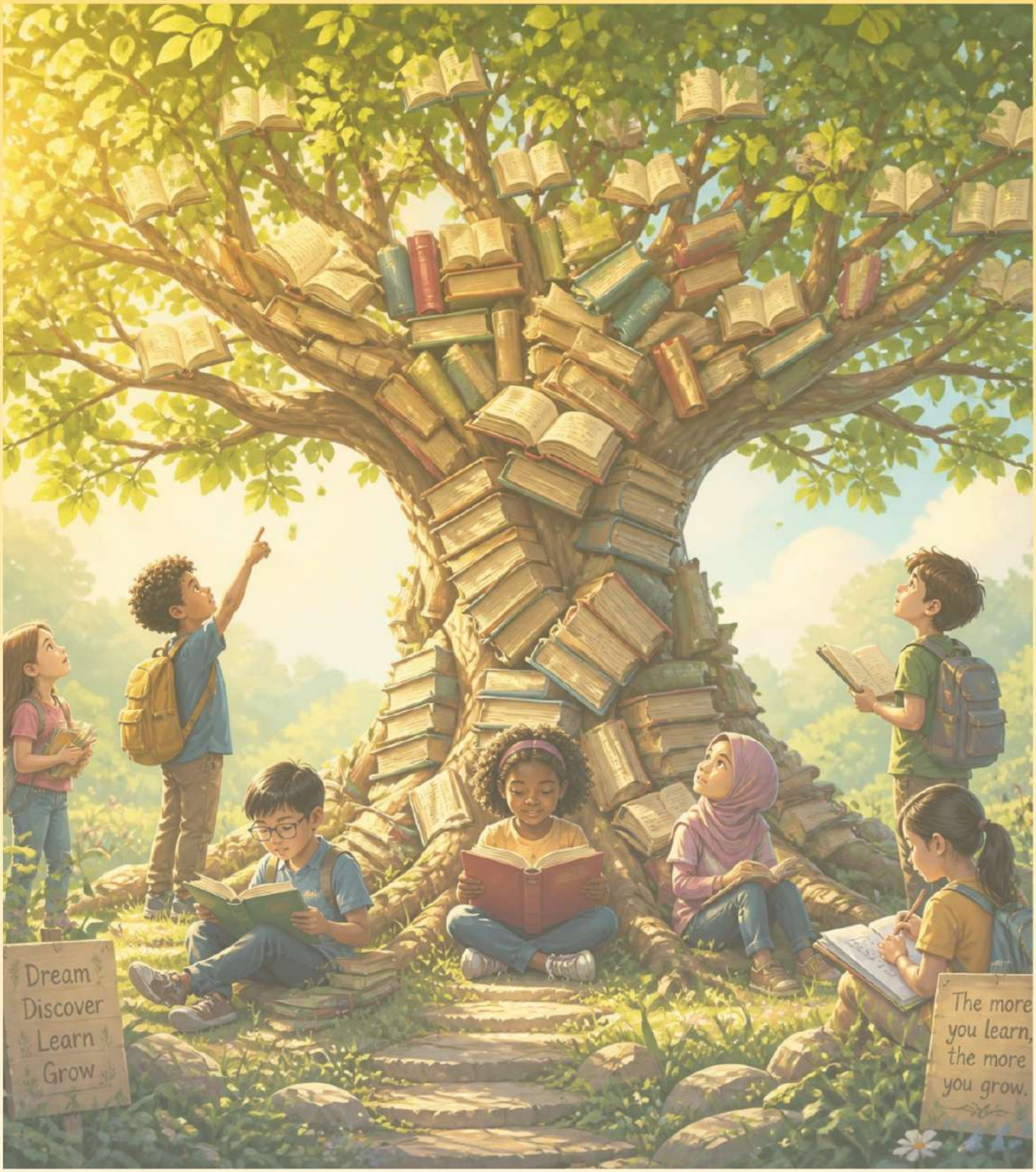
ISSN : 3056-9257 (ONLINE)

วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยชินวัตร
JOURNAL OF EDUCATION SHINAWATRA UNIVERSITY

ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2569
VOL. 2 NO. 2 MAY - AUGUST 2026



SHINAWATRA UNIVERSITY

วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินวัตร

Journal of Education, Shinawatra University (JESIU)

ISSN: 3056 - 9257 (Online)

ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2569 Vol.2, No.2, May – August 2026

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นสื่อกลางการเผยแพร่ผลงานวิจัย บทความวิชาการ พัฒนาทางสาขาศึกษาศาสตร์ เป็นการบูรณาการนโยบายทางการศึกษา การเรียนการสอนและบริการวิชาการแก่ชุมชน โดยรับตีพิมพ์บทความวิจัย และบทความวิชาการ โดยที่บทความดังกล่าวจะต้องไม่เคยเสนอ หรือกำลังเสนอตีพิมพ์ในวารสารวิชาการใดมาก่อน ผลงานที่ได้รับการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารฯ อาจถูกดัดแปลงแก้ไขรูปแบบ และสำนวนตามที่เห็นสมควร ผู้ประสงค์จะนำข้อความใดๆไปพิมพ์เผยแพร่ต่อไปต้องได้รับอนุญาตจากผู้เขียนตามกฎหมายลิขสิทธิ์

เจ้าของวารสาร

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินวัตร

รูปแบบการดำเนินการกลั่นกรองบทความ

กองบรรณาธิการได้ให้ความสำคัญกระบวนการจัดทำวารสารตั้งแต่การคัดเลือกบทความจะต้องจะต้องผ่านการพิจารณาให้ความเห็น ทบทวน และตรวจสอบ วิพากษ์ วิจารณ์ ความถูกต้องเหมาะสมทางวิชาการ จากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง จำนวนอย่างน้อย 3 ท่าน ในสาขาวิชา

ที่เกี่ยวข้องต่อบทความเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการ และในการประเมินใช้รูปแบบผู้ประเมินไม่ทราบชื่อผู้แต่ง และผู้แต่งไม่ทราบชื่อผู้ประเมิน

บรรณาธิการวารสาร

รองศาสตราจารย์ ดร.รัฐบุรุษ คุ้มทรัพย์	มหาวิทยาลัยชินวัตร

กองบรรณาธิการภายใน

ดร.เฉิน หาน	มหาวิทยาลัยชินวัตร
ดร.ธีระพงศ์ บุศรากุล	มหาวิทยาลัยชินวัตร
รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยพันธ์ แสนทวีสุข	มหาวิทยาลัยชินวัตร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรัญญา แสงอัมพร	มหาวิทยาลัยชินวัตร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปิ่นณิชา อุตตมะเวทิน	มหาวิทยาลัยชินวัตร
ดร.วัฒนา ตรงเที่ยง	มหาวิทยาลัยชินวัตร
ดร.สุจรรยา สมบัติธีระ	มหาวิทยาลัยชินวัตร
ดร.ศักดา สถาพรวจนา	มหาวิทยาลัยชินวัตร
ดร.ศรัญญา ศรีเคน	มหาวิทยาลัยชินวัตร
อาจารย์บิลกิส สุนทรพงษ์	มหาวิทยาลัยชินวัตร

กองบรรณาธิการภายนอก

รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ตั้งชัยศักดิ์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญามน กาญจนาทวีกูล	มหาวิทยาลัยเนชั่น วิทยาเขตลำปาง
รองศาสตราจารย์ ดร.กิ่งพร ทองใบ	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รองศาสตราจารย์ พตอ.ดร.สมดุลย์ ดำทองสุก	ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2
รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยพันธ์ แสนทวีสุข	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.วราฤทธิ์ พานิชกิจโกศลกุล	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.สมกูล ถาวรกิจ	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ	มหาวิทยาลัยเกริก
รองศาสตราจารย์ ดร.ณรัฐ วัฒนพานิช	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รองศาสตราจารย์ ดร.ในตะวัน กำหอม	วิทยาลัยทองสุข
รองศาสตราจารย์ ดร.อำนวย มีราคา	วิทยาลัยพิชญบัณฑิต

รองศาสตราจารย์ ดร.พฤทธ์สรรค์ สุทธิไชยเมธี	มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณวิภา ไตลังคะ	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
รองศาสตราจารย์ ดร.อำพล บุดดาสาร	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.บัญชา วิทยอนันต์	วิทยาลัยนครราชสีมา
รองศาสตราจารย์ ดร.พิชญาภา ยืนยาว	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำราญ บุญเจริญ	วิทยาลัยนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ญาณกร โท้ประยูร	สมาคมนักวิจัยแห่งประเทศไทย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรชัย เทียนขาว	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวิน อัศวภูวดล	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดารักษ์ ลือชา	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชิน ชัยยัน	นักวิชาการอิสระ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัมปนาท คูศิริรัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพลิน นุกูลกิจ	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนีนาฏ ณ สุนทร	สถาบันสารสาสน์เทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาคม พรหมเสน	สถาบันการเรียนรู้ตลอดชีวิต ศูนย์การเรียนอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีเชียงราย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิน บุตรดีสุวรรณ	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิบูลย์ พู่มพูลสวัสดิ์	นักวิชาการอิสระ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรชัย เจนประโคน	วิทยาลัยทองสุข
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติรัตน์ มีมาก	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.พิสิฐ โอ่งเจริญ	นักวิชาการอิสระ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสงี่ยม บุษบาบาน	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทิน โรจน์ประเสริฐ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัทปภา สุริยะ	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดนัย ลามคำ	วิทยาลัยพิชญบัณฑิต

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุญธรรม พรเจริญ	มหาวิทยาลัยราชมงคลพระนคร
พระปลัดกล้าณรงค์ ญาณวีโร (โตนดแก้ว), ดร.	ผู้บริหาร Dhammakaya Eigersund
พระมหาวุฑฒ์ สุวุฑฒิโก (บุญเสนอ), ดร.	สำนักพระปริยัติธรรม วัดพระธรรมกาย
นาวาอากาศโท ดร.อนันต์ ไกรบำรุง	นักวิชาการอิสระ
ดร.นุชรัตน์ นุชประยูร	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สุวรรณภูมิ ศูนย์นนทบุรี
ดร.นิพิฐพนธ์ สนิทเหลือ	สถาบันสารสาสน์เทคโนโลยีแห่ง สุวรรณภูมิ
ดร.พลธาวิน วัชรธรธำรงค์	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
ดร.วิโรจน์ โกศลฤทธิชัย	มหาวิทยาลัยบูรพา
ดร.สมลักษณ์ หรหมมีเนตร	นักวิชาการอิสระ
ดร.รติรัตน์ วรโชคเดชาวิวัฒน์	นักวิชาการอิสระ
ดร. สุกัญญา สุดารารัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏจอมบึง
ดร.กฤตพล ทองดอนพุ่ม	คณะผู้ทรงคุณวุฒิการปฏิรูปและ พัฒนาการศึกษา สำนักราชบัณฑิตสภา
พ.ต.อ.ดร.สุริยะ ประภายสาธก	วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ดร.พงศ์ธวัช จันทบูลย์	มหาวิทยาลัยเกริก
ดร.ชัยพัฒน์ ลาพินี	มหาวิทยาลัยพะเยา
ดร.ศศิรดา แพงไทย	วิทยาลัยพิชญบัณฑิต
ดร.ทัศนีย์ ทิพย์คงคา	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
ดร.สุเทพ ตระหง่าน	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
ดร.พิเชฐ ภู่เฉลิมตระกูล	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
ดร.ณรงค์ฤทธิ์ วังคีรี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้า พระนครเหนือ
ดร.ทิวากร สุทธิบาก	โรงเรียนบ้านดอนแดง
ดร.ธาราทิพย์ มูลศาสตร์	นักวิชาการอิสระ

ดร.ณัฐพล บัวเปลี่ยนสี	มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
ว่าที่ร้อยตรี ดร.ธนเดช กังสวัสดิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
ดร.เดชา โลจนสิริศิลป	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
ดร.พินิจ มีคำทอง	องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
ดร.วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม	วิทยาลัยนครราชสีมา
ดร.สมใจ มณีวงษ์	โรงเรียนบ้านไผ่ ประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
ดร.ศิริมงคล ทนทอง	ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
ดร.วิชาญ จันทร์อินทร์	วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น
ดร.อุษณีย์ ทอย	นักวิชาการอิสระ
ดร.วรานิษฐ์ ลำใย	สมาคมศิษย์เก่าพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข

สำนักงานกองบรรณาธิการวารสาร

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินวัต
99 หมู่ 10 ตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี 12160
โทรศัพท์ (+66) 2599 0000
E-mail : supakran.m@siu.ac.th และ
https://so14.tci-thaijo.org/index.php/JESIU

กำหนดออก

วารสารมีกำหนดออก ตามเวลาที่กำหนด ปีละ - 3 ฉบับ (ราย 4 เดือน)
ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – เมษายน
ฉบับที่ 2 เดือน พฤษภาคม – สิงหาคม
ฉบับที่ 3 เดือน กันยายน – ธันวาคม

การเผยแพร่

ผู้ที่สนใจสามารถค้นหาที่ https://so14.tci-thaijo.org/index.php/JESIU

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความฉบับนี้

รองศาสตราจารย์ ดร.พิชญาภา ยืนยาว
รองศาสตราจารย์ ดร.อำนวย มีราคา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นณิชา อุตตมะเวทิน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาคม พรหมเสน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัทปภา สุริยะ
ดร.สุกัญญา สุดารารัตน์
ดร. วิโรจน์ โกศลฤทธิชัย
ดร.ธีระพงศ์ บุศรากูล
รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ
รองศาสตราจารย์ ดร.สบสันติ์ มหานิยม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนีนาฎ ณ สุนทร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรัญญา แสงอัมพร
ดร.พลธาวิน วัชรธรธำรงค์
ดร.นิพิฐพนธ์ สนิทเหลือ
ดร.กฤตพล ทองดอนพุ่ม

บทบรรณาธิการ

วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินวัตร ฉบับนี้ เป็นวารสารปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (2026): พฤษภาคม – สิงหาคม 2569 มีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นสื่อกลางการเผยแพร่ผลงานวิจัย บทความวิชาการ พัฒนาทางสาขาศึกษาศาสตร์ตลอดจนถึง สาขามนุษย์ศาสตร์ และสังคมศาสตร์ เป็นการบูรณาการนโยบายทางการศึกษา การเรียนการสอนและบริการวิชาการแก่ชุมชน โดยรับตีพิมพ์บทความวิจัย และบทความวิชาการ โดยที่บทความดังกล่าวจะต้องไม่เคยเสนอ หรือกำลังเสนอตีพิมพ์ในวารสารวิชาการใดมาก่อน ผลงานที่ได้รับการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารฯ อาจถูกดัดแปลงแก้ไขรูปแบบ และสำนวนตามที่เห็นสมควร ผู้ประสงค์จะนำข้อความใด ๆ ไปพิมพ์เผยแพร่ต่อไป ต้องได้รับอนุญาตจากผู้เขียนตามกฎหมายลิขสิทธิ์

ในวารสารรฉบับนี้ประกอบด้วยบทความวิจัย จำนวน 6 บทความ และบทความวิชาการ จำนวน 1 บทความ ของนักวิชาการ อาจารย์ นักศึกษา ซึ่งผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยหัวข้อหลักครอบคลุมทั้งด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์และประเด็นท้าทายใหม่ ๆ ทางด้านมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์

ทางทีมจัดทำวารสาร ขอขอบคุณผู้เขียนบทความและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่พิจารณาบทความที่ปรึกษาภายในและภายนอกทุกท่าน ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขบทความให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์ ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ให้การสนับสนุนทรัพยากร และให้คำนะนำจนทำให้วารสารฉบับนี้ มีบทความที่น่าสนใจ และได้มาตรฐานมีคุณค่าทางวิชาการ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่สนใจ และเป็นข้อมูลอ้างอิงทางวิชาการได้เป็นอย่างดี

รองศาสตราจารย์ ดร.รัฐบุรุษ คุ้มทรัพย์

บรรณาธิการ

สารบัญ

หน้า

บทความวิจัย

เรื่องที่

1	**แนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร** *ชุติเวทย์ เตมียนันท์ และ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ*	1 - 14
2	**การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2** *วิไลลักษณ์ หาญประเสริฐ และ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ*	15 - 25
3	**ปัจจัยความสำเร็จกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1** *กรรณภิรมย์ โชคดำรงสุข ในตะวัน กำหอม และ ภาคภูมิ ทองลาด*	26 - 34
4	**ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลในงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย** *มลธิชา กองพรม ในตะวัน กำหอม และ ภาคภูมิ ทองลาด*	35 - 45
5	**ปัจจัยนิเวศวิทยาการบริหารกับประสิทธิผลงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาสังกัด สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร** *สตรีรัตน์ จุลศรี ในตะวัน กำหอม และ อมรินทร์ เหนือร้อยเอ็ด*	46 - 56
6	**อิทธิพลของปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร** *อรณีย์ ผลคล้ำ ในตะวัน กำหอม และ อมรินทร์ เหนือร้อยเอ็ด*	57 - 65

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทความวิชาการ

เรื่องที่

7 การเล่าเรื่องกับความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อมในเด็กปฐมวัย **66 - 80**

ปรียาภรณ์ ทองชุมนุม กมลวรรณ อังศรีสุรพร และ
รพนิตา ชอบทำกิจ

แนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

ชุติเวทย์ เตมิยนันท์ [*1] และ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ[2]

[1,2]มหาวิทยาลัยเกริก

GUIDELINE FOR INTERNAL QUALITY ASSURANCE OF SCHOOLS UNDER BANGKOK PROVINCIAL OFFICE OF LEARNING ENCOURAGEMENT

Chutiwet Tamiyanan [*1] and Piyanart Boonmepipit[2]

[1,2] Krirk University, Thailand

*Corresponding author e-mail: 67120050@krirk.ac.th

วันที่รับบทความ 26 เมษายน 2569 วันแก้ไขบทความ 27 สิงหาคม 2569 วันตอบรับบทความ 30 สิงหาคม 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา 2. ลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และ 3. แนวทางการบริหารงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 217 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น และการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และความเที่ยงเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และตรวจสอบความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เรียงลำดับ ดังนี้ 2.1 การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2.2 การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา 2.3 การติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา 2.4 การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา 2.5 การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา 2.6 การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และ 3) แนวทางการบริหารงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร คือ 3.1 การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 3.2 การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา 3.3 การติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา 3.4 การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา 3.5 การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา 3.6 การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

คำสำคัญ : การบริหาร การประกันคุณภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้

Abstract

This research aimed 1. to study the current and desired state of internal quality assurance management in schools. 2. to study the priorities and needs of internal quality assurance management in schools. and 3. to propose guidelines for internal quality assurance management in schools under Bangkok Provincial office of learning Encouragement. The sample group consisted of 217 teachers, selected by stratified random sampling and simple random sampling. The research instrument was a questionnaire with contentvalidity values between 0.67-1.00 and reliability of alpha 0.92. The statistical analyses included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and needs assessment

The research findings revealed that 1) the current state of internal quality assurance management in schools was at a high level, 2) the desired state was at the highest level. The priorities for the necessary internal quality assurance management in schools were as follows: 2.1 Establishing educational standards for the schools 2.2 Evaluating and monitoring the quality of education within the schools. 2.3 Monitoring the progress of operations to develop the schools to meet quality standards; 2.4 Developing an educational management development plan for the schools focused on quality according to educational standards. 2.5 Preparing a self-assessment report for the schools. 2.6 Implementing the educational management development plan for the schools and 3) the guidelines for managing internal quality assurance in schools under the Bangkok Provincial office of learning Encouragement. were: 3.1 Establishin educational standards for the schools 3.2 Evaluating and monitoring the quality of education with in the schools. 3.3 Monitoring the progress of operations to develop the schools to meet quality standards; 3.4 Developing an educational management development plan for the schools focused on quality according to educational standards. 3.5 Preparing a self-assessment report for the schools. 3.6 Implementing the educational management development plan for the schools

Keywords: Management; Quality Assurance; learning Encouragement

บทนำ

การประกันคุณภาพการศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อยกระดับประเทศให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันระดับสากล โดยเฉพาะในยุคข้อมูลข่าวสารที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีระบบ "การประกันคุณภาพภายใน" ที่เข้มแข็งเพื่อวางแผน พัฒนา และประเมิน

ตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งระบบนี้จะต้องสอดคล้องกับการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อมุ่งสู่มาตรฐานเดียวกัน โดยยึดเอา "คุณภาพผู้เรียน" เป็นศูนย์กลางสำคัญ ภายใต้กรอบของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และกฎกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2561 สถานศึกษาทุกแห่งถูกกำหนดให้จัดทำระบบประกันคุณภาพภายในที่ครอบคลุม 6 ด้านหลัก ตั้งแต่การกำหนดมาตรฐาน การจัดทำแผนพัฒนา การดำเนินงานตามแผน การประเมินและตรวจสอบคุณภาพ การติดตามผล ไปจนถึงการจัดทำรายงานประเมินตนเอง (SAR) เพื่อนำเสนอต่อต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน ซึ่งกระบวนการเหล่านี้เป็นกลไกสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ว่าผู้เรียนจะได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันยังคงพบปัญหาความเหลื่อมล้ำและอุปสรรคในการดำเนินงาน โดยเฉพาะในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร.) ที่พบว่าบุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการประกันคุณภาพ ระบบสารสนเทศยังไม่เป็นระบบ และที่สำคัญที่สุดคือยังขาดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงจากทุกฝ่าย โดยมักมองว่าเป็นภาระของบุคคลใดบุคคลหนึ่งแทนที่จะเป็นหน้าที่ร่วมกัน ดังนั้น การบริหารงานประกันคุณภาพภายในให้ประสบความสำเร็จและยั่งยืนได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักและให้ความสำคัญในการสร้าง "วัฒนธรรมคุณภาพ" ให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยต้องส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน มีการกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ และใช้ผลการประเมินมาเป็นฐานในการพัฒนาการจัดการศึกษา เพื่อให้ระบบการประกันคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตการทำงานที่แท้จริง อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของสังคมอย่างยั่งยืน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารงานการประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลไปใช้เป็นแนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542, น. 19) ได้กล่าวว่าจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา “เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ทางร่างกาย สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และหมวด 6 เรื่อง มาตรฐานและการประกันคุณภาพทางการศึกษา มาตรา 47 ให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง มาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภายในเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2562, น. 2 - 3) โดยสำนักทดสอบทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาในปัจจุบันต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในทุกระดับ เพื่อที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามที่ต้องการ และให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในหมวด 6 “มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา” ที่ให้สถานศึกษาดำเนินการประกันคุณภาพภายใน อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยกำหนดไว้ในมาตรา 47 – 51

กรมส่งเสริมการเรียนรู้ (2568, น. 2) สรุปได้ว่า หัวใจสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา คือ กระบวนการ "ควบคุม-ตรวจสอบ-ประเมิน" เพื่อสร้างหลักประกันว่าสถานศึกษาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีจุดเน้น 3 ด้าน คือ 1) กลไกการบริหารจัดการ มีระบบตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องตามมาตรฐานที่กำหนดในแต่ละระดับ (เช่น ปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน หรืออาชีวศึกษา) 2) การพัฒนาสู่เป้าหมาย มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามนโยบายของต้นสังกัดหรือหน่วยงานกำกับดูแล 3) การสร้างความเชื่อมั่น (Accountability) เป็นการยืนยันต่อผู้ปกครอง ชุมชน และสาธารณชนว่า สถานศึกษามีมาตรฐานจริง ไม่ใช่เพียงแค่คำกล่าวอ้าง

วิธีการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ครู จำนวน 500 คน ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด , หน้า 43) และเทียบสัดส่วนตามจำนวนจริง ได้จำนวน 217 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้สถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นชั้นในการแบ่ง แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีจับฉลาก เพื่อกำหนดผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม (แบบตรวจสอบรายการ)

2) แบบสอบถามการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร (มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ)

3) ข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

3. คุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าเท่ากับ 0.67-1.00

ความเชื่อมั่น (Reliability) ทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha) ได้ค่าเท่ากับ 0.92

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือความอนุเคราะห์จากคณะศิลปศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก ไปยังสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำแบบสอบถามไปแจกให้ครูในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและดำเนินการติดตามเก็บคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนครบ 217 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน

1) ความถี่ (Frequency)

2) ร้อยละ (Percentage)

3) ค่าเฉลี่ย (Mean)

4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร และวิเคราะห์ประเมินความ

ต้องการจำเป็นในการบริหารงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ Modified Priority Needs Index (PNI Modified)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับของการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

(n=217)

ที่	การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
		M	S.D.	ระดับ	อันดับ	*M*	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.43	0.27	มาก	4	4.53	0.20	มากที่สุด	6
2.	ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	4.42	0.28	มาก	5	4.56	0.18	มากที่สุด	2
3.	ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.45	0.21	มาก	1	4.55	0.17	มากที่สุด	4
4.	ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	4.36	0.31	มาก	6	4.54	0.18	มากที่สุด	5
5.	ด้านการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	4.43	0.31	มาก	3	4.56	0.24	มากที่สุด	1
6.	ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา	4.43	0.28	มาก	2	4.55	0.20	มากที่สุด	3
	ภาพรวม	**4.42**	**0.20**	**มาก**		**4.55**	**0.10**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบัน การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (*M*=4.42 , S.D.=0.20) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (*M*=4.45 , S.D.=0.21) ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (*M*=4.43 , S.D.=0.28) ด้านการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา (*M*=4.43 , S.D.=0.31) ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (*M*=4.43 , S.D.=0.27) ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา (*M*=4.42 , S.D.=0.28) และด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา (*M*=4.36 , S.D.=0.31) ตามลำดับ

และสภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (*M*=4.55 , S.D.=0.10) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา (*M*=4.56 , S.D.=0.24) ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา (*M*=4.56 , S.D.=0.18) ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (*M*=4.55 , S.D.=0.20) ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (*M*=4.55 , S.D.=0.17) ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา (*M*=4.54 , S.D.=0.18) และด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (*M*=4.53 , S.D.=0.20) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) ตามลำดับ โดยรวม

(n = 217)

ที่	การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	D	I	$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1.	การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.43	4.53	0.2257	1
2.	การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	4.42	4.56	0.0316	4
3.	การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.45	4.55	0.0225	6
4.	การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	4.36	4.54	0.0413	2

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(n = 217)

ที่	การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	D	I	$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
5.	การติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	4.42	4.56	0.0317	3
6.	การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา	4.43	4.55	0.0294	5
	ภาพรวม	**4.42**	**4.55**	**0.0294**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร เรียงตามลำดับ ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.2257) ลำดับที่ 2 คือ การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.0413) ลำดับที่ 3 คือการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.0317) ลำดับที่ 4 คือ การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.0316) ลำดับที่ 5 คือ การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.0294) และ ลำดับที่ 6 คือ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($PNI_{Modified}$= 0.0225) เพื่อนำมากำหนดเป็นแนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความแตกต่างกันทั้ง 6 ด้าน ซึ่งในสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของครูมีความแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า ครูผู้สอนมีความต้องการที่จะพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ควรส่งเสริมพัฒนาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครูทั้ง 6 ด้านให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ด้านการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตาม

มาตรฐานการศึกษา ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ทั้งนี้อภิปรายว่า การที่สถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สร้างความเชื่อมั่น และความมั่นใจให้กับผู้เรียน สังคม และชุมชน ซึ่งจะเป็นปัจจัยให้ผู้เรียนของสถานศึกษานั้นมีคุณภาพและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษา จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนให้ความสำคัญและตระหนักในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับ ภัควิภา ลูกเงาะ (2562) ที่ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการส่งรายงานผลการประเมินตนเอง 2) แนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ดังนี้ สถานศึกษาควรจัดโครงสร้างหรือระบบการบริหารงานของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน และสร้างความตระหนักแก่ผู้รับผิดชอบงาน โดยแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อนำมาเป็นข้อมูลสารสนเทศในการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในปีต่อไป นำผลการรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี มาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบด้วยวิธีการที่หลากหลาย

2. ลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร อภิปรายเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

2.1 ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารควรให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและควรประชุมชี้แจงให้ร่วมกันรับทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานหรือแนวปฏิบัติในเรื่องการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในเพื่อที่จะปฏิบัติให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำในการสร้างความตระหนักและเห็นความสำคัญส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจึงยังต้องให้ความสำคัญกับข้อนี้มากและควรพิจารณาสาระสำคัญในการกำหนด มาตรฐานเพื่อสะท้อนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

2.2 ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ผู้บริหาร ควรจัดให้มีการประเมินตรวจสอบคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ควรแนะนำวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการ

ประเมินอย่างเหมาะสมให้สถานศึกษาได้นำไปใช้จริง สถานศึกษาควรมีการ กำหนดการนิเทศติดตามเป็นระบบและต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความความรู้ความเข้าใจตระหนักที่จะเสริมสร้างและผลักดันในเรื่องการวัดและประเมินผลทางการศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้นและต่อยอดสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือในการวัดและประเมินผลการศึกษาที่มีความหลากหลายและเหมาะสมกับการวัดผลและประเมินผลในทุกด้าน

2.3 ด้านการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและมีวิธีการนิเทศติดตามการดำเนินงานในสถานศึกษาที่ชัดเจน ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญของการติดตามงานทุกงาน เพื่อเป็นการยกระดับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครูและบุคลากร ต้องยอมรับในผลการประเมินของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาและมีประสิทธิภาพและผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน ดังนั้น ผู้บริหารควรติดตามการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนและบรรลุตามเป้าหมายตามตัวชี้วัดความสำเร็จที่กำหนดไว้

2.4 ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการที่มีความรู้ความสามารถในการดำเนินงาน ผู้บริหารควรกำหนดตัวชี้วัดการตรวจสอบแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน ขับเคลื่อนงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นปัจจุบัน และการจัดทำแผนควรดำเนินการให้เป็นไปตามปฏิทินการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ ควรให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีกระบวนการวิจัย หรือนำผลการวิจัยมาดำเนินการเพื่อกำหนดวิธีการดำเนินงานโครงการกิจกรรมที่สอดคล้องกับ มาตรฐานการศึกษาและแผนพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถอ้างอิงได้

2.5 ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษาควรมีการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองและเผยแพร่รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาต่อสาธารณชนอย่างทั่วถึง ควรให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาวิเคราะห์ปัญหาอย่างแท้จริงเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนให้มากที่สุด สถานศึกษาควรมีการอบรมชี้แจงให้ครูและผู้ปกครองมีความรู้ความเข้าใจต่อระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยเชิญนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถให้ความรู้ความเข้าใจและขอรับการสนับสนุนทรัพยากรการดำเนินงานจากภาคีเครือข่าย ผู้นำชุมชน หรือบริษัทเอกชน เป็นต้น สถานศึกษาควรนำผลการประเมินตนเองมาพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้รับทราบโดยทั่วกัน อาจจะเป็นรูปแบบที่ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาได้

2.6 ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษาควรกระจายภาระงานต่าง ๆ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับความความสามารถหรือความถนัดของแต่ละบุคคล ควรสร้างแรงจูงใจให้ครูมีความรู้ความเข้าใจให้ เกิดความตระหนักเห็นคุณค่าของการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายใน โดยบุคลากรทุกคนจะต้องได้รับ การพัฒนาตามกรอบโครงสร้างบริหารที่กำหนดด้วยการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยจัดเก็บข้อมูล สารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน ควรให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อให้เข้าใจกระบวนการประกันคุณภาพภายในและผู้บริหารควรเตรียมพร้อมในการรับมือกับสภาวการณ์ ต่าง ๆ ที่ไม่คาดคิดอย่างเหมาะสมเพื่อให้การดำเนินการบรรลุผลตามแผนที่วางไว้ ดังนั้น ผู้บริหารควรดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามกรอบปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนดเพื่อให้การดำเนินงานต่างเป็นไปตามแผนที่วางไว้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการค้นคว้าอิสระเรื่อง แนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระได้นำเสนอข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ควรนำผลการศึกษาครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและสร้างระบบการประกันคุณภาพในการพัฒนางาน โดยให้สถานศึกษาในสังกัดมีส่วนร่วม

1.2 สถานศึกษาควรพัฒนาบุคลากรด้านระบบประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเน้นย้ำสร้างความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่ โดยการนำระบบประกันคุณภาพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาวิจัยดังนี้

2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในยุคปัญญาประดิษฐ์

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. พริกหวานกราฟฟิค.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561*. เล่ม 135 ตอนที่ 11 ก ราชกิจจานุเบกษา.

ขจรวรรณ ภู่ขจร. (2564). *การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

จิตติมา วรรณศรี. (2564). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ชารีฟาฮ์ ปทาน. (2566). *การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2*. (การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

เดโช แสนภักดี. (2566). *ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา.* เข้าถึงเมื่อ 19 ธันวาคม 2568, จาก https://sites.google.com/a/cas.ac.th/itsci/phaenkar-prakankhunphaph/khwam-sakhay-khxng-kar-prakan-khunphaph-kar-suksa.

ทิพวรรณ ถาวรโชติ. (2564). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

ธีรศักดิ์ อุปไมยอธิชัย. (2560). *พื้นฐานการจัดการศึกษา.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประนอม ศรีดี. (2562). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปียานันต์ บุญธิมา. (2562). *การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโรงเรียนวัดห้วยม้าโก้งด้วยแนวคิดแบบไคเซ็น.* เข้าถึงเมื่อ 22 ธันวาคม 2568, จาก http://www.ska2.go.th/reis/data/research/25620912 _103243_7886.pdf

มยุรี วรวรรณ. (2563). *แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียนมัธยมวัดหนองแขม.* (การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มาหะมะบาคอรี มาซอ. (2564). *การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3.* (การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย) มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ลดาวัลย์ ตั้งมั่น. (2561). *การศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วันทนา เนื้อน้อย. (2560). *การดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1.* (การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

วิลาวัณย์ ชมนิรัตน์. (2564). *การบริหารงานคุณภาพในสถานศึกษา*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ศฤงคาร ใจปันทา. (2563). *แนวคิดทางการบริหารการศึกษา*. เชียงใหม่การพิมพ์.

สัมมา รธนิธย์. (2556). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). ข้าวฟ่าง.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2565). *การบริหารสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง* (พิมพ์ครั้งที่ 2). โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุเมธ งามกนก. (2564). *หลักการบริหารและการจัดการศึกษา*. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุดาพร หงส์เวียงจันทร์. (2565). *การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสำนักงานเขตตลิ่งชันสังกัดกรุงเทพมหานคร.* (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตร-มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา*. ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2557). *คู่มือเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2557*.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2553). *คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม*. วงศ์สว่าง.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *รายงานการวิเคราะห์การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาให้รองรับการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2561). *แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561*. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2561). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ.* กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2563). *แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561.* กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วน จำกัด เอ็น.เอ.รัตนะเทรดดิ้ง.

ฮาบีบ๊ะ อาเดะมะ. (2557). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามทัศนะของครูผู้สอน อำเภอแว้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

Bugg. (2000). *Quality assurance and improvement planning in illinois high school.* Doctoral dissertation Ph.D. (Educational Administration). Illinois : Illinois University. (Online). Available : Dissertation Abstract International Abstract available : DLALOG File : ERIC.

B.B. Arogundade, F. A. Belo. (2019). *"Quality Assurance and Internal Efficiency of Primary School Teacher in Ekiti State," Mediterranean Journal of Sociences.* 10(2), 172.

Campbell, R. F. (1971). *Introduction to educational administration*. Allyn and Bacon.

Darmaji and others. (2020). SISTEM PENJAMINAN MUTU INTERNAL SEKOLAH DI SATUAN PENDIDIKAN DASAR (Studi Kasus di SD Plus Al-Kautsar malang). *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara, 5* (2), 172.

Good, C. V. (1971). *Dictionary of education*. McGraw-Hill.

Harman. G. (1996). *Quality assurance for higher education : Developing and Managing quality assurance for higher education systems and institutions in Asia and the Pacific.* Bangkok**.**

Julian, R. H. (2006). Microeconomic studies in higher education. *Dissertation Abstracts Internationnal, 66*(9), 3384-A.

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

Lim, F.C. (2009). Educational hub at a crossroads : the development of quality assurance as a competitive tool for Singapore' s private tertiary education. *Quality Assurance in Education : An International Perspective, 17*(1), 79 94.

Rizka Dwi Seftiani and others. (2019). " the Implementation of Internal Quality Assurance System at Islamic School" *Advances in Social Scince, Education and Humanities Research (ASSEHR)* 258, (March 2019): 256.

Stebbing, L. (1993). *Quality assurance : The route to efficiency and competitiveness* (3rd ed.). Chichester West Sussex : Ellis Horwood.

Thanh Van Thaia, Thu Hung Phanb. (2020). Internal Quality Assurance of Initial Teacher Education Programs in Vietnam: A Descriptive Study. *International Journal of Innovation, Creativity and Change, 12*(10), 226.

Wong, M., & Li, Hui. (2010). From external inspection to self-evaluation : A study of quality assurance in Hong Kong kindergartens. *Early Education and Development, 21*(2), 205-233.

การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

วิไลลักษณ์ หาญประเสริฐ [*1] และ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ[2]

[1,2]มหาวิทยาลัยเกริก

THE ADMINISTRATION OF THE STUDENT SUPPORT AND CARE SYSTEM OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATION SERVICE 2

Wilailak Hanprasert [*1] and Piyanart Boonmepipit[2]

[1,2] Krirk University, Thailand

*Corresponding author e-mail: 67120003@krirk.ac.th

วันที่รับบทความ 28 เมษายน 2569 วันแก้ไขบทความ 27 สิงหาคม 2569 วันตอบรับบทความ 30 สิงหาคม 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 92 คน ที่ได้จากการเปิดตารางเกรจซี่และมอร์แกน และการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในศึกษาเป็นแบบสอบ ที่มีค่าความตรง ระหว่าง .67-1.0 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.841 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน

คำสำคัญ : ระบบบริหาร การดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the level of administration of the student care and support system 2) to compare the administration of the student care and support system of school administrators under the Chachoengsao primary educational service

area office 2, classified by teachers opinion with educational level, position, work experience, and school size. The sample consisted of 92 teachers by Krejcie& Morgan'table and Simple random sampling. The research instrument was a questionnaire with a validity coefficient between 0.67–1.00 and a reliability coefficient of 0.841 The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, oneway ANOVA and LSD

The study found that: 1) both overall and individual aspect of administration on the student care and support system was at the high level. when classified by educational level and work experience, there were no significant differences in both overall and individual aspects. When classified by school size, no significant difference was found overall; however, at the aspect level, significant differences were observed at the .05 level. Furthermore, when classified by position, significant differences were found in both overall and individual aspects.

Keywords: Management system, Student Care Support System, School Administrators.

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีคุณภาพและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในบริบทโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ระบบการศึกษาของประเทศไทยยังคงประสบปัญหาทั้งด้านคุณภาพของผู้เรียนและประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ ซึ่งสะท้อนจากผลการประเมินทั้งในระดับชาติและนานาชาติที่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ รวมถึงโครงสร้างการบริหารที่มีความซับซ้อน ส่งผลให้การดำเนินงานขาดความคล่องตัวและไม่สามารถบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2562, น.93) ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาเด็กตั้งแต่ระดับปฐมวัยอย่างรอบด้าน ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ตลอดจนการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ในขณะเดียวกัน กระทรวงศึกษาธิการ (2560, น.ง) ระบบการศึกษายังได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกและสังคม อาทิ การปฏิวัติดิจิทัล การพัฒนาอุตสาหกรรม 4.0 และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) รวมถึงปัจจัยภายในประเทศ เช่น การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ความเหลื่อมล้ำทางสังคม และการเปลี่ยนแปลงค่านิยมและพฤติกรรมของประชาชน ซึ่งล้วนส่งผลให้ระบบการศึกษาจำเป็นต้องเร่งพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 กรมสุขภาพจิต (2566, น.97) นอกจากนี้ ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน โดยเฉพาะในกลุ่มวัยรุ่น ยังคงเป็นประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งด้านพฤติกรรมเสี่ยงและสุขภาพจิต เช่น การบริโภค

เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ การสูบบุหรี่ การตั้งครรภ์ในวัยรุ่น และปัญหาการฆ่าตัวตาย ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ ครอบคลุม และมีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและทักษะชีวิตให้แก่ผู้เรียนสำหรับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในระดับพื้นที่ ยังพบข้อจำกัดหลายประการ โดยเฉพาะในด้านกระบวนการคัดกรองและการให้ความช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งมีความซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน ส่งผลให้เกิดความล่าช้า ความซ้ำซ้อน และอาจทำให้นักเรียนบางส่วนไม่ได้รับการช่วยเหลืออย่างทั่วถึงและทันท่วงที อีกทั้งการจัดสรรทรัพยากรยังไม่เพียงพอและขาดความต่อเนื่อง

จากสภาพปัญหาและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตาม การศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการสำคัญของสถานศึกษาในการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านการศึกษา อารมณ์ จิตใจ สังคม และสุขภาพ โดยมุ่งให้นักเรียนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ภายใต้กระบวนการดำเนินงานที่มีระบบ ขั้นตอน และเครื่องมือที่ชัดเจน โดยอาศัยความร่วมมือจากครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในยุคปัจจุบัน ซึ่งเผชิญกับปัญหาหลากหลายทั้งด้านพฤติกรรม สุขภาพจิต และสภาพแวดล้อมทางสังคม การดำเนินงานดังกล่าวไม่เพียงมุ่งแก้ไขปัญหาแต่ยังเน้นการป้องกันและการส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียน เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพ หลักการสำคัญของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ การพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพและความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยใช้กระบวนการที่เป็นระบบและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ทั้งในด้านการวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผล เพื่อให้การดูแลช่วยเหลือเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559 อ้างถึงในอาซู วิเศษณ์ศิริ. 2566, น.7) กระบวนการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนประกอบด้วย

5 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนอย่างรอบด้าน 2) การคัดกรองนักเรียน เพื่อจำแนกกลุ่มผู้เรียนตามระดับความเสี่ยงหรือปัญหา 3) การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน โดยจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน 4) การป้องกันและแก้ไขปัญหา โดยให้ความช่วยเหลืออย่างทันท่วงทีและตรงตามสภาพปัญหาและ 5) การส่งต่อนักเรียน ในกรณีที่ปัญหามีความซับซ้อนและจำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือ จากผู้เชี่ยวชาญ วัตถุประสงค์ของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ เพื่อให้การดำเนินงานมีความเป็นระบบมีมาตรฐาน สามารถตรวจสอบและประเมินผลได้ โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพื่อร่วมกันดูแล ส่งเสริม และพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา รวมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรมและสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

วิธีการวิจัย

ผู้ศึกษาได้ศึกษาการพัฒนาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Methods) ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าตามลำดับต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ในการศึกษาครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครู ในโรงเรียนที่อยู่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 16 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 119 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

กลุ่มตัวอย่าง เป็นครู จำนวน 92 คน ได้จากการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607 -610. อ้างถึงในนัฐพล หัสนี (2565, น.47) และใช้การสุ่มอย่างง่าย เพื่อกำหนดผู้ตอบแบบสอบถาม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ประกอบด้วย 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 4) การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน 5) การส่งต่อนักเรียน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. คุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าเท่ากับ 0.67-1.00 ความเชื่อมั่น (Reliability) ทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน30 คน และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha) ได้ค่าเท่ากับ 0.841

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือความอนุเคราะห์จากคณะศิลปศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก ไปยังสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำแบบสอบถามไปแจกให้ครูในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และดำเนินการติดตามเก็บคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนครบ 92 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน

1) ความถี่ (Frequency)

2) ร้อยละ (Percentage)

3) ค่าเฉลี่ย (Mean) .

4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรต้น 2 กลุ่ม และทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ตัวที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้น เมื่อพบความแตกต่างจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม โดยใช้ LSD (Least Significant Difference) และนำเสนอข้อมูลแบบตารางประกอบคำอธิบาย

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม

n=92

การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	M	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	3.90	0.52	มาก	5
2. การคัดกรองนักเรียน	4.05	0.62	มาก	3
3. การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	4.04	0.57	มาก	4
4. การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน	4.37	0.39	มาก	2
5. การส่งต่อนักเรียน	4.48	0.34	มาก	1
รวม	**4.16**	**0.34**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับ มาก (M = 4.16, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การส่งต่อนักเรียน (M = 4.47, S.D. = 0.34) รองลงมา ได้แก่ การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน (M = 4.36, S.D. = 0.39) การคัดกรองนักเรียน(M = 4.05, S.D. = 0.62) และการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน (M = 4.04, S.D. = 0.57) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล (M = 3.90, S.D. = 0.52)

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบ (การศึกษา) ต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

n=92

การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	M	S.D.	M	S.D.	t	p
1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	3.94	0.51	3.78	0.55	1.22	0.23
2. การคัดกรองนักเรียน	4.08	0.61	3.97	0.63	0.73	0.47
3. การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	4.08	0.56	3.90	0.61	1.27	0.21
4. การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน	4.38	0.39	4.30	0.39	0.86	0.40
5. การส่งต่อนักเรียน	4.49	0.34	4.43	0.33	0.77	0.45
รวม	**4.19**	**0.33**	**4.07**	**0.42**	**1.42**	**0.16**

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่าง (t = 1.42, p = 0.16) ผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรี (M = 4.19, S.D. = 0.33) และสูงกว่าปริญญาตรี (M = 4.07, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่มีความแตกต่าง ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล (t = 1.22, p = 0.23) ด้านการคัดกรองนักเรียน (t = 0.73, p = 0.47) ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน (t = 1.27, p = 0.21) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน (t = 0.86, p = 0.40) และด้านการส่งต่อนักเรียน (t = 0.77, p = 0.45)

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบ (ขนาดของโรงเรียน) ต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

n=92

การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		t	p
	M	S.D.	M	S.D.		
1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	3.85	0.55	4.03	0.42	1.44	0.15
2. การคัดกรองนักเรียน	4.07	0.61	4.03	0.64	0.27	0.79
3. การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	3.95	0.58	4.30	0.49	2.60	0.01
4. การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน	4.32	0.38	4.52	0.38	2.22	0.03
5. การส่งต่อนักเรียน	4.46	0.32	4.52	0.39	0.77	0.45
รวม	**4.12**	**0.34**	**4.27**	**0.34**	**1.86**	**0.07**

จากตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมไม่พบความแตกต่างกัน (t = 1.86, p = 0.07) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน (t = 2.60, p = 0.01) และด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน (t = 2.22, p = 0.03) โดยโรงเรียนขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ขณะที่ด้านอื่นไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4 แสดงผลการเปรียบเทียบ (ตำแหน่ง) ต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม

n=92

การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ครูผู้ช่วย		ตำแหน่งครูชำนาญการ		สูงกว่าครูชำนาญการ	
	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.
1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	3.92	0.51	3.97	0.45	3.35	0.66
2. การคัดกรองนักเรียน	4.08	0.60	4.12	0.61	3.55	0.75
3. การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	4.10	0.57	4.01	0.52	3.64	0.78
4.การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน	4.42	0.37	4.34	0.34	4.10	0.68
5. การส่งต่อนักเรียน	4.51	0.32	4.40	0.35	4.50	0.41
รวม	**4.20**	**0.32**	**4.16**	**0.32**	**3.81**	**0.53**

จากตารางที่ 4 พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับมาก โดยครูผู้ช่วยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (M = 4.20, S.D. = 0.32) รองลงมาคือครูชำนาญการ (M = 4.16, S.D. = 0.32) และระดับสูงกว่าครูชำนาญการ (M = 3.81, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูชำนาญการมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลและการคัดกรองนักเรียน ส่วนครูผู้ช่วยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา และการส่งต่อนักเรียน โดยเฉพาะด้านการส่งต่อนักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุดผลการทดสอบความแปรปรวน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา แบบรายคู่ โดยภาพรวมและด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล จำแนกตามตำแหน่ง LSD

n=92

ด้านที่	การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน		ครูผู้ช่วย	ครูชำนาญการ	สูงกว่าครูชำนาญการ
1	การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	M	3.92	3.97	3.35
	ครูผู้ช่วย	3.92	-	0.05	0.57*
	ครูชำนาญการ	3.97		-	0.62*
	สูงกว่าครูชำนาญการ	3.35			-
	ภาพรวมตำแหน่ง	M	4.20	4.16	3.81
	ครูผู้ช่วย	4.20	-	0.04	0.38*
	ครูชำนาญการ	4.16		-	0.35*
	สูงกว่าครูชำนาญการ	3.81			-

*p ≤ .05 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล กลุ่มครูผู้ช่วยและครูชำนาญการมีความคิดเห็นแตกต่างจากครูสูงกว่าครูชำนาญการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 6 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

n=92

การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ประสบการณ์ในการทำงาน					
	ระยะเวลา 1-5 ปี		ระยะเวลา 6-10 ปี		มากกว่า 11 ปีขึ้นไป	
	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.
1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	3.95	0.51	3.95	0.48	3.65	0.59
2. การคัดกรองนักเรียน	4.10	0.53	4.13	0.68	3.78	0.68
3. การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	4.11	0.59	4.04	0.52	3.83	0.61
4. การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน	4.41	0.40	4.38	0.31	4.23	0.50
5. การส่งต่อนักเรียน	4.52	0.34	4.45	0.30	4.43	0.40
รวม	**4.21**	**0.31**	**4.18**	**0.32**	**3.98**	**0.43**

จากตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยครูที่มีประสบการณ์ 1–5 ปี (M = 4.21, S.D. = 0.31) และ 6–10 ปี (M = 4.18, S.D. = 0.32) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 11 ปีขึ้นไป (M = 3.98, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มประสบการณ์ 1–5 ปี และ 6–10 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอย่างต่อเนื่อง โดยด้านการคัดกรองนักเรียน กลุ่ม 6–10 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน และด้านการส่งต่อนักเรียน กลุ่ม 1–5 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และเมื่อทำการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 สรุปได้ดังนี้

5.1.1 ผลการบริหารงานโดยรวม

โดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การส่งต่อนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน และการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล อยู่ในระดับมาก สูงสุดคือการติดตามการดำเนินงานของครู ต่ำสุดคือการให้คำแนะนำในการเก็บข้อมูลนักเรียนด้านการคัดกรองนักเรียน อยู่ในระดับมาก สูงสุดคือการตรวจสอบข้อมูลให้ถูกต้องและทันสมัย ต่ำสุดคือการสื่อสารผลการคัด

กรองด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน อยู่ในระดับมาก สูงสุดคือการส่งเสริมการประเมินผลอย่างเป็นระบบ ต่ำสุดคือการจัดกิจกรรมนอกห้องเรียนด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน อยู่ในระดับมาก สูงสุดคือการสื่อสารแนวทางชัดเจน ต่ำสุดคือการมีส่วนร่วมแก้ปัญหาร่วมกับครูด้านการส่งต่อนักเรียน อยู่ในระดับมาก สูงสุดคือการใช้ผลประเมินเพื่อพัฒนา ต่ำสุดคือการส่งเสริมการส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญ

5.1.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน เมื่อเปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการส่งเสริมและพัฒนา และการป้องกันและแก้ไขปัญหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดกลางสูงกว่า เมื่อจำแนกตามตำแหน่งพบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ครูผู้ช่วยและครูชำนาญการมีความคิดเห็นสูงกว่าครูที่มีวิทยฐานะสูงกว่า โดยแตกต่างเฉพาะด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่าง เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ทุกกลุ่มมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ผลการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย วางแผน กำกับติดตาม และสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู และดำเนินงานตามแนวทางของหน่วยงานต้นสังกัดอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการรู้จักนักเรียน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีการเก็บข้อมูลรายบุคคลและติดตามอย่างต่อเนื่อง แต่ควรพัฒนาการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นระบบและเป็นปัจจุบันมากขึ้นด้านการคัดกรองนักเรียน อยู่ในระดับมาก เพราะมีการใช้เครื่องมือมาตรฐานและดำเนินงานเป็นระบบ แต่ควรพัฒนาการสื่อสารผลกับผู้ปกครองด้านการส่งเสริมและพัฒนา อยู่ในระดับมาก จากการสนับสนุนกิจกรรมและการประเมินผลอย่างเป็นระบบ แต่ควรเพิ่มกิจกรรมนอกห้องเรียนด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีแนวทางชัดเจนและการกำกับติดตาม แต่ควรเพิ่มบทบาทผู้บริหารในการมีส่วนร่วมโดยตรงด้านการส่งต่อ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีระบบและการประสานงานที่ชัดเจน แต่ควรเสริมศักยภาพครูและเครือข่ายภายนอก

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน เนื่องจากดำเนินงานภายใต้นโยบายและมาตรฐานเดียวกัน เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่าง แต่ด้านการส่งเสริมและพัฒนา และการป้องกันและแก้ไขปัญหาแตกต่าง โดยโรงเรียนขนาดกลางสูงกว่า อาจเนื่องจากความพร้อมด้านทรัพยากร จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าโดยรวมแตกต่างกัน โดยครูผู้ช่วยและครูชำนาญการมีความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มที่มีวิทยฐานะสูงกว่า โดยเฉพาะด้านการรู้จักนักเรียน เนื่องจากมีบทบาทใกล้ชิดกับนักเรียนมากกว่า และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากปฏิบัติงานภายใต้แนวทางเดียวกันและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบาย แนวทาง และระบบกำกับติดตามการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

5.3.1.2 ควรส่งเสริมและพัฒนาครูให้ดำเนินงานด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองและการส่งเสริมพัฒนานักเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศรายบุคคลเป็นฐานในการวางแผนช่วยเหลือให้สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียน

5.3.1.3 ควรเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาระบบการป้องกัน แก้ไขปัญหา และการส่งต่อนักเรียนให้มีความต่อเนื่อง ครอบคลุม และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

(1) ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ซึ่งมีบริบทด้านโครงสร้างสถานศึกษาและการบริหารงานเฉพาะพื้นที่ ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือพื้นที่ที่มีบริบทแตกต่างกัน เช่น เขตเมืองและชนบท เพื่อเปรียบเทียบผลการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทที่หลากหลายยิ่งขึ้น

(2) ควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก ซึ่งอาจไม่สามารถสะท้อนมุมมอง ความรู้สึก และประสบการณ์เชิงลึกของผู้บริหารและครูที่เกี่ยวข้องได้อย่างครบถ้วน การวิจัยครั้งต่อไปจึงควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในเชิงลึก อันจะช่วยเสริมสร้างความสมบูรณ์ขององค์ความรู้และนำไปสู่การพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579* (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

กรมสุขภาพจิต. (2566). *รายงานประจำปีกรมสุขภาพจิต ปีงบประมาณ 2566*. กระทรวงสาธารณสุข.

นัฐพล หัสนี. (2565). *การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต* (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *สรุปสาระสำคัญของแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา.*

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. (2568). *ระบบสารสนเทศนักเรียนและสถานศึกษา2568 ข้อมูลนักเรียนและสถานศึกษา*. https://school.webactivity.net/primary/?district_code=24020000&page=district-detail

อาซู วิเศษณ์ศิริ. (2566). *แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน* (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ปัจจัยความสำเร็จกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1

กรรณภิรมย์ โชคดำรงสุข [1] ในตะวัน กำหอม[2*] และภาคภูมิ ทองลาด[3]

[1,2,3]วิทยาลัยทองสุข

SUCCESS FACTORS IN SCHOOL ADMINISTRATION BY EDUCATIONAL PERSONNEL UNDER NAKHON PATHOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

Kannapirom Chokdamrongsuk[1] Naitawan Kamhom[2*] and Pakphum Thonglard[3]

[1,2,3] Thongsook College, Thailand

*Corresponding author e-mail: ntawan@hotmail.com

วันที่รับบทความ 9 กรกฎาคม 2569 วันแก้ไขบทความ 29 สิงหาคม 2569 วันตอบรับบทความ 30 สิงหาคม 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ทาร์โร่ ยามาเน่ย์ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามการสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความสำเร็จทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = .685–.846) ซึ่งวัฒนธรรมองค์กร (X_4) มีความสัมพันธ์สูงที่สุด (r = .820) รองลงมา ได้แก่ โครงสร้างองค์กร (X_3) (r = .792) และการมุ่งอนาคตและควบคุมตน (X_6) (r = .774) ขณะที่ลักษณะผู้รับบริการ (X_1) มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดแต่ยังอยู่ในระดับสูง (r = .701) นอกจากนี้ ปัจจัยความสำเร็จโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษาโดยรวมในระดับสูงมาก (r = .842) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า วัฒนธรรมองค์กร (X_4) โครงสร้างองค์กร (X_3) การมุ่งอนาคตและควบคุมตน (X_6) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_5) สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 70.90 (R^2 = .709) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .842 ทั้งนี้ วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด (Beta = .421) สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยความสำเร็จดังกล่าวมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน

คำสำคัญ : ปัจจัยความสำเร็จ การบริหารสถานศึกษา การบริหาร

Abstract

This research aimed to study the success factors affecting school administration among educational personnel under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1. The sample used in this study consisted of 385 educational personnel, determined by using Taro Yamane's sample size table. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings revealed that all success factors were positively correlated with school administration at the .01 level of statistical significance. The correlation coefficients were at a high level (r = .685–.846). Organizational culture (X_4) showed the highest correlation (r = .820), followed by organizational structure (X_3) (r = .792) and future orientation and self-control (X_6) (r = .774), whereas client characteristics (X_1) showed the lowest correlation, though still at a high level (r = .701). In addition, the overall success factors were highly correlated with overall school administration (r = .842) at the .01 level of statistical significance. The results of the stepwise multiple regression analysis indicated that organizational culture (X_4), organizational structure (X_3), future orientation and self-control (X_6), and achievement motivation (X_5) significantly predicted school administration at the .01 level of statistical significance. Together, these variables explained 70.90 percent of the variance (R^2 = .709), with a multiple correlation coefficient of .842. Organizational culture was the strongest predictor (Beta = .421), reflecting that these success factors played a significant role in enhancing the effectiveness of school administration.

Keywords: Success Factors, School Administration, Administration

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน เนื่องจากช่วยเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ กระบวนการคิด คุณธรรม และค่านิยมที่เหมาะสมแก่บุคคล รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเหมาะสม (พรรณวดี ปามุทา, 2559) สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ที่มุ่งพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีศักยภาพและพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (ในตะวัน กำหอม, 2559) กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดนโยบายยกระดับคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินโครงการพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล เพื่อพัฒนา

ผู้เรียน บุคลากร และระบบบริหารจัดการให้มีคุณภาพเทียบเคียงนานาชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับนโยบายเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านผู้บริหาร ครูผู้สอน และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ซึ่งล้วนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (Reid, David & Peter, 1988 อ้างถึงใน อุมาพร สันตจิตร, 2552)

โดยเฉพาะในระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาผู้เรียน การบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมุ่งพัฒนาทักษะพื้นฐาน คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างมีคุณภาพ อย่างไรก็ตาม แม้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จะมีนโยบายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง แต่ยังพบปัญหาในการบริหารสถานศึกษา ทั้งด้านความแตกต่างของผู้เรียนและผู้ปกครอง การมีส่วนร่วมของชุมชนที่ไม่สม่ำเสมอ โครงสร้างองค์กรที่ขาดความคล่องตัว ตลอดจนวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจของบุคลากรที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การบริหารด้านหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้และการมุ่งเน้นผู้เรียนยังไม่บรรลุผลอย่างเต็มประสิทธิภาพ ในทางกลับกัน หากสถานศึกษาสามารถพัฒนาปัจจัยดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม จะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร ส่งเสริมนวัตกรรมการเรียนรู้ และยกระดับคุณภาพผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน (ปริญธิวัชร์ แช่มมสูงเนิน, 2565) ดังนั้น การศึกษาปัจจัยความสำเร็จกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จึงมีความสำคัญ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนา และปรับปรุงการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยความสำเร็จที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 มีอย่างน้อย 3 ปัจจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ(Survey Study) ทำการวิจัยโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัยมีดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1โดยไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่ชัด แต่ทราบสัดส่วนของประชากร ที่ ร้อยละ 60

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ทาร์โร่ ยามาเน่ย์(Taro Yamane. 1970: 607 – 610 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559)

ขอบเขตที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 มุ่งศึกษา ตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยความสำเร็จ 1) ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย 1.1) ลักษณะผู้รับบริการ 1.2) ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 2) ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย 2.1) โครงสร้างองค์กร 2.2) วัฒนธรรมองค์กร 3) จริยธรรม ประกอบด้วย 3.1) แรงจูงใจไฝ่สัมฤทธิ์ 3.2) การมุ่งอนาคตและควบคุมตน และตัวประตาม คือ การบริหาร ประกอบด้วย 1) ด้านหลักสูตรและกระบวนการ 2) ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยความสำเร็จและการบริหารสถานศึกษา เพื่อใช้ศึกษาปัจจัยความสำเร็จกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมตัวแปร เนื้อหา และวัตถุประสงค์ของการวิจัย ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความสอดคล้องของข้อคำถามด้วยดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) (ในตะวัน กำหอม, 2559) แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยความสำเร็จ เป็นการศึกษาตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ลักษณะผู้รับบริการ และลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 2) ปัจจัยภายใน ได้แก่ โครงสร้างองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร 3) จริยธรรม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการมุ่งอนาคตและควบคุมตน จำนวน 30 ข้อ ลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale) (Chang, 1993; Sowers, 2004 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) ตั้งแต่ระดับ 6 “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึงระดับ 1 “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง”

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารสถานศึกษา เป็นการศึกษาตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ 1) ด้านหลักสูตรและกระบวนการ และ2) ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 6 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale) เช่นเดียวกับตอนที่ 1

2. การพัฒนาเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย 2) สร้างแบบสอบถาม และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และประเมินค่า IOC โดยกำหนดเกณฑ์คะแนน คือ +1 หมายถึง สอดคล้อง, 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ และ -1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60–1.00 ถือว่าใช้ได้ (ในตะวัน กำหอม, 2559) 3) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน 4) ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) 5) ปรับปรุงและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวน 385 ชุด ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการดังนี้ 1) แจกแบบสอบถามพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถามแก่ผู้ตอบ 2) เก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามระยะเวลาที่กำหนด 3) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ หากพบว่าไม่สมบูรณ์จะดำเนินการเก็บข้อมูลเพิ่มเติม 4) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้วิเคราะห์ระดับปัจจัยความสำเร็จและการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean: M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสำเร็จกับการบริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00 โดยค่าเป็นบวกแสดงความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ค่าเป็นลบแสดงความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และค่าใกล้ศูนย์แสดงถึงความสัมพันธ์ในระดับต่ำหรือไม่มีความสัมพันธ์ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีดังนี้

0.81–1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

0.61–0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

0.41–0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

0.21–0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

0.01–0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เล

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยความสำเร็จกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า

ปัจจัยความสำเร็จทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = .685 – .846) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กร (X_4) มีความสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษาโดยรวมสูงที่สุด (r = .820) รองลงมา ได้แก่ โครงสร้างองค์กร (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .792 และการมุ่งอนาคตและควบคุมตน (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .774 ตามลำดับ ส่วนลักษณะผู้รับบริการ (X_1) มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด แต่ยังอยู่ในระดับสูง คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .701 นอกจากนี้ ปัจจัยความสำเร็จโดยรวม (X) มีความสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษาโดยรวม (Y) อยู่ในระดับสูงมาก (r = .842) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า เมื่อปัจจัยความสำเร็จเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน ทั้งในด้านหลักสูตรและกระบวนการ และด้านการมุ่งเน้นนักเรียนด้วยเช่นกัน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยความสำเร็จที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร (X_4) โครงสร้างองค์กร (X_3) การมุ่งอนาคตและควบคุมตน (X_6) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_5) โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการบริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 70.90 (R^2 = .709) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .842 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษาในระดับสูง ทั้งนี้ วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด (Beta = .421) รองลงมา ได้แก่ โครงสร้างองค์กร (Beta = .316) การมุ่งอนาคตและควบคุมตน (Beta = .247) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Beta = .183) ตามลำดับ

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y = .521 + .384(X_4) + .271(X_3) + .198(X_6) + .146(X_5)$$

และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = .421(X_4) + .316(X_3) + .247(X_6) + .183(X_5)$$

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความสำเร็จทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงถึงสูงมาก (r = .685 – .846) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยความสำเร็จเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ทั้งด้านหลักสูตรและกระบวนการ และด้านการมุ่งเน้นนักเรียน โดยเฉพาะวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร และการมุ่งอนาคตและควบคุมตน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความร่วมมือ ความรับผิดชอบ และการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ พรรณวดี ปามุทา (2559) ที่พบว่า ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะด้านโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งยังพบว่าโครงสร้างองค์กรเป็นปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จสูงที่สุด เนื่องจากโรงเรียนมีการ กำหนดบทบาทหน้าที่ การกระจายอำนาจ และสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่า โครงสร้างองค์กร (X_3) มีความสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษาในระดับสูง (r = .792) นอกจากนี้ ผลการศึกษาที่พบว่าวัฒนธรรมองค์กร (X_4) เป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด (Beta = .421) ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรณัชชา พูพวง (2568) ที่พบว่า วัฒนธรรมของสถานศึกษาเป็นปัจจัยด้านสถานศึกษาที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อกรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะช่วยสร้างค่านิยมร่วม ความผูกพัน ความร่วมมือ และบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ปริญธิวัร์ แช่มสูงเนิน (2565) ที่พบว่า ปัจจัยความสำเร็จทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของการบริหารจัดการสถานศึกษาได้ร้อยละ 80.00 (R^2 = .800) ซึ่งใกล้เคียงกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่า ปัจจัยความสำเร็จสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการบริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 70.90 (R^2 = .709) แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านองค์กรและบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาในส่วนของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร การมุ่งอนาคตและควบคุมตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และมีการมุ่งอนาคตจะมีความกระตือรือร้นในการพัฒนางาน สามารถวางแผนและควบคุมตนเองในการปฏิบัติงานได้ดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาผลดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ จีระพรรณ โพนพุธ (2560) ที่พบว่า ปัจจัยด้านการบริหาร การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์กรได้สูงถึงร้อยละ 84.60 ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า การบริหารองค์กรทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยด้านบุคลากร วัฒนธรรมองค์กร และความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัทต์ ธีรทรัพย์ธรรม (2569) ที่พบว่า ปัจจัยส่งเสริมการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 87.80 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยสนับสนุนด้านการบริหารและการมีส่วนร่วมของบุคลากร ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ควรส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้เข้มแข็ง เช่น การสร้างค่านิยมร่วม การทำงานเป็นทีม และการมีบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์การบริหารสถานศึกษาสูงสุด ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้มีความชัดเจน ส่งเสริมการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนของบุคลากร รวมทั้งสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพการบริหารสถานศึกษาโดยรวม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร หรือการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือเปรียบเทียบระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยความสำเร็จที่มีผลต่อการบริหารสถานศึกษา และสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). *สถิติสำหรับงานวิจัย.* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.

จีระพรรณ โพนพุธ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธนัทต์ ธีรทรัพย์ธรรม. (2569). *ปัจจัยส่งเสริมการบริหารกับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.* (หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). วิทยาลัยทองสุข.

ในตะวัน กำหอม. (2559). *การวิจัยทางการศึกษา.* เล่ม 2. วิทยาลัยทองสุข.กรุงเทพฯ

ในตะวัน กำหอม. (2568). *การวัดจริยธรรม.* สำนักพิมพ์สยามจุลมลฑล.

ปริญธิวัชร์ แช่มมสูงเนิน. (2565). *ปัจจัยความสำเร็จต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา*. (หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). วิทยาลัยทองสุข.

พรรณวดี ปามุทา. (2559). *ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยสยาม.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553*. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.

อรณัชชา พูพวง. (2568). *อิทธิพลของปัจจัยด้านสถานศึกษากับกรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1*. (หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). วิทยาลัยทองสุข.

อุมาพร สันตจิตร. (2552). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของในการบริหารสถานศึกษาเอกชนระดับประถมวัยในจังหวัดนครศรีธรรมราช.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลในงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย

มลธิชา กองพรม[1] ในตะวัน กำหอม[2*] และภาคภูมิ ทองลาด[3]

[1,2,3]วิทยาลัยทองสุข

ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING THE JOB EFFECTIVENESS OF EDUCATIONAL PERSONNEL IN THE SUKHOTHAI SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

Monthicha Kongprom[1] Naitawan Kamhom[2*] and Pakphum Thonglard[3]

[1,2,3] Thongsook College, Thailand

*Corresponding author e-mail: ntawan@hotmail.com

วันที่รับบทความ 9 กรกฎาคม 2569 วันแก้ไขบทความ 29 สิงหาคม 2569 วันตอบรับบทความ 30 สิงหาคม 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ทาร์โร่ ยามาเน่ย์ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามการสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางการบริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในงานของบุคลากรทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .688 – .857$) และปัจจัยทางการบริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($r = .842$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์สูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การมุ่งอนาคตและควบคุมตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลในงานของบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม การมุ่งอนาคตและควบคุมตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลในงานได้ร้อยละ 70.90 ($R^2 = .709$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .842 ทั้งนี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด รองลงมา ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การมุ่งอนาคตและควบคุมตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตามลำดับ

คำสำคัญ : ปัจจัยทางการบริหาร ประสิทธิผลในงาน บุคลากรทางการศึกษา

Abstract

This research aimed to study the administrative factors affecting the work effectiveness of educational personnel under the Secondary Educational Service Area Office Sukhothai. The sample used in this study consisted of 385 educational personnel, determined by using Taro Yamane's sample size table. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The findings revealed that all administrative factors had positive relationships with the work effectiveness of educational personnel at the .01 level of statistical significance. The relationships were at a high level (r = .688 – .857), and the overall administrative factors had a very high positive relationship with overall work effectiveness (r = .842). When considering each aspect, administrators' leadership showed the highest relationship, followed by teamwork, future orientation and self-control, and achievement motivation. The results of the stepwise multiple regression analysis showed that the administrative factors which significantly predicted the work effectiveness of educational personnel at the .01 level included administrators' leadership, teamwork, future orientation and self-control, and achievement motivation. These factors together explained 70.90 percent of the variance in work effectiveness (R^2 = .709), with a multiple correlation coefficient of .842. Among these predictors, administrators' leadership had the highest predictive power, followed by teamwork, future orientation and self-control, and achievement motivation, respectively.

Keywords: Administrative Factors, Work Effectiveness, Educational Personnel

บทนำ

การจัดการศึกษามุ่งพัฒนามนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ จึงควรได้รับการส่งเสริมอย่างเหมาะสมตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ,2542) การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพ ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผล (วลีรัตน์ ฉิมน้อย, 2562) ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการวางแผน กำกับ ติดตาม และจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายทางการศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2545) โดยประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการสามารถสะท้อนคุณภาพของสถานศึกษาได้โดยตรง (วราภรณ์ ศรีจันทร์

พาล, 2565) ความสำเร็จของงานวิชาการขึ้นอยู่กับปัจจัยสนับสนุนหลายด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ศักยภาพของครู ความพร้อมด้านทรัพยากร เทคโนโลยี งบประมาณ และความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา (สมพงษ์ ร่มไทร, 2547) นอกจากนี้ ยังพบว่าสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาและการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของงานวิชาการ โดยเฉพาะในยุคที่สังคมและเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (ธีระ รุญเจริญ, 2557)

ในบริบทของศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับรูปแบบการบริหารให้มีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และสามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (บุญชู บุตรทีจักร, 2568) อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานทางวิชาการยังประสบปัญหาหลายด้าน เช่น การขาดภาวะผู้นำทางวิชาการ การสื่อสารนโยบายที่ไม่ต่อเนื่อง การจัดการเรียนรู้ที่ยังไม่สอดคล้องกับแนวคิดผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณ เทคโนโลยี และการมีส่วนร่วมของชุมชน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการพัฒนาผู้เรียนยังไม่บรรลุตามเป้าหมาย (ภาคภูมิ ทองลาด, 2569)พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารสถานศึกษาใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา ทั้งนี้ “คน” ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารการศึกษา เพราะเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพของสถานศึกษา (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555) โดยเฉพาะผู้บริหารและครูซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของงานวิชาการ ปัจจัยทางการบริหารจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งในด้านทรัพยากร การบริหารจัดการ และการพัฒนาบุคลากร (ประยงค์ ศรีโทมี, 2561; ภานุพงษ์ คำภูษา, 2562) ขณะที่ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการหมายถึงระดับความสำเร็จของการดำเนินงานด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งสะท้อนผ่านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เจตคติ และความสามารถในการปรับตัวของผู้เรียน (ชลนิชา ศิลาพงษ์, 2564)

จากสภาพปัญหาที่พบในปัจจุบัน ได้แก่ การขาดแคลนทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีไม่เต็มศักยภาพ ภาวะผู้นำที่ยังไม่สามารถส่งเสริมการทำงานเป็นทีม รวมถึงบุคลากรบางส่วนยังขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการมุ่งอนาคต ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม หากสถานศึกษามีการบริหารทรัพยากรอย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง และบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ย่อมส่งผลต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การพัฒนาทัศนคติของผู้เรียน และความสามารถของสถานศึกษาในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน (ธนัทต์ ธีรทรัพย์ธรรม, 2569)

ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลในงานของบุคลากรทางการศึกษา จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะช่วยให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในปัจจุบันและอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยความสำเร็จที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 มีอย่างน้อย 3 ปัจจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลในงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ(Survey Study) ทำการวิจัยโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัยมีดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัยโดยไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่ชัด แต่ทราบสัดส่วนของประชากร ที่ ร้อยละ 60

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัยจำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ทาร์โร่ ยามาเน่ย์ (Taro Yamane. 1970: 607 – 610 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559)

ขอบเขตที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลในงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย ครั้งนี้ มุ่งศึกษา ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยทางการบริหาร 3 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านสิ่งสนับสนุน ประกอบด้วย 1.1) ด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน 1.2) ด้านเทคโนโลยี 2) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย 2.1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2.2 การทำงานเป็นทีม 3) ปัจจัยด้านจริยธรรม ประกอบด้วย 3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3.2) การมุ่งอนาคตและควบคุมตน และตัวแปรตามคือ ประสิทธิผลในงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสมัฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ด้านความสามารถในการกัปัญหาภายในโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลในงานของบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย โดยกำหนดกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมตัวแปร เนื้อหา และวัตถุประสงค์ของการวิจัย ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งค่าดัชนีอยู่ระหว่าง 0.60–1.00 ถือว่าสามารถนำไปใช้ได้ (ในตะวัน กำหอม, 2559)

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านสิ่งสนับสนุน ได้แก่ ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน และเทคโนโลยี 2) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการทำงานเป็นทีม และ 3) ปัจจัยด้านจริยธรรม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการมุ่งอนาคตและควบคุมตน จำนวน 30 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในงานของบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จำนวน 20 ข้อ

แบบสอบถามทั้ง 2 ตอนเป็นแบบมาตรประมาณค่า 6 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ทสเกล (Likert Scale) (Chang, 1993; Sowers, 2004 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) ตั้งแต่ระดับ 6 “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึงระดับ 1 “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง”

หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 385 ชุด ซึ่งเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถามแก่ผู้ตอบ จากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ ก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ระดับปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลในงาน 2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลในงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00 ซึ่งแสดงระดับและทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีดังนี้: 0.81–1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก, 0.61–0.80 ระดับสูง, 0.41–0.60 ระดับปานกลาง, 0.21–0.40 ระดับต่ำ, 0.01–0.20 ระดับต่ำมาก และ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลในงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย พบว่า ปัจจัยทางการบริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = .688 – .857) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารโดยรวม (X) กับประสิทธิผลในงานโดยรวม (Y) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก (r = .842) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า เมื่อปัจจัยทางการบริหารเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ประสิทธิผลในงานของบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_3) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในงานโดยรวมสูงที่สุด (r = .808) รองลงมา ได้แก่ การทำงานเป็นทีม (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .792 การมุ่งอนาคตและควบคุมตน (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .774 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .761 ตามลำดับ ส่วนด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน (X_1) มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด แต่ยังอยู่ในระดับสูง (r = .707) สำหรับประสิทธิผลในงานรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Y_3) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยทางการบริหารโดยรวมสูงที่สุด (r = .857) รองลงมา ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .832 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Y_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .811 และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .846 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลในงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_3) การทำงานเป็นทีม (X_4) การมุ่งอนาคตและควบคุมตน (X_6) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_5) โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลในงานได้ร้อยละ 70.90 (R^2 = .709) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .842 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Beta = .436) เป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด รองลงมา ได้แก่ การทำงานเป็นทีม (Beta = .327) การมุ่งอนาคตและควบคุมตน (Beta = .251) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Beta = .189) ตามลำดับ

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y = .487 + .392(X_3) + .281(X_4) + .214(X_6) + .158(X_5)$$

และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = .436(X_3) + .327(X_4) + .251(X_6) + .189(X_5)$$

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = .688 – .857) และปัจจัยทางการบริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในงานโดยรวมในระดับสูงมาก (r = .842) แสดงให้เห็นว่า หากสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านการพัฒนานักเรียน การแก้ปัญหาในโรงเรียน และการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในงานสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การมุ่งอนาคตและควบคุมตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ สามารถสร้างความร่วมมือในการทำงานและส่งเสริมแรงจูงใจแก่บุคลากร จะช่วยเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560) ที่พบว่า ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ บุคลากร กระบวนการบริหาร และเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ ประภาษ จิตรักศิลป์ (2561) ที่พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ ประยงค์ ศรีโทมี (2561) ที่พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการ ด้านทรัพยากรการเรียนการสอน และด้านภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ วาทิตยา ราชภักดี (2561) ที่พบว่า ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในระดับสูง และสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมจะช่วยส่งเสริมประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ในส่วนของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่าปัจจัยทางการบริหารที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม การมุ่งอนาคตและควบคุมตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลในงานได้ร้อยละ 70.90 (R^2 = .709) แสดงให้เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับ ภานุพงษ์ คำภูษา (2562) ที่พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการและการบริหารแบบมีส่วน

ร่วมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน และสอดคล้องกับ ชริกา ไชยเดช (2563) ที่พบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร โดยเฉพาะด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ พรสวรรค์ เหลาเวียง (2564) และ สกุณา ใบภักดี (2565) ที่พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านการพัฒนาบุคลากร การบริหารแบบมีส่วนร่วม การจูงใจ และบรรยากาศองค์การ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การบริหารที่ส่งเสริมความร่วมมือ การสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรทางการศึกษาโดยตรง อีกทั้งยังสอดคล้องกับ รัตติกาล ช่วยเชิด (2565) ที่พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา และ กัญญาภรณ์ โอระนันท์ (2568) ที่พบว่า การมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรที่มีการวางแผนและมองเป้าหมายระยะยาว จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ จุฑามาส ธีรภาพสถาพร (2568) ที่พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการ และ ธนัทต์ ธีรทรัพย์ธรรม (2569) ที่พบว่า ปัจจัยส่งเสริมการบริหารสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลทางวิชาการได้ร้อยละ 87.80 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านการบริหารยังคงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและประสิทธิผลของบุคลากรในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสูงที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะด้านการบริหาร การตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ และการเป็นผู้นำเชิงวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

1.2 สถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การมุ่งอนาคตและควบคุมตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรทางการศึกษา โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในการดำเนินงาน ร่วมกันกำหนดเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยรวม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยทางการบริหารด้านอื่นเพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา เช่น วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารแบบมีส่วนร่วม หรือการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ครอบคลุมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบหรือวิจัยเชิงคุณภาพในบริบทของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน เช่น โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ หรือหน่วยงานการศึกษาประเภทต่าง ๆ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในแต่ละบริบท และนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดแนวทางการบริหารที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของแต่ละสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

กัญญาภรณ์ โอระนันท์. (2568). *การมุ่งอนาคตกับประสิทธิผลสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร.* (หลักสูตรศึกษาศาตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). วิทยาลัยทองสุข.

จุฑามาส ธีรภาพสถาพร. (2568). *คุณลักษณะผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักบริหารงานเขตพื้นที่การศึกษา.* (หลักสูตรศึกษาศาตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). วิทยาลัยทองสุข.

ชริกา ไชยเดช. (2563). *ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6.* (หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). วิทยาลัยทองสุข.

ชลนิชา ศิลาพงษ์. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธนัทต์ ธีรทรัพย์ธรรม. (2569). *ปัจจัยส่งเสริมการบริหารกับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.* (หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). วิทยาลัยทองสุข.

ธีระ รุญเจริญ. (2557). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา.* กรุงเทพ : เอ็กซเปอร์เน็ท.

ในตะวัน กำหอม. (2559). *การวิจัยทางการศึกษา.* เล่ม 2. วิทยาลัยทองสุข. กรุงเทพฯ

ในตะวัน กำหอม. (2568). *การวัดจริยธรรม.* สำนักพิมพ์สยามจุลมลฑล.

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

บุญชู บุตรทีจักร. (2568). *ปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยากับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ*. (หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). วิทยาลัยทองสุข.

ประภาษ จิตรักศิลป์. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ประยงค์ ศรีโทมี. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20.* (วิทยานิพนธ์ ค.ม.). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปรียาพร วงส์อนุตรโรจน์. (2545). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.

พรสวรรค์ เหลาเวียง. (2564). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ภาคภูมิ ทองลาด. (2569). *การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนวัดบ้านชุ้ง (อิสระวิทยา)*, โรงเรียนวัดบ้านชุ้ง (อิสระวิทยา).

ภานุพงษ์ คำภูษา. (2562). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างปัจจัยทางการบริหาร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ภานุพงษ์ คำภูษา. (2562). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างปัจจัยทางการบริหาร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). *การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่จังหวัด ในความรับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการภาค 11: พหุกรณีศึกษา.* (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รัตติกาล ช่วยเชิด. (2565). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดระนอง*. (หลักสูตรศึกษาศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). วิทยาลัยทองสุข.

วราภรณ์ ศรีจันทร์พาล. (2565). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาพยาบาลในศตวรรษที่ 21*. (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา.

วลีรัตน์ ฉิมน้อย. (2562). *กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาตามแนวคิดคุณลักษณะพลเมืองคุณภาพในศตวรรษที่ 21.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วาทิตยา ราชภักดี. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา.* พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ.

สกุณา ใบภักดี. (2566). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย. 5*(1), 27-40.

สมพงษ์ ร่มไทร. (2547). *การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยแวดล้อมกับการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร.* (วิทยานิพนธ์ ค.ม,). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

ปัจจัยนิเวศวิทยาการบริหารกับประสิทธิผลงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

สตรีรัตน์ จุลศรี[1] ในตะวัน กำหอม[2*] และอมรินทร์ เหนือร้อยเอ็ด [3]

[1,2,3]วิทยาลัยทองสุข

ECOLOGICAL ADMINISTRATIVE FACTORS AND ACADEMIC PERFORMANCE EFFICIENCY OF EDUCATIONAL PERSONNEL UNDER THE BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION'S DEPARTMENT OF EDUCATION

Chalisa Chamnanwaree [1] Naitawan Kamhom[2*] and Amarin Nuea Roi-Et[3]

[1,2,3] Thongsook College, Thailand

*Corresponding author e-mail: ntawan@hotmail.com

วันที่รับบทความ 9 กรกฎาคม 2569 วันแก้ไขบทความ 29 สิงหาคม 2569 วันตอบรับบทความ 30 สิงหาคม 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยนิเวศวิทยาการบริหารกับประสิทธิผลงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาสังกัด สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ทาร์โร่ ยามาเน่ย์ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามการสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยนิเวศวิทยาการบริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .716 – .851$) และปัจจัยนิเวศวิทยาการบริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลงานวิชาการโดยรวมในระดับสูงมาก ($r = .851$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เชื่ออำนาจในตน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลงานวิชาการโดยรวมสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ด้านการบริหาร และด้านครูผู้สอน ตามลำดับ ส่วนด้านผู้ปกครองและชุมชนมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด แต่ยังอยู่ในระดับสูง ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลงานวิชาการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ เชื่ออำนาจในตน ด้านการบริหาร เหตุผลเชิงจริยธรรม และด้านสื่อและเทคโนโลยีด้านการศึกษา โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลงานวิชาการได้ร้อยละ 72.40 ($R^2 = .724$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .851 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยนิเวศวิทยาการบริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาในระดับสูงมาก

คำสำคัญ : ปัจจัยนิเวศวิทยา การบริหาร ประสิทธิผลงานวิชาการ

Abstract

This research aimed to study the administrative ecology factors and academic performance effectiveness of educational personnel under the Bangkok Metropolitan Administration, Department of Education. The sample group consisted of 385 educational personnel, determined by using Taro Yamane's sample size table. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis. The findings revealed that all dimensions of administrative ecology factors were positively correlated with academic performance effectiveness at the .01 level of statistical significance, with correlation coefficients ranging from .716 to .851. Overall administrative ecology factors were highly positively correlated with overall academic performance effectiveness (r = .851). When considering each aspect, self-efficacy had the highest correlation with overall academic performance effectiveness, followed by ethical reasoning, administration, and teachers, respectively. The parents and community aspect showed the lowest correlation, although it remained at a high level.

The results of the Stepwise Multiple Regression Analysis indicated that the variables significantly predicting academic performance effectiveness at the .01 level were self-efficacy, administration, ethical reasoning, and educational media and technology. These variables jointly explained 72.40 percent of the variance in academic performance effectiveness (R^2 = .724), with a multiple correlation coefficient of .851. This indicated that administrative ecology factors had a very high influence on the academic performance effectiveness of educational personnel.

Keywords: Ecological Factors, Administration, and Academic Performance Effectiveness

บทนำ

การบริหารหรือการจัดการถือได้ว่าเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะควบคู่กัน กล่าวคือ ในมิติของความเป็นศาสตร์นั้น องค์ความรู้ด้านการบริหารได้ถูกพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่ผ่านกระบวนการศึกษา ค้นคว้า และทดลองอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าความรู้ดังกล่าวอาจไม่สามารถพิสูจน์ได้อย่างแม่นยำเทียบเท่าวิทยาศาสตร์บริสุทธิ์ เช่น เคมี ชีววิทยา หรือฟิสิกส์ แต่ก็มีความน่าเชื่อถือในเชิงวิชาการและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง ขณะเดียวกัน การบริหารยังมีลักษณะเป็นศิลปะ เนื่องจากผู้บริหารจำเป็นต้องนำองค์ความรู้ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร โดยอาศัยทักษะ เทคนิค และประสบการณ์ในการ

บริหารจัดการบุคคลและทรัพยากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจึงต้องมีทั้งความรู้เชิงทฤษฎีและความสามารถเชิงปฏิบัติไปพร้อมกัน (วรัชยา ศิริวัฒน์, 2561) นอกจากนี้ แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ยังมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรในปัจจุบัน โดยเน้นการสร้างระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทักษะ วิธีการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพ ควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร อีกทั้งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องดำเนินการเชิงรุก โดยผู้บริหารทุกระดับต้องร่วมกันกำหนดกลยุทธ์และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจดังกล่าวมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลผลิตและประสิทธิผลขององค์กร หากบุคลากรมีความพึงพอใจในระดับสูง ย่อมส่งผลให้ผลงานมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น(พยอม วงศ์สารศรี, 2554) สถาบันการศึกษาเป็นองค์การทางสังคมที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดโครงสร้างการศึกษาออกเป็นระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา สำหรับการบริหารสถานศึกษาในระดับขั้นพื้นฐานนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบภารกิจหลัก 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป ซึ่งในบรรดาภารกิจดังกล่าว การบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญ เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของผู้เรียน ส่วนงานด้านอื่นทำหน้าที่สนับสนุนให้การดำเนินงานวิชาการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารจึงต้องส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรและนโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556)เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม มุ่งเน้นการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข พร้อมทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกที่ถูกต้องในระบอบประชาธิปไตย เคารพสิทธิ เสรีภาพ และกฎหมาย ตลอดจนมีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสามารถพึ่งพาตนเองได้ นอกจากนี้ ยังส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการมีส่วนร่วมของสังคมในการจัดการศึกษา เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

ทั้งนี้ หลักการสำคัญของการจัดการศึกษาได้เน้นให้การเรียนรู้เป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม และมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ โดยแผนการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดแนวทางในการปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข พร้อมทั้งพัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงการประกันคุณภาพการศึกษาในทุกสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)จากนโยบายการปฏิรูปการศึกษาดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดมาตรการเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาและยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้เท่าเทียมกัน โดยส่งเสริมการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ควบคู่กับการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนที่หลากหลาย รวมทั้งสนับสนุนให้ชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัด

การศึกษา ตลอดจนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (ในตะวัน กำหอม, 2559)การปฏิรูปการศึกษายังเน้นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยสถานศึกษามีอำนาจในการบริหารจัดการทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และงานทั่วไปอย่างเต็มศักยภาพ ภายใต้หลักความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน (เพิ่มศักดิ์ จำลอง, 2563)

ปัจจัยนิเวศวิทยาการบริหารกับประสิทธิผลงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมทางการบริหารกับผลลัพธ์ด้านงานวิชาการของสถานศึกษา โดยกำหนดตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยนิเวศวิทยาการบริหาร 3 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านการบริหาร และด้านครูผู้สอน 2) ปัจจัยภายนอกสถานศึกษา ได้แก่ ด้านผู้ปกครองและชุมชน และด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และ 3) ปัจจัยด้านจริยธรรม ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม (ในตะวัน กำหอม, 2568) ส่วนตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลงานวิชาการ 3 ด้าน ได้แก่ การวางแผนงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการกระจายอำนาจทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) อย่างไรก็ตาม จากบริบทการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน พบประเด็นปัญหา ที่สำคัญหลายประการ กล่าวคือ สถานศึกษายังขาดความสมดุล โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารที่ยังไม่สามารถขับเคลื่อนการบริหารเชิงวิชาการได้อย่างเต็มศักยภาพ และครูผู้สอนบางส่วนยังขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนยังไม่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชนยังไม่เข้มแข็ง รวมถึงการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ยังไม่เกิดประสิทธิผลสูงสุด ทั้งในด้านการเข้าถึงและการใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม ปัจจัยด้านจริยธรรมของบุคลากร ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการปฏิบัติงาน ยังมีความแตกต่างกันในระดับความเชื่ออำนาจในตนและการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ส่งผลต่อการตัดสินใจและคุณภาพของผลงานทางวิชาการ นำไปสู่ การพัฒนา ที่สำคัญ กล่าวคือ หากสามารถพัฒนาปัจจัยนิเวศวิทยาการบริหารให้มีความสมดุลและเกื้อหนุนกัน จะช่วยยกระดับประสิทธิผลงานวิชาการของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญ โดย (1) การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการและศักยภาพครู จะช่วยให้การวางแผนและการจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพมากขึ้น (2) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างรอบด้าน และ (3) การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร จะช่วยยกระดับคุณภาพการตัดสินใจและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่ผลลัพธ์ทางวิชาการที่ยั่งยืน

ดังนั้น การศึกษาปัจจัยนิเวศวิทยาการบริหารกับประสิทธิผลงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาสังกัด สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นการบูรณาการมุมมองทั้งด้านโครงสร้างองค์กร บริบทแวดล้อม และมิติด้านจริยธรรมของบุคลากรเข้าด้วยกัน เพื่ออธิบายและพยากรณ์ประสิทธิผลงานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย การ

วางแผนพัฒนา และการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยนิเวศวิทยาการบริหารกับประสิทธิผลงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยนิเวศวิทยาการบริหารที่ส่งผลค่อประสิทธิผลงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาสังกัด สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีอย่างน้อย 3 ปัจจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยนิเวศวิทยาการบริหารกับประสิทธิผลงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ(Survey Study) ทำการวิจัยโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัยมีดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครโดยไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่ชัด แต่ทราบสัดส่วนของประชากร ที่ ร้อยละ 60

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ทาร์โร่ ยามาเน่ย์(Taro Yamane. 1970: 607 – 610 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559)

ขอบเขตที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยนิเวศวิทยาการบริหารกับประสิทธิผลงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาสังกัด สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ครั้งนี้มุ่งศึกษา ตัวแปอิสระคือ ปัจจัยนิเวศวิทยาการบริหาร 3 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1.1) ด้านการบริหาร 1.2) ด้านครูผู้สอน 2) ปัจจัยภายนอกสถานศึกษา ประกอบด้วย 2.1) ด้านผู้ปกครองและชุมชน 2.2) ด้านสื่อและเทคโนโลยีด้านการศึกษา และ3) ปัจจัยด้านจริยธรรม ประกอบด้วย 3.1) เชื่ออำนาจในตน 3.2) เหตุผลเชิงจริยธรรม ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลงานวิชาการ ใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนงานวิชาการ 2) ด้านการจัดกรเรียนการสอนในสถานศึกษา 3) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยนิเวศวิทยาการบริหารและประสิทธิผลงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยกำหนดกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมตัวแปรและวัตถุประสงค์การวิจัย ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยนิเวศวิทยาการบริหาร ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ (1) ปัจจัยภายในสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการบริหาร และด้านครูผู้สอน (2) ปัจจัยภายนอกสถานศึกษา ได้แก่ ด้านผู้ปกครองและชุมชน และด้านสื่อและเทคโนโลยีด้านการศึกษา และ (3) ปัจจัยด้านจริยธรรม ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม รวมจำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลงานวิชาการ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การวางแผนงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จำนวน 15 ข้อ

แบบสอบถามทั้ง 2 ตอน เป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ทสเกล (Likert Scale) (Chang, 1993; Sowers, 2004 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) ตั้งแต่ 6 หมายถึง “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง 1 หมายถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง”

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความชัดเจนของภาษา และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ค่า IOC ระหว่าง 0.60–1.00 จึงถือว่าเป็นข้อคำถามที่ใช้ได้ (ในตะวัน กำหอม, 2559) จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามจำนวน 385 ชุด ให้แก่กลุ่มตัวอย่าง พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างชัดเจน จากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ และดำเนินการแจกเพิ่มเติมในกรณีที่ข้อมูลไม่ครบถ้วน ก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean: M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) เพื่ออธิบายระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนสถิติเชิงอนุมาน ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนิเวศวิทยาการบริหารกับประสิทธิผลงาน

วิชาการของบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ ค่า r ระหว่าง 0.81–1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก, 0.61–0.80 หมายถึง ระดับสูง, 0.41–0.60 หมายถึง ระดับปานกลาง, 0.21–0.40 หมายถึง ระดับต่ำ, 0.01–0.20 หมายถึง ระดับต่ำมาก และค่า 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์ (ในตะวัน กำหอม, 2559)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยนิเวศวิทยาการบริหารกับประสิทธิผลงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยนิเวศวิทยาการบริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = .716 – .851) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนิเวศวิทยาการบริหารโดยรวม (X) กับประสิทธิผลงานวิชาการโดยรวม (Y) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก (r = .851) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า เมื่อปัจจัยนิเวศวิทยาการบริหารเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ประสิทธิผลงานวิชาการเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเชื่ออำนาจในตน (X_5) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลงานวิชาการโดยรวมสูงที่สุด (r = .808) รองลงมา ได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .789 ด้านการบริหาร (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .782 และด้านครูผู้สอน (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .764 ตามลำดับ ส่วนด้านผู้ปกครองและชุมชน (X_3) มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด แต่ยังอยู่ในระดับสูง (r = .731) สำหรับประสิทธิผลงานวิชาการรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนงานวิชาการ (Y_1) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยนิเวศวิทยาการบริหารโดยรวมสูงที่สุด (r = .844) รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .849 และด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (Y_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .836 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยนิเวศวิทยาการบริหารที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ เชื่ออำนาจในตน (X_5) ด้านการบริหาร (X_1) เหตุผลเชิงจริยธรรม (X_6) และด้านสื่อและเทคโนโลยีด้านการศึกษา (X_4) โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลงานวิชาการได้ร้อยละ 72.40 (R^2 = .724) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .851 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยนิเวศวิทยาการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลงานวิชาการอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า เชื่ออำนาจในตน (Beta = .442) เป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหาร (Beta = .324) เหตุผลเชิงจริยธรรม (Beta = .256) และด้านสื่อและเทคโนโลยีด้านการศึกษา (Beta = .187) ตามลำดับ

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y = .438 + .416(X_5) + .287(X_1) + .221(X_6) + .169(X_4)$$

และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = .442(X_5) + .324(X_1) + .256(X_6) + .187(X_4)$$

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยนิเวศวิทยาการบริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงถึงสูงมาก (r = .716 – .851) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า หากสถานศึกษามีการจัดการปัจจัยด้านนิเวศวิทยาการบริหารที่เหมาะสม จะส่งผลให้ประสิทธิผลงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาสูงขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนิเวศวิทยาการบริหารโดยรวมกับประสิทธิผลงานวิชาการโดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .851 แสดงถึงความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การบริหารที่เอื้อต่อสภาพแวดล้อมทางวิชาการ จริยธรรม บุคลากร และเทคโนโลยี จะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานวิชาการให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเชื่ออำนาจในตน (X_5) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลงานวิชาการสูงที่สุด (r = .808) แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง มีความรับผิดชอบ และสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง จะส่งผลให้การดำเนินงานวิชาการมีประสิทธิภาพมากขึ้น รองลงมาคือ ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม (X_6) ด้านการบริหาร (X_1) และด้านครูผู้สอน (X_2) ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การบริหารที่มีคุณธรรม การตัดสินใจบนพื้นฐานจริยธรรม รวมทั้งการสนับสนุนครูผู้สอนอย่างเหมาะสม ล้วนมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของงานวิชาการในสถานศึกษาผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2561) ที่พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเฉพาะด้านการกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ และการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยสนับสนุนประสิทธิผลทางวิชาการของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิวัฒน์ พันธ์รัตน์ (2562) ที่พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครองและชุมชน รวมถึงสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในส่วนของผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยนิเวศวิทยาการบริหารที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลงานวิชาการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านเชื่ออำนาจในตน ด้านการบริหาร ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม และด้านสื่อและเทคโนโลยีด้านการศึกษา โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลงานวิชาการได้ร้อยละ 72.40 (R^2 = .724) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .851 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยดังกล่าวเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน ทั้งนี้ ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด คือ ด้านเชื่ออำนาจในตน (Beta = .442) แสดงให้เห็นว่า การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีความกล้าในการตัดสินใจ และ

สามารถปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบ จะช่วยยกระดับประสิทธิผลงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ด้านการบริหาร ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม และด้านสื่อและเทคโนโลยีด้านการศึกษา ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรูญ พุทธจักร (2566) ที่พบว่า การนิเทศการศึกษา การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลได้ร้อยละ 82.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานวิจัยของ โภควินท์ แซ่ท้าว (2567) ที่พบว่า ปัจจัยด้านครูผู้สอน ผู้ปกครองและชุมชน และสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับสูง รวมทั้งงานวิจัยของ บุญชู บุตรทีจักร (2568) ที่พบว่า ปัจจัยเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยาด้านผู้บริหาร สถานศึกษา และบุคคล สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลทางวิชาการได้ถึงร้อยละ 87.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า แนวคิดด้านนิเวศวิทยาการบริหารมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาในทุกมิติอีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สด มอญกอดแก้ว (2568) ที่พบว่า นิเวศวิทยา 4 ดีเชิงบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาในระดับค่อนข้างสูง ($r = .65$, $p < .01$) โดยเฉพาะด้านการวางแผนงานวิชาการและการจัดการเรียนการสอน รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรานาฐ์ ไชยเดช (2568) ที่พบว่า ปัจจัยเชิงนิเวศวิทยาด้านองค์กร บุคคล และเครือข่าย สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะทางวิชาการได้ร้อยละ 82.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

1.1 ควรส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยนิเวศวิทยาการบริหาร โดยเฉพาะด้านความเชื่ออำนาจในตนด้านการบริหาร และด้านเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลงานวิชาการในระดับสูง ทั้งนี้ควรจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพ การสร้างแรงจูงใจ และการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านวิชาการของสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 สถานศึกษาควรพัฒนาระบบสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาให้ทันสมัยและเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน รวมถึงสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการและการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในศตวรรษที่ 21

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล วัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หรือสมรรถนะทางวิชาชีพ เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ครอบคลุมและสามารถอธิบายประสิทธิผลงานวิชาการได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

2.2 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังหน่วยงานทางการศึกษาในสังกัดอื่น หรือเปรียบเทียบระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยนิเวศวิทยาการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการในบริบทที่แตกต่างกัน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาก ารในระดับนโยบายต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550.* ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 124 ตอนที่ 24ก ลงวันที่ 16 พฤษภาคม 2550.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

จรูญ พุทธจักร. (2566). *ปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนจังหวัดสุพรรณบุรี.* (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์.

ในตะวัน กำหอม.(2559). *การวิจัยทางการศึกษา.* เล่ม 2.วิทยาลัยทองสุข.กรุงเทพฯ

ในตะวัน กำหอม. (2566). *รูปแบบการบริหารปัจจัยเชิงนิเวศวิทยาทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร.* (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ). มหาวิทยาลัยพะเยา.

ในตะวัน กำหอม. (2568). *การวัดจริยธรรม.* สำนักพิมพ์สยามจุลมลฑล.

บุญชู บุตรทีจักร. (2568). *ปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยากับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ* (หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). วิทยาลัยทองสุข.

พยอม วงศ์สารศรี. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: สุภาการพิมพ์.

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เพิ่มศักดิ์ จำลอง.(2563). *ความคิดเห็นในการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน ของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัด ศิวาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.* (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์). วิทยาลัยทองสุข.

ภัทรานาฐ์ ไชยเดช. (2568). *ปัจจัยที่ให้ความสำคัญในอิทธิพลเชิงนิเวศวิทยากับสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3* (หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). วิทยาลัยทองสุข.

โภควินท์ แซ่ท้าว. (2567). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

วรัชยา ศิริวัฒน์. (2561). *องค์การและนวัตกรรมในองค์การ.* เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6201 โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สด มอญกอดแก้ว. (2568). *นิเวศวิทยา 4 ดี เชิงบริหารกับงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย* (หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตข สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). วิทยาลัยทองสุข.

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

อธิวัฒน์ พันธ์รัตน์. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

อิทธิพลของปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

อรณีย์ ผลคล้ำ[1] ในตะวัน กำหอม[2*] และอมรินทร์ เหนือร้อยเอ็ด [3]

[1,2,3]วิทยาลัยทองสุข

THE INFLUENCE OF MORAL AND ETHICAL FACTORS ON THE WORK HAPPINESS OF EDUCATIONAL PERSONNEL UNDER THE DEPARTMENT OF EDUCATION, BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

Oranee Phonklam [1] Naitawan Kamhom[2*] and Amarin Nuea Roi-Et[3]

[1,2,3] Thongsook College, Thailand

*Corresponding author e-mail: ntawan@hotmail.com

วันที่รับบทความ 9 กรกฎาคม 2569 วันแก้ไขบทความ 29 สิงหาคม 2569 วันตอบรับบทความ 30 สิงหาคม 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ทาร์โร่ ยามาเน่ย์ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามการสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = .689 – .871) และปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก (r = .857) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความเมตตากรุณา เจตคติเชิงจริยธรรม และเหตุผลเชิงจริยธรรม ตามลำดับ ส่วนด้านความสุขในการทำงาน พบว่า ด้านน้ำใจงามมีความสัมพันธ์กับปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวมสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านการหาความรู้ ด้านสังคมดี และด้านการผ่อนคลาย ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความเมตตากรุณา เจตคติเชิงจริยธรรม และเหตุผลเชิงจริยธรรม โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 73.50 (R^2 = .735) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .857 ทั้งนี้ ด้านความยุติธรรมเป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด

รองลงมา ได้แก่ ด้านความเมตตากรุณา เจตคติเชิงจริยธรรม และเหตุผลเชิงจริยธรรม ตามลำดับ โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ทั้งในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : อิทธิพล ปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรม ความสุขในการทำงาน

Abstract

This research aimed to study the influence of moral and ethical factors on the happiness at work of educational personnel under the Bangkok Metropolitan Administration. The sample used in this study consisted of 385 educational personnel, determined by using Taro Yamane's sample size table. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed that all aspects of moral and ethical factors were positively correlated with happiness at work at the .01 level of statistical significance, with correlation coefficients ranging from .689 to .871. Overall moral and ethical factors were highly positively correlated with overall happiness at work (r = .857) at the .01 level of statistical significance. When considering each aspect, justice showed the highest correlation with happiness at work, followed by compassion, ethical attitudes, and ethical reasoning, respectively. Regarding the dimensions of happiness at work, kindness showed the highest correlation with overall moral and ethical factors, followed by good health, knowledge seeking, good social relationships, and relaxation. The results of the stepwise multiple regression analysis indicated that the moral and ethical factors significantly predicting happiness at work at the .01 level included justice, compassion, ethical attitudes, and ethical reasoning. These variables together explained 73.50 percent of the variance in happiness at work (R^2 = .735), with a multiple correlation coefficient of .857. Justice was found to be the strongest predictor, followed by compassion, ethical attitudes, and ethical reasoning, respectively. The predictive equations for happiness at work could be constructed effectively in both raw score and standardized score forms.

Keywords: Influence, Moral and Ethical Factors, Workplace Happiness

บทนำ

ในปัจจุบัน สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ปัญหาด้านคุณธรรมและจริยธรรมในสังคมทวีความรุนแรงมากขึ้น ทั้งพฤติกรรมการเอารัดเอาเปรียบ การขาดความรับผิดชอบ และการมุ่งแสวงหาประโยชน์ส่วนตน ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรทางการศึกษาและการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (สุรัตน์ มุ่งอิงกลาง, 2544) ขณะเดียวกัน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการทำงาน ทำให้บุคลากรต้องเผชิญกับภาระงาน ความกดดัน และความเครียดเพิ่มขึ้น การพัฒนาบุคลากรทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน (นิรุทธิ์ พิกุลเทพ, 2558)

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งความสำเร็จของการจัดการศึกษาขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาเป็นสำคัญ หากผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรม และสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดความศรัทธา ความร่วมมือ และความผูกพันต่อองค์กร อันนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานและความสำเร็จของสถานศึกษา (สุรัตน์ ไชยชมภู, 2557)

ในบริบทปัจจุบัน องค์กรทางการศึกษาต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงด้านนโยบาย เทคโนโลยี และความคาดหวังของสังคม ส่งผลให้บุคลากรเกิดความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน รวมถึงปัญหาด้านคุณธรรมในองค์กร เช่น ความไม่เป็นธรรม การขาดความซื่อสัตย์ และการขาดความเอื้ออาทร ซึ่งล้วนส่งผลต่อความสุขในการทำงานและบรรยากาศในองค์กร แนวคิดพัฒนาการทางจริยธรรมของ Piaget และ Kohlberg ชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมทางจริยธรรมเกิดจากกระบวนการพัฒนาทางความคิดและการหล่อหลอมทางสังคม (Piaget & Kohlberg, 1964 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2568) ดังนั้น การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน

การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาอิทธิพลของปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแนวทางส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความสุขในการทำงาน อันจะนำไปสู่การสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

อิทธิพลของปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีอย่างน้อย 3 ปัจจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ(Survey Study) ทำการวิจัยโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัยมีดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่ชัด แต่ทราบสัดส่วนของประชากร ที่ ร้อยละ 60

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ทาร์โร่ ยามาเน่ย์(Taro Yamane. 1970: 607 – 610 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559)

ขอบเขตที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มังศึกษา ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรม 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านคุณธรรมส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1. 1) ด้านความรับผิดชอบ 1.2) ด้านความซื่อสัตย์ 2) ปัจจัยด้านจริยธรรมเชิงสังคมในองค์กร ประกอบด้วย 2.1) ด้านความยุติธรรม 2.2) ด้านความเมตตากรุณา 3) ปัจจัยด้านกระบวนการคิดและเจตคติทางจริยธรรม ประกอบด้วย 3.1) เหตุผลเชิงจริยธรรม 3.2) เจตคติเชิงจริยธรรม และตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงาน ภายใต้องค์ประกอบของเนื้อหา 5 ด้าน คือ 1) ด้านสุขภาพดี 2) ด้านน้ำใจงาม 3) ด้านสังคมดี 4) ด้านการผ่อนคลาย และ 5) ด้านการหาความรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยกำหนดกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมตัวแปรและวัตถุประสงค์ของการวิจัย และผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ด้วยค่า

ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60–1.00 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (ในตะวัน กำหอม, 2559)

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรม ประกอบด้วย 3 ด้านหลัก คือ ด้านคุณธรรมส่วนบุคคล ด้านจริยธรรมเชิงสังคมในองค์กร และด้านกระบวนการคิดและเจตคติทางจริยธรรม รวมจำนวน 30 ข้อ และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ สุขภาพดี น้ำใจงาม สังคมดี การผ่อนคลาย และการหาความรู้ รวมจำนวน 25 ข้อ โดยใช้มาตรประมาณค่า 6 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ทสเกล (Likert Scale) (Chang, 1993; Sowers, 2004 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 385 ชุดแก่กลุ่มตัวอย่าง พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างชัดเจน จากนั้นเก็บรวบรวม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูล และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ตามเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = .689 – .871) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวม (X) กับความสุขในการทำงานโดยรวม (Y) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก (r = .857) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรมและจริยธรรมเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความยุติธรรม (X_3) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวมสูงที่สุด (r = .808) รองลงมา ได้แก่ ด้านความเมตตากรุณา (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .792 เจตคติเชิงจริยธรรม (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .779 และเหตุผลเชิงจริยธรรม (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .766 ตามลำดับ ส่วนด้านความรับผิดชอบ (X_1) มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด แต่ยังอยู่ในระดับสูง (r = .719)

สำหรับความสุขในการทำงานรายด้าน พบว่า ด้านน้ำใจงาม (Y_2) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวมสูงที่สุด (r = .871) รองลงมา ได้แก่ ด้านสุขภาพดี (Y_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .852 ด้านการหาความรู้ (Y_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .849 ด้านสังคมดี (Y_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .836 และด้านการผ่อนคลาย (Y_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .804 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความยุติธรรม (X_3) ด้านความเมตตากรุณา (X_4) เจตคติเชิงจริยธรรม (X_6) และเหตุผลเชิงจริยธรรม (X_5) โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 73.50 (R^2 = .735) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .857 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ด้านความยุติธรรม (Beta = .438) เป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความเมตตากรุณา (Beta = .329) เจตคติเชิงจริยธรรม (Beta = .247) และเหตุผลเชิงจริยธรรม (Beta = .191) ตามลำดับ

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y = .462 + .401(X_3) + .287(X_4) + .214(X_6) + .163(X_5)$$

และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = .438(X_3) + .329(X_4) + .247(X_6) + .191(X_5)$$

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงถึงสูงมาก (r = .689 – .871) และปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวมในระดับสูงมาก (r = .857) แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมสูงขึ้น ย่อมส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณธรรมและจริยธรรมเป็นพื้นฐานสำคัญของพฤติกรรมการทำงาน การอยู่ร่วมกันในองค์กร และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน และความสุขในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ ในตะวัน กำหอม (2569) ที่กล่าวว่า จริยธรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาบุคคลและองค์กร ทั้งในด้านความคิด เจตคติ และพฤติกรรม ซึ่งสามารถส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการทำงานและการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างยั่งยืน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานสูงที่สุด (r = .808) รองลงมาคือ ด้านความเมตตากรุณา เจตคติเชิงจริยธรรม และเหตุผลเชิงจริยธรรม ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค

โปร่งใส และเป็นธรรม ตลอดจนการมีความเอื้ออาทรและเห็นอกเห็นใจต่อกันในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิพย์ จินตนา (2560) ที่พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความยุติธรรมและความเมตตากรุณาอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ วัลลภ บุตรเกตุ (2562) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านความเอื้ออาทรและความซื่อสัตย์สุจริตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในส่วนของความสุขในการทำงานรายด้าน พบว่า ด้านน้ำใจงามมีความสัมพันธ์กับปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวมสูงที่สุด (r = .871) รองลงมาคือ ด้านสุขภาพดี ด้านการหาความรู้ ด้านสังคมดี และด้านการผ่อนคลาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีคุณธรรมและจริยธรรมช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูล ความร่วมมือ และความไว้วางใจในองค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขทั้งทางด้านจิตใจและสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่มองว่าความสุขในการทำงานครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนิษฐา คำมะลา (2562) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของครูเกิดจากความร่วมมือ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และความรู้สึกมีคุณค่าในองค์กร ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยด้านความยุติธรรม ความเมตตากรุณา เจตคติเชิงจริยธรรม และเหตุผลเชิงจริยธรรม สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 73.50 (R^2 = .735) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านความยุติธรรมเป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด แสดงให้เห็นว่า หากองค์กรมีระบบการบริหารที่ยุติธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม โปร่งใส และเคารพสิทธิของกันและกัน จะช่วยส่งเสริมความสุขในการทำงานได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอมรินทร์ จันทร์บุญนาค (2561) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหาร ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปามิภา เรืองสาทร (2568) และปราณิศา ดาราเย็น (2568) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศองค์การที่ดีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษานอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ วัฒนศิริ ชมหมู่ (2565) ที่พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ ปรีดาวรรณ วิชาธิคุณ (2564) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ จะสามารถสร้างความพึงพอใจ ความศรัทธา และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

1.1 หน่วยงานทางการศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านความยุติธรรมและความเมตตากรุณา เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพล

ต่อความสุขในการทำงานสูงที่สุด ทั้งนี้อาจดำเนินการผ่านกิจกรรมอบรม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และการบริหารงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากร เช่น การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร และการส่งเสริมการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังหน่วยงานทางการศึกษาหรือพื้นที่อื่น ๆ รวมทั้งใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพหรือการวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในบริบทที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

กนิษฐา คำมะลา. (2562). *ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นิรุทธิ์ พิกุลเทพ. (2558). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ในตะวัน กำหอม.(2559). *การวิจัยทางการศึกษา.* เล่ม 2.วิทยาลัยทองสุข.กรุงเทพฯ

ในตะวัน กำหอม. (2566). *รูปแบบการบริหารปัจจัยเชิงนิเวศวิทยาทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร.* (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ). มหาวิทยาลัยพะเยา.

ในตะวัน กำหอม. (2568). *การวัดจริยธรรม.* สำนักพิมพ์สยามจุลมลฑล.

บุญชม ศรีสะอาด.(2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่10 ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปราณิศา ดาราเย็น. (2568). *ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา* (หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). วิทยาลัยทองสุข.

ปรีดาวรรณ วิชาธิคุณ. (2564). การประยุกต์ใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามหลักไตรสิกขาสู่ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 8*(6), 30-45.

ปามิภา เรื่องสาทร. (2568). *ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา* (หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). วิทยาลัยทองสุข.

รุ่งทิพย์ จินตนา. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2*. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์). มหาวิทยาลัยบูรพา.

วัฒนศิริ ชมหมู่. (2565). *พฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบางแพปฐมพิทยา อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี.* (วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). วิทยาลัยทองสุข.

วัลลภ บุตรเกตุ. (2562). *วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.* (วิทยานิพนธ์ การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา. *วารสารวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 8*(2), 1-15.

สุรัตน์ มุ่งอิงกลาง. (2544). การศึกษาคุณธรรมตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

เอมรินทร์ จันทร์บุญนาค. (2561). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.6*(3), 1041-1055.

การเล่าเรื่องกับความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อมในเด็กปฐมวัย

ปรียาภรณ์ ทองชุมนุม[1*] กมลวรรณ อังศรีสุรพร[2] และ รพนิตา ชอบทำกิจ[3]

[1,2,3]สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยราชภัฏจันทรเกษม

STORYTELLING TO PROMOTE ECO-LITERACY IN EARLY CHILDHOOD

Priyapon Thongchumnum[1*] Kamolwan Angsrisuraporn[2] and Panita Chobtamkit[3]

[1,2,3] Early Childhood Education Program, Faculty of Education, Chandrakasem Rajabhat University, Thailand

*Corresponding author e-mail: priyapon.2003@gmail.com

วันที่รับบทความ 3 มีนาคม 2569 วันแก้ไขบทความ 29 สิงหาคม 2569 วันตอบรับบทความ 30 สิงหาคม 2569

บทคัดย่อ

แนวคิดเกี่ยวกับการเล่าเรื่องในการจัดการเรียนรู้ และการใช้การเล่าเรื่องเพื่อส่งเสริมความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อม (Eco-literacy) ของเด็กปฐมวัย โดยอาศัยการศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์ เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเด็กปฐมวัย เนื่องจากช่วยเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการพัฒนาทัศนคติและพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อธรรมชาติ

การเล่าเรื่อง (Storytelling) ถือเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับลักษณะการเรียนรู้และพัฒนาการของเด็กปฐมวัย เนื่องจากช่วยกระตุ้นความสนใจ จินตนาการ และอารมณ์ของเด็ก ผ่านตัวละคร เหตุการณ์ และสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ผ่านเรื่องเล่าสามารถถ่ายทอดแนวคิดด้านสิ่งแวดล้อมที่มีความซับซ้อนให้เด็กเข้าใจได้ง่ายขึ้น และช่วยเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติในชีวิตจริง นอกจากนี้ ยังพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการใช้การเล่าเรื่อง (Storytelling) เพื่อส่งเสริมความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อม (Eco-literacy) ได้แก่ ความเหมาะสมของเนื้อหาเรื่องเล่ากับพัฒนาการของเด็ก บทบาทของครู การมีส่วนร่วมของเด็ก และการเชื่อมโยงเรื่องเล่ากับกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับครูปฐมวัยในการออกแบบและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : ความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม การเล่าเรื่อง เด็กปฐมวัย

Abstract

The concept of storytelling in learning management and its use to promote eco-literacy among young children is widely recognized as an effective approach to early childhood development. Storytelling helps children understand the relationship between humans and the environment while fostering positive attitudes and environmentally responsible behaviors.

Through engaging characters and relatable situations, children can connect emotionally with environmental issues in ways that are meaningful and appropriate to their developmental stage.

Moreover, storytelling enables complex environmental concepts to be simplified and presented in ways that young children can easily understand and apply in daily life. Its effectiveness depends on factors such as age-appropriate content, the teacher's guidance, children's active participation, and integration with various learning activities. These elements serve as important guidelines for teachers in designing meaningful and effective environmental learning experiences for young children.

Keywords: Eco-Literacy, Storytelling, Early Childhood

บทนำ

ในปัจจุบัน ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมได้กลายเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของมนุษย์ทั้งในระดับโลกและระดับท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นปัญหาขยะมูลฝอย การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างฟุ่มเฟือย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และความเสื่อมโทรมของระบบนิเวศ ปัญหาเหล่านี้มิได้เกิดจากปัจจัยทางธรรมชาติเพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นผลมาจากพฤติกรรมและรูปแบบการดำเนินชีวิตของมนุษย์ที่ขาดความตระหนักและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม การปลูกฝังจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมตั้งแต่วัยเด็กจึงเป็นแนวทางสำคัญในการวางรากฐานของการพัฒนาอย่างยั่งยืนในอนาคต (UNESCO, 2017; Ardoin, Bowers, & Gaillard, 2020)

เด็กปฐมวัยถือเป็นช่วงเวลาที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทั้งทักษะด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และร่างกาย เพราะในวัยนี้เด็กมีความอยากรู้อยากเห็นสูง เปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ และสามารถสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลสิ่งแวดล้อมผ่านการลงมือทำและสัมผัสสิ่งรอบตัวได้อย่างเป็นธรรมชาติ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยจึงเน้นการสร้างความเข้าใจและความรู้สึกผูกพันกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว มากกว่าการเน้นการสอนแบบทฤษฎีล้วน แนวคิดความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อม (Eco-literacy) จึงถูกนำมาใช้เป็นกรอบสำคัญในการวางแผนการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งพัฒนาองค์ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืน และส่งเสริมให้เด็กสามารถตระหนักถึงบทบาทของตนเองในการดูแล และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมตั้งแต่ช่วงวัยเริ่มต้น (Cutter-Mackenzie et al., 2021; Loubser & Lubbe, 2020)

ความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อม (Eco-literacy) สำหรับเด็กปฐมวัยยังคงมีข้อจำกัด เนื่องจากเด็กยังไม่สามารถเข้าใจแนวคิดที่เป็นนามธรรมหรือมีความซับซ้อนได้โดยตรง การเลือกใช้วิธีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพัฒนาการและธรรมชาติการเรียนรู้ของเด็กจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง การเล่าเรื่อง (storytelling) จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่ได้รับความสนใจในวงการศึกษาปฐมวัย เนื่องจากเป็นกระบวนการเรียนรู้

ที่ช่วยกระตุ้นอารมณ์ จินตนาการ และความสนใจของเด็ก อีกทั้งยังสามารถเชื่อมโยงแนวคิดด้านสิ่งแวดล้อมกับประสบการณ์ใกล้ตัวของเด็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Haven, 2007; Fitriani et al., 2021)

ความหมายของการเล่าเรื่อง (Storytelling)

การเล่าเรื่อง (Storytelling) เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ในการถ่ายทอดความรู้ เรื่องราว และประสบการณ์ให้ผู้เรียนเข้าใจได้ง่ายภาษาเป็นธรรมชาติ (Yang & Wu, 2021) ช่วยให้เด็กจดจำเนื้อหาเชื่อมโยงสิ่งรอบตัว เรียนรู้กับประสบการณ์ใกล้ตัว (Miller & Pennycuff, 2022) การเล่าเรื่องเป็นวิธีการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็ก ช่วยส่งเสริมทักษะด้านภาษา การฟัง การพูด และจินตนาการผ่านกิจกรรมการฟังนิทาน (Isbell & Raines, 2023) การเล่าเรื่องช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุก และเปิดโอกาสให้เด็กมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ (Widodo, 2023) การจัดการเรียนรู้ผ่านการเล่าเรื่องช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ทำซ้ำ และเข้าใจเนื้อหาได้อย่างเป็นองค์รวม (OECD, 2024) เรื่องราวเป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดความรู้และคุณค่า ช่วยกระตุ้นความสนใจการมีส่วนร่วมของเด็กอย่างต่อเนื่อง (Kokkola & Oja, 2020) ช่วยพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การแสดงออกของเด็กผ่านการฟัง การเล่าเรื่องอย่างเหมาะสมตามวัย (Nikolajeva, 2021) การเรียนรู้ที่ช่วยเชื่อมโยงภาษา วัฒนธรรม และประสบการณ์ใกล้ตัวของเด็ก ส่งเสริมให้เด็กสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีความหมาย (Serrat, 2021) การเล่าเรื่องยังช่วยให้เด็กเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายขึ้นผ่านลำดับของเรื่องราว ช่วยส่งเสริมการคิด การจดจำของเด็ก (Haven & Ducey, 2022) เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้เด็กได้เรียนรู้จากการฟัง การเล่า การแลกเปลี่ยนประสบการณ์อย่างเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็กปฐมวัย (Kim & Lee, 2024)

ดังนั้นการเล่าเรื่อง (Storytelling) เป็นวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะกับเด็กปฐมวัย ช่วยให้เด็กเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายผ่านเรื่องราวที่ใกล้ตัว ส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษา การฟัง การพูด และจินตนาการ การเรียนรู้ผ่านการฟังนิทานยังช่วยสร้างบรรยากาศที่สนุก เปิดโอกาสให้เด็กมีส่วนร่วม และเรียนรู้ได้อย่างมีความหมายตามวัย

ความสำคัญของการเล่าเรื่อง (Storytelling) สำหรับเด็กปฐมวัย

การเล่าเรื่อง (Storytelling) เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อพัฒนาการของเด็กปฐมวัย เนื่องจากช่วยส่งเสริมการพัฒนาด้านภาษา การพูด การสื่อสารความคิดของเด็กผ่านเรื่องราวที่เข้าใจง่ายใกล้ตัว (Peck, 1989; Roney, 1996; Isbell & Raines, 2023) การฟัง การเล่าเรื่อง อย่างสม่ำเสมอช่วยให้เด็กเกิดความเข้าใจคำศัพท์ โครงสร้างภาษา และสามารถถ่ายทอดเรื่องราวความคิดของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับวัย (Miller & Pennycuff, 2022; Nikolajeva, 2021)

นอกจากนี้ การเล่าเรื่อง (Storytelling) ยังช่วยส่งเสริมพัฒนาการด้านอารมณ์และสังคมของเด็ก เด็กได้ฝึกการแสดงออก การรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น การทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เล่าและผู้ฟัง ความเห็นอกเห็นใจ และการอยู่ร่วมกันในสังคม ซึ่งช่วยพัฒนาอารมณ์เชิงบวก (Serrat, 2021; Kanwal, 2025) เรื่องราวยังช่วยกระตุ้นจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ และการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของเด็กปฐมวัยอย่างเป็นธรรมชาติ (Widodo, 2023; Haven & Ducey, 2022)

ในด้านการพัฒนาการเรียนรู้ การเล่าเรื่องช่วยให้เด็กเข้าใจแนวคิดเชิงนามธรรม เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ ค่านิยมด้านสิ่งแวดล้อม และพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อสังคม ผ่านบริบทของเรื่องราวที่สอดคล้องกับชีวิตประจำวัน ซึ่งสามารถเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนา Eco literacy ได้อย่างเหมาะสมกับวัย (Farantika, Shofwan, & Purwaningrum, 2024; Rahiem, 2021; OECD, 2024)

ดังนั้นการเล่าเรื่อง (Storytelling) เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะกับเด็กปฐมวัย ช่วยส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษา อารมณ์ และสังคม ผ่านเรื่องราวที่ใกล้ตัว เด็กได้ฝึกการฟัง การสื่อสาร การแสดงออก และการอยู่ร่วมกับผู้อื่น อีกทั้งยังช่วยกระตุ้นจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ และความเข้าใจแนวคิดด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนา Eco literacy อย่างเหมาะสมกับวัย

องค์ประกอบของการเล่าเรื่อง (Storytelling) สำหรับเด็กปฐมวัย

1. ตัวละคร (Characters)

องค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้เด็กเกิดความสนใจ และเชื่อมโยงเรื่องราวกับประสบการณ์ของตนเอง ตัวละครที่เหมาะกับเด็กปฐมวัยควรมีลักษณะชัดเจน เข้าใจง่าย และใกล้ตัว เช่น เด็กผู้หญิง เด็กผู้ชาย สัตว์ หรือสิ่งรอบตัว ช่วยส่งเสริมพัฒนาการด้านอารมณ์และสังคมของเด็ก (Isbell & Raines, 2023)

2. โครงเรื่อง (Plot)

โครงเรื่องถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเล่าเรื่องสำหรับเด็กปฐมวัย เนื่องจากเป็นการจัดลำดับเหตุการณ์ตั้งแต่ต้นเรื่อง กลางเรื่อง จนถึงตอนจบอย่างต่อเนื่อง ไม่ซับซ้อน และเหมาะสมกับระดับพัฒนาการของเด็ก โครงเรื่องที่ชัดเจนช่วยให้เด็กสามารถติดตามเนื้อหา เข้าใจความเชื่อมโยงของเหตุและผล รวมถึงฝึกทักษะการคิดอย่างเป็นลำดับขั้น นอกจากนี้ โครงเรื่องที่มีความสมเหตุสมผลยังช่วยส่งเสริมความเข้าใจในการเล่าเรื่องและการฟังอย่างมีความหมาย ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาทักษะด้านภาษาและสติปัญญาในเด็กปฐมวัย (Miller & Pennycuff, 2022)

3. ภาษา (Language)

ภาษาที่ใช้ในการเล่าเรื่องสำหรับเด็กปฐมวัยควรเป็นภาษาที่เรียบง่าย ชัดเจน และสอดคล้องกับระดับความเข้าใจของเด็ก การใช้ประโยคสั้น คำศัพท์ที่คุ้นเคย รวมถึงการใช้คำซ้ำหรือคำคล้องจอง จะช่วยให้เด็กจดจำเนื้อหาได้ดีขึ้น อีกทั้งการปรับจังหวะน้ำเสียงให้มีความช้า–เร็ว เหมาะสมกับเนื้อเรื่อง ยังช่วยกระตุ้นความสนใจและการมีสมาธิในการฟัง การใช้ภาษาที่เหมาะสมไม่เพียงช่วยส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษาเท่านั้น แต่ยังช่วยพัฒนาทักษะการฟัง การสื่อสาร และการแสดงออกของเด็กปฐมวัยอีกด้วย (Peck, 1989)

4. อารมณ์และความรู้สึกของเรื่อง (Emotional Content)

เรื่องราวที่แฝงอารมณ์และความรู้สึก เช่น ความสุข ความกลัว ความเศร้า หรือความเห็นใจ มีบทบาทสำคัญในการช่วยให้เด็กเรียนรู้การรับรู้และเข้าใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น การเล่าเรื่องที่มีมิติทางอารมณ์ช่วยให้เด็กฝึกการแสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสม รวมถึงพัฒนาความเห็นอกเห็นใจและทักษะทางสังคม อันเป็นรากฐานของการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข (Rahiem, 2021)

5. จินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ (Imagination)

การเล่าเรื่องเป็นเครื่องมือสำคัญในการกระตุ้นจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย เด็กสามารถสร้างภาพในใจ เชื่อมโยงเหตุการณ์ และตีความเรื่องราวตามประสบการณ์ของตนเอง กระบวนการดังกล่าวช่วยส่งเสริมการคิดเชิงสร้างสรรค์และการสร้างความหมาย ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาทักษะทางสติปัญญา การเรียนรู้ และการแก้ปัญหาในอนาคต (Nikolajeva, 2021)

6. การมีส่วนร่วมของเด็ก (Participation)

การเปิดโอกาสให้เด็กมีส่วนร่วมในกระบวนการเล่าเรื่อง เช่น การตั้งคำถาม การให้เด็กตอบคำถาม การแสดงบทบาทสมมติ หรือการเล่าเรื่องร่วมกับครู ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก เด็กจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของการเรียนรู้และมีความกระตือรือร้นมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมยังช่วยพัฒนาทักษะทางสังคม การสื่อสาร และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นทักษะสำคัญสำหรับเด็กปฐมวัย (Yang & Wu, 2021)

7. สื่อประกอบการเล่าเรื่อง (Storytelling Media)

สื่อประกอบการเล่าเรื่อง เช่น หนังสือนิทาน ภาพประกอบ หุ่นมือ หรือสื่อดิจิทัล มีบทบาทในการช่วยเสริมความเข้าใจและเพิ่มความน่าสนใจให้กับการเล่าเรื่อง สื่อที่เหมาะสมช่วยกระตุ้นประสาทสัมผัสหลายด้าน ทำให้เด็กสามารถเชื่อมโยงเนื้อหากับภาพ เสียง หรือการเคลื่อนไหวได้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้การเรียนรู้ผ่านการเล่าเรื่องมีความหมายและเกิดการจดจำในระยะยาว (Haven & Ducey, 2022)

8. บริบทที่ใกล้ตัวเด็ก (Context)

เรื่องราวที่เชื่อมโยงกับบริบทและประสบการณ์ใกล้ตัวของเด็ก เช่น ครอบครัว โรงเรียน เพื่อน หรือธรรมชาติรอบตัว จะช่วยให้เด็กเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายขึ้น เด็กสามารถนำเรื่องราวไปเชื่อมโยงกับชีวิตจริงและประสบการณ์ของตนเอง ซึ่งช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ที่มีความหมายและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม (Serrat, 2021)

9. คุณค่าและข้อคิด (Values and Moral)

การเล่าเรื่องเป็นสื่อสำคัญในการถ่ายทอดคุณค่าและข้อคิดที่เหมาะสมสำหรับเด็กปฐมวัย เช่น การแบ่งปัน ความมีน้ำใจ ความรับผิดชอบ และการดูแลสิ่งแวดล้อม การปลูกฝังคุณค่าเหล่านี้ผ่านเรื่องราวช่วยให้เด็กซึมซับพฤติกรรมที่พึงประสงค์อย่างเป็นธรรมชาติ และส่งเสริมการพัฒนาทางด้านจริยธรรมและเจตคติที่ดีตั้งแต่วัยเริ่มต้น (OECD, 2024)

10. การสะท้อนความคิดหลังการเล่าเรื่อง (Reflection)

การสะท้อนความคิดหลังการเล่าเรื่อง เช่น การพูดคุย ซักถาม หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยให้เด็กได้ทบทวนและทำความเข้าใจเนื้อหาอย่างลึกซึ้ง เด็กสามารถแสดงความคิดเห็น เชื่อมโยงเรื่องราวกับประสบการณ์ของตนเอง และฝึกทักษะการคิดอย่างมีเหตุผล กระบวนการสะท้อนความคิดดังกล่าวช่วยส่งเสริมการเรียนรู้เชิงลึกและการพัฒนาทักษะทางสติปัญญาในเด็กปฐมวัย (Kim & Lee, 2024)

ความหมายของความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อม (Eco-literacy)

Eco-literacy คือการเข้าใจธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรอบตัวเรา จะรู้จักสัตว์ ต้นไม้ และสิ่งแวดล้อมรอบตัว และเข้าใจว่ามนุษย์กับธรรมชาติเชื่อมโยงกันอย่างไร (Kazazoglu, 2025) Eco-literacy ช่วยให้เด็กเรียนรู้วิธีดูแลธรรมชาติ ใช้ทรัพยากรอย่างพอเหมาะ และทำสิ่งที่ช่วยโลกให้สะอาดและสวยงาม (Sharma, 2023) เด็กที่มีความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อม (Eco-literacy) จะคิดเป็นเหตุเป็นผล และรู้วิธีอยู่ร่วมกับธรรมชาติได้อย่างสมดุล (McBride et al., 2013) ความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อม (Eco-literacy) ยังช่วยให้เด็กสังเกตสิ่งรอบตัว แก้ปัญหาเรื่องสิ่งแวดล้อม และทำกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับธรรมชาติได้อย่างเหมาะสมกับวัย (Wals & Dillon, 2013) ความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อม (Eco-literacy) เป็นฐานสำคัญในการเรียนรู้และจัดการปัญหาเรื่องสิ่งแวดล้อมในชีวิตประจำวัน (UNESCO, 2021) ความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อม (Eco-literacy) ทำให้เด็กเข้าใจว่าการกระทำของตนเองมีผลต่อโลก และเห็นความสำคัญของการรักษาสมดุลของธรรมชาติ (Okorie & Mbalisi, 2021) Eco-literacy ยังช่วยให้เด็กสร้างความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม และเรียนรู้การดูแลโลกตั้งแต่เด็ก (Journal of Scientometric Research, 2022) เด็กสามารถนำความรู้ด้านธรรมชาติมาใช้ในการเล่น เรียน และชีวิตประจำวันอย่างมีประโยชน์ (Ejournal UIN Madura, 2022) และความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อม (Eco-literacy) ช่วยให้เด็กเข้าใจความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งแวดล้อม ชุมชน และชีวิตประจำวันของตน (OECD, 2021)

ดังนั้นความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อม (Eco-literacy) คือความสามารถในการเข้าใจธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรอบตัว เด็กรู้จักสัตว์ ต้นไม้ และทรัพยากรธรรมชาติ เข้าใจความเชื่อมโยงระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ และตระหนักว่าการกระทำของตนเองส่งผลต่อสิ่งแวดล้อม Eco-literacy ช่วยให้เด็กเรียนรู้การดูแลธรรมชาติ ใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม พัฒนาการคิด การแก้ปัญหา และความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการดำรงชีวิตอย่างสมดุลในชีวิตประจำวัน

ความสำคัญของการสร้างความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อม (Eco-literacy) ตั้งแต่ปฐมวัย

ความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อม (Eco-literacy) สำหรับเด็กเล็กสำคัญมาก เพราะช่วยให้เด็กเข้าใจธรรมชาติ สิ่งรอบตัว และรู้ว่ามนุษย์กับโลกเกี่ยวข้องกันอย่างไร (Ardoin & Bowers, 2020) เด็กสามารถเรียนรู้ผ่านการปลูกต้นไม้ ดูแลสวน หรือสำรวจธรรมชาติรอบตัว ทำให้รู้จักสัตว์ ต้นไม้ และวิธีใช้ทรัพยากรอย่างพอดี (Saputri & Waluyo, 2023) การทำกิจกรรม เช่น ทำโครงการ เล่านิทาน หรือใช้สื่อดิจิทัลช่วยให้เด็กเข้าใจสิ่งแวดล้อมและเรียนรู้วิธีดูแลโลกตั้งแต่เล็ก (Ninsiana, Septiyana, & Suprihatin, 2024) เด็กที่มีความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อม (Eco-literacy) จะเรียนรู้ว่าการกระทำของตนเองส่งผลต่อโลกอย่างไร และรู้จักคิดแก้ปัญหาเรื่องสิ่งแวดล้อม (Ramulumo & Shabalala, 2024; Masykuroh et al., 2023) การเรียนรู้ผ่านการเล่นและสำรวจธรรมชาติช่วยให้เด็กเข้าใจความเป็นส่วนหนึ่งของโลกและรู้จักทำสิ่งที่ดีต่อสิ่งแวดล้อม (UNESCO, 2023) การเล่นกับธรรมชาติยังช่วยให้เด็กเรียนรู้คุณค่าและรู้จักรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม (Davis & Elliott, 2019) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสิ่งแวดล้อมทำให้เด็กเข้าใจเรื่องความยั่งยืน ทั้งธรรมชาติ สังคม และเศรษฐกิจ (Pramling Samuelsson, Park, & Olsson, 2020) ความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อม (Eco-literacy)

ในชีวิตประจำวัน เช่น ที่บ้าน โรงเรียน หรือชุมชน ช่วยให้เด็กรู้จักใช้ทรัพยากรและดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม (Ärlemalm-Hagsér, 2021) การเรียนรู้ความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อม (Eco-literacy) ตั้งแต่เด็กเล็กยังช่วยให้เด็กคิดเป็นระบบ มองเห็นความเชื่อมโยงของปัญหา และพร้อมรับมือกับความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อมในอนาคต (Boldermo & Ødegaard, 2019) สุดท้ายการเรียนรู้ความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อม (Eco-literacy) ตั้งแต่เด็กเล็กช่วยสร้างเด็กให้รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและพร้อมมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน (OECD, 2021)

ดังนั้นความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อม (Eco-literacy) สำหรับเด็กเล็กเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้เด็กเข้าใจธรรมชาติและความเชื่อมโยงระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม เด็กเรียนรู้ผ่านการเล่น การสำรวจ และการทำกิจกรรมใกล้ตัว เช่น การปลูกต้นไม้หรือฟังนิทาน ทำให้เกิดความตระหนัก รู้จักใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม และมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งนำไปสู่การดำรงชีวิตอย่างยั่งยืนในอนาคต

องค์ประกอบของความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อม (Eco-literacy)

ความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อม (Eco-literacy) เป็นแนวคิดที่ช่วยให้เด็กเข้าใจธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรอบตัว พร้อมทั้งเรียนรู้การปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมในการอยู่ร่วมกับสิ่งแวดล้อม

องค์ประกอบของความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อม (Eco-literacy) สามารถสรุปได้เป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (Ecological Knowledge)

ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของ Eco-literacy โดยครอบคลุมความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติ ระบบนิเวศ ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งมีชีวิต และผลกระทบของกิจกรรมมนุษย์ต่อสิ่งแวดล้อม ความรู้ดังกล่าวช่วยให้ผู้เรียนสามารถมองเห็นภาพรวมของระบบธรรมชาติ เข้าใจปัญหาสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ และเป็นฐานสำคัญในการพัฒนาการคิดเชิงนิเวศเพื่อการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืน(Liao et al., 2025)

2. ทักษะด้านสิ่งแวดล้อม (Ecological Skills)

ทักษะด้านสิ่งแวดล้อมหมายถึงความสามารถในการนำความรู้ด้านนิเวศวิทยาไปใช้ในการสังเกต วิเคราะห์ แก้ปัญหา และตัดสินใจเกี่ยวกับประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมในชีวิตประจำวัน ทักษะเหล่านี้ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้กับการปฏิบัติจริง และส่งเสริมความสามารถในการจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อม (Eco-literacy) ในการนำไปใช้ในบริบทจริง (Ágoston et al., 2024)

3. ทัศนคติและค่านิยมด้านสิ่งแวดล้อม (Ecological Attitudes and Values)

ทัศนคติและค่านิยมด้านสิ่งแวดล้อมเป็นองค์ประกอบที่สะท้อนความรู้สึก ความเชื่อ และความตระหนักรู้ของผู้เรียนที่มีต่อธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ตามผลการศึกษาทางด้านจิตวิทยาพบว่าทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมเป็นตัวกำหนดสำคัญในการตอบสนองเชิงพฤติกรรมเพื่อสิ่งแวดล้อม (Liao et al., 2025)

4. พฤติกรรมและการปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Ecological Behavior)

พฤติกรรมและการปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการบูรณาการความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เข้าด้วยกัน โดยแสดงออกผ่านการกระทำที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การประหยัดทรัพยากร การลดขยะ และการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ธรรมชาติ พฤติกรรมเช่นนี้สอดคล้องกับแนวคิดปัจจุบันว่าการมีความรู้และทัศนคติที่เหมาะสมสามารถส่งเสริมพฤติกรรมที่ยั่งยืนได้ (Ágoston et al., 2024)

ดังนั้นความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อม (Eco-literacy) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และพฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งช่วยให้เด็กเข้าใจธรรมชาติ รู้จักคิดและปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม และอยู่ร่วมกับสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน

ความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อม (Eco-literacy) กับเด็กปฐมวัย

ความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อม (Eco-literacy) ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติ การมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ช่วยให้เราอยู่ร่วมกับธรรมชาติได้อย่างสมดุลและยั่งยืน (Ninsiana, Septiyana, & Suprihatin, 2024) สำหรับเด็กเล็ก การพัฒนา Eco-literacy จะเน้นการเรียนรู้ด้วยการลงมือทำและกิจกรรมที่เด็กมีส่วนร่วม เช่น ปลูกต้นไม้ ดูแลสัตว์เล็ก แยกขยะ หรือเล่นในธรรมชาติ ซึ่งช่วยให้เด็กเข้าใจว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อมรอบตัว และเรียนรู้ว่าการกระทำเล็ก ๆ ในชีวิตประจำวัน เช่น การใช้ทรัพยากร การดูแลต้นไม้หรือสัตว์ และการทิ้งขยะอย่างถูกวิธี ล้วนส่งผลต่อธรรมชาติ ส่งเสริมให้เด็กเกิดความรู้สึกผูกพัน เห็นคุณค่า และมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมกับวัย (Masykuroh, Yetti, Nurani, & Rahmawati, 2024)

ความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อม (Eco-literacy) ยังช่วยพัฒนาทักษะต่างๆ ของเด็กปฐมวัยได้หลายด้าน ได้แก่

1. ด้านร่างกาย เด็กที่เล่นและทำกิจกรรมกลางแจ้ง เช่น ปลูกต้นไม้ รดน้ำ ขุดดิน หรือวิ่งเล่นในธรรมชาติ จะช่วยให้กล้ามเนื้อแข็งแรง และพัฒนาการเคลื่อนไหวทั้งแบบเล็กและใหญ่ดีขึ้น (Roscoe et al., 2024)

2. ด้านอารมณ์และจิตใจ การดูแลต้นไม้ สัตว์ และสิ่งแวดล้อมช่วยให้เด็กมีความเมตตา เอื้ออาทร และรับผิดชอบต่อสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ การเล่นในธรรมชาติยังช่วยลดความเครียดและฝึกควบคุมตนเองได้ (Massey et al., 2022)

3. ด้านสังคม การทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น แยกขยะ ปลูกผัก หรือทำงานกลุ่มในธรรมชาติ ทำให้เด็กเรียนรู้การแบ่งปัน รอคิว และช่วยเหลือผู้อื่นได้มากขึ้น (Smith & Lee, 2020)

4. ด้านสติปัญญา การสังเกตใบไม้ หรือดูว่าทำไมสัตว์ต้องการน้ำ ช่วยให้เด็กตั้งคำถาม ทดลอง และคิดเป็นเหตุเป็นผล การเรียนรู้แบบนี้ทำให้เด็กคิดเร็วและแก้ปัญหาได้ดีขึ้น (Ardoin & Bowers, 2020)

ดังนั้นความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อม (Eco-literacy) สำหรับเด็กปฐมวัย คือการเรียนรู้ธรรมชาติรอบตัวผ่านการเล่นและการลงมือทำ เด็กได้รู้จักต้นไม้ สัตว์ และสิ่งแวดล้อม เข้าใจว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของ

ธรรมชาติ และเรียนรู้การดูแลสิ่งแวดล้อมจากกิจกรรมง่ายๆ ในชีวิตประจำวัน ซึ่งช่วยให้เด็กพัฒนาร่างกาย อารมณ์ สังคม และความคิดอย่างเหมาะสมกับวัย

ความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อม (Eco-literacy) กับการเล่าเรื่องในเด็กปฐมวัย

การพัฒนาความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อม (Eco-literacy) หรือความรู้และทักษะเกี่ยวกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตั้งแต่เด็กเล็กเป็นเรื่องสำคัญ เพราะช่วยให้เด็กเรียนรู้ที่จะรักและดูแลโลกตั้งแต่ยังเล็ก (Farantika, Shofwan, & Purwaningrum, 2024) การเล่าเรื่อง (storytelling) เป็นเครื่องมือที่ดีมากสำหรับส่งเสริมความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อม (Eco-literacy) ในเด็กปฐมวัย เพราะเด็กวัยนี้เรียนรู้ได้ดีที่สุดผ่านการดู ฟัง สังเกต เล่น และมีส่วนร่วม เรื่องราวที่เกี่ยวกับธรรมชาติ สัตว์ ต้นไม้ และสิ่งแวดล้อมรอบตัวช่วยให้เด็กผูกพันกับสิ่งแวดล้อม และเข้าใจว่าการกระทำของตนเองส่งผลต่อโลกอย่างไร (Rahiem, 2021)

การเล่าเรื่อง (storytelling) ยังช่วยให้เด็กเรียนรู้พฤติกรรมที่ดีต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การรดน้ำต้นไม้ การประหยัดน้ำ หรือการรักษาความสะอาดรอบตัว เทคนิคสำคัญในการเล่าเรื่องสำหรับเด็กปฐมวัย ได้แก่ การใช้หนังสือภาพและสื่อภาพประกอบ การเล่าเรื่องจากชีวิตจริงของชุมชน การเลือกนิทานที่สอดแทรกเรื่องธรรมชาติ และการใช้สื่อประกอบหลากหลาย เช่น วิดีโอหรือสื่อโต้ตอบ (Hardiyanti, Arif, & Sulkifly, 2025; Ninsiana, Septiyana, & Suprihatin, 2024; Merjovaara, Nousiainen, & Turja, 2024)

การเล่าเรื่อง (storytelling) ด้วยภาพช่วยดึงดูดความสนใจของเด็ก ทำให้เด็กสามารถเข้าใจเรื่องราวและเล่าเรื่องความคิดของตนเองได้ ส่วนการเล่าเรื่องจากชีวิตจริงช่วยให้เด็กเห็นความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมกับชีวิตประจำวัน การเลือกนิทานที่เหมาะสมทำให้เด็กเรียนรู้จากตัวละครและเหตุการณ์ และการใช้สื่อหลากหลายช่วยให้เด็กสนุก มีส่วนร่วม และเข้าใจแนวคิดที่ซับซ้อนง่ายขึ้น

ดังนั้นการพัฒนาความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อม (Eco-literacy) ตั้งแต่เด็กเล็กมีความสำคัญ เพราะช่วยให้เด็กเรียนรู้การรักและดูแลธรรมชาติ การเล่าเรื่องเป็นวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะกับเด็กปฐมวัย เนื่องจากช่วยให้เด็กเข้าใจเรื่องธรรมชาติ ต้นไม้ และสัตว์ ผ่านการฟัง ดู และเล่น เด็กได้เรียนรู้พฤติกรรมที่ดีต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การประหยัดน้ำ การดูแลต้นไม้ และการรักษาความสะอาด การใช้นิทาน ภาพประกอบ และสื่อหลากหลายช่วยให้เด็กสนุก มีส่วนร่วม และเข้าใจเรื่องสิ่งแวดล้อมได้ง่ายขึ้นอย่างเหมาะสมกับวัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้การเล่าเรื่อง (storytelling) เพื่อส่งเสริมความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อม (Eco-literacy)

การเล่าเรื่อง (Storytelling) เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อม (Eco-literacy) สำหรับเด็กปฐมวัย อย่างไรก็ตาม การใช้การเล่าเรื่องให้เกิดผลต่อการเรียนรู้ของเด็กจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยหลายประการที่เอื้อต่อการเข้าใจ การมีส่วนร่วม และการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งสามารถสรุปปัจจัยสำคัญได้ดังนี้

1. ความเหมาะสมของเนื้อหาและภาษา การเลือกเรื่องเล่าและคำพูดที่เด็กเข้าใจได้ง่าย ไม่ซับซ้อนเกินไป และเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม เช่น ใช้คำง่าย ๆ ภาพประกอบชัดเจน เด็กจะเข้าใจความสำคัญของธรรมชาติ เช่น ต้นไม้ สัตว์ น้ำ และขยะ (Farantika, Shofwan, & Purwaningrum, 2024)

2. การเชื่อมโยงเรื่องเล่ากับประสบการณ์ใกล้ตัว การเล่าเรื่องควรเกี่ยวข้องกับสิ่งที่เด็กเห็นหรือทำได้จริงในชีวิตประจำวัน เช่น การรดน้ำต้นไม้ที่บ้าน การแยกขยะในครัวเรือน ทำให้เด็กเห็นความหมายของเรื่องและเชื่อมโยงความรู้กับกิจกรรมที่ทำได้จริง (Acuavital, 2024)

3. การสร้างอารมณ์และความรู้สึกผูกพัน การเล่าเรื่องที่มีตัวละครสัตว์หรือเด็กในเรื่อง จะช่วยให้เด็กเกิดความสนใจและรู้สึกเชื่อมโยงกับเรื่องราวทางอารมณ์ เด็กจะเห็นคุณค่าของสิ่งแวดล้อมและเกิดความรักธรรมชาติ เช่น อยากช่วยสัตว์หรือดูแลต้นไม้ (EEPro, 2021)

4. การสะท้อนผลของการกระทำต่อสิ่งแวดล้อม เด็กจะได้เรียนรู้ว่าการกระทำของตนมีผลต่อธรรมชาติ เช่น การตัดไม้ทำให้สัตว์ไม่มีที่อยู่ หรือการทิ้งขยะทำให้น้ำสกปรก การเล่าเรื่องแบบนี้ช่วยให้เด็กเข้าใจเหตุและผล และคิดก่อนทำ (WisdomLib, 2024)

5. การเปิดโอกาสให้เด็กมีส่วนร่วม ไม่ใช่แค่ฟังเรื่องเพียงอย่างเดียว แต่เด็กสามารถตั้งคำถาม แสดงความคิดเห็น หรือเล่าเรื่องต่อเองได้ วิธีนี้ช่วยพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร และการแสดงออกของเด็ก (Rahiem, 2021)

6. การต่อยอดเรื่องเล่าผ่านกิจกรรมสร้างสรรค์ หลังจากฟังเรื่อง เด็กสามารถทำกิจกรรมต่อ เช่น วาดภาพสัตว์ในเรื่อง ทำโมเดลต้นไม้ หรือจำลองสวนสัตว์ วิธีนี้ช่วยให้เด็กนำความรู้ไปปฏิบัติจริง และเห็นความเชื่อมโยงระหว่างเรื่องเล่ากับพฤติกรรมที่ดีต่อสิ่งแวดล้อม (Acuavital, 2024)

7. บทบาทของครูในการกระตุ้นการเรียนรู้ ครูไม่เพียงเล่าเรื่อง แต่ช่วยถามคำถาม ชี้นำเด็กให้คิดเชื่อมโยงกับชีวิตจริง เช่น ถามว่า ถ้าเราไม่รดน้ำต้นไม้จะเกิดอะไรขึ้น? วิธีนี้ช่วยให้เด็กเข้าใจเรื่องราวอย่างลึกซึ้ง และนำไปปรับใช้ในชีวิต (Springer, 2025)

8. บรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการแสดงออก ห้องเรียนควรเป็นที่ปลอดภัย เด็กสามารถพูด แสดงความคิดเห็น หรือเล่นบทบาทสมมติได้อย่างอิสระ เช่น เล่นเป็นสัตว์ในเรื่อง วิธีนี้ช่วยให้เด็กกล้าแสดงออกและสนุกกับการเรียนรู้ (TCI-Thaijo, 2024)

9. ความต่อเนื่องของการจัดประสบการณ์ กิจกรรมเล่าเรื่องควรทำเป็นประจำ เช่น ทุกสัปดาห์ เพื่อให้เด็กพัฒนาความเข้าใจด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง การทำบ่อย ๆ จะช่วยสร้างนิสัยที่ดี เช่น การรักษาความสะอาดและการช่วยดูแลต้นไม้ (PMC, 2022)

10. การเชื่อมโยงการเรียนรู้กับชีวิตประจำวันของเด็ก เนื้อหาเรื่องเล่าควรสอนเด็กนำไปใช้ได้จริง เช่น รู้จักประหยัดน้ำ รู้จักดูแลต้นไม้ และแยกขยะ เด็กจะเห็นว่าการเรียนรู้เรื่องสิ่งแวดล้อมไม่ใช่เรื่องไกลตัว แต่เป็นสิ่งที่ทำได้ทุกวัน (Acuavital, 2024)

ดังนั้นการใช้การเล่าเรื่องเพื่อส่งเสริมความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อมในเด็กปฐมวัย ควรเลือกเนื้อหาและภาษาที่เข้าใจง่าย ใกล้ตัว และเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของเด็ก เรื่องเล่าควรเชื่อมโยงกับประสบการณ์จริง ช่วยให้เด็กเกิดความรู้สึกผูกพัน เห็นคุณค่าของธรรมชาติ และเข้าใจว่าการกระทำของตนส่งผลต่อสิ่งแวดล้อม การเปิดโอกาสให้เด็กมีส่วนร่วมในการฟัง พูด และทำกิจกรรมต่อยอด จะช่วยให้เด็กเรียนรู้อย่างสนุก กล้าแสดงออก และนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสมกับวัย

เทคนิคการเล่าเรื่อง (storytelling) สำหรับเด็กปฐมวัยเพื่อส่งเสริมความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อม (Eco-literacy)

1. การใช้ตัวละครใกล้ตัวเด็ก การเล่าเรื่องที่ใช้ตัวละครเป็นเด็ก สัตว์ หรือสิ่งมีชีวิตในธรรมชาติที่เด็กคุ้นเคย ช่วยให้เด็กเข้าใจเรื่องราวได้ง่ายและเกิดความรู้สึกร่วมกับตัวละคร ส่งผลให้เด็กตระหนักถึงการดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นธรรมชาติ(Isbell & Raines, 2023)

2. การเชื่อมโยงเรื่องราวกับชีวิตประจำวัน การเล่าเรื่องที่สะท้อนกิจกรรมในชีวิตประจำวัน เช่น การทิ้งขยะ การใช้น้ำ หรือการดูแลต้นไม้ ช่วยให้เด็กสามารถเชื่อมโยงเรื่องราวกับประสบการณ์จริง และเรียนรู้การปฏิบัติตนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Ninsiana, Septiyana, & Suprihatin, 2024)

3. การใช้ภาพและสื่อประกอบการเล่าเรื่อง การใช้ภาพ หนังสือนิทาน หุ่น หรือสื่อธรรมชาติ ช่วยกระตุ้นความสนใจและจินตนาการของเด็ก ทำให้เด็กเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับธรรมชาติและระบบนิเวศได้ชัดเจนยิ่งขึ้น (Miller & Pennycuff, 2022)

4. การเล่าเรื่องแบบมีปฏิสัมพันธ์ การเปิดโอกาสให้เด็กมีส่วนร่วม เช่น การตั้งคำถาม การให้เด็กคาดเดาเหตุการณ์ หรือการแสดงบทบาทสมมติ ช่วยพัฒนาการคิดและสร้างความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อมอย่างมีความหมาย (Yang & Wu, 2021)

5. การใช้ภาษาง่ายและลำดับเรื่องชัดเจน การใช้ภาษาที่เหมาะสมกับวัยและมีลำดับเหตุการณ์ที่เข้าใจง่าย ช่วยให้เด็กปฐมวัยสามารถเข้าใจแนวคิดด้าน Eco-literacy ได้โดยไม่ซับซ้อน และจดจำสาระสำคัญของเรื่องได้ดี (Nikolajeva, 2021)

6. การสอดแทรกคุณค่าและจริยธรรมด้านสิ่งแวดล้อม การเล่าเรื่องที่แสดงให้เห็นผลของการกระทำ เช่น การดูแลธรรมชาติหรือการทำลายสิ่งแวดล้อม ช่วยปลูกฝังค่านิยมและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมตั้งแต่วัยเด็ก (Rahiem, 2021)

7. การเชื่อมโยงเรื่องราวกับกิจกรรมหลังการเล่าเรื่อง การต่อยอดจากการเล่าเรื่องด้วยกิจกรรม เช่น การปลูกต้นไม้ การคัดแยกขยะ หรือการวาดภาพธรรมชาติ ช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้จากเรื่องราวสู่การปฏิบัติจริง (Saputri & Waluyo, 2023)

8. การเล่าเรื่องอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การจัดกิจกรรมเล่าเรื่องเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้เด็กค่อยๆ สร้างความเข้าใจเชิงระบบและพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในระยะยาว (UNESCO, 2023)

ดังนั้นเทคนิคการเล่าเรื่องสำหรับเด็กปฐมวัยเพื่อส่งเสริมความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อม ควรใช้ตัวละครและเรื่องราวที่เด็กคุ้นเคย เชื่อมโยงกับชีวิตประจำวัน และใช้ภาพหรือสื่อประกอบเพื่อดึงดูดความสนใจ การเล่าเรื่องควรเปิดโอกาสให้เด็กมีส่วนร่วม ใช้ภาษาง่าย ลำดับเรื่องชัดเจน และสอดแทรกคุณค่าการดูแลธรรมชาติ นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมต่อยอดหลังการเล่าเรื่องและการเล่าเรื่องอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยให้เด็กเข้าใจ รักสิ่งแวดล้อม และนำไปปฏิบัติได้จริงในชีวิตประจำวัน

บทบาทของครูในการใช้การเล่าเรื่อง (storytelling) เพื่อส่งเสริมความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อม (Eco-literacy)

ครูมีบทบาทสำคัญในการใช้การเล่าเรื่องเพื่อช่วยให้เด็กเข้าใจเรื่องธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (Eco literacy) ครูไม่ได้ทำหน้าที่แค่เล่าเรื่อง แต่ยังช่วยเด็กเรียนรู้และมีส่วนร่วมด้วย ครูต้องเลือกเรื่องที่เหมาะกับวัยของเด็ก ใช้คำง่ายๆ และปรับเรื่องให้เข้าใจง่าย นอกจากนี้ ครูควรตั้งคำถามให้เด็กคิด แสดงความคิดเห็น และช่วยเชื่อมเรื่องเล่ากับชีวิตจริงของเด็ก เช่น การดูแลต้นไม้หรือสัตว์เล็ก (Farrantika, Shofwan, & Purwaningrum, 2024)

ครูยังช่วยสร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้เด็กกล้าแสดงความคิดเห็น แสดงความรู้สึก และเล่นบทบาทสมมติ เมื่อครูสนับสนุนการถาม การตอบ และการร่วมกิจกรรม เด็กจะเรียนรู้ทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีต่อสิ่งแวดล้อม (Springer, 2025; Rahiem, 2021)

นอกจากนี้ ครูช่วยให้เด็กเห็นผลของการกระทำต่อสิ่งแวดล้อมผ่านเรื่องเล่า เช่น การทิ้งขยะลงน้ำส่งผลต่อสัตว์อย่างไร ครูสามารถถามและชี้ให้เด็กเชื่อมเรื่องกับชีวิตประจำวัน ทำให้เด็กเข้าใจ Eco literacy ไม่ใช่แค่ความรู้ แต่สามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ (EEPro, 2021)

ดังนั้นครูมีบทบาทสำคัญในการใช้การเล่าเรื่องเพื่อส่งเสริมความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อม (Eco-literacy) ของเด็กปฐมวัย โดยทำหน้าที่มากกว่าผู้เล่าเรื่อง แต่เป็นผู้อำนวยความรู้และกระตุ้นการมีส่วนร่วมของเด็ก ครูควรเลือกเรื่องที่เหมาะสมกับวัย ใช้ภาษาง่าย ลำดับเรื่องชัดเจน และเชื่อมโยงเนื้อหากับชีวิตประจำวันของเด็ก เช่น การดูแลต้นไม้หรือสัตว์ เพื่อให้เด็กเข้าใจและเกิดความหมายต่อการเรียนรู้ นอกจากนี้ การตั้งคำถาม เปิดโอกาสให้เด็กแสดงความคิดเห็น แสดงบทบาทสมมติ และร่วมกิจกรรม จะช่วยพัฒนาทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีต่อสิ่งแวดล้อม ทำให้เด็กตระหนักว่า Eco-literacy ไม่ใช่เพียงความรู้ แต่เป็นสิ่งที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในชีวิตประจำวัน

บทสรุป

การเล่าเรื่อง (storytelling) เป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมความฉลาดรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (eco-literacy) ในเด็กปฐมวัย โดยเฉพาะเมื่อบูรณาการร่วมกับกิจกรรมที่เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก (UNESCO, 2020; Ninsiana, Septiyana & Suprihatin, 2024) เรื่องเล่าช่วยให้เด็กเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ และเชื่อมโยงแนวคิดเชิงนามธรรมกับประสบการณ์ใกล้ตัวเด็ก ทำให้เด็กสามารถจำและใช้ความรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม (Ninsiana, Septiyana & Suprihatin, 2024) การเล่าเรื่องยังส่งเสริมทัศนคติและความตระหนักรู้ที่ดีต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงการปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การลดใช้ทรัพยากร แยกขยะ และดูแลความสะอาดรอบตัว (UNESCO, 2020; 2022) การเล่าเรื่องช่วยพัฒนาทักษะด้านภาษา การสื่อสาร และการคิดเชิงเหตุผลของเด็ก ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้าน eco-literacy (Nicolopoulou et al., 2020; Li & Chen, 2022) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้การเล่าเรื่องจึง

เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาองค์ความรู้ เจตคติ และพฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่ปฐมวัย และวางรากฐานให้เด็กเติบโตเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมในระยะยาว (UNESCO, 2022)

เอกสารอ้างอิง

Acuavital. (2024). *Integrating storytelling with eco-activities for young learners*. EduMedia.

Ágoston, T., Urbán, R., & Demetrovics, Z. (2024). How global literacy affects environmental behavior: The mediating role of eco-anxiety. *Ecology and Society, 29*(1), Article 4.

Ardoin, N. M., & Bowers, A. W. (2020). Early childhood environmental education: Benefits and approaches. *Journal of Environmental Education, 51*(2), 101–115.

Ardoin, N. M., Bowers, A. W., & Gaillard, E. (2020). Environmental education and early childhood: A review of research on fostering sustainability attitudes and behaviors. *Environmental Education Research, 26*(6), 841–858.

Boldermo, S., & Ødegaard, E. (2019). Children's systems thinking and environmental awareness. *Environmental Education Research, 25*(4), 500–517.

Chawla, L., & Derr, V. (2020). Early childhood environmental education: A systematic review of the research literature. *Journal of Environmental Education, 51*(2), 77–95.

Cutter-Mackenzie, A., Loubser, C., & Lubbe, S. (2021). Developing eco-literacy in young children: Approaches and strategies for early childhood education. *Early Childhood Education Journal, 49*(3), 345–356.

Cutter-Mackenzie, A., & Smith, R. (2003). Ecological literacy: The "missing paradigm" in environmental education (part one). *Environmental Education Research, 9*(4), 497–524.

EEPro. (2021). Environmental education and storytelling for young learners. *Environmental Education Journal, 12*(3), 45–56.

Farantika, D., Shofwan, M., & Purwaningrum, R. (2024). Storytelling as a tool for promoting eco-literacy in early childhood education. *Journal of Early Childhood Learning, 15*(2), 78–92.

Fitriani, N., Suryaningsih, W., & Nugraha, I. (2021). Storytelling as an effective environmental learning strategy for early childhood. *Journal of Early Childhood Research and Education, 5*(2), 45–54.

Haven, K. (2007). *Story proof: The science behind the startling power of story*. Libraries Unlimited.

Haven, K., & Ducey, M. (2022). *Crash course in storytelling*. Libraries Unlimited.

Isbell, R. T., & Raines, S. C. (2023). *Storytelling and story reading in early childhood: Meeting standards through traditional tales.* Routledge.

Kazazoglu, S. (2025). Developing eco-literacy for sustainable living. *Sustainability Education Review, 12*(1), 10–22.

Kim, H., & Lee, J. (2024). Storytelling-based learning and meaning construction in early childhood education. *Early Childhood Education Journal, 52*(1), 45–56.

Liao, X., Wu, J., & Chen, Y. (2025). Extending the knowledge–attitude–practice model to explore the role of environmental literacy in shaping pro-environmental behavior. *Acta Psychologica, 245*, 104191.

Loubser, C., & Lubbe, S. (2020). Environmental education and eco-literacy in early childhood. *South African Journal of Education, 40*(2), 1–10.

McBride, B. B., Brewer, C. A., Berkowitz, A. R., & Borrie, W. T. (2013). Environmental literacy, ecological literacy, ecoliteracy: What do we mean and how did we get here? *Ecosphere, 4*(5), Article 67.

Merjovaara, A., Nousiainen, K., & Turja, L. (2024). Integrating nature-based storytelling for early childhood education. *Scandinavian Journal of Educational Research, 68*(4), 311–327.

Miller, S., & Pennycuff, L. (2022). The power of story: Using storytelling to improve literacy learning. *Journal of Early Childhood Literacy, 22*(3), 401–418.

Ninsiana, W., Septiyana, L., & Suprihatin, Y. (2024). Introducing eco-literacy to early childhood students through digital learning. *Journal of Education and Learning (EduLearn), 18*(1), 89–96.

Nikolajeva, M. (2021). *Reading for learning: Cognitive approaches to children's literature*. John Benjamins Publishing Company.

OECD. (2021). *Education for sustainable development: Guidelines and best practices*. OECD Publishing.

OECD. (2024*). Innovative pedagogies and learning approaches*. OECD Publishing.

Orr, D. W. (1992). *Ecological literacy: Education and the transition to a postmodern world.* State University of New York Press.

Rahiem, M. D. H. (2021). Storytelling as a method to develop children's moral and environmental awareness. *International Journal of Early Childhood, 53*(2), 189–204.

Saputri, R., & Waluyo, E. (2023). School gardening activities to improve eco-literacy in early childhood education. *Journal of Environmental Education Research, 29*(4), 512–525.

UNESCO. (2020). *Education for sustainable development: Guidelines and recommendations*. UNESCO Publishing.

UNESCO. (2022). *Education for sustainable development: Learning objectives*. UNESCO Publishing.

UNESCO. (2023). *Education for sustainable development in early childhood: Guidelines and strategies.* UNESCO Publishing.

Widodo, H. P. (2023). Storytelling as experiential learning in education. *Journal of Educational Research, 116*(3), 301–312.

Yang, Y. T. C., & Wu, W. C. I. (2021). Digital storytelling for enhancing student academic achievement and motivation. *Computers & Education, 173*, 104271.