวมการผสมผสานระหว่างความเข้าใจที่มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการปรับตัวในทางปฏิบัติ ใช้การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ความเห็นอกเห็นใจ และความสามารถในการปรับตัว ขับเคลื่อนทีมไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน ในขณะเดียวกันก็ส่งเสริมการเติบโตของบุคลากร ไม่ได้เป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกในกระบวนการทำงานเท่านั้น (Hayward, 2018) ซึ่งคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วประกอบด้วยสมรรถนะหลายประการที่จะนำผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ร่วมสร้างเป้าหมายที่ชัดเจน สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม สร้างแรงจูงใจส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เรียนรู้ได้เร็ว ลดความเป็นอัตตาสูง ไม่กลัวที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่จากลูกน้อง มองเห็นภาพองค์กรและสามารถออกแบบ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรได้ (ณริศา อิศรางกูร ณ อยุธยา, 2564) โดยสมรรถนะดังกล่าวจะเป็นกลไกสำคัญที่ก่อให้เกิดการยกระดับการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการพัฒนาในระดับประเทศ จึงทำให้ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการตอบสนองเพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงตามบริบทปัจจุบัน ทั้งนี้ ในแวดวงการศึกษายังไม่มีการศึกษาหรือการวิจัยในเรื่องของทฤษฎีภาวะผู้นำแบบอัจฉริยะของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างแพร่หลายมากเท่าไรนัก และทฤษฎีนี้ยังอยู่ในระยะเวลาของการพัฒนาซึ่งจำเป็นต้องได้รับการศึกษาเพิ่มเติม

บริบทของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่โลกมีความผันผวน ไม่แน่นอนซับซ้อน และไม่ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน อาทิเช่น ข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม สังคมการเมืองการปกครอง กฎหมาย นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น ทำให้มีความเสี่ยงต่อการด้อยประสิทธิภาพการบริหาร ซึ่งจากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ พบว่า ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวเป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีความคล่องตัว ยังมีผู้นำที่คล่องตัว ในองค์กรมากเท่าใด ยิ่งจะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดและมีการเปลี่ยนแปลงที่คล่องตัว มากขึ้นเท่านั้นและส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการบริหารงานมากขึ้นด้วยเช่นกัน (Zuzana Šochová, 2021) ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวมีความสำคัญต่อการบริหารอย่างมากและจำเป็นอย่างยิ่งที่ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทั้งนี้เพราะหากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบคล่องตัวไม่มากพอย่อมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาได้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจการทำวิจัยครั้งนี้ และเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อให้สามารถชี้ให้เห็นปัจจัยที่สนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำดังกล่าว อีกทั้งยังเสนอแนวทางที่ชัดเจนสำหรับการพัฒนาทักษะของผู้บริหารในการสร้างความเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว พร้อมทั้งรักษา

ความยืดหยุ่นในกระบวนการบริหารจัดการให้เหมาะกับโลกยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนเป็นระยะดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบสรุปกรอบแนวคิดของการวิจัยของภาวะผู้นำแบบคล่องตัว 2) สร้างเครื่องมือ จำนวน 1 ฉบับ เป็นแบบสอบถาม (สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์) โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบคล่องตัว 5 องค์ประกอบหลัก 3) การหาคุณภาพเครื่องมือ (ดัชนีความสอดคล้อง) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยเลือกข้อคำถาม ที่มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 ขึ้นไป 4) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 30 คน 5) นำแบบสอบถามที่ไปทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's reliability coefficient alpha) โดยพบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่า 0.98 และ 6) นำแบบสอบถามสมบูรณ์สำรวจและสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 246 คน โดยส่งแบบสอบถามผ่านแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Forms) หรือ QR Code

ระยะที่ 2 เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified}$ จากข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 โดยใช้ $PNI_{Modified}$ เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยเรียงค่าคะแนน $PNI_{Modified}$ จากมากไปหาน้อย 2) นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์รวมทั้งการวิเคราะห์ความต้องการ

จำเป็น $PNI_{Modified}$ ในองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

3) นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 3.1) ผู้บริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน 3.2) ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทด้านการบริหารสถานศึกษา มีประสบการณ์การบริหาร สถานศึกษา ไม่นต่ำกว่า 5 ปี มีการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบคล่องตัว จำนวน 4 คน 4) ยกร่างแนวทางการพัฒนาของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำข้อเสนอแนะที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอแนวทางการพัฒนาของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา

5) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน กลุ่มเดิมเพื่อตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionaries) เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการหาแนวทางการพัฒนาของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ตามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 2 เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยดำเนินการดังต่อไปนี้ 1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจาก กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ 2) ผู้วิจัยดำเนินการประสานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อกำหนดหมายวันเวลาสถานที่ การสัมภาษณ์ 3) ดำเนินการสัมภาษณ์เก็บข้อมูลในรูปแบบการจดบันทึก การบันทึกเสียง และการ บันทึกภาพจากผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ 4) ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และการถอดบทสัมภาษณ์พร้อมรวบรวมข้อมูลและสรุปผล

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้สถิติวิเคราะห์ระดับ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการ จัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิค $PNI_{Modified}$

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา พิเศษ แสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของ ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายด้าน

ภาวะผู้นำแบบ คล่องตัวของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. การมีส่วนร่วม	2.88	0.80	ปานกลาง	4.59	0.50	มากที่สุด	0.592	2
2. การปรับตัว และยืดหยุ่น	2.91	0.81	ปานกลาง	4.62	0.49	มากที่สุด	0.587	5
3. การมีวิสัยทัศน์	2.89	0.78	ปานกลาง	4.63	0.49	มากที่สุด	0.602	1
4. การตระหนักรู้ ของตนเอง	2.91	0.80	ปานกลาง	4.62	0.49	มากที่สุด	0.591	4
5. การเสริม อำนาจให้กับทีม	2.92	0.80	ปานกลาง	4.65	0.48	มากที่สุด	0.591	3
โดยรวม	2.90	0.80	ปานกลาง	4.62	0.49	มากที่สุด	0.592	-

จากตารางที่ 1 พิจารณาผลการวิจัยซึ่งแยกเป็น 3 ประเด็นดังนี้ 1) สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุดแต่ละด้าน พบว่า สภาพปัจจุบันด้านการเสริมอำนาจให้กับทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ด้านการตระหนักรู้ของตนเอง ด้านการปรับตัวและยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีส่วนร่วมตามลำดับ 2) สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุดแต่ละด้าน คือ ด้านการเสริมอำนาจให้กับทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการการมีวิสัยทัศน์ ด้านการปรับตัวและยืดหยุ่น ด้านการตระหนักรู้ของตนเอง และด้านการมีส่วนร่วมตามลำดับ และ 3) เมื่อจัดเรียงความต้องการจำเป็น PNI_{Modified} พบว่า มีลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การมีส่วนร่วม การเสริมอำนาจให้กับทีม การตระหนักรู้ของตนเอง และการปรับตัวและยืดหยุ่น

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน การศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีจำนวน 9 แนวทางโดยภาพรวมมีผลประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.91 และมี ผลการประเมินความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 โดยเรียงลำดับความ ต้องการจำเป็นซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ มี 3 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรมีระบบรวบรวมและ วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์องค์กรอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงผลการดำเนินงาน ข้อเสนอแนะ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการเปลี่ยนแปลงภายนอก ข้อมูลนี้ช่วยประเมินจุดแข็ง จุดอ่อนและ สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาว เพื่อให้วิสัยทัศน์มีความเป็นไปได้และสอดคล้องในทางปฏิบัติ 2) ผู้บริหารควรสร้างกลไกให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิสัยทัศน์องค์กร ผ่าน เวิร์กช็อป ฟอรัมสนทนา หรือการสำรวจความคิดเห็น การฟังมุมมองที่หลากหลายช่วยให้วิสัยทัศน์ ตอบสนองความต้องการของทุกฝ่าย วัฒนธรรมการมีส่วนร่วมนี้ทำให้ผู้คนรู้สึกมีส่วนร่วมและสนับสนุน วิสัยทัศน์ใหม่ 3) ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้และปฏิสัมพันธ์กับภายนอก โดย จัดฝึกอบรมและเชิญผู้เชี่ยวชาญมาแบ่งปันข้อมูล เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มองเห็นโอกาสและความเสี่ยงและพัฒนาแผนรับมือได้อย่างทันท่วงที

2.2 ด้านการมีส่วนร่วม มี 3 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ เปิดกว้างสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยสามารถจัดการประชุมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับสามารถแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะได้อย่างอิสระ 2) ผู้บริหารมีการสื่อสารข้อมูล สำคัญอย่างสม่ำเสมอและโปร่งใส ไม่ว่าจะเป็นความเปลี่ยนแปลง นโยบายใหม่ หรือผลการตัดสินใจ ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างทีมงานและช่วยสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 3) ผู้บริหารควรพัฒนาช่องทางให้คำปรึกษาชัดเจน จัดประชุมตัวต่อตัวหรือกลุ่มย่อยเป็นประจำ ใช้ เครื่องมือออนไลน์เก็บข้อเสนอแนะ เช่น แบบสอบถาม และจัดทำรายงานสรุปสำหรับติดตามและ แก้ไขปัญหา

2.3 ด้านการเสริมอำนาจให้กับทีม มี 3 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารจัดประชุมหรือเวิร์คช็อปเพื่อแบ่งปันบทเรียนจากความผิดพลาดที่เกิดขึ้น ทั้งในระดับบุคคลและทีม เพื่อให้ทุกคนสามารถ เรียนรู้ร่วมกัน และเห็นคุณค่าในการเปิดเผยและแก้ไขข้อผิดพลาด 2) ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรให้ ฝึกอบรมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เช่น การเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดการคิดเชิง ออกแบบ (Design Thinking) หรือการสร้างโครงการริเริ่มที่นำร่อง 3) ผู้บริหารควรทำงานร่วมกับทีม เพื่อกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละสมาชิกอย่างชัดเจน จากนั้นให้อิสระและพื้นที่ใน การตัดสินใจภายในขอบเขตนั้น ๆ ซึ่งจะทำให้สมาชิกทีมรู้สึกว่าคุณภาพของพวกเขาถูกยอมรับ และเชื่อถือ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งสามารถแยกอภิปรายได้ 3 ประเด็น ดังนี้ 1) สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุดแต่ละด้าน พบว่า สภาพปัจจุบันด้านการเสริมอำนาจให้กับทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ด้านการตระหนักรู้ของตนเอง ด้านการปรับตัวและยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีส่วนร่วม ตามลำดับ สาเหตุที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางอาจเป็นเพราะผู้บริหารอาจยังคุ้นชินกับแนวทางบริหารแบบเดิมที่เน้นการควบคุมมากกว่าการให้อำนาจแก่ทีมงาน กฎระเบียบที่เข้มงวดอาจทำให้ผู้บริหารไม่สามารถใช้แนวทางการบริหารที่ยืดหยุ่นหรือทดลองแนวทางใหม่ได้อย่างเต็มที่ ผู้บริหารบางคนอาจไม่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบคล่องตัวโดยตรง จึงยังขาดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาพร โทบุตร (2559) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากรภาครัฐในหน่วยงาน โดยสร้างบรรยากาศการทำงาน สร้างกำลังใจในการทำงานให้กับสมาชิก สร้างระบบการทำงานที่ดีซึ่งเกิดจากการวางแผน หากการทำงานระบบทีมแข็งแกร่ง การทำงานของหน่วยงานในภาพรวมก็จะยิ่งสะดวก ไม่ก่อให้เกิดข้อผิดพลาด สร้างความสัมพันธ์ที่ดีของการทำงาน และส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตลอดเวลา 2) สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุดแต่ละด้าน คือ ด้านการเสริมอำนาจให้กับทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการการมีวิสัยทัศน์ ด้านการปรับตัวและยืดหยุ่น ด้านการตระหนักรู้ของตนเอง และด้านการมีส่วนร่วม ตามลำดับ และ 3) เมื่อจัดเรียงความต้องการจำเป็น PNI^{Modified} พบว่ามีลำดับความต้องการจำเป็น คือ การมีวิสัยทัศน์ การมีส่วนร่วม การเสริมอำนาจให้กับทีม การตระหนักรู้ของตนเองและการปรับตัวและยืดหยุ่น ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของนิดา นาเสถียร (2567) ที่ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า บุคคลที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การพัฒนาคนเกิดการขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเพราะผู้บริหารต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศได้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ดังนั้นการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารจึงเป็นเรื่องที่สำคัญและต้องมีการพัฒนาการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนการศึกษา สงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งผู้บริหารต้องมีการ วางแผนความก้าวหน้าโครงสร้างการบริหารที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำแบบคล่องตัวเพื่อให้บรรลุตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ มีการระดมสมองให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมาย มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นการสร้างนวัตกรรม ซึ่งแนวทางการพัฒนาภาวะ ผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมีระบบรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ วิสัยทัศน์องค์กรเป็นประจำ เพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน และความสอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาว ควรสร้างกลไกให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิสัยทัศน์ และสร้างทีมเฉพาะกิจเพื่อ วิเคราะห์แนวโน้มอนาคต เพื่อวางแผนกลยุทธ์ระยะยาว นอกจากนี้ ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ และปฏิสัมพันธ์กับภายนอกเพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาแผนรับมือ ทัศน์ที่ เพราะวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้นจากมุมมองของผู้บริหารเพียงคนเดียว อาจไม่สอดคล้องกับ ความ ต้องการของครู บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง หรือบุคลากรในโรงเรียนไม่เห็นความสำคัญของ วิสัยทัศน์ เพราะรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการกำหนด โรงเรียนเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และเทคโนโลยีและไม่มีการเตรียมตัวล่วงหน้าและการวิเคราะห์แนวโน้มอนาคตทำให้โรงเรียนไม่ สามารถวางแผนเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมัชชา จันทรแสง (2559) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ได้กล่าวถึงคุณลักษณะผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย การพัฒนาวิสัยทัศน์ซึ่งจะบอกถึงสภาพปัจจุบันและสภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคตจากวิสัยทัศน์ที่ สร้างขึ้นทุกสิ่งในสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ทั้งเป้าหมายและกลยุทธ์เพื่อให้ประสบ ความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง การเผยแพร่วิสัยทัศน์ผู้บริหารต้องสื่อสารให้คนทราบทั้งผู้ปกครองสมาชิกใน ชุมชนและคนอื่น ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องเพื่อให้เขาทราบว่าเราคือใคร มีภารกิจอะไรและมี จุดหมายอย่างไร รวมทั้งบอกถึงแผนงานที่ได้กำหนดไว้เพื่อเป็นการเชิญชวนให้บุคคลเหล่านี้เข้ามาร่วม คิด ร่วมกำหนดแนวทางซึ่งเกิดแนวคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์และช่วยเหลือให้เกิดความสำเร็จตาม วิสัยทัศน์

2.2 ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างสำหรับการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยจัดการประชุมที่ให้บุคลากรทุกระดับแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ พร้อมสื่อสารข้อมูลอย่างโปร่งใสเพื่อสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจ ควรพัฒนาช่องทางให้ คำปรึกษาชัดเจน ผ่านการประชุมส่วนตัวและแบบสอบถามออนไลน์ รวมถึงสร้างทีมงานจากหลาย ฝ่ายเพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพเพราะในองค์กรมีการสื่อสารไม่ชัดเจนหรือไม่ โปร่งใสทำให้เกิดความเข้าใจผิดและความไม่พอใจในหมู่บุคลากร หากบุคลากรรู้สึกว่าความคิดเห็น ของตนไม่ได้รับฟังหรือไม่มีช่องทางในการแสดงความคิดเห็นอาจนำไปสู่การขาดแรงจูงใจ ความไม่

ไว้วางใจอาจเกิดขึ้นเมื่อข้อมูลไม่ได้ถูกสื่อสารอย่างเปิดเผยและโปร่งใส และไม่มี การรวมทีมจากหลายฝ่ายในการแก้ปัญหาอาจทำให้แนวทางการแก้ไขปัญหาลากยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยงยุทธ เกษสาคร (2551) ได้กล่าวถึงอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมไว้ว่า เป็นการพุดจา และตกลงกันไม่ชัดเจน มีการปกปิดความผิดพลาดที่เกิดจากการทำงาน และเลี้ยงเชิญปัญหา มีการชิงดีชิงเด่นระหว่างสมาชิก เมื่อมีการขัดแย้งกันเกิดขึ้น ไม่ได้มีการประชุมหารือ หรือแลกเปลี่ยนแนวคิดซึ่งกันและกัน หัวหน้ากับลูกน้องไม่ได้มีความสัมพันธ์ไปในทางที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ต่างคนต่างก็มีปัญหาในการทำงาน วิธีการในการทำงานมักจะสวนทางกัน ไม่มีการวางแผนทางร่วมกันและขาดจังหวะที่จะใช้ให้เป็นประโยชน์ในอันที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าของสมาชิกขาดความสัมพันธ์อันดีกับทีมอื่นหรือหน่วยงานอื่น ทำให้ทีมนี้ไม่ได้รับความเชื่อถือยกย่อง

2.3 ด้านการเสริมอำนาจให้กับทีม ผู้บริหารจัดการประชุมเพื่อแบ่งปันบทเรียนจากความผิดพลาดเพื่อให้ทุกคนเรียนรู้ร่วมกัน ส่งเสริมการฝึกอบรมที่พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เช่น Design Thinking และสร้างโครงการใหม่ ๆ ทำงานร่วมกับทีมเพื่อกำหนดบทบาทอย่างชัดเจน ให้อิสระในการตัดสินใจ พร้อมจัดประชุมเปิดให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและสนับสนุนแนวคิดใหม่ ๆ แม้ไม่ตรงตามที่คาดหวังเพราะองค์กรบางแห่งอาจไม่ยอมรับหรือไม่สนับสนุนแนวคิดใหม่ ๆ นอกเหนือจากสิ่งที่คาดหวังไว้ ซึ่งอาจเป็นการยับยั้งการพัฒนาและนวัตกรรม การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นช่วยสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้างและส่งเสริมการปรับตัวและการเติบโต อีกทั้งบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรในทีมไม่ชัดเจน อาจทำให้เกิดการทำงานซ้ำซ้อนหรือความขัดแย้งภายในทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของดร.ณิ รัตน์สุนทร (2560) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ ไม่ควรมอบหมายงานให้เฉพาะผู้ใกล้ชิด และควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามความถนัด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ควรนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำแบบคล่องตัวของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน รวมทั้งสิ้นมี 9 แนวทางดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควร

ดำเนินการ ดังนี้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ควรนำผลการศึกษาคุณลักษณะผู้นำแบบ
คล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาและนำแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบคล่องตัวไปสู่
การปฏิบัติในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาที่
สำคัญ คือ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3 แนวทาง ด้านการมีส่วนร่วม 3 แนวทาง
และด้านการเสริมอำนาจให้กับทีม 3 แนวทาง รวมทั้งสิ้นมี 9 แนวทาง สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ
ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์โดยควรให้ความสำคัญกับ ด้านการมีวิสัยทัศน์
สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ ผลกระทบของภาวะผู้นำแบบแบบ
คล่องตัวต่อคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา เช่นผลต่อบรรยากาศการทำงานขงครู ผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนของนักเรียน หรือความพึงพอใจของผู้ปกครอง

เอกสารอ้างอิง

- ดรุณี รัตนสุนทร. (2560). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการบริหารการศึกษาของสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย. *วารสาร Veridian E
Journal สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 10(2), 365-378.
- เทรน แอนด์ เทคโนโลยี. (n.d.). การทำงานแบบ Agile แนวคิดในการทำงานขององค์กรยุคใหม่.
สืบค้น 23 ธันวาคม 2567, จาก <https://www.tnt.co.th/news>
- นิตา นาเสถียร. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. *วารสารสหวิทยาการ วิจัย
และวิชาการ*, 4(3), 145-162.
- บุษบา สุธีธร. (2563). การบริหารการสื่อสารภาวะวิกฤตในโลกที่ผันผวน ไม่ชัดเจน ซับซ้อนและ
คลุมเครือ Managing Crisis Communication in a Volatile, Uncertain, Complex,
and Ambiguous World. *วารสารนักบริหารมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*, 2, 130-143.
- ณริศา อิศรางกูร ณ อยุธยา. (2564). ลักษณะผู้นำแบบ Agile (The Agile Leadership). สืบค้น 23
ธันวาคม 2567, จาก <http://www.mindspringconsulting.com/2021/04/09/A-gile-the-agile-leadership/>
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2551). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ปณณรัชต์.
- สมัชชา จันทรแสง. (2559). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะ
ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 10(1), 105-114.

- สุภาพร โทบุตร. (2559). ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ. (2563). แนวทางการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรพ์ชั้น. *Journal of Modern Learning Development*, 5(3), 245-259.
- Hayward, S. (2018). *The agile leader: How to create an agile business in the digital age*. London: Kogan Page.
- Zuzana, S. (2021). *The agile leader leveraging the power of influence*. U.S.: Pearson Education.

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจ โดยใช้การจัดการเรียนรู้
แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น วิชาวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5
Learning Achievement and Satisfaction through the 5E Inquiry-
Based Learning Model in Science among Grade 5 Student

ปิยนันท์ คงโตรม¹ และ สำราญ บุญเจริญ²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Piyanan Kongtrom¹ and Samran Booncharoen²

Nakhon Ratchasima College, Thailand

Corresponding Author E-mail : Piyanan5833@gmail.com

(Received: 29 April, 2025 ; Edit: 4 May, 2025; accepted: 4 May, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น วิชาวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ก่อนเรียนและหลังเรียน และ 2) ศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น วิชาวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงทดลองเบื้องต้นแบบแผนการศึกษากลุ่มเดียววัดหลังการทดลอง กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเอื้ออาพน อำเภอละมั่ง จังหวัดชุมพร ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 20 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แผนการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น จำนวน 4 แผน 2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ 3) แบบสอบถามความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น วิชาวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น วิชาวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น วิชาวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, ความพึงพอใจ

Abstract

This research aimed to 1) compare the academic achievement by organizing the learning in a 5-step inquiry-based learning method in Science of Grade 5 students before and after studying and 2) study the satisfaction towards the learning in a 5-step inquiry-based learning method in Science of Grade 5 students. The research design was a preliminary experimental research, a single group study design, and a post-test. The sample consisted of 20 Grade 5 students at Eua-Amphon School, Lamae District, Chumphon Province, in the first semester of the 2024 academic year, selected by cluster random sampling. The research instruments consisted of 1) 4 5-step inquiry-based learning plans, 2) an achievement test, and 3) a satisfaction questionnaire.

The results of the research found that

1. Academic achievement by organizing the learning in a 5-step inquiry-based learning method in Science of Grade 5 students after studying higher than the criteria of 75 percent

2. The learning achievement by organizing the learning in a 5-step inquiry-based learning method in science of Grade 5 students after studying was significantly higher than before studying at a statistical level of .05

3. The satisfaction with the organizing the learning in a 5-step inquiry-based learning method in science of Grade 5 students overall was at the highest level.

Keywords: 5-step inquiry-based learning management, learning outcomes, satisfaction

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิทยาศาสตร์มีบทบาทสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ ช่วยพัฒนาวิธีคิดเชิงเหตุผล สร้างสรรค์ และวิพากษ์วิจารณ์การเรียนรู้วิทยาศาสตร์เสริมทักษะการค้นคว้า แก้ปัญหา และตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลหลากหลายอย่างมีเหตุผลวิทยาศาสตร์ช่วยให้เข้าใจธรรมชาติและเทคโนโลยีที่มนุษย์สร้างขึ้นและนำไปใช้อย่างมีคุณธรรมประเทศกำลังพัฒนามุ่งสร้างเยาวชนให้เป็นนักคิด มีเจตคติที่ดีต่อวิทยาศาสตร์ และสร้างเทคโนโลยีได้ด้วยตนเองเป้าหมายเพื่อพัฒนาประชากรที่มีศักยภาพด้านวิทยาศาสตร์ซึ่งเป็นปัจจัยหลักของการพัฒนาประเทศทุกคนควรได้รับการพัฒนาให้รู้วิทยาศาสตร์เพื่อเข้าใจโลกธรรมชาติและเทคโนโลยีอย่างรอบด้านกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์จึงเน้นการเชื่อมโยงความรู้กับกระบวนการเรียนรู้มุ่งสร้างทักษะในการค้นคว้าและสร้างองค์ความรู้ผ่านการสืบเสาะและการแก้ปัญหาหลากหลายส่งเสริมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ผ่านกิจกรรมที่ลงมือปฏิบัติจริงกิจกรรมควรมีความหลากหลายและเหมาะสมกับระดับชั้นของผู้เรียนครูและสถานศึกษามีหน้าที่จัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของกลุ่มสาระเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านทั้งความรู้ ทักษะ และคุณธรรมในการดำรงชีวิต(กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

โรงเรียนเอื้ออำพน อำเภอละแม จังหวัดชุมพร เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง รับผิดชอบจัดการศึกษาในระดับชั้นเตรียมอนุบาล ถึงระดับประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 ได้นำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ปรับปรุง 2560) ซึ่งเป็นหลักสูตรแกนกลางมาเป็นกรอบในการจัดการเรียนการสอน จากผลการรายงานประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2566 สาระที่ 1 วิทยาศาสตร์ชีวภาพ ค่าเฉลี่ยร้อยละผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 นักเรียนทำแบบทดสอบได้คะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ ที่สถานศึกษากำหนด

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ของงานวิจัย เสาวลักษณ์ หล้าสิงห์ (2558) พบว่า การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการสืบเสาะหาความรู้เป็นนวัตกรรมที่สร้างขึ้นเพื่อฝึกกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบตามขั้นตอน สอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ของรายวิชาและสอดคล้องกับตัวชี้วัด เป็นการจัดการเรียนรู้และมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาค้นคว้าหาความรู้และแก้ปัญหาด้วยตนเองอย่างมีเหตุผล โดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ โดยผู้สอนมีหน้าที่จัดบรรยากาศการสอนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นผู้ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีประสิทธิภาพและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างอิสระ เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ให้กับผู้เรียน มีด้วยกัน 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย (1) การสร้างความสนใจ (Engagement) (2) การสำรวจและค้นหา (Exploration)

(3) การอธิบายและลงข้อสรุป (Explanation) (4) การขยายความรู้ (Elaboration) และ (5) การประเมินผล (Evaluation)

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้ศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญในการส่งเสริมให้มีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูวิทยาศาสตร์ที่เน้นเชื่อมโยงความรู้กับกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ผู้ศึกษาในฐานะครูผู้รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จึงสนใจศึกษา เรื่อง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่อง ชีวิตกับสิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเอื้ออาพร ตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร เพื่อช่วยพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้กระตุ้นความกระตือรือร้นให้เกิดในตัวผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ที่ดี เกิดทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ สามารถเชื่อมความรู้เดิมกับความรู้ใหม่จนสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ได้ด้วยตนเอง และตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล และเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายได้มากยิ่งขึ้น และให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น วิชาวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 หลังเรียนและเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 75 ของคะแนนเต็ม
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น วิชาวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ก่อนเรียนและหลังเรียน
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น วิชาวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

สมมติฐานการวิจัย

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น วิชาวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 75 ของคะแนนเต็มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น วิชาวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเอื้ออำพน อำเภอละแม จังหวัดชุมพร 2 ห้อง จำนวน 43 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเอื้ออำพน อำเภอละแม จังหวัดชุมพร ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 20 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่อง ชีวิตและสิ่งแวดล้อม ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งแบ่งเนื้อหาออกเป็นจำนวน 4 แผน รวมเป็นเวลา 10 ชั่วโมง

2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนเรียนและหลังเรียน จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่อง ชีวิตและสิ่งแวดล้อม ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ

3.แบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่อง ชีวิตและสิ่งแวดล้อม ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 รวม 4 ด้าน ตามวิธีของ Likert มี 5 ระดับ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เพื่อจะนำไปทดลองใช้จริงในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1.การสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ วิชาวิทยาศาสตร์ เรื่อง ชีวิตและสิ่งแวดล้อม ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเอื้ออำพน ตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพรซึ่งผู้ศึกษาสร้างขึ้นจำนวน 4 แผนการจัดการเรียนรู้ มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1.1 ศึกษาทฤษฎีและรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามแนวคิดทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E)

1.2 ศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 หลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนเอื้ออำพน ปรับปรุงพุทธศักราช 2566 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และศึกษาคู่มือการจัดการเรียนวิทยาศาสตร์ คู่มือการวัดและประเมินผลทางการเรียน

1.3 วิเคราะห์เนื้อหา มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และคำอธิบายรายวิชาที่ต้องการให้เกิดแก่ตัวผู้เรียน เมื่อได้เรียนวิชาวิทยาศาสตร์ เรื่อง ชีวิตและสิ่งแวดล้อม ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

1.4 สร้างแผนการจัดการเรียนรู้ วิชาวิทยาศาสตร์ เรื่อง ชีวิตและสิ่งแวดล้อม โดยให้สัมพันธ์กับเนื้อหา มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด

1.5 นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นมา ตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องของรูปแบบการเขียนแผน ความสัมพันธ์ระหว่างสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล รวมทั้งเกณฑ์ที่ใช้วัดและประเมินผล แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง

1.6 นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ พิจารณา ความสอดคล้อง ความเหมาะสมของภาษา ครอบคลุมเนื้อหา ความถูกต้องของสาระการเรียนรู้ กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และประเมินความสอดคล้องระหว่างแผนการจัดการเรียนรู้และจุดประสงค์การเรียนรู้ เพื่อวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง

1.7 นำคะแนนผลการประเมินความสอดคล้องของแผนการจัดการเรียนรู้ มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้สูตรหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

1.8 นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านการตรวจสอบแล้วไปจัดพิมพ์ และนำไปทดลองใช้ (Tryout) กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 20 คน โรงเรียนเอื้ออำพน ตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร

1.9 นำแผนการจัดการเรียนรู้มาปรับปรุงแก้ไข และจัดพิมพ์แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำไปทดลองใช้จริงกับนักเรียนกลุ่มเป้าหมาย คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 20 คนที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 โรงเรียนเอื้ออำพน ตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร

2. การสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อใช้ทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียนจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) วิชาวิทยาศาสตร์ เรื่องชีวิตและสิ่งแวดล้อม ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ ซึ่งผู้ศึกษาสร้างขึ้นตามแนวการสร้างและหาคุณภาพแบบอิงเกณฑ์ ดังนี้

2.1 ศึกษาวิธีการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และศึกษาวิธีการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบ
ปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก

2.2 ศึกษาหลักสูตรโรงเรียนเอื้ออำพน ตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพรปรับปรุง
พุทธศักราช 2560 คำอธิบายรายวิชา สารการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด และศึกษา
ตารางวิเคราะห์ข้อสอบ ของวิชาวิทยาศาสตร์ เรื่อง ชีวิตและสิ่งแวดล้อม ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

2.3 สร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาวิทยาศาสตร์ เรื่องชีวิตและ
สิ่งแวดล้อม ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ให้ครอบคลุมเนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ตั้งไว้ โดยสร้าง
เป็นแบบทดสอบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ และต้องการใช้จริง 20 ข้อ

2.4 นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความ
เที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมด้านเนื้อหา ด้านภาษาและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

2.5 นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว เสนอต่อ
ผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ พิจารณา และประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อสอบและ
จุดประสงค์การเรียนรู้ เพื่อวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง

2.6 นำคะแนนผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อสอบและจุดประสงค์การ
เรียนรู้ มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง

2.7 นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ผ่านการตรวจพิจารณาแล้วไปจัดพิมพ์
และนำไปทดลองใช้ (Tryout) กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 20 คน ที่กำลังศึกษาในภาค
เรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 โรงเรียนเอื้ออำพน ตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร

2.8 คัดเลือกแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายข้อที่มีค่าความยากง่าย (P)
อยู่ระหว่าง 0.20-0.80 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20-1.00 จำนวน 20 ข้อ และนำมา
วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น

2.9 นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนฉบับสมบูรณ์มาจัดพิมพ์ เพื่อนำไป
ทดลองใช้จริงกับนักเรียนกลุ่มเป้าหมาย คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 20 คน ที่กำลัง
ศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567โรงเรียนเอื้ออำพน ตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร

3. การสร้างแบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดย
ใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) วิชาวิทยาศาสตร์ เรื่องชีวิตและสิ่งแวดล้อม ของนักเรียนชั้น
ประถมศึกษาปีที่ 5 ซึ่งผู้ศึกษาสร้างขึ้นตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ เพื่อเป็นกรอบแนวคิด และแนวทางในการสร้างแบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียน

3.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียนและกำหนดรูปแบบ จากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้า

3.3 สร้างแบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่องชีวิตและสิ่งแวดล้อม ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 20 ข้อ

3.4 นำแบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่สร้างขึ้นเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแบบประเมินความพึงพอใจ และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

3.5 นำแบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข และประเมินความตรงเชิงเนื้อหา เพื่อวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง

3.6 นำคะแนนผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแบบประเมินกับเนื้อหา มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้สูตรหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (บุญชม ศรีสะอาด , 2560)

3.7 นำแบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่ผ่านการตรวจพิจารณาแล้วไปจัดพิมพ์ และนำไปทดลองใช้ (Tryout) กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 20 คน ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 โรงเรียนเอื้ออำพน ตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร

3.8 นำแบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียน มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น แบบมาตราส่วนประมาณค่า

3.9 นำแบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียนฉบับสมบูรณ์มาจัดพิมพ์ เพื่อนำไปทดลองใช้จริงกับนักเรียนกลุ่มเป้าหมาย คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 20 คน ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 โรงเรียนเอื้ออำพน ตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ให้นักเรียนกลุ่มเป้าหมายทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ ก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) วิชาวิทยาศาสตร์ เรื่องชีวิตและสิ่งแวดล้อม แล้วนำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการ

เรียนมาตรวจให้คะแนน โดยใช้เกณฑ์ ตอบถูกให้ข้อละ 1 คะแนน ข้อที่ตอบผิดหรือไม่ตอบหรือตอบมากกว่า 1 ตัวเลือกในข้อเดียวกัน ให้ 0 คะแนน และบันทึกคะแนนเพื่อใช้เป็นคะแนนทดสอบก่อนเรียน (Pretest)

2.ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) วิชาวิทยาศาสตร์ เรื่องชีวิตและสิ่งแวดล้อม ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้ 4 แผน เป็นเวลา 10 ชั่วโมง ประกอบด้วย แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1 เรื่องสิ่งแวดล้อมรอบตัวเรา แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2 ดิน หิน น้ำ อากาศ ป่าไม้ แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 3 การนำทรัพยากรธรรมชาติไปใช้ประโยชน์ แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 4 การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างประหยัด และยั่งยืน

3.เมื่อดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามเนื้อหาครบแล้ว ให้นักเรียนกลุ่มเป้าหมายทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ วิชาวิทยาศาสตร์ เรื่องชีวิตและสิ่งแวดล้อม โดยเป็นแบบทดสอบชุดเดียวกับแบบทดสอบก่อนเรียนแต่มีการเรียงสลับข้อสลับตัวเลือก แล้วนำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาตรวจให้คะแนน โดยใช้เกณฑ์ ตอบถูกให้ข้อละ 1 คะแนน ข้อที่ตอบผิดหรือไม่ตอบหรือตอบมากกว่า 1 ตัวเลือกในข้อเดียวกัน ให้ 0 คะแนน และบันทึกคะแนนเพื่อใช้เป็นคะแนนทดสอบหลังเรียน (Posttest)

4.ให้นักเรียนกลุ่มเป้าหมาย ทำแบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) วิชาวิทยาศาสตร์ เรื่องชีวิตและสิ่งแวดล้อม จำนวน 20 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert มี 5 ระดับ คือ ระดับ 5 หมายถึงพึงพอใจมากที่สุด, ระดับ 4 หมายถึงพึงพอใจมาก, ระดับ 3 หมายถึงพึงพอใจปานกลาง, ระดับ 2 หมายถึงพึงพอใจน้อย, และระดับ 1 หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

5.นำข้อมูลที่ได้จากการทดลอง ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อสรุปผลการทดลองตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาวิทยาศาสตร์ เรื่องชีวิตและสิ่งแวดล้อม ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์หาประสิทธิภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาวิทยาศาสตร์ เรื่องชีวิตและสิ่งแวดล้อม

ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเอื้ออำพน ตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพรโดยใช้สูตรการหาค่า E_1/E_2

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาวิทยาศาสตร์ เรื่องชีวิตและสิ่งแวดล้อม ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติการทดสอบค่าที (t-test dependent samples)

3. วิเคราะห์ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาวิทยาศาสตร์ เรื่องชีวิตและสิ่งแวดล้อม ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยนำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่อง ชีวิตและสิ่งแวดล้อม ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเอื้ออำพน ตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร ให้มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 75

ตารางที่ 1 ตารางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่อง ชีวิตและสิ่งแวดล้อม ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเอื้ออำพน ตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร ให้มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 75

การทดสอบ	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ
ก่อนเรียน	49.25
หลังเรียน	85.25

จากตารางที่ 1 ผลการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่อง ชีวิตและสิ่งแวดล้อม ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเอื้ออำพน ตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร ให้มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 75 พบว่า การทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีค่าเฉลี่ยแบบทดสอบก่อนเรียน คิดเป็น ร้อยละ

49.25 และ คะแนนเฉลี่ยแบบทดสอบหลังเรียน คิดเป็นร้อยละ 85.25 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ร้อยละ 75 ที่กำหนดไว้

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนเรียนและหลังเรียนของการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่อง ชีวิตและสิ่งแวดล้อม ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเอื้ออำพน ตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตารางแสดงการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนเรียนและหลังเรียนของการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่อง ชีวิตและสิ่งแวดล้อม ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเอื้ออำพน ตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร

การทดสอบ	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.(1-tailed)
ก่อนเรียน	9.85	1.39	20.01*	0.0000
หลังเรียน	17.05	0.94		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 2 ตารางแสดงการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนเรียนและหลังเรียนของการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่อง ชีวิตและสิ่งแวดล้อม ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเอื้ออำพน ตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร พบว่า การทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 คะแนนเฉลี่ยก่อนเรียน เท่ากับ 9.85 คะแนน และ คะแนนเฉลี่ยหลังเรียน เท่ากับ 17.05 คะแนน ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างคะแนนก่อนและหลังเรียน พบว่า คะแนนสอบหลังเรียน นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่อง ชีวิตและสิ่งแวดล้อม ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเอื้ออำพน ตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร

ตารางที่ 3 ตารางการวิเคราะห์ความพึงพอใจรายด้าน (4 ด้าน) ของตารางการวิเคราะห์ความพึงพอใจของการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่อง ชีวิตและสิ่งแวดล้อม ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเอื้ออำพน ตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร

ที่	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ (n=20)			
		ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลความ	ลำดับที่
1	ด้านทักษะและเทคนิคการสอน ของครู	4.58	0.56	มากที่สุด	3
2	ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.74	0.42	มากที่สุด	1
3	ด้านสื่อการเรียนรู้	4.64	0.61	มากที่สุด	2
4	ด้านการวัดและประเมินผล	4.58	0.62	มากที่สุด	4
รวม		4.63	0.55	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 ตารางการวิเคราะห์ความพึงพอใจรายด้าน (4 ด้าน) ตารางการวิเคราะห์ความพึงพอใจของการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่อง ชีวิตและสิ่งแวดล้อม ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเอื้ออำพน ตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพรพบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่องชีวิตกับสิ่งแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.74) รองลงมาคือด้านทักษะและเทคนิคการสอนของครู ($\bar{X}$ = 4.64) และด้านสื่อการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.58) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น วิชาวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 หลังเรียนและเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 75 ของคะแนนเต็ม พบว่า เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพด้านผลลัพธ์ คิดเป็นร้อยละ 85.55 แสดงว่า จาก การโดยการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่อง ชีวิตและสิ่งแวดล้อม ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเอื้ออำพน ทำให้คะแนนจากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

สูงขึ้นจากเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ที่ร้อยละ 75 ทั้งนี้ เนื่องจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) นั้นเป็นวิธีการจัดการเรียนแบบจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กระตุ้นความกระตือรือร้นให้เกิดในตัวผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ที่ดี เกิดทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ สามารถเชื่อมความรู้เดิมกับความรู้ใหม่จนสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ได้ด้วยตนเอง และตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล และเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายได้มากยิ่งขึ้น และให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้อย่างแท้จริง ซึ่งทำให้สมาชิกทุกคนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ทั้งยังรวมถึงการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ซึ่งผ่านการตรวจสอบ แก้ไข จากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญที่ได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทาง กระบวนการ ตามขั้นตอนและวิธีการที่เหมาะสม เพื่อให้ได้แผนการจัดการเรียนรู้ที่มีความถูกต้อง สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิสมัย เจริญไกร (2553) ได้วิจัย เรื่องผลจัดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เรื่องสิ่งมีชีวิตและสิ่งแวดล้อม ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เรื่องสิ่งมีชีวิตและสิ่งแวดล้อม ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ ที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพ 77.43 /78.86 ซึ่งค่าประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด 75/75 งานวิจัยของ สมใจ แสนนาม (2554) ได้วิจัย เรื่องผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เรื่องสสาร ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) แผนการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพ 83.02/80.56 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และ กรรณิกา แทนคำ (2555) ได้วิจัย เรื่องการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องระบบต่างๆ ในร่างกายของมนุษย์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5E ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้มีค่าเท่ากับ 85.75/76.07 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ ที่ตั้งไว้

2. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น วิชาวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ก่อนเรียนและหลังเรียน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า คะแนนผลสัมฤทธิ์หลังเรียนของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง เป็นไปตามสมมุติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมใจ แสนนาม (2554) ได้วิจัย เรื่องผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะกระบวนการทาง

วิทยาศาสตร์ เรื่องสสาร ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า 2) นักเรียนที่เรียนด้วยแผนการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน งานวิจัยของกรรณิกา แท่นคำ (2555) ได้วิจัย เรื่องการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องระบบต่างๆ ในร่างกายของมนุษย์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5E ผลการวิจัยพบว่า 2) คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน (76.07%) สูงกว่าก่อนเรียน (42.00.%) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น วิชาวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิกา แท่นคำ (2555) ได้วิจัย เรื่องการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องระบบต่างๆ ในร่างกายของมนุษย์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5E ผลการวิจัยพบว่า 5) นักเรียนมีความพึงพอใจต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมากที่สุด และ งานวิจัยของ นิชกมล อุทัยดา (2556) ได้วิจัย เรื่องการพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ทางวิทยาศาสตร์ เรื่อง วัสดุรอบตัวเรา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า 4) นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนด้วยแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ทางวิทยาศาสตร์ เรื่องวัสดุรอบตัวเรา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยรวมเท่ากับ 4.95 ซึ่งอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการใช้ผลการวิจัย

1.1 ครูผู้สอนควรอธิบายชี้แนะให้ผู้เรียนเข้าใจถึงความรู้เบื้องต้น ในการเรียนเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจกระบวนการเรียนรู้และปฏิบัติตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง

1.2 ครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ควรให้ความสนใจในการพัฒนา การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) ใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อให้กิจกรรมการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเรียนรู้ โดยการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) กับรายวิชาอื่น หรือนักเรียนกลุ่มอื่น หรือ ระดับชั้นอื่น เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษา เรื่อง การพัฒนาความรู้ โดยการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) โดยมีการสับเปลี่ยนกลุ่มศึกษากับกลุ่มใหม่ไปเรื่อยๆ เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการเรียนรู้ว่าเพิ่มขึ้นหรือไม่

2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบ เรื่อง การพัฒนาความรู้ โดยการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) กับวิธีการสอนอื่นๆ ในรายวิชาเดียวกัน เนื้อหาเดียวกัน หรือระดับชั้นเดียวกัน เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรรณิกา แท่นคำ. (2555). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องระบบต่าง ๆ ในร่างกายของมนุษย์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5E.

วิทยานิพนธ์. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ.

ณิชนก อุทัยดา. (2556). การพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ทางวิทยาศาสตร์ เรื่องวัฏศรอบตัวเรา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3.

วิทยานิพนธ์. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน). บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

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

สมใจ แสนนาม. (2554). ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้นที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์เรื่องสสาร ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. *ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน)*. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เสาวลักษณ์ หล้าสิงห์. (2558). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติต่อวิทยาศาสตร์โดยใช้การสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ด้วยสื่อประสมเรื่อง ระบบประสาทและอวัยวะรับความรู้สึกสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. *วิทยานิพนธ์ (กศ.ม.)*. มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรพินทร์ ชูชม. (2552). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัย
พฤติกรรม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



วารสารสหวิทยาการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา
(Interdisciplinary Journal of Education and Social Development)

ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม - มิถุนายน 2568

<https://so14.tci-thaijo.org/index.php/Interdisciplinary>